

Kinh tế và Dự báo

ECONOMY AND FORECAST REVIEW

MỤC LỤC

CƠ QUAN NGÔN LUẬN
CỦA BỘ KẾ HOẠCH VÀ ĐẦU TƯ

Tổng Biên tập

ThS. NGUYỄN LỆ THỦY

Phó Tổng Biên tập

ThS. ĐỖ THỊ PHƯƠNG LAN

Hội đồng Biên tập

TS. CAO VIẾT SINH

PGS, TS. LÊ QUỐC LÝ

PGS, TS. BÙI TẮT THẮNG

TS. NGUYỄN ĐÌNH CUNG

PGS, TS. NGUYỄN HỒNG SƠN

GS, TS. TRẦN THỌ ĐẠT

PGS, TS. TRẦN ĐÌNH THIÊN

PGS, TS. NGUYỄN ĐÌNH THỌ

PGS, TS. NGUYỄN TIẾN DŨNG

TS. VƯƠNG QUÂN HOÀNG

PGS, TS. LÊ XUÂN ĐÌNH

PGS, TS. TRẦN TRỌNG NGUYỄN

Tòa soạn và trị sự

65 Văn Miếu - Đống Đa - Hà Nội

Tel: 080.43174 / 080.44474

Fax: 024.3747.3357

Email: kinhtedubao@mpi.gov.vn

Tạp chí điện tử

<http://kinhtevadubao.vn>

Quảng cáo và phát hành

Tel: 080.48310 / 0983 720 868

Qua mạng lưới Bưu điện Việt Nam

Giấy phép xuất bản: 115/GP-BTTTT

In tại: Công ty CP in Công đoàn Việt Nam

Giá 25.000 đồng

Nguyễn Thanh Huyền: Các nhân tố tác động đến nợ xấu tại các ngân hàng thương mại tại Việt Nam hiện nay.....	3
Nguyễn Thị Kim Oanh: Sử dụng hồi quy Logistic trong dự báo khả năng kiệt quỹ tài chính cho các doanh nghiệp niêm yết ngành khai khoáng	7
Vũ Quỳnh Vân: Các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển dịch vụ logistics cho các doanh nghiệp FDI tại Việt Nam	12
Đàm Thị Thu Trang: Tác động của đa dạng sinh kế đến thu nhập hộ gia đình ở Việt Nam: Kết quả từ mô hình hồi quy với biến công cụ.....	16
Nguyễn Thị Liên Hương, Ngô Thị Ngọc: Tác động của công bố thông tin trách nhiệm xã hội đến chi phí sử dụng vốn chủ sở hữu của các doanh nghiệp niêm yết ngành thực phẩm và đồ uống	20
Hoàng Thị Thu Hà, Nguyễn Thị Tuyết Mai: Các nhân tố ảnh hưởng tới hiệu quả kinh doanh của các doanh nghiệp ngành công nghệ thông tin	24
Nguyễn Thị Hương Giang: Ảnh hưởng của dịch Covid-19 đối với quản trị chuỗi cung ứng dịch vụ công nghệ thông tin	28
Phạm Ngọc Duy: Ảnh hưởng của chất lượng thể chế đến sự phát triển của doanh nghiệp	32
Trương Đình Hải Thụy, Nguyễn Thị Trần Lộc, Phạm Ngọc Trinh: Phát triển mô hình kinh doanh linh hoạt	36
Nguyễn La Soa: Áp dụng chuẩn mực báo cáo tài chính quốc tế ở các doanh nghiệp Việt Nam - Lý luận và thực tiễn	40
Nguyễn Phương Nam: Các yếu tố tác động đến ý định sử dụng ngân hàng điện tử của người tiêu dùng trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh	45
Dương Trung Kiên: Nghiên cứu về cơ sở vật chất, trang thiết bị của các trạm y tế xã/phường giai đoạn 2019-2025	49
Lê Thị Thanh Dung: Quản trị trải nghiệm khách hàng và sự hài lòng của khách hàng với dịch vụ thẩm mỹ tại các cơ sở thẩm mỹ địa bàn Hà Nội.....	53
Nguyễn Thị Thuận, Lê Tuyết Nhung: Đề xuất các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng thông tin kế toán trên báo cáo tài chính của các doanh nghiệp niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam	57
Nguyễn Thị Ngọc Phương: Mối quan hệ giữa trách nhiệm xã hội doanh nghiệp, năng lực tâm lý và sự gắn kết với tổ chức của người lao động trong các doanh nghiệp thủy sản vùng Đồng bằng sông Cửu Long	61
Châu Thị Lệ Duyên, Phước Minh Hiệp, Nguyễn Thanh Liêm, Trần Giải Phóng: Các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định mua lại bảo hiểm y tế hộ gia đình của người dân trên địa bàn TP. Cần Thơ.....	65
Phạm Quang Huy, Đỗ Thị Thúy An: Tác động của yếu tố vi mô đến sự hữu hiệu hệ thống thông tin kế toán DNNVV tại TP. Hồ Chí Minh	69
Hoàng Thị Hương: Nhu cầu vận dụng IFRS tại các doanh nghiệp sản xuất bia - rượu - nước giải khát Việt Nam: Nghiên cứu điển hình tại Sabeco và Habeco.....	74
Nguyễn Lê Hiệp, Trần Hạnh Lợi: Các yếu tố ảnh hưởng đến sự cam kết gắn bó của nhân viên với tổ chức tại Vietcombank - Chi nhánh Huế	78
Lê Trà My, Trần Thị Hồng Quyên, Hoàng Gia Huy: Thực trạng áp dụng kế toán quản trị môi trường tại các doanh nghiệp điện ở Việt Nam.....	83
Lê Minh Trâm, Trần Thanh Giang: Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng dịch vụ giao hàng chặng cuối của các nhà cung cấp dịch vụ logistics bên thứ ba tại Việt Nam.....	87
Dương Bảo Trung, Nguyễn Hoàng Lâm: Ảnh hưởng của KOLs đến hành vi mua sắm của giới trẻ trên nền tảng TikTok tại TP. Hồ Chí Minh	91
Trịnh Thuỳ Dương, Trịnh Thị Hương: Nhận diện các loại lãng phí trong cơ sở giáo dục đại học.....	95
Nguyễn Thị Thanh Dân, Nguyễn Quang Chương: Tổ chức quản lý bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ trong doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Việt Nam	99
Vũ Xuân Hà, Trần Thị Tuyết Mai: Ảnh hưởng của văn hóa tổ chức và sự hài lòng trong công việc đến sự gắn bó của người lao động tại các trường đại học trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh.....	104
Nguyễn Hùng Cường, Ngô Thị Hồng Nhung, Vũ Mạnh Cường: Nghiên cứu mức độ hài lòng với cơ chế trò chơi hóa trong đào tạo trực tuyến đối với sinh viên tại Học viện Phụ nữ Việt Nam.....	109
Trần Thị Ngọc Anh, Vũ Thị Phương Thụy, Nguyễn Thị Thu Hương: Thực trạng và giải pháp hoàn thiện tổ chức công tác kiểm soát nội bộ tại Công ty TNHH MTV Phát triển Khu công nghệ cao Hòa Lạc - Điển hình tại Xí nghiệp Xây lắp HHPD	113
Nguyễn Hoàng Phước Hiền: Những nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên đối với Công ty Cổ phần May Bình Minh	117
Phạm Thị Thùy Duyên: Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng hướng dẫn viên du lịch nội địa tại tỉnh Bình Định.....	121

Kinh tế và Dự báo

ECONOMY AND FORECAST REVIEW

IN THIS ISSUE

PRESS OFFICE OF
MINISTRY OF PLANNING AND INVESTMENT

Editor-in-Chief

MSc. NGUYEN LE THUY

Deputy Editor-in-Chief

MA. DO THI PHUONG LAN

Editorial Board

Dr. CAO VIET SINH

Assoc. Prof. Dr. LE QUOC LY

Assoc. Prof. Dr. BUI TAT THANG

Dr. NGUYEN DINH CUNG

Assoc. Prof. Dr. NGUYEN HONG SON

Prof. Dr. TRAN THO DAT

Assoc. Prof. Dr. TRAN DINH THIEN

Assoc. Prof. Dr. NGUYEN DINH THO

Assoc. Prof. Dr. NGUYEN TIEN DUNG

Dr. VUONG QUAN HOANG

Assoc. Prof. Dr. LE XUAN DINH

Assoc. Prof. Dr. TRAN TRONG NGUYEN

Editorial Board Office

65 Van Mieu Street

Dongda District - Ha Noi

Tel: 080.43174 / 080.44474

Fax: 024.3747.3357

Email: kinhtedubao@mpi.gov.vn

Electronic magazine

<http://kinhtevadubao.vn>

Advertisement & Issue

Tel: 080.48310 / 0983 720 868

Released via VNPost

Publishing license: 115/GP-BTTTT

Printed at Cong Doan Vietnam printing JSC

Price 25.000 VND

Nguyen Thanh Huyen: Factors affecting non-performing loans at commercial banks in Vietnam	3
Nguyen Thi Kim Oanh: Employing Logistic regression to forecast financial distress in listed mining companies	7
Vu Quynh Van: Factors affecting the development of logistics services in FDI enterprises in Vietnam.....	12
Dam Thi Thu Trang: Impact of livelihood diversification on household income in Vietnam: Results from instrumental variables regression	16
Nguyen Thi Lien Huong, Ngo Thi Ngoc: Impact of corporate social responsibility disclosure on the cost of equity of listed companies in food and beverage industry	20
Hoang Thi Thu Ha, Nguyen Thi Tuyet Mai: Factors affecting firm performance of information technology enterprises	24
Nguyen Thi Huong Giang: Impact of the Covid-19 pandemic on supply chain management of information technology services	28
Pham Ngoc Duy: Influence of institutional quality on the development of enterprises.....	32
Truong Dinh Hai Thuy, Nguyen Thi Tran Loc, Pham Ngoc Trinh: Development of agile business model.....	36
Nguyen La Soa: Application of international financial reporting standards in Vietnamese enterprises - Theory and practice	40
Nguyen Phuong Nam: Factors affecting the intention to use e-banking of consumers in Ho Chi Minh City	45
Duong Trung Kien: A study on facilities and equipment of commune/ward health stations in the period of 2019-2025	49
Le Thi Thanh Dung: Customer experience management and customer satisfaction with beauty services at beauty centers in Hanoi.....	53
Nguyen Thi Thuan, Le Tuyet Nhung: Proposing factors affecting the quality of accounting information on financial statements of enterprises listed on Vietnamese stock market.....	57
Nguyen Thi Ngoc Phuong: The relationship between corporate social responsibility, psychological capacity and organizational commitment of employee to seafood enterprises in the Mekong Delta ...	61
Chau Thi Le Duyen, Phuoc Minh Hiep, Nguyen Thanh Liem, Tran Giai Phong: Factors affecting the decision to buy health insurance of households in Can Tho city	65
Pham Quang Huy, Do Thi Thuy An: Impact of micro factors on the effectiveness of accounting information system in Ho Chi Minh City-based SMEs	69
Hoang Thi Huong: The need to apply IFRS in Vietnamese enterprises in beer, wine, beverage industry: Case studies at Sabeco and Habeco	74
Nguyen Le Hiep, Tran Hanh Loi: Determinants of employee commitment to the organization - Case study at Vietcombank - Hue Branch	78
Le Tra My, Tran Thi Hong Quyen, Hoang Gia Huy: Reality of applying environmental management accounting in electricity companies in Vietnam.....	83
Le Minh Tram, Tran Thanh Giang: Research on factors impacting the quality of last mile delivery services of third-party logistics providers in Vietnam	87
Duong Bao Trung, Nguyen Hoang Lan: Influence of KOLs on shopping behavior on TikTok platform of young people in Ho Chi Minh City.....	91
Trinh Thuy Duong, Trinh Thi Huong: Identifying wastes in higher education institutions	95
Nguyen Thi Thanh Dan, Nguyen Quang Chuong: Management of protecting intellectual property rights in small and medium-sized enterprises in Vietnam.....	99
Vu Xuan Ha, Tran Thi Tuyet Mai: Influence of organizational culture and job satisfaction on employee engagement to universities in Ho Chi Minh City	104
Nguyen Hung Cuong, Ngo Thi Hong Nhung, Vu Manh Cuong: Research on the satisfaction of students at Vietnam Women's Academy with gamification in e-learning.....	109
Tran Thi Ngoc Anh, Vu Thi Phuong Thuy, Nguyen Thi Thu Huong: Reality and solutions to improve internal control at Hoa Lac Hi-tech Park Development One Member Limited Company - Typical at HHPD Construction Enterprise	113
Nguyen Hoang Phuoc Hien: Determinants of employee engagement to Binh Minh Garment Joint Stock Company	117
Pham Thi Thuy Duyen: Factors affecting the quality of domestic tour guides in Binh Dinh province.....	121

Các nhân tố tác động đến nợ xấu tại các ngân hàng thương mại tại Việt Nam hiện nay

NGUYỄN THANH HUYỀN*

Tóm tắt

Nghiên cứu sử dụng dữ liệu bảng tại 27 NHTM trong giai đoạn 2016-2021 nhằm phân tích các nhân tố tác động đến nợ xấu tại các ngân hàng thương mại (NHTM) Việt Nam. Kết quả thực nghiệm từ mô hình kinh tế lượng sử dụng phương pháp tổng quát của các khoảng khắc (Generalized Method of Moments - GMM) cho thấy, các nhân tố tác động đến nợ xấu tại các NHTM Việt Nam bao gồm: Tỷ lệ nợ xấu năm trước; Tăng trưởng tín dụng; Tỷ suất sinh lợi; Tăng trưởng kinh tế; Tỷ giá hối đoái. Trên cơ sở phân tích các nhân tố tác động đến nợ xấu, tác giả đưa ra một số khuyến nghị nhằm giảm tỷ lệ nợ xấu và tạo nền tảng tài chính ổn định cho các NHTM Việt Nam.

Từ khóa: nợ xấu, ngân hàng thương mại, GMM, tăng trưởng kinh tế, tỷ giá hối đoái

Summary

The study uses panel data from 27 commercial banks in the period 2016-2021 to analyze factors affecting non-performing loans (NPL) at Vietnamese commercial banks. Empirical results from econometric model using the Generalized Method of Moments (GMM) points out several determinants which are NPL ratio of the previous year; Credit growth; Rate of return; Economic growth; Exchange rate. From this finding, the author makes some recommendations to reduce NPL ratio and create financial stability for Vietnamese commercial banks.

Keywords: NPL, commercial banks, GMM, economic growth, exchange rate

GIỚI THIỆU

Các nghiên cứu đã cho thấy rằng, nợ xấu gia tăng nhanh chóng đóng một vai trò quan trọng trong các cuộc khủng hoảng ngân hàng (Demirgüç-Kunt và Detragiache, 1998). Điều này càng được khẳng định rõ kể từ khi bắt đầu cuộc khủng hoảng tài chính toàn cầu trong năm 2007-2008, khi mức độ nợ xấu tăng lên đáng kể giữa các quốc gia. Sau năm 2007-2008, hầu hết các quốc gia trên thế giới đều phải đối mặt với sự gia tăng nhanh chóng của nợ xấu, nhưng sự gia tăng này có sự khác biệt đáng kể giữa các nhóm quốc gia khác nhau và giữa các quốc gia trong cùng một nhóm. Sự chênh lệch lớn giữa các quốc gia đặt ra câu hỏi về nguyên nhân gây ra sự khác biệt này và do đó đây là yếu tố quyết định tỷ lệ nợ xấu.

Tại Việt Nam, cũng đã có một số nghiên cứu đánh giá tác động của các yếu tố kinh tế tới nợ xấu, tuy nhiên, có

thể thấy, số lượng các nghiên cứu về tác động của các nhân tố đến nợ xấu tại NHTM tại Việt Nam còn hạn chế và mang lại kết quả không thống nhất. Ngoài ra, các nghiên cứu chủ yếu sử dụng mô hình Pooled OLS, Fixed Effects (FEM) và Random Effects (REM), chưa có nghiên cứu nào sử dụng phương pháp GMM để đánh giá tác động của các nhân tố đến nợ xấu NHTM tại Việt Nam. Do đó, dựa vào mô hình GMM, tác giả sẽ phân tích các nhân tố tác động đến nợ xấu tại các NHTM tại Việt Nam.

CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Cơ sở lý thuyết

Khái niệm nợ xấu

Nợ xấu là thuật ngữ được sử dụng phổ biến trên thế giới với các từ như “Non-performing loans”, “bad debt”, “doubtful debt” chỉ các khoản nợ khó đòi (Fofack, 2005) hoặc các khoản vay có vấn đề (Berger và Deyoung, 1997) hoặc khoản nợ không trả được (defaulted loans) mà ngân hàng không thể thu lợi từ nó (Ernst và Young, 2004) hay các khoản cho vay bắt đầu được đưa vào nợ xấu khi đã quá hạn trả nợ gốc và

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

Ngày nhận bài: 06/12/2022; Ngày phản biện: 27/12/2022; Ngày duyệt đăng: 07/01/2023

lãi 90 ngày trở lên (Rose, 2004). Hiện tại không có một quy tắc hay chuẩn mực thống nhất khi thảo luận về vấn đề nợ xấu. Ở Việt Nam, nợ xấu ngân hàng là những khoản nợ quá hạn từ 90 ngày trở lên so với ngày cam kết đến hạn trả nợ trong hợp đồng tín dụng trước đó.

Các nghiên cứu quốc tế và trong nước

Với việc sử dụng dữ liệu bảng, Salas và Suarina (2002) đã nghiên cứu các yếu tố quyết định nợ xấu ở các NHTM và quỹ tiết kiệm Tây Ban Nha trong giai đoạn 1985-1987 và đưa ra được kết luận về sự tác động ngược chiều giữa GDP và nợ xấu. Khi GDP tăng, thì nợ xấu giảm và ngược lại. Bên cạnh đó, quy mô ngân hàng cũng có tác động ngược chiều đến nợ xấu, tăng trưởng tín dụng cũng là yếu tố quyết định nợ xấu.

Kavkler và Festic (2010) đã áp dụng phương pháp OLS cho giai đoạn 1997-2007. Nghiên cứu đã phân tích ảnh hưởng của 12 biến tài chính và kinh tế vĩ mô để xem xét ảnh hưởng và dự báo tác động của các biến này đến nợ xấu ở các nước vùng Baltic. Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng, sự suy giảm mạnh trong hoạt động kinh tế (GDP, xuất khẩu ròng, tăng trưởng đầu tư và tiết kiệm) có thể sẽ làm giảm chất lượng danh mục cho vay ở các nước vùng Baltic. Nghiên cứu cũng sử dụng chỉ số CPI để đại diện cho lạm phát khi phân tích tác động của biến này lên nợ xấu. Kết quả chỉ ra rằng, lạm phát có ý nghĩa quan trọng và là yếu tố quyết định đối với việc gia tăng tỷ lệ nợ xấu ở các quốc gia vùng Baltic. Trong khi đó, Rinaldi và Sanchis-Arellano (2006) tìm thấy mối quan hệ tương quan thuận giữa tỷ lệ lạm phát và nợ xấu ở Bắc Cyprus và các quốc gia thuộc khu vực đồng Euro.

Ở trong nước, nghiên cứu của Phạm Dương Phương Thảo và Nguyễn Linh Đan (2018) cho thấy, chi phí trích lập dự phòng rủi ro tín dụng, chi phí hoạt động, đòn bẩy, quy mô ngân hàng, lạm phát và tỷ giá hối đoái có xu hướng tác động cùng chiều tới tỷ lệ nợ xấu của các NHTM. Thu nhập phi lãi, lợi nhuận trên vốn chủ sở hữu, lãi suất, tỷ lệ thất nghiệp và tỷ giá hối đoái có xu hướng tác động ngược chiều tới tỷ lệ nợ xấu của các ngân hàng. Nghiên cứu còn cho thấy lợi nhuận sau thuế trên vốn chủ sở hữu có mối quan hệ ngược chiều với tỷ lệ nợ xấu. Khi lợi nhuận của các ngân hàng càng được cải thiện thì các ngân hàng sẽ giảm thiểu được nợ xấu trong danh mục dư nợ cho vay. Cuối cùng, tốc độ tăng trưởng kinh tế ảnh hưởng ngược chiều đến tỷ lệ nợ xấu của các NHTM.

Nguyễn Thị Như Quỳnh và cộng sự (2018), phân tích các nhân tố tác động đến nợ xấu của 25 NHTM trong giai đoạn 2006-2016. Nhóm tác giả sử dụng phương pháp bình phương tối thiểu tổng quát khả thi (Feasible Generalized Least Squares - FGLS) để đảm bảo hiệu quả của mô hình. Kết quả nghiên cứu cho thấy, với mức ý nghĩa thống kê 1%, tốc độ tăng trưởng kinh tế, tăng trưởng tín dụng của ngân hàng và tỷ lệ thất nghiệp tác động ngược chiều với tỷ lệ nợ xấu. Đồng thời, tỷ lệ lạm phát và tỷ lệ nợ xấu năm trước tương quan thuận chiều với tỷ lệ nợ xấu hiện tại. Tuy nhiên, mối quan hệ giữa yếu tố quy mô và khả năng

sinh lời của ngân hàng với tỷ lệ nợ xấu chưa được tìm thấy.

Phương pháp nghiên cứu

Mô hình ước lượng

Dựa trên các nghiên cứu thực nghiệm trước đây, mô hình ước lượng tác động của các nhân tố đến nợ xấu NHTM tại Việt Nam có dạng sau:

$$NPL_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 L.NPL_{i,t} + \beta_2 X_{i,t} + \beta_3 Y_{i,t} + \mu_i + \varepsilon_{i,t} \quad (1)$$

Trong mô hình này:

i biểu thị số thứ tự của các NHTM, t biểu thị thời gian tính toán trong mẫu dữ liệu bảng tương ứng.

μ_i là hiệu ứng cố định, không thay đổi theo thời gian, biểu thị tính đặc thù của từng NHTM.

$\varepsilon_{i,t}$ là thành phần ngẫu nhiên không quan sát được.

NPL là biến phụ thuộc biểu thị tỷ lệ nợ xấu của ngân hàng thứ i trong năm t . Biến $L.NPL$ chính là biến độ trễ 1 năm của NPL. $X_{i,t}$ là vector của biến các nhân tố vĩ mô đặc thù của ngân hàng (ngoài biến nợ xấu trong quá khứ) bao gồm: tỷ suất sinh lời (ROE), Lợi nhuận trên tổng tài sản (ROA), Tỷ lệ tăng trưởng tín dụng (LOAN), Quy mô ngân hàng (SIZE). $Y_{i,t}$ là các biến các nhân tố vĩ mô gồm: Tỷ lệ lạm phát (INF), Tốc độ tăng trưởng kinh tế (GDP), Tỷ giá hối đoái (EXR).

Nhóm các nhân tố vĩ mô

- Biến GDP là tốc độ tăng trưởng GDP (%) của Việt Nam.
- Biến lạm phát INF là biến số vĩ mô thứ 2 trong mô hình, được đo bằng chỉ số giá tiêu dùng (CPI).
- Biến tỷ giá hối đoái (EXR) là biến vĩ mô cuối cùng trong mô hình.

Nhóm nhân tố vĩ mô thuộc đặc thù ngân hàng

- Biến quy mô ngân hàng (SIZE) được tính toán bằng tổng tài sản của ngân hàng i trong thời điểm t trên tổng tài sản của các ngân hàng trong thời điểm t .
- Tình hình hoạt động các ngân hàng được định nghĩa theo hai biến số là tỷ suất sinh lợi trên vốn chủ sở hữu (ROE) hoặc lợi nhuận trên tài sản (ROA).
- Biến tăng trưởng tín dụng (LOAN) thể hiện quy mô vốn cung ứng ra nền kinh tế.

Dữ liệu nghiên cứu

Nghiên cứu thu thập dữ liệu từ báo cáo tài chính của 27 NHTM tại Việt Nam trong vòng 6 năm từ năm 2016 đến năm 2021. Các dữ liệu vĩ mô bao gồm: Tăng trưởng kinh tế, Tỷ lệ lạm phát, Tỷ giá hối

đoái được tác giả thu thập từ dữ liệu của World Bank (*Bài viết sử dụng cách viết số thập phân theo chuẩn quốc tế*).

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Dựa trên dữ liệu nghiên cứu nói trên, tác giả tiến hành chạy hồi quy để ước lượng tác động của các nhân tố vĩ mô và vi mô đến nợ xấu tại các NHTM cổ phần ở Việt Nam theo phương pháp System GMM (Arellano và Bover, 1995). Kết quả thực nghiệm được trình bày trong Bảng.

Kết quả cho thấy, Tỷ lệ nợ xấu năm trước (L.NPL), Tăng trưởng tín dụng (LOAN), Tỷ lệ lợi nhuận trên vốn chủ sở hữu (ROE), Tăng trưởng kinh tế (GDP) và Tỷ giá hối đoái (EXR) là các nhân tố tác động đến Tỷ lệ nợ xấu NHTM Việt Nam. Cụ thể như sau:

Thứ nhất, Tỷ lệ nợ xấu năm trước có mối tương quan thuận chiều với Tỷ lệ nợ xấu năm hiện tại. Điều này cho thấy, chất lượng tín dụng có xu hướng giảm ở năm trước sẽ kéo theo nợ xấu năm sau tăng và ngược lại. Nợ xấu trong quá khứ cao thể hiện khả năng quản trị rủi ro trong cho vay của ngân hàng kém dẫn đến nợ xấu gia tăng trong hiện tại.

Thứ hai, Tăng trưởng tín dụng (LOAN) có mối tương quan âm với Tỷ lệ nợ xấu ở mức ý nghĩa 10%. Kết quả nghiên cứu này phù hợp với bối cảnh tại Việt Nam. Sau khi trải qua thời kỳ suy giảm do ảnh hưởng của khủng hoảng kinh tế thế giới năm 2008, nền kinh tế Việt Nam đã có sự hồi phục vào những năm sau đó. Quan hệ ngược chiều này phù hợp với chiều phục hồi của nền kinh tế sau khủng hoảng. Môi trường vĩ mô từng bước ổn định, nợ xấu suy giảm theo thời gian, tăng trưởng tín dụng tăng lên trong nền kinh tế. Tăng trưởng tín dụng thể hiện sự tăng lên về nhu cầu của các khoản cho vay đối với các dự án hoạt động kinh doanh của nền kinh tế.

Thứ ba, Tỷ lệ lợi nhuận trên vốn chủ sở hữu (ROE) có tác động ngược chiều đến Tỷ lệ nợ xấu. Các ngân hàng có tình hình kinh doanh kém, thì sẽ bị áp lực bởi việc tạo ra lợi nhuận, nhà quản trị ngân hàng sẽ tham gia vào các hoạt động đầu tư rủi ro và có thể khiến nợ xấu tăng lên. Ngược lại, đối với những ngân hàng có lợi nhuận cao, hiệu quả kinh doanh tốt được đại diện bởi chỉ số lợi nhuận trên vốn chủ sở hữu bình quân, thì sẽ không

BẢNG: KẾT QUẢ ƯỚC LƯỢNG TÁC ĐỘNG CỦA CÁC NHÂN TỐ ĐẾN NỢ XẤU TẠI CÁC NHTM TẠI VIỆT NAM

Tên biến	System GMM
	NPL
L.NPL	0.5290*** (0.1677)
SIZE	-0.0000 (0.0001)
ROA	0.1482 (0.2115)
ROE	-0.0352* (0.0181)
LOAN	-0.0137* (0.0079)
INF	0.0373 (0.0763)
EXR	-1.77e-06** (7.23e-07)
GDP	-0.0427* (0.0243)
Constant	0.0304 (0.0260)
AR(1) test	0.070
AR(2) test	0.704
Sargan test	0.004
Hansen test	0.967
Số quan sát	161
Số ID	27
Số biến công cụ	22

Ghi chú: 1) Ký hiệu *, **, *** lần lượt cho biết các hệ số ước lượng có ý nghĩa thống kê ở mức 10%, 5%, 1%.
2) Giá trị ghi trong ngoặc (...) là độ lệch chuẩn hiệu chỉnh Heteroskedasticity.

Nguồn: Tính toán của tác giả trên phần mềm STATA 16

bị áp lực tạo ra lợi nhuận, từ đó ít có động cơ tham gia vào các hoạt động đầu tư rủi ro.

Thứ tư, Tỷ giá hối đoái có tác động ngược chiều tới Tỷ lệ nợ xấu. Thực chất, tỷ giá hối đoái thay đổi khiến khả năng trả nợ của người vay thông qua các kênh khác nhau bị ảnh hưởng theo những chiều hướng không giống nhau. Tỷ giá hối đoái bị định giá thấp có thể tác động ngược chiều đến khả năng trả nợ của các doanh nghiệp có hoạt động kinh doanh nhập khẩu.

Cuối cùng, GDP cũng có tác động ngược chiều với Tỷ lệ nợ xấu. Mức GDP thực tăng trưởng cao thường dẫn tới mức thu nhập của người dân cao hơn. Tình hình tài chính của các doanh nghiệp và hộ gia đình được cải thiện khiến tăng khả năng trả nợ của bên vay và góp phần làm giảm nợ xấu. Ngược lại, khi GDP tăng trưởng chậm lại hoặc âm, hay nói cách khác khi nền kinh tế suy thoái, các doanh nghiệp và hộ gia đình sẽ gặp khó khăn về tài chính khiến năng lực trả nợ bị giảm xuống, nợ xấu nhiều lên.

Tác động của các biến: Quy mô ngân hàng; Lạm phát; Lợi nhuận trên tổng tài sản đến Nợ xấu tại các NHTM Việt Nam là chưa thể khẳng định trong mô hình này.

KẾT LUẬN

Kết quả phân tích từ mô hình kinh tế lượng áp dụng GMM hệ thống tìm thấy các kết quả chính sau: Trong nhóm các nhân tố vĩ mô, thì Tỷ giá hối đoái; Tỷ lệ tăng trưởng kinh tế tác động đến Nợ xấu tại các NHTM. Trong khi đó, có 3 biến vi mô là: Tỷ lệ nợ xấu năm trước; Tăng trưởng tín dụng; Tỷ suất sinh lời có tác động đến Tỷ lệ nợ xấu tại các NHTM Việt Nam trong giai đoạn 2016-2021.

Từ những kết quả nghiên cứu trên, tác giả gợi ý một số hàm ý để làm giảm tỷ lệ nợ xấu tại các NHTM Việt Nam:

Một là, tăng trưởng tín dụng có mối quan hệ ngược chiều với nợ xấu giai đoạn 2015-2021. Vì vậy, để duy trì việc giảm nợ xấu trong khi vẫn đạt mục tiêu tăng trưởng tín dụng, các ngân hàng cần cân nhắc về hoạt động cho vay tín dụng, tránh cho vay tràn lan để không làm tăng thêm nợ xấu. Cần đảm bảo tăng trưởng tín dụng bền vững và kiểm soát chặt chẽ các bước cho vay tín dụng như: thẩm định, cấp tín dụng và giám sát sau khi cấp tín dụng.

Hai là, tỷ suất sinh lời có tác động ngược chiều đến nợ xấu. Các ngân hàng có thể tăng lợi nhuận bằng cách ra mắt nhiều dịch vụ ngân hàng điện tử hơn đến công chúng, tiếp tục đẩy mạnh tiến trình chuyển đổi số ngân hàng. Số hóa văn bản, thủ tục, phương thức giao dịch trong nội bộ cũng như với khách hàng; đẩy nhanh hoàn thiện hệ thống big data và nhanh chóng đưa vào sử dụng các sản phẩm ngân hàng số, đặc biệt là với nhóm ngân hàng bán lẻ phục

vụ khách hàng cá nhân cũng như doanh nghiệp vừa và nhỏ để có thể mang lại sự tiện lợi cho khách hàng khi thực hiện giao dịch, vừa có thêm lợi nhuận từ các dịch vụ.

Ba là, tỷ giá hối đoái cũng có tác động ngược chiều đến nợ xấu NHTM; do đó, để ổn định và giảm thiểu nợ xấu cần có những chính sách chiết khấu nhằm điều chỉnh lượng cung tiền hoặc chính sách hối đoái để điều chỉnh tỷ giá, chính sách phá giá tiền tệ... phù hợp với từng giai đoạn trong nền kinh tế.

Bốn là, Ngân hàng Nhà nước và Chính phủ cần có biện pháp kích cầu nền kinh tế, hỗ trợ cho các khu vực doanh nghiệp tư nhân trong quá trình sản xuất, kinh doanh và tiếp cận vốn, điều chỉnh linh hoạt, phối hợp chặt chẽ giữa chính sách tài khóa, chính sách tiền tệ và các chính sách khác. Từ đó, giữ vững ổn định kinh tế vĩ mô, kiểm soát lạm phát, đẩy mạnh tiêu dùng nội địa, đẩy mạnh đầu tư, tăng cường kỷ luật tài chính ngân sách nhà nước, tăng doanh thu, tiết kiệm chi phí và ưu tiên bố trí nguồn ngân sách nhà nước cho các nhiệm vụ trọng tâm. Ngân hàng Nhà nước cũng cần tính đến những chính sách bảo đảm đáp ứng nhu cầu vốn cho nền kinh tế và đảm bảo an toàn cho hệ thống tín dụng ngân hàng. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Thị Như Quỳnh, Lê Đình Luân và Lê Thị Hương Mai (2018), Các nhân tố tác động đến nợ xấu tại các NHTM Việt Nam, *Tạp chí Khoa học Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh*, 13(3), 261-274.
2. Phạm Dương Phương Thảo và Nguyễn Linh Đan (2018), Các yếu tố ảnh hưởng đến tỷ lệ nợ xấu của các NHTM cổ phần Việt Nam, *Tạp chí Chính sách & Thị trường Tài chính-Tiền tệ*, 194, 1-10.
3. Rose, P. (2004), *Quản trị NHTM*, Bản dịch Tiếng Việt [Commercial Banking Administration, Vietnamese translation], Hanoi, Vietnam, Nxb Tài chính.
4. Arellano, Bover (1995), Another look at the instrumental variable estimation of error component models, *Journal of Econometrics*, 68, 29-51.
5. Berger, A. N., DeYoung, R. (1997), Problem loans and cost efficiency in commercial banks, *Journal of Banking and Finance*, 21(6), 849-870.
6. Demirgüç-Kunt, A., Detragiache E. (1998), The determinants of banking crises in developing and developed countries, *IMF Staff Papers*, 45(1), 81-109.
7. Ernst, Young, LLP. (2004), *The Ernst & Young tax guide 2004*, Hoboken, NY: John Wiley & Sons.
8. Kavkler, A., Festic, M. (2010), The banking sector in the Baltics, *Banks and Bank Systems*, 5, 87-96.
8. Rinaldi, L., Sanchis-Arellano, A. (2006), Household debt sustainability, what explains household non-performing loans? An empirical analysis, Working paper series, 570
9. Salas, V., Saurina, J. (2002), Credit risk in two institutional regimes: Spanish commercial and savings banks, *Journal of Financial Services Research*, 22(3), 203-224.
10. Wandera, M., Kwambai, K. D. (2013), Effects of credit information sharing on nonperforming loans: The case of Kenya Commercial Bank Kenya, *European Scientific Journal*, 9(13).
11. World Bank (2016-2021). *World Development Indicators Database*.

Sử dụng hồi quy Logistic trong dự báo khả năng kiệt quệ tài chính cho các doanh nghiệp niêm yết ngành khai khoáng¹

NGUYỄN THỊ KIM OANH*

Tóm tắt

Bài viết sử dụng hồi quy Logistic để dự báo kiệt quệ tài chính (KQTC) cho các doanh nghiệp (DN) niêm yết ngành khai khoáng với bộ số liệu trong mẫu nghiên cứu của giai đoạn 2012-2021. Kết quả nghiên cứu từ thực nghiệm của tác giả đã chỉ rõ, các tỷ số tài chính phản ánh hiệu quả hoạt động (thu nhập ròng/tài sản, thay đổi thu nhập ròng) và tỷ số phản ánh khả năng thanh toán (tỷ lệ dòng tiền thuần hoạt động/nợ phải trả) đều có mối quan hệ ngược chiều với xác suất xảy ra KQTC cho các DN ngành khai khoáng Việt Nam. Trong khi đó, tỷ lệ nợ ngắn hạn/tài sản ngắn hạn của các DN này càng cao, thì nguy cơ KQTC càng lớn. Kết quả nghiên cứu thực nghiệm cũng cho thấy, biến số kinh tế vĩ mô này tác động đến biến phụ thuộc theo 2 xu hướng trái ngược nhau, cụ thể: Tốc độ tăng trưởng kinh tế có tác động nghịch chiều với KQTC của các DN ngành khai khoáng Việt Nam.

Từ khóa: kiệt quệ tài chính, dự báo, khai khoáng, mô hình, hồi quy Logistic

Summary

The paper uses the Logistic regression to predict financial distress in mining enterprises with the sample data of the period 2012-2021. Research results from the author's study clearly show that financial ratios reflecting operational efficiency (net income/assets, change in net income) and ratios reflecting solvency (net operating cash flow/liabilities) have a negative relationship with the Vietnamese mining enterprises' probability of financial distress. Meanwhile the higher ratio of short-term debt/short-term assets of these enterprises is, the greater the risk becomes. The output of this research also indicates that these macroeconomic variables affect the dependent variable in two opposite directions. To be more specific, economic growth rate has an adverse impact on the probability of financial distress of Vietnamese mining enterprises.

Keywords: financial distress, forecast, mining, model, Logistic regression

GIỚI THIỆU

Trong giai đoạn suy thoái kinh tế hiện nay, môi trường kinh doanh đã ngày càng trở nên khó khăn hơn đối với các DN khiến làn sóng các DN trong nước lâm vào KQTC dẫn đến phá sản diễn ra mạnh mẽ, trong đó, có các công ty cổ phần niêm yết hoạt động trong ngành khai thác khoáng sản. Chính vì vậy, việc dự báo KQTC đã trở thành nhu cầu cần thiết bởi giúp các nhà quản trị tại các DN khai khoáng có các biện pháp ứng phó kịp thời nhằm giảm thiểu nguy cơ KQTC đồng thời cũng giúp cho các nhà đầu tư, ngân hàng và các

đối tác kinh doanh khác có thể lựa chọn những DN tốt để hợp tác, từ đó có thể giảm thiểu rủi ro và tổn thất cho nền kinh tế.

CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Cơ sở lý thuyết

Các nghiên cứu về dự báo KQTC của DN đã được tiến hành từ rất sớm với nghiên cứu đầu tiên được thực hiện ở năm 1932 bởi tác giả Fitzpatrick. Tính đến nay, có 3 vấn đề chính còn gây nhiều tranh cãi trong các nghiên cứu về dự báo KQTC được thống kê: (1) Định nghĩa về KQTC, (2) Phương pháp dự báo, (3) Mô hình và các nhân tố dự báo trong mô hình.

* Trường Đại học Mở - Địa chất

Ngày nhận bài: 20/12/2022; Ngày phản biện: 09/01/2023; Ngày duyệt đăng: 15/01/2023

¹ Bài viết là một phần trong đề tài nghiên cứu khoa học cấp cơ sở mã T22-31 của chủ nhiệm đề tài Nguyễn Thị Kim Oanh. Tác giả chân thành cảm ơn Trường Đại học Mở - Địa chất đã hỗ trợ tài chính để thực hiện công trình này.

Quan điểm về kiệt quệ tài chính

Có nhiều quan điểm khác nhau về KQTC, trong đó, Beaver (1966) là một trong những nhà nghiên cứu đầu tiên chỉ ra rằng, KQTC của một công ty là tình trạng khi công ty đó bị lâm vào tình trạng vỡ nợ nếu gặp một trong số vấn đề như: phá sản, không thanh toán được cho các khoản trái phiếu đến hạn, có tài khoản ngân hàng bị âm hoặc không chi trả được cổ tức cho các cổ phiếu ưu đãi.

Trong khi đó, Altman và Hotchkiss (2005) cho rằng, KQTC là khi trạng thái khó khăn có mức độ nghiêm trọng hơn với việc DN rơi vào giai đoạn mất khả năng thanh khoản và cao hơn nữa là DN rơi vào trạng thái vỡ nợ khi không thể trả được nợ gốc hay lãi đến hạn cho các chủ nợ hoặc khi vi phạm các điều khoản của các hợp đồng tín dụng.

Theo Christidis và Gregory (2010), một số dấu hiệu nhận biết một DN đang rơi vào tình trạng vỡ nợ và phá sản là: DN nộp đơn xin phá sản; DN bị tuyên bố phá sản tự nguyện hay bắt buộc theo luật định; DN bị đình chỉ niêm yết trong 3 năm.

Phương pháp dự báo kiệt quệ tài chính

Các phương pháp dự báo KQTC được sử dụng trong các nghiên cứu của các tác giả nước ngoài bao gồm: phương pháp phân tích phân biệt đơn biến (DA-Discriminant analysis), phương pháp phân tích phân biệt đa biến (MDA- Multiple Discriminant analysis) và phương pháp hồi quy Logistic. Trong đó, kỹ thuật thống kê kinh tế lượng dựa trên phương pháp hồi quy Logistic đã khắc phục được các nhược điểm của phương pháp MDA và Ohlson (1980) là nhà nghiên cứu đầu tiên sử dụng phương pháp phân tích Logistic trong dự báo KQTC. Tiếp sau đó nhiều nhà nghiên cứu sử dụng phương pháp Logistic trong mô hình dự báo của mình, như: Olso (1980), Bunn và Redwood (2003), Christidis và Gregory (2010), Tinoco và Wilson trong (2013)...

Mô hình và nhân tố dự báo

Trong các nghiên cứu gần đây phương pháp hồi quy Logistic được nhiều nhà nghiên cứu lựa chọn và có những quan điểm khác nhau về việc lựa chọn các biến số để đưa vào mô hình dự báo khi thực hiện hồi quy Logistic, trong đó tổng kết thành 2 nhóm:

(1) Sử dụng các tỷ số tài chính trong dự báo. Nhìn chung, các nhà nghiên cứu đều thống nhất các tỷ số tài chính phản ánh khả năng sinh lời, tỷ số tài chính phản ánh khả năng thanh toán, tỷ số tài chính phản ánh đòn bẩy tài chính, nhóm tỷ số dòng tiền, nhóm tỷ số phản ánh hiệu quả hoạt động là các chỉ số dự báo KQTC quan trọng.

(2) Sử dụng kết hợp giữa các tỷ số tài chính với các nhân tố bên ngoài DN như yếu tố kinh tế vĩ mô. Các nghiên cứu gần đây xây dựng mô hình dự báo với nhân tố dự báo kết hợp giữa các tỷ số tài chính và các nhân tố bên ngoài DN, như: nhân tố thị trường, nhân tố kinh tế vĩ mô bởi quan điểm cho rằng các yếu tố bên ngoài (yếu tố thị trường và yếu tố kinh tế vĩ mô) có thể là nguyên nhân dẫn đến KQTC, như: chính sách tiền tệ thắt chặt (Altman, 1971), lãi suất cao (Charitou

và cộng sự, 2004), lạm phát cao (Liou và Smith, 2007).

Số liệu và mô hình nghiên cứu

Số liệu nghiên cứu

Dữ liệu sử dụng trong bài nghiên cứu là dữ liệu thứ cấp được lấy từ báo cáo tài chính hằng năm (bao gồm bảng cân đối kế toán, báo cáo kết quả kinh doanh, lưu chuyển tiền tệ và thuyết minh báo cáo tài chính) của các công ty cổ phần niêm yết ngành khai khoáng trên thị trường chứng khoán Việt Nam trong giai đoạn 2012-2021 bao gồm: 26 công ty niêm yết trên Sở Giao dịch chứng khoán TP. Hồ Chí Minh (HOSE) và Sở Giao dịch chứng khoán Hà Nội (HNX). Để hạn chế sai sót do ảnh hưởng của việc sử dụng dữ liệu có độ chính xác thấp, tác giả thu thập số liệu báo cáo tài chính đã kiểm toán của các công ty phù hợp thông qua các website: <http://Vietstock.vn>, <http://s.caphe.vn>. Trên cơ sở đó, thu thập các số liệu tài chính bao gồm: tổng tài sản, nợ phải trả, dòng tiền, lợi nhuận... để tính toán các tỷ số tài chính của các công ty này. Các công ty cổ phần niêm yết ngành khai khoáng đưa vào trong mẫu nghiên cứu phải đảm bảo điều kiện có báo cáo tài chính được kiểm toán, đảm bảo tính tin cậy và phải được niêm yết tối thiểu 3 năm để thỏa mãn điều kiện của mô hình. Các dữ liệu về yếu tố kinh tế vĩ mô được thu thập từ website: <http://Vietstock.vn>, <http://s.caphe.vn> và <http://gso.gov.vn>.

Phương pháp và mô hình nghiên cứu

Phương pháp nghiên cứu

Tổng quan từ các công trình của nhiều tác giả cho thấy việc sử dụng phương pháp hồi quy Logistic được sử dụng rộng rãi trong các nghiên cứu về dự báo KQTC gần đây và đây là phương pháp được tác giả lựa chọn trong nghiên cứu này. Với phương pháp hồi quy Logistic, biến phụ thuộc là biến nhị phân chỉ nhận một trong hai giá trị 0 (không kiệt quệ) và 1 (kiệt quệ) nên nghiên cứu cần sử dụng một hàm số biểu thị xác suất để biến ước lượng bằng với các giá trị thực tế thông qua hàm hợp lý cực đại (Log Likelihood Function). Hàm hồi quy Binary Logistic tổng thể được xây dựng như sau:

$$Z = \ln[\text{Pi}/(1-\text{Pi})] = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \dots + \beta_kX_k \quad (1)$$

Trong đó: P (i=1): Xác suất xảy ra nguy cơ KQTC

P(i=0): Xác suất không xảy ra nguy cơ KQTC

Mô hình nghiên cứu

Bảng 1 mô tả các biến độc lập và biến phụ thuộc. Tác giả đề xuất 3 mô hình nghiên cứu như sau:

Mô hình 1 sử dụng tỷ số tài chính dự báo

$$Z = \ln \left[\frac{P_i}{1 - P_i} \right] = \beta_0 + \beta_1 NPT.TS + \beta_2 TNR.TS + \beta_3 DONGTIEN.NPT + \beta_4 \Delta TNR + \beta_5 NNH.TSNH + \beta_6 VLD.TS + \varepsilon \quad (2)$$

Mô hình 2 sử dụng yếu tố kinh tế vĩ mô dự báo

$$Z = \ln \left[\frac{P_i}{1 - P_i} \right] = \beta_0 + \beta_1 LS + \beta_2 GDP + \beta_3 CPI + \varepsilon \quad (3)$$

Mô hình 3 sử dụng kết hợp tỷ số tài chính và yếu tố kinh tế vĩ mô

$$Z = \ln \left[\frac{P_i}{1 - P_i} \right] = \beta_0 + \beta_1 NPT.TS + \beta_2 TNR.TS + \beta_3 DONGTIEN.NPT + \beta_4 \Delta TNR + \beta_5 NNH.TSNH + \beta_6 VLD.TS + \beta_7 SIZE + \beta_8 GDP + \beta_9 CPI + \beta_{10} LS + \varepsilon \quad (4)$$

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Mô tả tóm tắt mẫu

Các số liệu thống kê về đặc điểm của các biến được mô tả trong Bảng 2, gồm số quan sát, giá trị trung bình, giá trị lớn nhất, giá trị nhỏ nhất và độ lệch chuẩn, trong đó biến DONGTIEN.NPT có giá trị trung bình và độ lệch chuẩn lớn nhất tương ứng là 1,216 và 13,752 đồng thời biến độc lập tốc độ tăng trưởng kinh tế GDP và tỷ lệ lạm phát CPI có độ lệch lớn, nên có khả năng biến phụ thuộc KQTC sẽ bị ảnh hưởng bởi 3 biến độc lập này.

Hệ số tương quan được trình bày trong Bảng 3 chỉ ra mối quan hệ giữa từng cặp biến với nhau. Hệ số tương quan càng lớn, chứng tỏ mối quan hệ giữa hai biến càng chặt và hệ số tương quan nhỏ thể hiện mối quan hệ giữa hai biến không chặt. Bên cạnh đó, hệ số ma trận tương quan

cho thấy, tương quan chặt giữa các cặp biến GDP và CPI (0,850). Thực hiện kiểm định đa cộng tuyến cho thấy, hệ số VIF < 5 và kết quả cho thấy, không có hiện tượng đa cộng tuyến. Cũng theo kết quả Bảng 3, tỷ lệ vốn lưu động/tổng tài sản, tỷ lệ lợi nhuận ròng/tổng tài sản, tỷ lệ nợ phải trả/tài sản, tỷ lệ dòng tiền thuần kinh doanh/nợ phải trả, tỷ lệ lợi nhuận giữ lại/tổng tài sản, thay đổi của thu nhập ròng và tốc độ tăng trưởng kinh tế lãi suất đều

BẢNG 1: BẢNG MÔ TẢ CÁC BIẾN

Kí hiệu	Tên biến	Đo lường
1. Biến phụ thuộc		
KQTC	Khả năng KQTC	- EBITDA < chi phí lãi vay trong 2 năm liên tiếp - EBITDA < 80% chi phí lãi vay trong một năm bất kỳ
2. Biến giải thích		
NPT.TS	Tỷ lệ nợ phải trả/tổng tài sản	Nợ phải trả/Tổng tài sản
TNR.TS	Tỷ lệ thu nhập ròng/tổng tài sản	Thu nhập ròng (Lợi nhuận sau thuế)/ Tổng tài sản
DONGTIEN.NPT	Tỷ lệ dòng tiền hoạt động/ Nợ phải trả	Dòng tiền thuần từ hoạt động kinh doanh (mã 20 trên báo cáo lưu chuyển tiền tệ/ Nợ phải trả
NNH.TSNH	Tỷ lệ nợ ngắn hạn/Tài sản ngắn hạn	Nợ ngắn hạn/Tài sản ngắn hạn
ΔTNR	Thay đổi của lợi nhuận ròng	(Lợi nhuận ròng(t) - Lợi nhuận ròng(t-1))/(Lợi nhuận ròng (t) - Lợi nhuận ròng (t-1))
VLD.TS	Tỷ lệ vốn lưu động/Tổng tài sản	(TSNH-Nợ ngắn hạn)/Tổng tài sản
SIZE	Quy mô công ty	Ln (tổng tài sản)
LS	Tỷ lệ lãi suất	Lãi suất liên ngân hàng kỳ hạn 6 tháng
GDP	Tốc độ tăng trưởng kinh tế	Tốc độ tăng trưởng kinh tế (%)
CPI	Tốc độ lạm phát	Tốc độ tăng chỉ số giá tiêu dùng (%)

Nguồn: Tổng hợp của tác giả

BẢNG 2: BẢNG THỐNG KÊ MÔ TẢ

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
KQTC	260	,096	,295	0	1
NPT.TS	254	,473	,275	,002	,928
VLD.TS	254	,131	,258	-,325	,887
NNH.TSNH	254	,91	,714	,004	5,416
TNR.TS	254	,052	,095	-,208	,479
TNR	260	,016	,542	-1	1
DONGTIEN.NPT	254	1,216	13,752	-45,058	196,822
GDP	260	5,5	2,878	1	10
LS	260	5,623	2,174	3,333	11,327
CPI	260	8,246	5,453	1	16

BẢNG 3: BẢNG HỆ SỐ MA TRẬN TƯƠNG QUAN

Variables	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
(1) KQTC	1,000										
(2) NPT.TS	-0,101	1,000									
(3) VLD.TS	-0,073	-0,780	1,000								
(4) NNH.TSNH	0,116	0,640	-0,795	1,000							
(5) TNR.TS	-0,453	-0,271	0,462	-0,357	1,000						
(6) TNR	-0,482	0,002	0,053	-0,099	0,237	1,000					
(7) DONGTIEN.NPT	-0,024	-0,127	0,078	-0,084	-0,044	-0,097	1,000				
(8) Size	-0,251	0,610	-0,382	0,362	0,001	-0,033	-0,045	1,000			
(9) GDP	-0,030	-0,004	-0,053	0,086	-0,025	-0,025	-0,017	0,039	1,000		
(10) LS	-0,023	0,004	0,027	-0,004	0,119	-0,107	0,059	-0,135	-0,091	1,000	
(11) CPI	0,168	-0,010	-0,055	0,086	-0,097	-0,120	-0,065	0,024	0,850	-0,081	1,000

Nguồn: Kết quả phân tích từ mẫu nghiên cứu

BẢNG 4: BẢNG TỔNG HỢP KẾT QUẢ HỒI QUY

VARIABLES	MH1	MH2	MH3
NPT.TS	-0,943 (2,287)		1,162 (3,749)
VLD.TS	1,901 (2,818)		9,133 (5,959)
NNH.TSNH	0,665 (0,472)		2,382** (1,068)
TNR.TS	-61,71*** (17,04)		-131,3** (55,61)
TNR	-2,551*** (0,945)		-4,743** (2,195)
DONGTIEN.NPT	-0,158*** (0,0519)		-0,114* (0,0641)
GDP		-1,065*** (0,218)	-3,016** (1,301)
LS		-0,0260 (0,118)	-1,023* (0,561)
CPI		0,661*** (0,132)	2,277** (1,115)
Constant	-4,070** (1,821)	-2,792*** (0,945)	-14,18** (7,201)

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

BẢNG 5: BẢNG TỔNG HỢP KẾT QUẢ KIỂM ĐỊNH SỰ PHÙ HỢP CỦA MÔ HÌNH

Mô hình	AIC	Sig	-2 Log likelihood	McFadden's R2	Correctly classified (%)
MH1	0,205	0,000	19,082704	0,766	96,46
MH2	0,497	0,000	60,620532	0,263	91,54
MH3	0,153	0,000	9,386	0,8851	98,82

Nguồn: Kết quả phân tích từ mẫu nghiên cứu

có mối tương quan tỷ lệ nghịch với khả năng KQTC của DN. Trong khi đó, tỷ lệ nợ ngắn hạn/tài sản ngắn hạn, tốc độ lạm phát có quan hệ cùng chiều với xác suất xảy ra KQTC. Tuy nhiên, để khẳng định các yếu tố này có tác động tới khả năng KQTC của công ty hay không, cần tiếp tục tiến hành chạy hồi quy mô hình nghiên cứu.

Kết quả hồi quy

Bảng 4 cho thấy, kết quả hồi quy của mô hình nhị phân logistic dự báo giữa khả năng KQTC với các biến số tài chính và biến số vĩ mô.

Trong số các biến độc lập được sử dụng trong Mô hình 1 (mô hình của Ohlso năm 1980) cho thấy, với mức ý nghĩa 1% có 3 tỷ số tài chính giải thích biến phụ thuộc gồm: Tỷ số Thu nhập ròng/tài sản (TNR.TS); Thay đổi của thu nhập ròng (TNR); Tỷ số dòng tiền từ hoạt động kinh doanh/nợ phải trả (DONGTIEN.NPT). Kết quả chiều ảnh hưởng của 3 biến độc lập này lên biến phụ thuộc “xác suất xảy ra KQTC” trong nghiên cứu này là phù hợp với kết luận của Ohlso (1980), tuy các biến tỷ lệ nợ phải trả/tài sản, tỷ lệ vốn lưu động/tài sản, tỷ lệ nợ ngắn hạn/tài sản ngắn hạn lại không có tác động đến khả năng KQTC của các công ty cổ phần ngành khai khoáng niêm yết trên sàn chứng khoán Việt Nam. Trong khi đó, mô hình hồi quy 2 với việc sử dụng các yếu tố kinh tế vĩ mô để dự báo đã cho kết quả tốc độ tăng trưởng kinh tế, lãi suất có tác động tỷ lệ nghịch

với xác suất xảy ra KQTC của các DN niêm yết ngành khai khoáng của Việt Nam và với mức ý nghĩa 1% tỷ lệ lạm phát tác động cùng chiều với khả năng xảy ra KQTC. Khi nghiên cứu kết hợp tỷ số tài chính (nhân tố bên trong DN) với các nhân tố bên ngoài DN gồm lãi suất, tốc độ tăng trưởng kinh tế và tốc độ lạm phát để dự báo KQTC cho thấy, tỷ số tài chính và các biến kinh tế vĩ mô này đều giải thích được cho biến phụ thuộc, trong đó, tỷ lệ thu nhập ròng/tài sản, thay đổi thu nhập ròng và tỷ lệ dòng tiền thuần từ kinh doanh/nợ phải trả, tốc độ tăng trưởng kinh tế GDP càng cao, thì xác suất xảy ra KQTC của các công ty cổ phần ngành khai khoáng Việt Nam càng giảm.

Ngược lại, tốc độ lạm phát (chỉ số tiêu dùng CPI) và tỷ lệ nợ ngắn hạn/tài sản ngắn hạn có tác động cùng chiều với mức ý nghĩa 5% ở mô hình 3. Tuy nhiên kết quả của mô hình 3 cho thấy, biến số lãi suất càng tăng thì nguy cơ xảy ra KQTC càng giảm và chiều tác động của biến độc lập chưa phù hợp với các nghiên cứu trước đây và đòi hỏi phải có những nghiên cứu trong giai đoạn dài hơn để đưa ra kết luận chính xác.

Kết quả lựa chọn mô hình hồi quy

Để thực hiện kiểm tra sự phù hợp của mô hình xây dựng, tác giả sử dụng kiểm định Chi-square và giá trị Sig. kiểm định Chi-square ở 6 mô hình là $0,000 < 0,05$, do đó cả 03 mô hình hồi quy là phù hợp (Bảng 5).

Bên cạnh đó, để xem xét so sánh giữa các mô hình hồi quy với nhau, tác giả sử dụng thông số -2 Log likelihood và R bình phương giả (Nagelkerke R Square). Số liệu trong Bảng 5 chỉ rõ, mô hình sử dụng tỷ số tài chính để dự báo khả năng KQTC của các DN niêm yết ngành khai khoáng, thì mô hình 3 có R bình phương giả (McFadden's R2) cao nhất và chỉ số -2 Log likelihood thấp nên cho thấy độ phù hợp của mô hình 3 là cao nhất. Cả 3 mô hình khi dự báo đều có kết quả dự báo chính xác trong mẫu nghiên cứu trung bình đạt trên 90% tuy nhiên khi xem xét thông số AIC cho thấy mô hình 3 là thấp nhất (0,153). Một mô hình đơn giản, hiệu quả là mô hình có AIC càng thấp càng tốt nên mô hình 3 là mô hình phù hợp nhất khi xem xét giữa 3 mô hình dự báo.

Ngoài ra mô hình 3 cũng là mô hình có mức độ dự báo chính xác lên đến 98,82% trong mẫu nghiên cứu của các DN khai khoáng Việt Nam giai đoạn 2012-2021.

Chính vì vậy, mô hình 3 với việc sử dụng các tỷ số tài chính trong mô hình của Ohlson (1980) kết hợp với nhân tố tốc độ tăng trưởng kinh tế, chỉ số lạm phát và lãi suất được kết luận là mô hình phù hợp nhất trong 3 mô hình đã đề xuất. Có thể thấy rằng, việc sử dụng kết hợp tỷ số tài chính với nhân tố bên ngoài - yếu tố kinh tế vĩ mô đã khiến cho mức độ dự báo chính xác trong mẫu nghiên cứu của mô hình 3 khi so sánh với mô hình tương ứng chỉ sử dụng đơn lẻ các tỷ số tài chính (mô hình 1) được tăng lên từ 96,46% lên 98,82% và tăng từ 91,54% lên 98,82% khi so sánh với mô hình tương ứng chỉ sử dụng đơn lẻ các biến số kinh tế vĩ mô (mô hình 2). Cùng với đó, R bình phương giả (McFadden's R2) cũng được tăng lên đến 0,8851 và thông số AIC trong mô hình 3 là thấp nhất. Do vậy, việc kết hợp các tỷ số tài chính với các nhân tố kinh tế vĩ mô trong mô hình dự báo là phù hợp.

KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý

Nghiên cứu đã tiến hành thực nghiệm các mô hình dự báo KQTC khác nhau trên bộ số liệu của các công ty niêm yết ngành khai khoáng giai đoạn 2012-2021. Hồi quy Logistic với bộ dữ liệu của 26 công ty đã cho thấy, các mô hình sử dụng nhân

tố dự báo các tỷ số tài chính đã cung cấp bằng chứng thực nghiệm về mối quan hệ với khả năng xảy ra KQTC của các công ty ngành khai khoáng trong giai đoạn giai đoạn. Cụ thể: nhóm tỷ số phản ánh hiệu quả hoạt động (thu nhập ròng/tài sản, thay đổi thu nhập ròng), nhóm tỷ số phản ánh khả năng thanh toán (tỷ lệ dòng tiền thuần hoạt động/nợ phải trả) đều có mối quan hệ ngược chiều với xác suất xảy ra KQTC, trong khi tỷ lệ nợ ngắn hạn/tài sản ngắn hạn càng cao, thì xác suất xảy ra KQTC cho các DN ngành khai khoáng càng lớn.

Kết quả của nghiên cứu chỉ rõ cho các nhà quản trị các công ty cổ phần niêm yết về việc ảnh hưởng của hiệu quả hoạt động đến khả năng KQTC, trong đó, nếu tài sản của DN sử dụng hiệu quả, tạo ra lợi nhuận ròng càng nhiều, thì khả năng xảy ra KQTC càng thấp. Như vậy, việc nâng cao hiệu quả sử dụng tài sản tại các DN ngành khai khoáng là một trong những giải pháp để làm giảm nguy cơ xảy ra KQTC. Bên cạnh đó, nghiên cứu của tác giả cũng cho thấy, tốc độ tăng trưởng kinh tế cao và tỷ lệ lạm phát là 2 biến số vĩ mô có tác động đến khả năng KQTC theo 2 xu hướng ngược nhau.

Nghiên cứu của tác giả cũng hàm ý cho các nhà xây dựng chính sách kinh tế vĩ mô bởi kết quả nghiên cứu cũng chỉ rõ, việc gia tăng tốc độ tăng trưởng kinh tế vĩ mô và hạn chế tỷ lệ lạm phát sẽ giúp các DN ngành khai khoáng Việt Nam giảm nguy cơ KQTC cho các DN. Đồng thời, kết quả nghiên cứu đã chỉ ra rằng, việc kết hợp giữa biến số tỷ số tài chính với các biến số kinh tế vĩ mô có khả năng dự báo tốt hơn mô hình chỉ sử dụng nhân tố tỷ số tài chính hoặc chỉ sử dụng biến số kinh tế vĩ mô đơn lẻ. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Altman, E. I., (1971), Railroad bankruptcy propensity, *The Journal of Finance*, 26(2), 333-345.
2. Altman, E.I., and Hotchkiss, E. (2005), *Corporate Financial Distress and Bankruptcy: Predict and Avoid Bankruptcy, Analyze and Invest in Distressed Debt*, 3rd Edition, John Wiley & Sons, New York.
3. Beaver, W. H. (1966), Financial ratios as predictors of failure, *Journal of Accounting Research*, 4, 71-111.
4. Bunn, P., Rewood, V. (2003), *Company accounts based modeling of business failures and the implications for financial stability*, Bank of England Working paper No 210.
5. Charitou, A. et al. (2004), Predicting corporate failure: Empirical evidence for the UK, *European Accounting Review*, 13, 465-497.
6. Christidis, A. C., Gregory, A. (2010), *Some new models for financial distress prediction in the UK*, Center for Finance & Investment.
7. Fitzpatrick, P. J., (1932), *A comparison of ratios of successful industrial enterprises with those of failed companies*, Certified Public Accountant.
8. Liou, D. K., Smith, M., (2007). Macroeconomic Variables and Financial Distress, *Journal of Accounting - Business & Management*, 14, 17-31.
9. Ohlson, J. (1980), Financial ratios and the probabilistic prediction of bankruptcy, *Journal of Accounting Research*, 18(1), 109-131.
10. Tinoco, M. H., Wilson, N. (2013), Financial distress and bankruptcy prediction among listed companies using accounting, market and macroeconomic variables, *International Review of Financial Analysis*, 30, 394-419.
11. <http://Vietstock.vn>
12. <http://s.caphe.vn>
13. <http://gso.gov.vn>

Các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển dịch vụ logistics cho các doanh nghiệp FDI tại Việt Nam

VŨ QUỲNH VÂN*

Tóm tắt

Nghiên cứu này sử dụng mô hình đàn nhạn bay (Flying geese paradigm - FGP) do nhà kinh tế học Nhật Bản Akamatsu Kaname khởi xướng đầu tiên từ những năm 1930 (Kasahara, 2004), lý thuyết về liên kết phát triển và chuỗi giá trị của Normann và Ramirez (1993) để đánh giá các nhân tố tác động đến phát triển dịch vụ logistics cho các doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) tại Việt Nam. Bằng việc sử dụng phương pháp định tính và định lượng, kết quả nghiên cứu cho thấy, có 3 nhân tố ảnh hưởng thuận chiều đến phát triển dịch vụ logistics cho các doanh nghiệp FDI tại Việt Nam là: Thể chế; Mạng lưới thành phần; Cơ sở hạ tầng.

Từ khóa: doanh nghiệp FDI, logistics, mạng lưới thành phần, thể chế

Summary

This study uses the Flying geese paradigm (FGP) which was first initiated by the Japanese economist Akamatsu Kaname in the 1930s (Kasahara, 2004), as well as the theory of development linkages and the value chain of Normann and Ramirez (1993) to evaluate factors affecting the development of logistics services in FDI enterprises in Vietnam. Through qualitative and quantitative methods, the research points out 3 factors that positively affect the development of logistics services in FDI enterprises in Vietnam, including Institution; Network of components; Infrastructure.

Keywords: FDI enterprises, logistics, network of components, institution

GIỚI THIỆU

Có thể thấy rằng, sự phát triển của các doanh nghiệp FDI có ảnh hưởng lớn tới tăng trưởng kinh tế Việt Nam. Thực tế, các doanh nghiệp FDI có nhu cầu lớn sử dụng các dịch vụ logistics, tuy nhiên, hiện nay các doanh nghiệp cung cấp dịch vụ của Việt Nam chưa đáp ứng được. Đa số doanh nghiệp logistics nội địa đang hoạt động có quy mô nhỏ, nên năng lực tài chính, trình độ quản lý hạn chế, chủ yếu vẫn dừng lại ở việc cung cấp dịch vụ logistics 2PL mà cụ thể là dịch vụ vận tải hàng hóa. Trong khi đó, các doanh nghiệp FDI tại Việt Nam thường tìm kiếm các gói dịch vụ logistics tích hợp (phổ biến là 3PL) không đơn thuần là vận chuyển hàng hóa, mà còn đi kèm với nhiều dịch vụ giá trị gia tăng khác, như: thủ tục hải quan, lưu kho, đóng gói và phân phối sản phẩm (Đặng Đình Đào, 2017). Ngoài yếu tố thuộc về các doanh nghiệp cung cấp dịch vụ logistics những yếu tố khách quan bên ngoài, như: cơ sở hạ tầng, khung pháp lý, nguồn nhân lực, công nghệ... cũng cản trở sự phát triển của logistics Việt Nam.

Với tầm quan trọng đó, nghiên cứu về phát triển một lĩnh vực dịch vụ cho các doanh nghiệp FDI được đề cập

trong một số các nghiên cứu, nhưng đa phần các hướng nghiên cứu trên - theo hiểu biết của tác giả - đều đánh giá việc phát triển một nhóm ngành dựa trên việc đầu tư của các nước lớn vào nước nhỏ. Vì vậy, nghiên cứu này, bằng việc phát triển 2 nhóm nghiên cứu nêu trên, nhưng từ các nước có vị thế yếu hơn để cung cấp hàng hóa cho các doanh nghiệp FDI, sẽ đưa ra bằng chứng thực nghiệm về các nhân tố tác động đến phát triển dịch vụ cho doanh nghiệp FDI tại Việt Nam.

CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Cơ sở lý thuyết về các nhân tố tác động đến phát triển dịch vụ logistics cho doanh nghiệp

Thể chế

Các nghiên cứu về vai trò của thể chế (mà cụ thể là nhà nước) như Martí và cộng sự (2014) cho rằng, khi có sự

* Trường Đại học Công đoàn

Ngày nhận bài: 31/12/2022; Ngày phản biện: 13/01/2023; Ngày duyệt đăng: 19/01/2023

can thiệp của chính phủ thì các dịch vụ logistics cho các doanh nghiệp sẽ phát triển mạnh mẽ. Dang và Yeo (2018) cho rằng, các doanh nghiệp sẽ yên tâm hơn khi có sự cam kết của các cơ quan địa phương - nhất là trong những điều kiện bất định. Salazar và Rand (2020) cho thấy, nếu các nước như Việt Nam có các cam kết về thuế hay cho thuê đất sẽ thúc đẩy cho các doanh nghiệp phát triển. Do vậy, tác giả đề xuất giả thuyết:

H1: Thể chế có tác động thuận chiều đến Phát triển dịch vụ logistics cho các doanh nghiệp FDI.

Mạng lưới thành phần logistics

Mạng lưới thành phần logistics được hiểu là các mạng lưới nhỏ hơn trong dịch vụ logistics lớn (hoặc các “chi nhánh” của dịch vụ logistics - theo Martí và cộng sự, 2014), hay các dịch vụ phụ trợ cho hoạt động logistics nhằm thúc đẩy mạng lưới chính phát triển mạnh mẽ (Tian và Zhang, 2019). Đối với các nước tiếp nhận hoạt động của các doanh nghiệp nước ngoài, mạng lưới thành phần logistics được hiểu hệ thống phân phối nhỏ hơn, nhằm hỗ trợ cho các dịch vụ logistics chủ đạo của nước đó (Dang và Yeo, 2018).

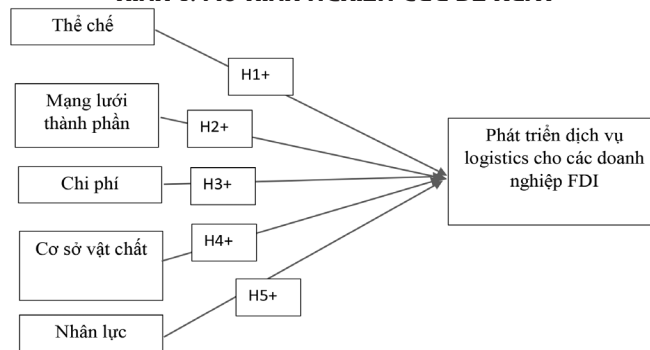
Khi các doanh nghiệp FDI sử dụng các dịch vụ logistics từ các nước nhận đầu tư (nước đến), thì ngoài những dịch vụ tại các trung tâm trung chuyển lớn, các mạng lưới nhánh được tập trung nhiều hơn để phân phối hàng hóa. Tian và Zhang (2019) cho rằng, đối với các vùng kinh tế nhận vốn của các doanh nghiệp FDI thì các mạng lưới nhánh này sẽ giúp các doanh nghiệp tận dụng được tối đa lợi thế, và sẽ tạo điều kiện cho doanh nghiệp phát triển hơn. Nguyễn Xuân Quyết và Trần Thị Ngọc Lan (2019) cũng cho kết luận tương tự, nhưng tập trung vào mạng lưới thành phần điện tử. Vì vậy, tác giả đưa ra giả thuyết sau:

H2: Mạng lưới thành phần logistics có tác động thuận chiều đến Phát triển dịch vụ logistics cho các doanh nghiệp FDI.

Chi phí cho dịch vụ logistics

Kasahara (2004) cho rằng, khi tiếp nhận công nghệ hay vốn từ nước ngoài, các nước sở tại - theo mô hình đàn nhạn bay - sẽ có được chi phí rẻ hơn nếu tự bỏ tiền ra đầu tư. Lý thuyết về liên kết phát triển và chuỗi giá trị của Normann và Ramirez (1993) cũng nêu ra vấn đề tương tự như trên khi cho rằng: khi có sự liên kết và phát triển thì tổng chi phí sẽ rẻ hơn. Đối với một số nghiên cứu thực

HÌNH 1: MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU ĐỀ XUẤT



Nguồn: Đề xuất của tác giả

nghiệm, như: Dang và Yeo (2018), Lan và cộng sự (2017) hay Murphy và Knemeyer (2018) cho thấy, khi các doanh nghiệp nhận thấy mình có được chi phí rẻ hơn (về tổng thể) thì sẽ tận dụng được lợi thế của mình, và từ đó sẽ tác động ngược lại về mặt cơ sở hạ tầng nhằm phát triển dịch vụ logistics. Tác giả đề xuất giả thuyết sau:

H3: Chi phí có tác động thuận chiều đến Phát triển dịch vụ logistics cho các doanh nghiệp FDI.

Cơ sở hạ tầng cho dịch vụ logistics

Đối với các nghiên cứu nhìn nhận từ góc độ các doanh nghiệp lớn đầu tư vào khu vực kém phát triển hơn như Heiko và Darkow (2010) cho rằng, chính sự không phát triển về cơ sở hạ tầng điện tử đã hạn chế việc tiếp nhận đầu tư của các doanh nghiệp dành cho logistics. Rodrigue và cộng sự (2017) đánh giá trong điều kiện nền kinh tế ngày càng mở thì việc tuân thủ các hệ thống pháp luật quốc tế, phát triển liên kết các mạng lưới ảo của logistics và logistics xanh sẽ thúc đẩy các doanh nghiệp phát triển. McKinnon và cộng sự (2015) nhìn nhận trên quan điểm: chỉ khi có được cơ sở hạ tầng vật lý thì mới có điều kiện áp dụng cơ sở vật chất ảo, logistics xanh hay pháp luật quốc tế. Như vậy, tác giả đề xuất giả thuyết sau:

H4: Cơ sở hạ tầng có tác động thuận chiều đến Phát triển dịch vụ logistics cho các doanh nghiệp FDI.

Nguồn nhân lực cho dịch vụ logistics

Đặng Đình Đào (2014), Đặng Thị Thúy Hồng (2018) hay Dang và Yeo (2018) đều cho rằng, hiện trạng của Việt Nam nói riêng và các nước tiếp nhận dịch vụ của các doanh nghiệp FDI nói chung đều đang bị thiếu nguồn nhân lực. Điều này có nghĩa là: khi có được nguồn nhân lực chất lượng cao, có đầy đủ hiểu biết (về nghiệp vụ, ngôn ngữ, khả năng ứng phó với thay đổi của thị trường) thì dịch vụ logistics cho các doanh nghiệp sẽ được đẩy mạnh. Do vậy, tác giả đề xuất giả thuyết sau:

H5: Nguồn nhân lực có tác động thuận chiều đến Phát triển dịch vụ logistics cho các doanh nghiệp FDI.

Từ các giả thuyết nghiên cứu nói trên, mô hình nghiên cứu được xây dựng với 5 các nhân tố tác động đến phát triển dịch vụ logistics cho các doanh nghiệp FDI, đó là: Thẻ chế; Mạng lưới thành phần; Chi phí; Cơ sở hạ tầng; Nhân lực (Hình).

BẢNG: KẾT QUẢ PHÂN TÍCH ĐỘ TIN CẬY TỔNG HỢP VÀ PHƯƠNG SAI TRÍCH

Thang đo	Độ tin cậy tổng hợp (Composite Reliability)	Tổng phương sai trích (Average Variance Extracted)
Thể chế (INST)	0,942	0,805
Mạng lưới thành phần logistics (PART)	0,933	0,783
Chi phí (COST)	0,945	0,815
Cơ sở vật chất (FNS)	0,880	0,649
DEV (Nhân lực)	0,863	0,510
Nhân lực (HRM)	0,742	0,591

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Phân tích độ tin cậy

Bảng cho thấy, độ tin cậy tổng hợp > 0,7 và tổng phương sai trích > 0,5, nên kết quả phân tích phù hợp. Kết quả phân tích nhân tố cho thấy, nhân tố Thể chế chỉ còn 4 chỉ báo, nhân tố Nhân lực và biến phụ thuộc đều chỉ còn 2 chỉ báo. Về độ tin cậy, các nhân tố đều có hệ số tin cậy đạt yêu cầu, CR > 0,5. Các biến quan sát đồng hướng đo một nhân tố tiềm ẩn và đại diện duy nhất cho một nhân tố tiềm ẩn. Với các hệ số CR > 0,7 cho thấy, tính đồng hướng của các biến quan sát trong cùng một nhân tố rất cao.

Kết quả kiểm định sự phù hợp của mô hình

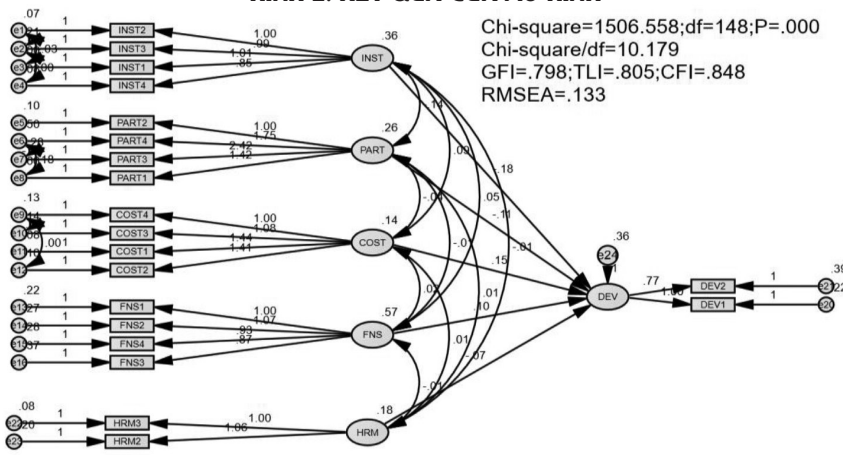
Kết quả kiểm định sự phù hợp của mô hình (Hình 2) cho thấy, mô hình khá phù hợp cho phân tích. Kết quả của mô hình cấu trúc tuyến tính cho thấy, trong tổng số 5 biến được đề cập trong nghiên cứu này, thì có 3 nhân tố có ý nghĩa thống kê đến Phát triển dịch vụ logistics cho các doanh nghiệp FDI tại Việt Nam theo thứ tự tác động cùng chiều giảm dần là: Cơ sở vật chất (hệ số Beta là 0,57); Thể chế (hệ số Beta là 0,36); Mạng lưới thành phần (hệ số Beta là 0,26) trong khi đó, 2 biến không có ý nghĩa thống kê là: Chi phí và Nhân lực.

KẾT LUẬN VÀ MỘT SỐ HÀM Ý

Kết luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy, có 3 nhân tố có ý nghĩa thống kê đến phát triển dịch vụ logistics cho các doanh nghiệp FDI tại Việt Nam là: Thể chế; Mạng lưới thành phần; Cơ sở vật chất. Nghiên cứu của tác giả được tiến hành trong thời gian xảy ra dịch Covid-19, vì thế đánh giá của người trả lời có thể bị ảnh hưởng bởi những chính sách của Việt Nam. Do vậy, nhân tố Chi phí và Nhân lực (bị cắt giảm) không có ý nghĩa thống kê. Cụ thể, đối với vấn đề về giá, có thể cho rằng, dịch vụ logistics của Việt Nam đang rẻ hơn hẳn so với các nước khác trong khu vực (Dang và Yeo, 2018; Salazar và Rand, 2020), nên các doanh nghiệp FDI không quá quan tâm đến vấn đề này. Các vấn đề về chiến tranh thương mại Mỹ - Trung đã tạo điều kiện một phần cho các dịch vụ này phát triển vì thuê được địa điểm giá rẻ, sau đó là vấn đề tạm nhập tái xuất nhằm giúp các

HÌNH 2: KẾT QUẢ CỦA MÔ HÌNH



Nguồn: Phân tích từ dữ liệu nghiên cứu (2021)

Phương pháp nghiên cứu

Ngoài các nghiên cứu tại bàn được triển khai để đọc và tìm tổng quan nghiên cứu, nghiên cứu này sẽ tiến hành thêm nghiên cứu định tính và định lượng. Nghiên cứu định lượng sẽ được áp dụng để hình thành nên mô hình nghiên cứu và kết quả nghiên cứu. Nghiên cứu định tính được tiến hành trong nền tảng phỏng vấn sâu các chuyên gia trong ngành.

Theo đó, tác giả tiến hành phỏng vấn 3 chuyên gia về mặt lý thuyết, 7 người là lãnh đạo các doanh nghiệp FDI tại Việt Nam đang sử dụng dịch vụ logistics, 4 chuyên gia là người quản lý nhà nước trong các khu công nghiệp hoặc có dịch vụ liên quan đến logistics. Do ảnh hưởng của dịch Covid-19, tác giả tiến hành phỏng vấn các chuyên gia từ tháng 4-8/2021, chủ yếu qua các phần mềm, như: zoom, MS teams. Một số chuyên gia được phỏng vấn trực tiếp tại nhà riêng hoặc cơ quan để tạo sự thoải mái. Các cuộc phỏng vấn kéo dài từ 30-45 phút và được gỡ băng trong vòng 24 giờ để đảm bảo tính chính xác.

Đối với nghiên cứu định lượng, tác giả phát đi tất cả 1.000 bảng hỏi cho các doanh nghiệp FDI ở cả 3 miền: Bắc, Trung, Nam bằng cách trực tiếp và gián tiếp trong thời gian từ tháng 4-8/2021, thu về 520 phiếu hợp lệ. Các thang đo đều là Likert từ 1 đến 5, trong đó: 1 là Rất không đồng tình, đến 5 là Rất đồng tình. Sau khi thu thập dữ liệu, tác giả xử lý bằng phần mềm Excel 2016 trước khi nhập dữ liệu lên SPSS 25 và AMOS 20.

doanh nghiệp FDI tận dụng được lợi thế cạnh tranh của mình.

Trong khi đó, về vấn đề nhân lực, để phát triển dịch vụ cho nhóm doanh nghiệp đặc trưng là doanh nghiệp FDI, thì nhân lực lại không phải là vấn đề đáng quan tâm - nhất là trong thời gian bị ảnh hưởng bởi dịch Covid-19. Nguyên nhân của tình trạng này là các lãnh đạo đóng vai trò chủ chốt đều có kiến thức chuyên môn rất tốt về thông lệ quốc tế, còn đội ngũ thực hiện lại là người Việt Nam.

Một số hàm ý

Thứ nhất, về cơ sở vật chất. Trong thời gian tới, Việt Nam cần nâng cao năng lực cạnh tranh ở khu vực Đông Á. Để có thể có được nền tảng này, thì phải phát triển, cơ sở hạ tầng “phần cứng”, “phần mềm”. Trong các chính sách và kế hoạch phát triển hầu như ngành logistics chưa được đề cập ở cấp quốc gia cũng như ngành và địa phương. Vì vậy, trong bối cảnh hiện nay đòi hỏi phải nhận dạng rõ những yếu kém của ngành logistics để có kế hoạch, có bước đi và tiến hành đồng bộ nhiều giải

pháp phù hợp nhằm đẩy mạnh sự phát triển của ngành này trong thời gian tới, góp phần nâng cao sức cạnh tranh và hiệu quả kinh tế, phát triển bền vững của đất nước.

Thứ hai, về thể chế. Theo đó, vấn đề cam kết về thể chế, như: ưu đãi thuế, ưu đãi về tài nguyên cần phải cần trọng bởi nhiều doanh nghiệp FDI có sử dụng dịch vụ chỉ muốn khai thác tài nguyên tại Việt Nam.

Thứ ba, về mạng lưới thành phần. Tác giả cho rằng, cần phát triển về mạng lưới thành phần đủ mạnh và đủ khả năng liên kết nhằm hình thành được nhà cung cấp dịch vụ cấp 2 đủ mạnh, sau đó mới là cấp 1.

Thứ tư, đối với chi phí và nhân lực. Trong thời gian tới, vấn đề về chi phí (kể cả chi phí được hạch toán và những chi phí ẩn) không phải là điều cần quan tâm. Các doanh nghiệp có thể chủ động tăng giá, nhưng phải đi kèm với các dịch vụ phụ trợ. Tuy nhiên, nguồn nhân lực lại là điều đáng đề cập. Đặng Thị Thúy Hồng (2018) cho rằng, nguồn nhân lực trong ngành logistics Việt Nam hiện nay còn yếu và thiếu hụt về cả số lượng và chất lượng cả đội ngũ cán bộ điều hành, quản lý, đội ngũ chuyên môn nghiệp vụ và công nhân lao động. Vì vậy, điều cần chú ý trong thời gian tới là phải phát triển được nhân lực có thể làm việc trong môi trường quốc tế, ví dụ cần phải mở rộng cho ngành logistics một mã ngành để có thể đẩy mạnh hoạt động đào tạo. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đặng Đình Đào (2017), Hiện thực hóa mục tiêu kinh tế biển đảo - Cần phát triển hệ thống logistics biển, *Tạp chí Vietnam Logistics Review*, 119, 15-22.
2. Đặng Thị Thúy Hồng (2018), Một số giải pháp phát triển hệ thống logistics trên địa bàn thành phố Hà Nội, *Tạp chí Kinh tế và Dự báo*, tháng 9, 12-15.
3. Dang, V. L., Yeo, G. T. (2018), Weighing the key factors to improve Vietnam's logistics system, *The Asian journal of shipping logistics*, 34(4), 308-316.
4. Heiko, A., Darkow, I.-L. (2010), Scenarios for the logistics services industry: A Delphi-based analysis for 2025, *International Journal of Production Economics*, 127(1), 46-59.
5. Kasahara, S. (2004), *The Flying Geese Paradigm: A critical study of its application to East Asian regional development*, NCTAD Discussion Paper No. No.169, USA.
6. Lan, S., Yang, C., Huang, G. Q. (2017), Data analysis for metropolitan economic and logistics development, *Advanced Engineering Informatics*, 32, 66-76.
7. Martí, L., Puertas, R., García, L. (2014), The importance of the Logistics Performance Index in international trade, *Applied Economics*, 46(24), 2982-2992.
8. McKinnon, A., Browne, M., Whiteing, A., Piecyk, M. (2015), *Green logistics: Improving the environmental sustainability of logistics*, Kogan Page Publishers.
9. Murphy, P. R., Knemeyer, A. M. (2018), *Contemporary logistics*, Faculty Bibliography, John Carroll University
10. Normann, R., Ramirez, R. (1993), From value chain to value constellation: Designing interactive strategy, *Harvard business review*, 71(4), 65-77.
11. Nguyễn Xuân Quyết và Trần Thị Ngọc Lan (2019), Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến dịch vụ hậu cần điện tử (e-logistics) tại thành phố Hồ Chí Minh, *Tạp chí Khoa học Công nghệ và Thực phẩm*, 19(2), 147-159.
12. Rodrigue, J.-P., Slack, B., Comtois, C. (2017), *Green logistics*, Trong Handbook of logistics and supply-chain management, Emerald Group Publishing Limited.
13. Salazar, C., Rand, J. (2020), Pesticide use, production risk and shocks, The case of rice producers in Vietnam, *Journal of environmental management*, 253.
14. Tian, X., Zhang, M. (2019), Research on Spatial Correlations and Influencing Factors of Logistics Industry Development Level, *Sustainability*, 11(5)

Tác động của đa dạng sinh kế đến thu nhập hộ gia đình ở Việt Nam: Kết quả từ mô hình hồi quy với biến công cụ

ĐÀM THỊ THU TRANG*

Tóm tắt

Nghiên cứu này đánh giá tác động của đa dạng sinh kế tới thu nhập hộ gia đình ở Việt Nam trên bộ điều tra mức sống dân cư năm 2020. Thông qua phương pháp hồi quy với biến công cụ, kết quả nghiên cứu cho thấy, các chỉ số đo lường sự đa dạng sinh kế, như: Số lượng nguồn thu nhập; Chỉ số Simpson và Tỷ lệ thu nhập phi nông nghiệp đều có tác động tích cực đến Thu nhập hộ gia đình. Ngoài ra, các yếu tố, như: Tuổi chủ hộ; Tình trạng hôn nhân; Dân tộc, Khu vực sinh sống... đều có ý nghĩa thống kê và ảnh hưởng đến Thu nhập. Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy, tăng cường đa dạng hóa sinh kế là một trong những giải pháp quan trọng nhằm tăng thu nhập và phát triển kinh tế hộ gia đình, góp phần phát triển kinh tế vĩ mô.

Từ khóa: đa dạng sinh kế, chỉ số Simpson, thu nhập phi nông nghiệp, hồi quy biến công cụ, mức sống dân cư

Summary

This research evaluates the effects of livelihood diversification on household's income in Vietnam. The study uses the 2020 Vietnam Household Living Standards Survey. By instrumental variables regression, the research shows that the indicators to measure livelihood diversification including the number of income sources, the Simpson index and the non-farm income have a positive impact on household's income. In addition, some other factors such as age of household head, marital status, ethnicity, living area have statistical significance and effect on the income. Also, boosting livelihood diversification is one of the important goals to increase household income and develop household economy, contributing to macroeconomic development.

Keywords: livelihood diversification, Simpson index, non-farm income, instrumental variables regression, household living standards

GIỚI THIỆU

Đa dạng sinh kế là một trong những chiến lược quan trọng giúp giảm thiểu biến động thu nhập của các hộ gia đình nông thôn trong bối cảnh hiện nay. Vì thế, đa dạng sinh kế đã và đang là vấn đề nghiên cứu thu hút sự quan tâm của nhiều nhà khoa học trong nước và trên thế giới trong các năm qua. Các nghiên cứu dù được thực hiện ở các quốc gia khác nhau, với những đặc điểm kinh tế - xã hội có nhiều điểm khác biệt nhưng kết luận đều cho thấy tác động tích cực của đa dạng sinh kế đến cuộc sống của người dân.

Nghiên cứu này nhằm mục đích đánh giá tác động của các yếu tố đến đa dạng sinh kế và ảnh hưởng của nó đến thu nhập hộ gia đình dựa trên bộ điều tra Khảo sát mức sống dân cư Việt Nam năm 2020,

đây là bộ số liệu mới nhất tính đến thời điểm hiện tại.

MÔ HÌNH VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Mô hình hồi quy với biến công cụ

Để tiện theo dõi, chúng tôi sẽ tóm lược mô hình đối với trường hợp 1 biến độc lập. Cụ thể, xét mô hình hồi quy đơn:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + u \quad (1)$$

Như chúng ta đã biết, một trong các giả thuyết của mô hình là biến giải thích X và sai số ngẫu nhiên u không có tương quan, tức là:

$$\text{Cov}(X, u) = 0$$

* Th.S., Khoa Toán Kinh tế, Trường Đại học Thương mại | Email: damtrang.vcu@gmail.com

Ngày nhận bài: 03/01/2023; Ngày phản biện: 13/01/2023; Ngày duyệt đăng: 16/01/2023

Tuy nhiên, khi giả thuyết trên không thỏa mãn, tức là $Cov(X,u) \neq 0$, khi đó các ước lượng OLS bị chệch và không nhất quán. Trong trường hợp này, biến giải thích X gọi là có vấn đề nội sinh (endogeneity). Câu hỏi đặt ra là liệu chúng ta có thể tìm ra biến khác để “thay thế” hoặc “đại diện” cho biến giải thích X ? Các biến như thế được gọi là các biến công cụ (instrument variables). Thông thường, biến công cụ được ký hiệu là Z trong mô hình hồi quy. Ta có thể dùng một hoặc nhiều biến công cụ cho biến giải thích X . Biến công cụ Z cần phải thỏa mãn được cả 2 điều kiện:

(i) Biến Z không tương quan với u , tức là: $Cov(X,u) = 0$

(ii) Biến Z tương quan với X , tức là: $Cov(Z,X) \neq 0$

Khi đó, từ phương trình (1), hiệp phương sai giữa z và y là

$$Cov(Z,Y) = \beta_1 Cov(Z,X) + Cov(Z,u)$$

Do điều kiện của biến công cụ, ta có

$$\beta_1 = \frac{Cov(Z,Y)}{Cov(Z,X)}$$

Dựa vào mẫu dữ liệu quan sát kích thước n , ta có được ước lượng của β_1 là

$$\hat{\beta}_1^{IV} = \frac{\sum_{i=1}^n z_i y_i}{\sum_{i=1}^n z_i x_i}$$

trong đó, $x_i = X_i - \bar{X}$, $y_i = Y_i - \bar{Y}$, $z_i = Z_i - \bar{Z}$

Khi đó, hệ số chặn được ước lượng bởi:

$$\hat{\beta}_0 = \bar{Y} - \hat{\beta}_1^{IV} \bar{X} \quad (2)$$

Có thể chỉ ra rằng, ước lượng là có tính nhất quán. Trong trường hợp mẫu có kích thước lớn thì:

$$\hat{\beta}_1^{IV} \sim N \beta_1, \left(\frac{\sigma_u^2}{\sum_{i=1}^n x_i^2} \cdot \frac{1}{\rho_{x,z}^2} \right) \quad (3)$$

với $\rho_{x,z}^2$ là bình phương của hệ số tương quan tổng giữa X và Z .

Trong thực hành, việc ước lượng mô hình (1) với biến công cụ Z được tiến hành qua 2 bước, cụ thể:

Bước 1: Hồi quy biến X qua biến Z để thu được giá trị ước lượng, theo mô hình:

$$\hat{X} = \alpha_0 + \alpha_1 Z + r \quad (4)$$

Bước 2: Hồi quy biến Y theo giá trị ước lượng thu được từ bước 1, cụ thể:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 \hat{X} + u \quad (5)$$

Các hệ số của mô hình (4) và (5) được ước lượng qua phương pháp bình phương nhỏ nhất (OLS), nên phương pháp ước lượng ở đây được gọi là phương pháp bình phương nhỏ nhất hai bước - 2SLS (two-stage least squares).

Trong trường hợp hồi quy bội, mô hình hồi quy với biến công cụ được tiến hành tương tự và tổng quát hơn, tức là bước 1 ước lượng biến nội sinh qua các

BẢNG 1: THỐNG KÊ MÔ TẢ THEO VÙNG SINH THÁI

Biến quan sát		Toàn mẫu
Số quan sát		9.389
Thu nhập hộ gia đình (Nghìn đồng/năm)		179.445,98 (163.580,25)
Số lượng nguồn thu nhập (NIS)		4,54 (1,44)
Chỉ số Simpson (SID)		0,59 (0,06)
Tỷ lệ thu nhập phi nông nghiệp (NFS)		65,15 (35,49)
Bằng cấp chủ hộ (%)	Không bằng cấp	20,8
	Tiểu học	24,3
	Trung học cơ sở và trung học phổ thông	46,6
	Đại học và cao hơn	8,3
Tổng số thành viên hộ		3,69 (1,61)
Giới tính (%)	Nữ	26,2
Mặc định: Nam		
Tuổi chủ hộ		50,97 (14,04)
Tình trạng hôn nhân		Đã kết hôn
Mặc định: Khác		79,8
Dân tộc (%)		Dân tộc khác
Mặc định: dân tộc Kinh		17
Nghề nghiệp chủ hộ (%)	Kinh doanh dịch vụ	28
	Làm công ăn lương	43,5
	Làm nông thủy sản	28,5
Tỷ lệ người phụ thuộc		60,57 (62,10)
Tỷ lệ hộ gia đình không tiếp cận nước sạch (%)		10,2
Tỷ lệ hộ gia đình có nhà vệ không hợp tiêu chuẩn (%)		16,5
Diện tích đất nông nghiệp		4.486,86 (12.078,94)
Số lượng nguồn vay tín dụng chính thức		0,24 (0,49)
Nơi sống (%)	Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Trung	22
	Đồng bằng sông Hồng	21,2
	Đồng bằng sông Cửu Long	20,2
	Đông Nam Bộ	12
	Tây Nguyên	6,9
	Trung du và miền núi phía Bắc	17,7

Nguồn: Điều tra mức sống dân cư 2020

biến công cụ và kết quả của bước 1 được sử dụng trong bước 2.

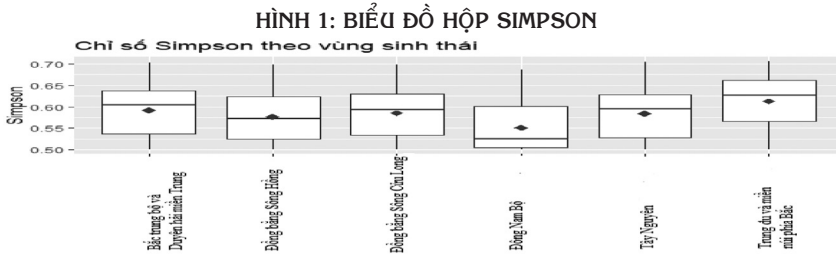
Dữ liệu điều tra mức sống dân cư

Chúng tôi sử dụng mẫu điều tra với 9.399 hộ, bao gồm: điều tra thu nhập, chi tiêu và các chủ đề khác, như: giáo dục, nông nghiệp. Nghiên cứu tác động của đa dạng sinh kế đến thu nhập của các hộ gia đình Việt Nam, sau khi xử lý số liệu mẫu nghiên cứu bao gồm có 9.389 hộ. Nghiên cứu dựa trên 14 nguồn thu được liệt kê của Tổng cục Thống kê chia ra thành: Thu nhập nông nghiệp; Thu nhập từ lương; Thu nhập từ kinh doanh dịch vụ và Thu nhập khác.

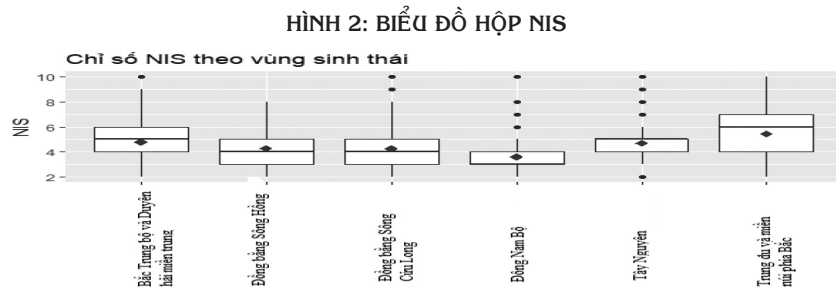
Đo lường đa dạng sinh kế

Để đo lường đa dạng sinh kế của mỗi hộ gia đình, nghiên cứu của chúng tôi dựa trên một số thước đo bao gồm:

- Chỉ số *NIS* là số lượng các nguồn thu của hộ (tính theo danh sách 14 nguồn thu được liệt kê của Tổng cục Thống kê).



Chú thích: Biểu đồ hộp (boxplot) thể hiện 4 giá trị tứ phân vị (đường nằm ngang là trung vị (mức phân vị 50%); 2 cạnh chiều rộng là mức phân vị thứ nhất (25%) và mức phân vị thứ 3 (75%). Chấm đỏ là giá trị trung bình.



Chú thích: Biểu đồ hộp (boxplot) thể hiện 4 giá trị tứ phân vị (đường nằm ngang là trung vị (mức phân vị 50%); 2 cạnh chiều rộng là mức phân vị thứ nhất (25%) và mức phân vị thứ 3 (75%). Chấm đỏ là giá trị trung bình.

Nguồn: Điều tra mức sống dân cư 2020

BẢNG 2: HỆ SỐ HỒI QUY BƯỚC 1 THEO PHƯƠNG PHÁP BÌNH PHƯƠNG NHỎ NHẤT HAI BƯỚC

	NIS	SID	Tỷ lệ thu nhập phi nông nghiệp
Hệ số chặn	3,51 ***(0,04)	0,57 ***(0)	38,72 ***(1,14)
Bằng cấp chủ hộ (Tiểu học)	0,04 (0,04)	0 (0)	5,11 ***(1,08)
Bằng cấp chủ hộ (trung học cơ sở và phổ thông)	0 (0,04)	-0,01 ***(0)	15,36 ***(0,95)
Bằng cấp chủ hộ (đại học)	-0,59 ***(0,06)	-0,03 ***(0)	31,97 ***(1,49)
Số lượng nguồn vay tín dụng chính thức	0,5 ***(0,03)	0,01 ***(0)	-4,03 ***(0,75)
Tổng số người	0,26 ***(0,01)	0 ***(0)	4,41 ***(0,23)
R ²	0,14	0,04	0,1

Chú thích: *, ** và *** lần lượt biểu diễn các mức ý nghĩa 10%, 5% và 1%.

Nguồn: Tác giả tính toán từ bộ số liệu Điều tra mức sống dân cư 2020.

- Chỉ số Simpson (Simpson's Diversity Index - SID) dùng để đo lường sự đa dạng, được xác định bằng công thức:

$$SID = 1 - \sum_{i=1}^I p_i^2$$

trong đó, p_i là tỷ lệ thu nhập từ nguồn thu thứ i trên tổng thu nhập của hộ.

- NFS (non - farm income share) là tỷ lệ thu nhập phi nông nghiệp của hộ, tỷ lệ này được tính dựa trên tổng tỷ lệ thu nhập từ lương, tiền công và thu nhập từ ngành nghề sản xuất, kinh doanh, dịch vụ phi nông, lâm, nghiệp, thủy sản, chế biến...

Để đánh giá tác động của đa dạng sinh kế đến thu nhập của nông hộ, chúng tôi sử dụng 3 mô hình sau:

$$\begin{aligned} Y_1 &= f(NIS, X_i) \\ Y_2 &= f(SID, X_i) \\ Y_3 &= f(NFS, X_i) \end{aligned}$$

Trong đó, Y là biến Thu nhập của hộ gia đình. NIS , SID , NFS là các thước đo về đa dạng sinh kế. X_i là các biến thể hiện đặc điểm hộ gia đình, vùng miền.

Do NIS , SID , NFS là các thước đo được tính toán dựa trên thu nhập, nên trong 3 mô hình trên, NIS , SID , NFS là các biến nội sinh. Chúng tôi tham khảo các nghiên cứu trước đây, như Ho và Ha (2017) và nhận thấy, biến công cụ được sử dụng, cụ thể gồm các biến: Bằng cấp chủ hộ; Tổng số thành viên của hộ; Số lượng nguồn vay tín dụng chính thức.

Áp dụng mô hình hồi quy với 3 biến công cụ đã chọn với 3 mô hình trên, khi đó phương pháp ước lượng bình phương nhỏ nhất 2 bước được tiến hành như sau:

Bước 1: Hồi quy từng biến NIS , SID , NFS theo 3 biến: Bằng cấp chủ hộ (X_1), Tổng số thành viên của hộ (X_2), Số lượng nguồn vay tín dụng chính thức (X_3) để thu được các ước lượng tương ứng \widehat{NIS} , \widehat{SID} , \widehat{NFS}

$$\begin{aligned} \widehat{NIS} &= \alpha_{01} + \alpha_{11}X_1 + \alpha_{21}X_2 + \alpha_{31}X_3 + r_1 \\ \widehat{SID} &= \alpha_{02} + \alpha_{12}X_1 + \alpha_{22}X_2 + \alpha_{32}X_3 + r_2 \\ \widehat{NFS} &= \alpha_{03} + \alpha_{13}X_1 + \alpha_{23}X_2 + \alpha_{33}X_3 + r_3 \end{aligned}$$

Bước 2: Hồi quy biến thu nhập (Y) theo các biến còn lại và các giá trị ước lượng được \widehat{NIS} , \widehat{SID} , \widehat{NFS} từ bước 1

$$Y = \beta_{01} + \beta_{11}\widehat{NIS} + \sum_{i=4}^n \beta_{i1}X_i + u_1$$

$$Y = \beta_{02} + \beta_{12}\widehat{SID} + \sum_{i=4}^n \beta_{i2}X_i + u_2$$

$$Y = \beta_{03} + \beta_{13}\widehat{NFS} + \sum_{i=4}^n \beta_{i3}X_i + u_3.$$

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Thống kê mô tả

Bảng 1 thể hiện thông tin chung về đối tượng nghiên cứu, cho biết thu nhập bình quân hộ gia đình khoảng 179.445 nghìn đồng/năm và mô tả các đặc điểm nhân khẩu học, như: Trình độ của chủ hộ; Giới tính; Dân tộc; Tình trạng hôn nhân; Nghề nghiệp; Tỷ lệ người phụ thuộc.

Hình 1 cho thấy, miền Đông Nam Bộ có SID trung bình thấp nhất là khoảng 0,55 tức sự đa dạng thu nhập cao nhất; Trung du và Miền núi phía Bắc có SID cao nhất khoảng 0,63, có nghĩa là vùng ít đa dạng thu nhập nhất.

Hình 2 thể hiện số lượng nguồn thu nhập (NIS). NIS giữa các vùng là khác nhau, Trung du và Miền núi phía Bắc có NIS trung bình cao nhất là 5,7; Đông

Nam Bộ có NIS thấp nhất vào khoảng 3,7; các vùng còn lại có chỉ số NIS trung bình từ 4 đến 5.

Kết quả ước lượng

Bảng 2 là kết quả hồi quy bước 1, hồi quy các biến: NIS; SID; Tỷ lệ thu nhập phi nông nghiệp theo các biến công cụ: Bằng cấp chủ hộ; Số lượng nguồn vay tín dụng chính thức và Tổng số người. Theo đó, các hệ số của các biến công cụ đều có ý nghĩa thống kê, tức là có ảnh hưởng đến chỉ số đa dạng sinh kế xét theo cả 3 thước đo: NIS; SID và Tỷ lệ thu nhập phi nông nghiệp. Điều này cho thấy, sự phù hợp của các biến công cụ trong mô hình phân tích ảnh hưởng của biến đa dạng sinh kế đến thu nhập của hộ gia đình.

Bảng 3 thể hiện hồi quy bước 2 theo phương pháp bình phương nhỏ nhất. Trong cả 3 trường hợp chỉ số đa dạng sinh kế lần lượt là: NIS; SID và Tỷ lệ thu nhập phi nông nghiệp, các hệ số đều dương và có ý nghĩa thống kê. Theo đó, nếu NIS tăng thêm 1, thì thu nhập tăng thêm khoảng 39%, trong khi nếu tăng tỷ lệ thu nhập phi nông nghiệp, thì thu nhập chỉ tăng khoảng 3% với điều kiện 2 hộ gia đình có cùng đặc điểm nhân khẩu học, địa điểm và các điều kiện cơ bản như nhau. Chủ hộ đã kết hôn và chủ hộ dân tộc Kinh, thì thu nhập hộ gia đình cao hơn so với chủ hộ chưa kết hôn, dân tộc khác. Sự khác nhau về các khu vực sinh sống có ý nghĩa thống kê giữa các vùng. Các biến độc lập giải thích được 36%, 30% và 44% sự thay đổi thu nhập trong 3 trường hợp.

KẾT LUẬN

Nghiên cứu đánh giá tác động của đa dạng sinh kế đến thu nhập hộ gia đình bằng phương pháp hồi quy với biến công cụ và dựa trên bộ số liệu điều tra mức sống dân cư năm 2020. Kết quả nghiên

BẢNG 3: HỆ SỐ HỒI QUY BƯỚC 2
THEO PHƯƠNG PHÁP BÌNH PHƯƠNG NHỎ NHẤT 2 BƯỚC

	NIS	SID	Tỷ lệ thu nhập phi nông nghiệp
Hệ số chặn	10,1 ***(0,08)	10,34 ***(0,36)	9,88 ***(0,06)
Ước lượng chỉ số đa dạng sinh kế	0,39 ***(0,01)	2,48 ***(0,62)	0,03 ***(0)
Giới tính chủ hộ - Nữ (Mặc định: Nam)	0,05 *(0,02)	0,03 (0,02)	0,02 (0,02)
Tuổi chủ hộ	-0,01 ***(0)	-0,01 ***(0)	0 ***(0)
Tình trạng hôn nhân của chủ hộ - Đã kết hôn (Mặc định: Khác)	0,41 ***(0,02)	0,5 ***(0,02)	0,29 ***(0,02)
Dân tộc -Thiểu số (Mặc định: Kinh)	-0,45 ***(0,02)	-0,4 ***(0,02)	-0,3 ***(0,02)
Nghề nghiệp chủ hộ (Làm công ăn lương)	-0,06 ***(0,02)	-0,08 ***(0,02)	-0,1 ***(0,02)
Nghề nghiệp chủ hộ (Nông lâm thủy sản)	-0,23 ***(0,02)	-0,22 ***(0,02)	-0,16 ***(0,02)
Tỷ lệ người phụ thuộc	0 ***(0)	0 ***(0)	0 *(0)
Tỷ lệ hộ gia đình không tiếp cận nguồn nước sạch	-0,26 ***(0,02)	-0,26 ***(0,02)	-0,2 ***(0,02)
Tỷ lệ hộ gia đình không có nhà vệ sinh hợp tiêu chuẩn	-0,42 ***(0,02)	-0,42 ***(0,02)	-0,29 ***(0,02)
Diện tích đất nông nghiệp	0 ***(0)	0 ***(0)	0 ***(0)
Đồng bằng sông Hồng	0,27 ***(0,02)	0,24 ***(0,02)	0,15 ***(0,02)
Đồng bằng sông Cửu Long	0,15 ***(0,02)	0,15 ***(0,02)	0,26 ***(0,02)
Đông Nam Bộ	0,43 ***(0,02)	0,39 ***(0,03)	0,45 ***(0,02)
Tây Nguyên	-0,05. (0,03)	-0,03 (0,03)	-0,05 (0,03)
Trung du miền núi phía Bắc	0 (0,02)	-0,01(0,03)	-0,08 ***(0,02)
R ²	0,36	0,3	0,44

Chú thích: *, ** và *** lần lượt biểu diễn các mức ý nghĩa 10%, 5% và 1%.

Nguồn: Tác giả tính toán từ bộ số liệu Điều tra mức sống dân cư 2020.

cứu đã cho thấy, các chỉ số đo lường sự đa dạng sinh kế, như: NIS, SID và Tỷ lệ thu nhập phi nông nghiệp đều có tác động tích cực đến Thu nhập hộ gia đình. Ngoài ra, các yếu tố, như: Tuổi chủ hộ; Tình trạng hôn nhân; Dân tộc, Khu vực sinh sống... đều có ý nghĩa thống kê và ảnh hưởng đến Thu nhập. Điểm mới của nghiên cứu đó là đưa vào các biến công cụ có ý nghĩa như bằng cấp chủ hộ, số lượng nguồn vay chính thức và tổng số người trong hộ.

Kết quả nghiên cứu đã đóng góp thêm bằng chứng thực nghiệm để các nhà hoạch định chính sách có thể kịp thời đưa ra các chính sách khuyến khích sản xuất, phát triển thêm nhiều ngành nghề, đa dạng hóa nguồn thu nhập nâng cao đời sống của người dân. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Benjamin, D., Brandt, L., and McCaig, B. (2017), Growth with equity: income inequality in Vietnam, 2002-2014, *The Journal of Economic Inequality*, 15(1), 25-46.
2. Ho, T.N.D., and Ha, T.V. (2017), Determinants of income diversification and its effects on rural household income in Vietnam, *Can Tho University Journal of Science*, 6, 153-162.
3. Khai T. T., and Danh N. N. (2014), Determinants of income diversification and its effect on household income in rural Viet Nam, *Journal of economic development*, 221(7), 20-41.
4. Jeffrey M. Wooldridge (2017). *Nhập môn Kinh tế lượng cách tiếp cận hiện đại, Tập 2*, Trần Thị Tuấn Anh dịch, Nxb Kinh Tế TP. Hồ Chí Minh.
5. Tổng cục Thống kê (20121). *Kết quả Khảo sát mức sống dân cư*, Nxb Thống kê.

Tác động của công bố thông tin trách nhiệm xã hội đến chi phí sử dụng vốn chủ sở hữu của các doanh nghiệp niêm yết ngành thực phẩm và đồ uống

NGUYỄN THỊ LIÊN HƯƠNG*
NGÔ THỊ NGỌC**

Tóm tắt

Nghiên cứu này đánh giá tác động của việc công bố thông tin trách nhiệm xã hội (CSRĐ) đến chi phí sử dụng vốn chủ sở hữu (COE) của các doanh nghiệp (DN) ngành thực phẩm - đồ uống tại Việt Nam. Sử dụng phương pháp ước lượng bình phương tối thiểu (pooled OLS) để kiểm định sự tác động, kết quả nghiên cứu cho thấy, có sự tác động ngược chiều của Công bố thông tin trách nhiệm xã hội tới COE. Từ đó, nghiên cứu đưa ra các hàm ý quản trị nhằm giảm thiểu chi phí sử dụng vốn chủ sở hữu của DN.

Từ khóa: trách nhiệm xã hội, công bố thông tin, chi phí sử dụng vốn chủ sở hữu

Summary

This study assesses the impact of corporate social responsibility disclosure (CSRĐ) on cost of equity (COE) in food and beverage companies in Vietnam. Using pooled ordinary least squares (pooled OLS) to test the influence, the research shows that CSRĐ creates a negative impact on COE. From this finding, the study provides management implications to reduce COE in enterprises.

Keywords: corporate social responsibility, disclosure, cost of equity

GIỚI THIỆU

Để đánh giá hiệu quả tài chính và sự tăng trưởng của các DN ngành thực phẩm - đồ uống, các chuyên gia cũng sẽ xem xét sự tác động của các yếu tố vi mô và vĩ mô, cũng như phân tích các quyết định tài chính của DN. Đối với nhà quản trị tài chính, quyết định chi phí sử dụng vốn là một trong những quyết định tài chính cơ bản, trả lời cho câu hỏi DN nên huy động vốn từ nguồn nào, nên đi vay hay phát hành cổ phiếu, chi phí cho việc sử dụng vốn ra sao, rủi ro đối với các quyết định huy động vốn là gì và đâu là các yếu tố tác động đến chi phí sử dụng vốn của DN.

Về mặt lý thuyết, có nhiều yếu tố tác động đến chi phí sử dụng vốn của DN, đó là các yếu tố chủ quan (lãi suất thị trường, chính sách thuế thu nhập DN...) và các nhân tố khách quan (chính sách đầu tư, chính sách tài trợ, chính sách cổ tức...). Tuy nhiên, giai đoạn gần đây,

có nhiều nghiên cứu đã đề cập tới trách nhiệm xã hội và vấn đề công bố thông tin trách nhiệm xã hội của DN, đồng thời xem xét tác động của trách nhiệm xã hội đến hiệu quả tài chính DN (Cho và cộng sự, 2019), đến giá trị DN (Tarek, 2019) cũng như tác động đến người tiêu dùng (Mercadé-Melé và cộng sự, 2018), đến chi phí sử dụng vốn (Sheikh, 2019). Nhưng, số lượng nghiên cứu tác động của trách nhiệm xã hội tới chi phí sử dụng vốn DN còn khá ít, chủ yếu tập trung ở các thị trường phát triển. Các nghiên cứu này cũng chưa có sự thống nhất về kết quả nghiên cứu. Có những nghiên cứu chỉ ra trách nhiệm xã hội làm giảm chi phí sử dụng vốn; song cũng có những nghiên cứu đưa ra bằng chứng ngược lại

* ThS., ** ThS., Trường Đại học Thương mại

Ngày nhận bài: 04/01/2023; Ngày phản biện: 11/01/2023; Ngày duyệt đăng: 16/01/2023

hoặc không tìm thấy mối liên hệ có ý nghĩa thống kê giữa trách nhiệm xã hội và chi phí sử dụng vốn (Sheikh, 2019).

Như vậy, về mặt học thuật, còn thiếu các nghiên cứu thực nghiệm về tác động công bố thông tin trách nhiệm xã hội đến chi phí sử dụng vốn, nhất là đối với ngành thực phẩm đồ uống tại các nước đang phát triển, có nền kinh tế đặc thù như Việt Nam.

Xuất phát từ thực tế đó, việc đánh giá tác động của công bố thông tin trách nhiệm xã hội đến chi phí sử dụng vốn chủ sở hữu tại các DN niêm yết Việt Nam ngành thực phẩm - đồ uống có ý nghĩa cả về lý luận, thực tiễn.

TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU

Vấn đề bất cân xứng thông tin trong thị trường vốn, chi phí đại diện liên quan đến cấu trúc sở hữu và các khiếu nại từ bên ngoài đối với công ty bao gồm cả chủ nợ và chủ sở hữu chỉ ra sự xung đột liên quan đến việc ai sẽ là người chịu chi phí (Jensen và Meckling, 1976). Thêm vào góc nhìn thông thường, tiếp cận vấn đề đại diện mở rộng kết nối nhiều mối liên hệ giữa các bên liên quan, điều ảnh hưởng đến giá trị DN (Waddock và Graves, 1997).

Về mặt lý thuyết, thông tin về trách nhiệm xã hội có thể ảnh hưởng đến chi phí vốn cổ phần, cũng được hiểu là tỷ suất lợi nhuận đòi hỏi của các cổ đông thông qua một số kênh tác động.

Thứ nhất, thông tin về trách nhiệm xã hội làm giảm sự không chắc chắn của DN về dòng tiền trong tương lai và khai phá các cơ hội kinh doanh để tăng cường dòng tiền trong tương lai. El Ghoual và cộng sự (2011) chỉ ra mối quan hệ tiêu cực giữa CSRĐ và lãi suất thường kỳ vọng. Nghiên cứu đã thảo luận một cơ chế tích hợp, mà thông qua đó CSRĐ ảnh hưởng đến giá trị DN và đến rủi ro DN. Gregory và cộng sự (2014) chỉ ra ảnh hưởng của CSRĐ đến giá trị DN và nhận ra nguồn gốc của giá trị đó bằng cách phân tách ảnh hưởng dự báo lợi nhuận, tăng trưởng dài hạn và chi phí sử dụng vốn.

Dựa trên quan điểm giảm thiểu rủi ro, Sharfman và Fernando (2008) tập trung vào phản ứng của thị trường vốn để cải thiện quản lý rủi ro môi trường và thấy rằng, điều này giúp giảm chi phí vốn cho vốn chủ sở hữu và nợ.

Thứ hai, việc mở rộng công bố các thông tin phi tài chính giúp giảm thiểu sự bất cân xứng thông tin và giảm chi phí đại lý phát sinh do sự sai lệch lợi ích giữa ban quản lý và nhà tài trợ. Dhaliwal và cộng sự (2011) chứng minh, chất lượng công bố thông tin trách nhiệm xã hội có liên quan tiêu cực đến chi phí vốn cổ phần của các công ty niêm yết, đồng thời tương quan tiêu cực này rõ ràng hơn giữa các công ty của các ngành công nghiệp nhạy cảm với môi trường; mối quan hệ tiêu cực giữa công bố CSRĐ và chi phí vốn cổ phần vốn có ý nghĩa cao hơn đối với các DN nhà nước. Nghiên cứu đã chứng minh bằng thực nghiệm rằng, chất lượng CSRĐ có liên quan tiêu cực hơn đến chi phí vốn cổ phần giữa các công ty niêm yết lớn so với các công ty nhỏ hơn (Li và Liu, 2018).

Nghiên cứu của Chen và Zhang (2021) tại các công ty Trung Quốc cũng khẳng định mối quan hệ nghịch chiều giữa CSRĐ và chi phí sử dụng vốn chủ sở hữu; theo đó, việc tích cực tham gia vào các hoạt động trách nhiệm xã hội có thể giúp các công ty giảm chi phí sử dụng vốn chủ sở hữu.

PHƯƠNG PHÁP VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

Mẫu và dữ liệu nghiên cứu

Mẫu nghiên cứu là các DN niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam ngành thực phẩm và đồ uống giai đoạn 2015-2020. Tác giả lựa chọn thời gian nghiên cứu từ thời điểm năm 2015 là năm Bộ Tài chính ban hành Thông tư số 155/2015/TT-BTC, ngày 06/10/2015 hướng dẫn công bố thông tin trên thị trường chứng khoán. Đây được coi là văn bản pháp lý đầu tiên có quy định về việc công khai thông tin phát triển bền vững của DN. Số DN là 35 DN trong thời gian 7 năm, nên tổng số quan sát là 245 quan sát.

Mô hình và biến nghiên cứu

Mô hình nghiên cứu

Dựa trên các giả thuyết nghiên cứu, tác giả đưa ra mô hình nghiên cứu sau, với biến phụ thuộc là: Chi phí sử dụng vốn chủ sở hữu; CSRĐ là biến giải thích, các biến kiểm soát được đưa vào mô hình bao gồm: Quy mô và Đòn bẩy tài chính:

$$COE_{it} = \beta_0 + \beta_1 CSRĐ_{it} + \beta_2 Leverage_{it} + \beta_3 Size_{it} + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

Các biến nghiên cứu trong mô hình được thể hiện ở Bảng 1.

Biến phụ thuộc: Chi phí sử dụng vốn chủ sở hữu (COE) được tính theo giá trị thị trường, dựa vào phần bù rủi ro và hệ số β .

$$COE = R_f + \beta (R_M - R_f) \quad (2)$$

Trong đó: R_f : Suất sinh lời phi rủi ro; β : Hệ số beta; R_M : Suất sinh lời bình quân của thị trường.

Biến giải thích: Công bố thông tin trách nhiệm xã hội (CSRĐ). Thông tin được thu thập từ báo cáo thường niên và báo cáo phát triển bền vững của DN, dữ liệu được lấy từ trang www.Vietstock.com và website của DN. Nếu DN có lập báo cáo trách nhiệm xã hội thì sẽ chấm 1 điểm, nếu không có sẽ chấm 0 điểm.

BẢNG 1: TỔNG HỢP CÁC BIẾN TRONG MÔ HÌNH

Biến	Ký hiệu	Định nghĩa	Đo lường	Dấu kỳ vọng
Biến phụ thuộc	COE	Chi phí sử dụng vốn chủ sở hữu	$= R_f + \beta (R_M - R_f)$	
Biến giải thích	CSRĐ	Công bố thông tin trách nhiệm xã hội	Nhận giá trị 1 nếu DN có báo cáo TNXH; Nhận giá trị 0 nếu DN không có báo cáo TNXH	(-)
Biến kiểm soát	Size	Quy mô DN	Logarit của tổng tài sản	(-)
	Leverage	Đòn bẩy tài chính	Nợ/Tổng tài sản	(+)

BẢNG 2: THỐNG KÊ MÔ TẢ CÁC BIẾN

Biến	Số quan sát	Mean	S.D	Min	Max
COE	245	0,079	0,064	-0,111	0,297
CSRĐ	245	0,238	0,427	0	1
Leverage	245	0,473	0,218	0,042	1,168
Size	245	27,670	1,628	24,590	32,382

BẢNG 3: MA TRẬN TƯƠNG QUAN

	COE	CSR	Leverage	Size
COE	1,000			
CSRĐ	-0,112	1,000		
Leverage	-0,025	-0,070	1,000	
Size	0,253	0,001	0,028	1,000

BẢNG 4: KẾT QUẢ KIỂM ĐỊNH ĐA CỘNG TUYẾN

Biến	VIF	1/VIF
CSRĐ	1,01	0,994
Leverage	1,00	0,995
Size	1,00	0,999
Mean VIF	1,00	

BẢNG 5: KẾT QUẢ HỒI QUY OLS

COE	Coef.	S.E	T	P>/t/
CSRĐ	-0,017	0,009	-1,86	0,065*
Leverage	-0,011	0,018	-0,64	0,520
Size	0,010	0,002	4,11	0,000***
_cons	-0,188	0,068	-2,77	0,006***

Các mức ý nghĩa: ***1%, **5%, *10%

Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả

Biến kiểm soát:

- Quy mô DN (Size): Quy mô DN càng lớn, thì khả năng đa dạng hóa hoạt động kinh doanh tốt hơn và làm giảm thiểu rủi ro trong đầu tư. DN lớn với nhiều cổ đông cũng bị yêu cầu về tính minh bạch hóa cao hơn nên giảm thiểu được các chi phí đại diện do bất cân xứng thông tin. Quy mô DN được đo bằng logarit của tổng tài sản và giả thiết có quan hệ ngược chiều với chi phí sử dụng vốn của DN. Quy mô DN được đo lường dựa trên logarit của tổng tài sản.

- Đòn bẩy tài chính (Leverage) làm thay đổi mức độ rủi ro tài chính của DN, vì vậy tác động đến chi phí sử dụng vốn chủ sở hữu của DN.

Phương pháp nghiên cứu

Trong nghiên cứu này, dữ liệu bảng dạng DN - năm được sử dụng để phân tích hồi quy. Dữ liệu bảng có ưu điểm là xem xét cả về mặt chuỗi thời gian và cả theo không gian nên có thể xem xét dữ liệu phức tạp biến

động theo cả hai chiều. Phương pháp hồi quy được sử dụng là bình phương nhỏ nhất (Pooled OLS).

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Thống kê mô tả các biến

Trên cơ sở bộ dữ liệu thu thập được, nhóm tác giả thực hiện thống kê mô tả các biến mô hình. Kết quả thống kê mô tả các biến chỉ ra rằng, COE trung bình trong giai đoạn đạt 0,079, trong đó lớn nhất là 0,297 và nhỏ nhất là (-0,111); CSRĐ trung bình đạt 0,238, trong đó lớn nhất là 1 và nhỏ nhất là 0; Leverage trung bình trong giai đoạn đạt 0,473, trong đó thấp nhất là 0,042 và cao nhất là 1,168; Size trung bình là 27,670, thấp nhất là 24,590 và cao nhất là 32,382 (Bảng 2).

Ma trận tương quan

Hệ số tương quan chỉ ra mối quan hệ hai chiều giữa từng cặp biến với nhau. Hệ số tương quan càng lớn cho thấy mối quan hệ giữa hai biến càng chặt và ngược lại, hệ số tương quan thấp diễn tả mối quan hệ giữa 2 biến không chặt. Đồng thời, với hệ số dương chỉ ra mối quan hệ cùng chiều giữa các cặp biến, hệ số âm cho thấy quan hệ ngược chiều giữa hai biến. Kết quả cho thấy, biến COE có quan hệ ngược chiều với CSRĐ và Leverage, quan hệ thuận chiều với Size (Bảng 3). Tuy nhiên, hệ số tương quan chỉ đánh giá quan hệ 2 chiều, mà không đánh giá được tác động một chiều các biến lên biến phụ thuộc. Do vậy, nhóm tác giả tiếp tục thực hiện phân tích hồi quy.

Kết quả hồi quy

Để đảm bảo các biến độc lập khi đưa vào phân tích hồi quy không có đa cộng tuyến với nhau, nhóm tác giả thực hiện kiểm định đa cộng tuyến. Kết quả kiểm định đa cộng tuyến (Bảng 4) chỉ ra các giá trị hệ số phóng đại phương sai VIF đều < 10, nên các biến nghiên cứu trong mô hình không có đa cộng tuyến với nhau.

Sau khi kiểm định đa cộng tuyến, nhóm tác giả tiến hành phân tích hồi quy OLS. Kết quả hồi quy được trình bày tại Bảng 5.

Kết quả chỉ ra CSRĐ và Leverage tác động ngược chiều lên COE, kết quả này cho biết, việc công bố CSRĐ có mối quan hệ ngược chiều với chi phí vốn chủ sở hữu của DN ngành thực phẩm - đồ uống ở mức ý nghĩa 10%.

Trong nhóm các biến kiểm soát của mô hình, kết quả nghiên cứu chỉ cho thấy, biến Size thể hiện ảnh hưởng thuận chiều có ý nghĩa thống kê đến COE ở mức 1%. Điều này có nghĩa là, quy mô DN càng lớn thì chi phí sử dụng vốn chủ sở hữu càng tăng.

KẾT LUẬN

Kết quả nghiên cứu cho thấy, CSRD có tác động ngược chiều tới Chi phí sử dụng vốn chủ sở hữu, kết luận này phù hợp với kết quả của các nghiên cứu trước đây như Li và Liu (2018). Mục tiêu của các DN là thông báo cho các bên liên quan về các hoạt động có trách nhiệm xã hội khác nhau với mục đích duy trì hoạt động kinh doanh, giảm rủi ro tài chính và chi phí sử dụng vốn chủ sở hữu. Điều này cho thấy, các DN ngành thực phẩm - đồ

uống cần chú trọng trong việc cải thiện và tăng mức độ công bố thông tin trách nhiệm xã hội của mình nhằm giúp DN không những đạt được các mục tiêu trên, mà còn tăng giá trị của DN trên thị trường.

Trong khi đó, Đòn bẩy tài chính tác động ngược chiều đến Chi phí sử dụng vốn chủ sở hữu của DN, điều này có thể giải thích là do quy mô của các DN ngành thực phẩm - đồ uống đa phần là nhỏ, năng lực tài chính bị hạn chế. Vì thế, khi DN vay nợ càng nhiều, chi phí đi vay càng lớn dẫn tới hệ số nợ trung bình cao, điều đó dẫn tới ROE của DN thấp, DN có xu hướng phụ thuộc với việc đi vay để duy trì vốn hoạt động sẽ khiến cho DN vượt qua điểm lợi ích của đòn bẩy tài chính.

Ngoài ra, kết quả nghiên cứu còn cho thấy, tác động thuận chiều của Quy mô DN với Chi phí sử dụng vốn chủ sở hữu. Tức là, các DN ngành thực phẩm - đồ uống cần chú trọng xây dựng hình ảnh DN, mở rộng quy mô hoạt động sản xuất, kinh doanh. Tuy nhiên, DN không nên phụ thuộc quá nhiều vào nguồn vốn vay để đảm bảo nâng cao hiệu quả tài chính của DN. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Chen, B., and Zhang, A. (2021), How does corporate social responsibility affect the cost of equity capital through operating risk?, *Borsa Istanbul Review*, 21, 38-45.
2. Cho, S. J., Chung, C. Y., and Young, J. (2019), Study on the relationship between CSR and financial performance, *Sustainability (Switzerland)*, 11(2), 1-26, <https://doi.org/10.3390/su11020343>.
3. Dhaliwal, D. S., Li, O. Z., Tsang, A., and Yang, Y. G. (2011), Voluntary nonfinancial disclosure and the cost of equity capital: The initiation of corporate social responsibility reporting, *Accounting Review*, 86(1), 59-100, <https://doi.org/10.2308/accr.00000005>.
4. El Ghouli, S., Guedhami, O., Kwok, C. C. Y., and Mishra, D. R. (2011), Does corporate social responsibility affect the cost of capital?, *Journal of Banking and Finance*, 35(9), 2388-2406, <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2011.02.007>.
5. Gregory, A., Tharyan, R., and Whittaker, J. (2014), Corporate social responsibility and firm value: Disaggregating the effects on cash flow, risk and growth, *Journal of Business Ethics*, 124(4), 633-657.
6. Ioannou, I., and Serafeim, G. (2015), The impact of corporate social responsibility on investment recommendations: Analysts' perceptions and shifting institutional logics, *Strategic Management Journal*, 36(7), 1053-1081.
7. Jensen, M. C., and Meckling, W. H. (1976), Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure, *Journal of financial economics*, 3(4), 305-360.
8. Li, S., and Liu, C. (2018), Quality of Corporate Social Responsibility Disclosure and Cost of Equity Capital: Lessons from China, *Emerging Markets Finance and Trade*, 54(11), 2472-2494, <https://doi.org/10.1080/1540496X.2018.1443441>.
9. Mercadé-Melé, P., Molinillo, S., Fernández-Morales, A., and Porcu, L. (2018), CSR activities and consumer loyalty: The effect of the type of publicizing medium, *Journal of Business Economics and Management*, 19(3), 431-455.
10. Sharfman, M. P., and Fernando, C. S. (2008), Environmental risk management and the cost of capital, *Strategic Management Journal*, 29(6), 569-592.
11. Sheikh, S. (2019), Corporate social responsibility and firm leverage: The impact of market competition, *Research in International Business and Finance*, 48, 496-510.
12. Tarek, Y. (2019), The Impact of Financial Leverage and CSR on the Corporate Value: Egyptian Case, *International Journal of Economics and Finance*, 11(4), <https://doi.org/10.5539/ijef.v11n4p74>.
13. Waddock, S. A., & Graves, S. B. (1997), The corporate social performance-financial performance link, *Strategic management journal*, 18(4), 303-319.
14. Ye, K., and Zhang, R. (2011), Do lenders value corporate social responsibility? Evidence from China, *Journal of Business Ethics*, 104(2), 197-206.

Các nhân tố ảnh hưởng tới hiệu quả kinh doanh của các doanh nghiệp ngành công nghệ thông tin

HOÀNG THỊ THU HÀ*
NGUYỄN THỊ TUYẾT MAI**

Tóm tắt

Doanh nghiệp muốn phát triển bền vững thì hoạt động sản xuất và kinh doanh phải đạt hiệu quả càng cao, càng tốt. Bài viết nhằm xác định ảnh hưởng của các nhân tố tới hiệu quả hoạt động kinh doanh (HQKD) dựa trên số liệu thu thập được từ báo cáo tài chính của 17 doanh nghiệp ngành công nghệ thông tin (CNTT) được niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam trong giai đoạn 2017-2021. Bài viết sử dụng mô hình hồi quy tác động cố định tổng quát, kết quả cho thấy cả 4 nhân tố gồm: Cấu trúc vốn; Quy mô; Đầu tư tài sản cố định và Tốc độ tăng trưởng, đều có ảnh hưởng đến HQKD ở một số thước đo và chiều tác động thay đổi theo từng thước đo này.

Từ khóa: cấu trúc vốn, hiệu quả kinh doanh, quy mô doanh nghiệp, tỷ suất sinh lời

Summary

To develop sustainably, enterprises must undertake production and business activities as efficiently as possible. The article aims to investigate factors impacting firm performance through data collected from financial reports of 17 information technology enterprises listed on Vietnam stock market in the period 2017-2021. By general fixed-effects regression model, it indicates that all four factors including Capital structure, Size, Fixed asset investment and Growth rate have an influence on firm performance in terms of several measures, and their direction of impact varies according to each of these measures.

Keywords: capital structure, size, firm performance, return on assets

GIỚI THIỆU

Trong quá trình vận hành, mỗi doanh nghiệp đều hướng tới mục tiêu đạt hiệu quả cao trong hoạt động kinh doanh. Để đạt được mục tiêu này, các nhà quản lý cần quan tâm những yếu tố nào có ảnh hưởng tích cực, những yếu tố nào có ảnh hưởng tiêu cực đến HQKD, từ đó thiết lập các chiến lược phù hợp với đặc thù của doanh nghiệp.

Bài viết sử dụng 3 thước đo quan trọng của HQKD: Tỷ suất sinh lời trên tổng tài sản (ROA); Tỷ suất sinh lời trên vốn chủ sở hữu (ROE) và Tỷ suất sinh lời trên doanh thu (ROS). Dựa vào các nghiên cứu trước đó, bài viết sẽ đưa ra khung nghiên cứu thể hiện các biến độc lập sẽ đưa vào mô hình và giả thuyết nghiên cứu. Từ bộ số liệu thu thập được, nhóm tác giả sẽ lựa chọn mô hình phù hợp với dữ liệu để tiến hành phân tích các tác động. Kết quả thu được sẽ là cơ sở để nhóm tác giả đưa ra các khuyến nghị nhằm tăng HQKD của các doanh nghiệp ngành CNTT.

CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Cơ sở lý thuyết

HQKD là khả năng sử dụng và quản lý nguồn lực của doanh nghiệp ở nhiều cách khác nhau nhằm phát triển lợi thế cạnh tranh (Iswatia và Anshoria, 2007). HQKD được đánh giá ở 3 khía cạnh: Năng suất, Lợi nhuận và Phân bù thị trường (Walker, 2001). Có hai loại HQKD, đó là hiệu quả tài chính và hiệu quả phi tài chính (Hansen và Mowen, 2005). Hiệu quả tài chính hay hiệu quả kinh tế thường được thể hiện qua tăng trưởng doanh thu, gia tăng lợi nhuận hoặc giá cổ phiếu (Havnes và Senneseth, 2001). Các chỉ số cơ bản hay sử dụng trong phân tích HQKD được chia thành 5 nhóm: Chỉ số thanh khoản; Chỉ số quản lý tài sản; Chỉ số quản lý nợ; Chỉ số lợi

*, **, Trường Đại học Thương mại

Ngày nhận bài: 23/12/2022; Ngày phản biện: 04/01/2023; Ngày duyệt đăng: 17/01/2023

nhuận và Chỉ số giá trị thị trường. Các chỉ số này có thể kết hợp để tạo ra những chỉ số đo lường HQKD. Chẳng hạn, kết hợp giữa chỉ số lợi nhuận và chỉ số quản lý tài sản sẽ tạo ra ROA và ROE. Tuy nhiên, chỉ số nào đo lường tốt nhất HQKD còn đang là vấn đề gây tranh cãi. Trong nghiên cứu của Diaz và Pandey (2019), Nguyen và cộng sự (2021)... HQKD được đo lường bởi ROA. Trong khi đó, ROE lại được dùng để đo HQKD ở các nghiên cứu của Onaolapo và Kajola (2010), Pouraghajan và cộng sự (2012). Có một số nghiên cứu sử dụng cả 3 chỉ số: ROA, ROE và ROS, khi đo lường HQKD (Pham và Nguyen, 2018; Tran và Nguyen, 2019).

Mô hình nghiên cứu

Trên thế giới và Việt Nam có nhiều nghiên cứu về các nhân tố ảnh hưởng đến HQKD. Zeitun và Tian (2014) đã chỉ ra rằng, tỷ lệ nợ có ảnh hưởng ngược chiều mạnh nhất trong khi tăng trưởng theo tổng tài sản, quy mô và tỷ lệ thuế có ảnh hưởng cùng chiều lên ROA. Bên cạnh đó, nghiên cứu cũng chỉ ra rằng, khi đầu tư nhiều vào tài sản cố định cũng không mang lại hiệu quả cao. Ngoài ra, một số yếu tố, như: ngành nghề kinh doanh và môi trường kinh tế vĩ mô cũng tác động đáng kể tới nhân tố này. Trong nghiên cứu của Onaolapo và Kajola (2010), tỷ lệ nợ và tỷ lệ tài sản cố định có ảnh hưởng tiêu cực đến cả ROA và ROE, trái lại vòng quay tài sản lại có ảnh hưởng tích cực lên các chỉ số này.

Ở Việt Nam, Vo (2017) khi điều tra các doanh nghiệp ngành thủy sản có vốn đầu tư nước ngoài ở Khánh Hòa giai đoạn 2011-2015 đã chỉ ra rằng, tỷ lệ tăng trưởng trên tài sản, doanh thu, tổng tài sản và cấu trúc tài sản cố định có ảnh hưởng tới ROA và ROS, nhưng không ảnh hưởng tới ROE. Nghiên cứu của J. F. T. Diaz và Tin (2017) chỉ ra rằng, quy mô tài sản có ảnh hưởng tích cực đến đòn bẩy tài chính, dẫn đến các khoản nợ phát sinh, kéo theo HQKD giảm.

Từ kết quả tổng quan, nhóm tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu như Hình.

Trong đó, xét 4 giả thuyết nghiên cứu:

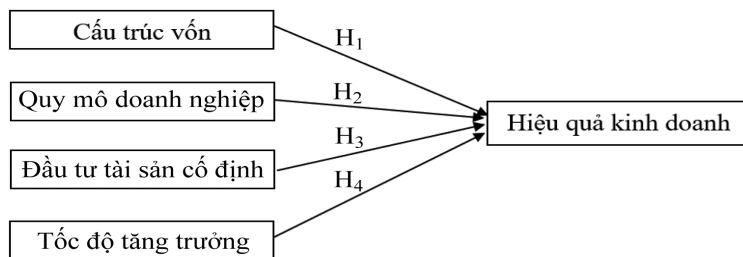
H_1 : Cấu trúc vốn ảnh hưởng ngược chiều tới HQKD.

H_2 : Quy mô doanh nghiệp càng lớn thì HQKD càng cao.

H_3 : Đầu tư tài sản cố định có tác động tích cực tới HQKD.

H_4 : Tốc độ tăng trưởng có ảnh hưởng đáng kể tới HQKD.

HÌNH: KHUNG NGHIÊN CỨU



Nguồn: Nhóm tác giả đề xuất

BẢNG 1: MÔ TẢ CÁC BIẾN TRONG PHÂN TÍCH

Nhóm biến	Ký hiệu	Cách tích
HQKD	ROA	Lợi nhuận sau thuế/Tổng tài sản
	ROE	Lợi nhuận sau thuế/Vốn chủ sở hữu
	ROS	Lợi nhuận sau thuế/Tổng doanh thu thuần
Cấu trúc vốn	CTV1	Nợ dài hạn/Vốn chủ sở hữu
	CTV2	Nợ ngắn hạn/Vốn chủ sở hữu
	CTV3	Nợ dài hạn/Tổng tài sản
	CTV4	Nợ ngắn hạn/Tổng tài sản
Quy mô doanh nghiệp	QM1	Ln(Doanh thu thuần)
	QM2	Ln(Tổng tài sản)
Đầu tư tài sản cố định	TSCD	Tài sản cố định/Tổng tài sản
Tốc độ tăng trưởng	TT1	(Doanh thu thuần năm nay - Doanh thu thuần năm trước)/Doanh thu thuần năm trước.
	TT2	(Tổng tài sản năm nay - Tổng tài sản thuần năm trước)/Tổng tài sản thuần năm trước.

BẢNG 2: BẢNG THỐNG KÊ MÔ TẢ VỀ CÁC BIẾN

Biến	Obs	Trung bình	Std. Dev.	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất
ROA	85	4,545	7,196	,003	60,048
ROE	85	9,824	10,97	,003	79,406
ROS	85	5,994	8,257	,07	56,85
QM1	85	13,495	1,781	6,719	17,569
QM2	85	13,827	1,394	11,27	17,799
CTV1	85	161,088	148,751	1,317	617,994
CTV2	85	133,822	111,5	1,317	481,805
CTV3	85	51,645	20,956	1,299	86,072
CTV4	85	44,914	19,365	1,299	80,459
TSCD	85	8,998	7,504	0	35,628
TT1	85	9,357	105,108	-77,885	898,212
TT2	85	13,52	39,26	-37,966	268,69

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp

Các biến sử dụng trong các mô hình nghiên cứu được thể hiện trong Bảng 1.

Phương pháp nghiên cứu

Dữ liệu sử dụng trong nghiên cứu được thu thập từ báo cáo tài chính của 17 doanh nghiệp ngành CNTT được niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam từ năm 2017 đến năm 2021 trên trang <https://finance.vietstock.vn/>. Đây là dữ liệu mảng cân bằng gồm 85 quan sát, do đó để phân tích các nhân tố ảnh hưởng tới HQKD, bài viết sử dụng các mô hình hồi quy dữ liệu mảng bao gồm: mô hình hồi quy gộp (Pooled OLS); mô hình tác động cố định (FEM) và mô hình tác động ngẫu nhiên (REM).

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

BẢNG 3: TƯƠNG QUAN GIỮA CÁC BIẾN

Biến	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
(1) ROA	1,000											
(2) ROE	0,913*	1,000										
(3) ROS	0,585*	0,529*	1,000									
(4) QM1	0,117	0,238	-0,076	1,000								
(5) QM2	0,002	0,090	0,050	0,800*	1,000							
(6) CTV1	-0,193	0,030	-0,270	0,237	0,135	1,000						
(7) CTV2	-0,170	0,088	-0,299*	0,240	0,030	0,903*	1,000					
(8) CTV3	-0,199	0,090	-0,380*	0,440*	0,227	0,852*	0,857*	1,000				
(9) CTV4	-0,128	0,152	-0,373*	0,359*	0,021	0,582*	0,811*	0,834*	1,000			
(10) TSCD	0,139	0,184	-0,010	0,619*	0,628*	0,059	-0,011	0,109	-0,025	1,000		
(11) TT1	0,829*	0,769*	0,278*	0,051	-0,104	-0,020	-0,005	-0,002	0,027	-0,009	1,000	
(12) TT2	0,468*	0,557*	0,484*	-0,113	-0,054	0,061	0,052	0,045	0,015	-0,043	0,497*	1,000

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

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp

BẢNG 4: KẾT QUẢ HỒI QUY MÔ HÌNH TÁC ĐỘNG CỐ ĐỊNH (FEM)

Các biến độc lập	ROA	ROE	ROS
CTV1	-0,02*** (0,006)	0,009 (0,011)	-0,012 (0,013)
QM1	0,689 (0,72)	-0,811 (1,289)	-1,658 (1,456)
TSCD	0,061 (0,092)	-0,061 (0,165)	-0,359* (0,186)
TT1	0,047*** (0,003)	0,069*** (0,005)	-0,003 (0,006)
Hằng số	-2,583 (10,032)	19,229 (17,964)	33,489 (20,294)
R ²	0,83	0,755	0,086

BẢNG 5: KẾT QUẢ KIỂM ĐỊNH CÁC HIỆN TƯỢNG

Hiện tượng	ROA	ROE	ROS
Tự tương quan bậc 1	Prob.= 0,0035	Prob.= 0,0006	Prob.= 0,4740
Phương sai sai số thay đổi	Prob.= 0,0000	Prob.= 0,0000	Prob.= 0,0000

BẢNG 6: KẾT QUẢ HỒI QUY MÔ HÌNH TÁC ĐỘNG CỐ ĐỊNH TỔNG QUÁT (FGLS)

Các biến độc lập	ROA	ROE	ROS
CTV1	-10 ⁻⁴ *** (0,001)	0,009*** (0,003)	-0,002*** (3,10 ⁻⁴)
QM1	0,136*** (0,048)	0,33*** (0,09)	1,363*** (0,122)
TSCD	0,105*** (0,017)	0,062* (0,037)	-0,005 (0,007)
TT1	-0,002 (0,002)	0,004 (0,004)	-0,01*** (0,003)
Hằng số	-1,256** (0,532)	-2,669*** (0,919)	-16,173*** (1,723)

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp

Các biến được sử dụng trong phân tích

Kết quả thống kê mô tả cho thấy, các nhóm biến: HQKD; Cấu trúc vốn và Tốc độ tăng trưởng có sự biến động mạnh, trong khi biến Quy mô khá ổn định với biên độ dao động từ 6,7 đến 17,8 (Bảng 2). Điều này cho thấy, các doanh nghiệp không có sự khác biệt đáng kể về quy mô.

Để quyết định đưa biến nào trong mỗi nhóm vào mô hình phân tích, nhóm tác giả dựa vào bảng ma trận tương quan dưới đây.

Theo Bảng 3, biến Tốc độ tăng trưởng có tương quan dương đáng kể ở mức ý nghĩa 10% với tất cả các biến trong nhóm biến HQKD. Trái lại, nhóm biến: Quy mô doanh nghiệp, Cấu trúc vốn và Đầu tư tài sản cố định không tương quan đáng kể với ROA và ROE; còn đối với ROS, chỉ có biến Cấu trúc vốn là có tương quan âm. Bên cạnh đó, Bảng 3 cũng cho thấy, có tương quan mạnh giữa các biến trong mỗi nhóm biến. Điều này gợi ý rằng, chỉ nên chọn một biến ở mỗi nhóm để đưa vào các mô hình phân tích. Từ lý do này, trong các nhóm biến độc lập, nhóm tác giả chọn ra các biến sau để tiến hành hồi quy: CTV1, QM1, TSCD và TT1. Bằng kiểm định nhân tử phóng đại phương sai (VIF), thu được giá trị VIF trung bình = 1,37 là khá nhỏ. Do đó, có thể kết luận các mô hình không xảy ra đa cộng tuyến cao, khi có sự góp mặt của tất cả các biến trên.

Kết quả hồi quy mô hình

Kết quả kiểm định chỉ ra rằng, mô hình FEM là phù hợp nhất với dữ liệu hiện tại ở mức ý nghĩa 1% ở tất cả mô hình có các biến phụ thuộc kể trên.

Theo Bảng 4, Cấu trúc vốn ảnh hưởng tiêu cực tới ROA với mức ý nghĩa 1%, nhưng không ảnh hưởng đáng kể tới ROE và ROS. Trái lại, Tốc độ tăng trưởng theo doanh thu tác động thuận chiều tới cả 2 chỉ số ROA và ROE ở mức ý nghĩa 1%, nhưng không ảnh hưởng đáng kể tới ROS. Biến Quy mô doanh nghiệp tính theo doanh thu đều không ảnh hưởng đáng kể tới tất cả các thước đo HQKD, trong khi ở mức ý nghĩa 10%, biến Đầu tư tài sản cố định có ảnh hưởng ngược chiều tới ROS.

Bảng 5 chỉ ra rằng, cả 2 mô hình có biến phụ thuộc là ROA và ROE đều xảy ra hiện tượng phương sai sai số thay đổi, trong khi mô hình có biến phụ thuộc là

ROS chỉ xảy ra hiện tượng tự tương quan bậc 1.

Từ kết quả này, nhóm nghiên cứu tiếp tục tiến hành khắc phục 2 hiện tượng trên trong các mô hình và sử dụng hồi quy bình phương nhỏ nhất cố định tổng quát (FGLS).

Bảng 6 cho thấy, trong các mô hình ảnh hưởng cố định không có các hiện tượng tự tương quan bậc 1 và phương sai sai số thay đổi, Cấu trúc vốn và Quy mô đều ảnh hưởng đáng kể đến cả 3 thước đo của HQKD. Tuy nhiên, trong khi chiều tác động của Quy mô tới các thước đo này đều nhất quán trong cả 3 mô hình và phù hợp với giả thuyết đặt ra trong mô hình nghiên cứu, thì Cấu trúc vốn lại có chiều tác động thay đổi ở các thước đo khác nhau (tác động ngược chiều tới ROA và ROS và tác động thuận chiều tới ROE). Ngoài ra, kết quả cũng cho thấy, biến Đầu tư tài sản cố định có tác động thuận chiều tới cả ROA và ROE ở mức ý nghĩa 1% và 10% tương ứng, nhưng lại không ảnh hưởng đáng kể đến ROS. Bằng chứng thực nghiệm cũng chỉ ra rằng, Tốc độ tăng

trưởng theo doanh thu không ảnh hưởng tới cả ROA và ROE và ảnh hưởng ngược chiều tới ROS ở mức ý nghĩa 1%, điều này trái với giả thuyết yếu tố này có ảnh hưởng tích cực tới HQKD.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

Kết quả nghiên cứu cho thấy, cả 4 nhân tố gồm: Cấu trúc vốn; Quy mô; Đầu tư tài sản cố định và Tốc độ tăng trưởng đều có ảnh hưởng đến HQKD của các doanh nghiệp ngành CNTT được niêm yết trên sàn chứng khoán Việt Nam trong giai đoạn 2017-2021 và chiều tác động thay đổi theo từng thước đo này.

Từ kết quả nghiên cứu đã chỉ ra ở trên, để tăng hiệu quả kinh doanh, các doanh nghiệp cần cải thiện một số các chỉ số tài chính, cụ thể là:

Thứ nhất, cần giảm tỷ lệ nợ dài hạn trên vốn chủ sở hữu, điều này tránh cho doanh nghiệp gặp những rủi ro về tài chính hiện tại, cũng như các khó khăn trong việc đầu tư để tiếp tục duy trì hoạt động sản xuất, kinh doanh.

Thứ hai, cần mở rộng quy mô theo doanh thu bằng các hoạt động quảng bá sản phẩm, cung cấp dịch vụ chất lượng.

Thứ ba, chú trọng đầu tư vào tài sản cố định như trang thiết bị phục vụ cho hoạt động kinh doanh, công nghệ mới...□

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Diaz, J. F., and Pandey, R. (2019), Factors affecting return on assets of us technology and financial corporations, *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 21(2), 134-144, <https://doi.org/10.9744/jmk.21.2.134-144>.
2. Diaz, J. F. T., and Tin, T. T. (2017), Determinants of banks' capital structure: Evidence from Vietnamese commercial banks, *Asian Journal of Finance and Accounting*, 9(1), 261-284.
3. Hansen, R., and Mowen, M. (2005), Management accounting, Singapore: South-Western, *Cornerstones of Cost Accounting. Issues in Accounting Education*, 25(4), 790-791.
4. Havnes, P.-A., and Senneseth, K. (2001), A panel study of firm growth among SMEs in networks, *Small Business Economics*, 16(4), 293-302.
5. Iswatia, S., and Anshoria, M. (2007), *The influence of intellectual capital to financial performance at insurance companies in Jakarta Stock Exchange (JSE)*, Proceedings of the 13th Asia Pacific Management Conference, Melbourne, Australia, 1393-1399.
6. Nguyen, V. H., Nguyen, T. T. C., Nguyen, V. T., and Do, D. T. (2021), Internal Factors Affecting Firm Performance: A Case Study in Vietnam, *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(5), 303-314, <https://doi.org/10.13106/Jafeb.2021.vol8.no5.0303>.
7. Onaolapo, A. A., and Kajola, S. O. (2010), Capital structure and firm performance: Evidence from Nigeria, *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 25(1), 70-82.
8. Pham, T. T., and Nguyen, T. N. A. (2018), Discussing the concept of business performance to determine criteria for evaluating business performance of enterprises. *Industry and Trade Magazine*, 7, 288-293.
9. Tran, T. T. H., and Nguyen, T. K. H. (2019), Analyzing the financial performance of commercial firms in Hanoi, *Asia-Pacific Economic Review*, 540(1), 70-72.
10. Vo, V. C. (2017), Factors affect performance of the FDI seafood firms in Khanh Hoa province, *Journal of Banking Technology*, 139, 86-97.
11. Walker, D. C. (2001), *Exploring the human capital contribution to productivity, profitability, and the market evaluation of the firm*, Webster University.
12. Zeitun, R., and Tian, G. G. (2014), Capital structure and corporate performance: Evidence from Jordan, *Australasian Accounting Business & Finance Journal*, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2496174>.

Ảnh hưởng của dịch Covid-19 đối với quản trị chuỗi cung ứng dịch vụ công nghệ thông tin

NGUYỄN THỊ HƯƠNG GIANG*

Tóm tắt

Thông qua quá trình phỏng vấn chuyên sâu 5 quản lý dự án cấp trung tại 5 công ty dịch vụ công nghệ thông tin (CNTT) và tổng quan các tài liệu liên quan, nghiên cứu đã chỉ ra tác động tiêu cực của đại dịch Covid-19 đến nhiều ngành nghề khác nhau, nhưng lại có tác động tích cực đến chuỗi cung ứng dịch vụ CNTT. Theo đó, các doanh nghiệp sẵn sàng chi nhiều hơn cho CNTT.

Từ khóa: Covid-19, quản trị chuỗi cung ứng, dịch vụ công nghệ thông tin

Summary

Through in-depth interviews with 5 middle-level project managers at 5 information technology (IT) service companies and an overview of related documents, the study indicates that Covid-19 pandemic creates a negative impact on many different industries but a positive effect on the supply chain of IT services. Accordingly, businesses are willing to spend more on IT.

Keywords: Covid-19, supply chain management, IT services

GIỚI THIỆU

Khi đánh giá ngành CNTT tại Việt Nam trong những năm qua, có thể nhận thấy rằng ngày càng có nhiều nhà cung cấp dịch vụ CNTT đang tập trung vào hoạt động kinh doanh cốt lõi để trở nên hiệu quả hơn và cải thiện chất lượng dịch vụ của họ. Do đó, sự tích hợp theo chiều dọc của từng thực thể trong chuỗi giá trị đang có xu hướng giảm, nhưng toàn bộ chuỗi giá trị đang trở nên phức tạp hơn. Nhiều mối quan hệ liên công ty đã được thiết lập dẫn đến nhu cầu tăng cường giao tiếp trong tất cả các quy trình từ thiết kế dịch vụ CNTT đến cung cấp dịch vụ CNTT. Ở cuối chuỗi giá trị này, các đơn vị tích hợp dịch vụ kết hợp tất cả các dịch vụ ban đầu thành một dịch vụ tạo ra giá trị cho khách hàng. Mạng lưới các nhà cung cấp dịch vụ CNTT đang phát triển chỉ có thể thành công nếu tất cả các bộ phận được kết nối hiệu quả và thay thế nhiều phương thức liên hệ vật lý khác. Để đạt được mục tiêu này, các dịch vụ CNTT liên quan đến cung ứng rất hữu ích nếu thiết lập một cơ cấu quản lý liên công ty tập trung vào việc tích hợp và quản lý các tổ chức và hoạt động của chuỗi cung ứng thông qua các mối quan hệ tổ chức hợp tác, các quy trình kinh doanh hiệu quả và mức độ chia sẻ thông tin cao. Để tạo ra các hệ thống giá trị hiệu quả cao trong cung cấp cho các tổ chức thành viên lợi thế cạnh tranh bền vững, hay nói một cách đơn giản là quản lý chuỗi cung ứng.

Tại Việt Nam, dịch Covid-19 xảy ra đã khiến nhiều người mất việc làm hoặc phải ở nhà do các quy định của Chính phủ. Nghiên cứu này được thực hiện với mục tiêu tập trung vào các tác động của đại dịch Covid-19 trong chuỗi cung ứng; khi mà các nhà sản xuất, nhà bán lẻ và nhà bán buôn trên tại Việt Nam đã buộc phải điều chỉnh hoạt động kinh doanh của họ. Ở nhiều công ty, các yếu tố quản trị chuỗi cung ứng quan trọng trước đây bị bỏ qua thì đã được gia tăng sự quản trị trong thời kỳ dịch bệnh Covid-19 diễn ra. Do đó, nghiên cứu này được thực hiện nhằm đánh giá ảnh hưởng của dịch Covid-19 đối với quản trị chuỗi cung ứng dịch vụ CNTT.

CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Cơ sở lý thuyết

Quản trị chuỗi cung ứng dịch vụ CNTT

Wang và cộng sự (2015) định nghĩa, quản lý chuỗi cung ứng là một công việc toàn công ty và ở mức độ phát triển hậu cần cao nhất. Xuất phát từ nhu cầu quản trị thực tiễn, Dudek, Uebernickel

* ThS., Trường Đại học Thương mại

Ngày nhận bài: 23/12/2022; Ngày phản biện: 10/01/2023; Ngày duyệt đăng: 19/01/2023

và Brenner (2009) đánh giá rằng, các công ty cần chuyển sang quản lý chuỗi cung ứng CNTT thay vì việc thực hiện các báo cáo định kỳ rồi đưa ra các kế hoạch triển khai tiếp theo. Sawyerr và Harrison (2020) đánh giá quản lý chuỗi cung ứng dựa trên nền tảng CNTT là cấp độ phát triển hậu cần cao nhất. Tuy nhiên, các tác giả cũng thừa nhận rằng, cùng với các nhiệm vụ hậu cần ban đầu, các quy trình liên tục phải được đưa vào quản lý chuỗi cung ứng để cập nhật những thay đổi từ môi trường kinh doanh thực tiễn; những vấn đề có thể kéo theo gánh nặng cập nhật liên tục cho các hệ thống CNTT được vận hành trước đó. Do đó, đóng góp đặc biệt này của quản lý chuỗi cung ứng sẽ được định nghĩa là sự tích hợp và quản lý các tổ chức và hoạt động của chuỗi cung ứng thông qua các mối quan hệ tổ chức hợp tác, các quy trình kinh doanh hiệu quả và mức độ chia sẻ thông tin cao để tạo ra các hệ thống giá trị có hiệu suất cao cung cấp cho các tổ chức khả năng kinh doanh bền vững và duy trì lợi thế cạnh tranh.

Ảnh hưởng của đại dịch Covid-19 đối với quản trị chuỗi cung ứng dịch vụ CNTT

Yu, Razon và Tan (2020) chỉ ra rằng, dịch bệnh đã tạo ra một môi trường không chắc chắn do những hạn chế đối với thương mại toàn cầu và dòng người. Do đó, dịch bệnh cũng làm lộ ra những điểm yếu trong chuỗi cung ứng của nhiều công ty và cho thấy nhiều khả năng cần phải cải thiện. Yaya và cộng sự (2020) đánh giá, đại dịch Covid-19 có thể gây ra thiệt hại đáng kể cho chuỗi cung ứng trong các lĩnh vực khác nhau; bao gồm cả quản trị chuỗi cung ứng dịch vụ CNTT và quá trình chuyển giao cho khách hàng. Các doanh nghiệp khi đối diện với những khó khăn trong thời đại dịch Covid-19 đã phải nhanh chóng thích ứng với những biến động từ thị trường; và một giải pháp được tích hợp hiệu quả là tích hợp quản lý chuỗi cung ứng thông qua các nền tảng và ứng dụng CNTT. Theo Cai và Luo (2020), việc đánh giá tác động của dịch Covid-19 đối với chuỗi cung ứng được coi là bước đầu tiên hướng tới xác định các biện pháp đối phó cần thực hiện. Các tác giả lấy ví dụ về chuỗi cung ứng ô tô, trong đó sự gián đoạn trong việc cung cấp nguyên liệu thô, phụ tùng thay thế và những bất tiện khác đã gia tăng

trong thời kỳ đại dịch; giải pháp cho doanh nghiệp liên quan đến các khái niệm về khả năng phục hồi dựa trên việc chuyển giao nhanh chóng quản lý chuỗi cung ứng dịch vụ CNTT. Burgos và Ivanov (2021) đã nêu bật tác động của đại dịch Covid-19 đối với sự biến động của nhu cầu và do đó đòi hỏi khả năng đáp ứng cao hơn. Các tác giả lập luận rằng, chi phí vận chuyển đã tăng lên do sự hỗn loạn của các đơn đặt hàng trong kho, dẫn đến việc vận chuyển thường xuyên và thất thường hơn. Theo các tác giả, một điểm tích cực là sự tăng trưởng về nhu cầu và các kênh bán hàng trực tuyến tạo ra doanh thu cao hơn. Một điểm tích cực khác của lĩnh vực thực phẩm được Hobbs (2021) nhấn mạnh là, đại dịch có thể sẽ đẩy nhanh việc áp dụng tự động hóa và số hóa trong chuỗi cung ứng thực phẩm. Về cơ bản thì các tác giả đều chỉ ra rằng, dịch bệnh Covid-19 đã khiến nhiều doanh nghiệp sản xuất và kinh doanh phải nhanh chóng áp dụng các dịch vụ CNTT liên quan đến đảm bảo chuỗi cung ứng được vận hành hiệu quả; đáp ứng các nhu cầu vận tải và luân chuyển hàng hóa.

Phương pháp nghiên cứu

Để đánh giá ảnh hưởng của dịch Covid-19 đối với việc quản trị chuỗi cung ứng dịch vụ CNTT, tác giả đã tiến hành thu thập các thông tin từ những nghiên cứu trước đây, đồng thời phỏng vấn 5 cán bộ quản lý cấp trung tại 5 công ty dịch vụ về CNTT hàng đầu tại Việt Nam, vào thời điểm tháng 12/2022. Các nhà quản lý này đang làm việc với vai trò là quản lý dự án CNTT liên quan đến các công ty sản xuất và kinh doanh đang cần chuyển đổi mô hình quản trị chuỗi cung ứng sang tích hợp hệ thống CNTT.

”

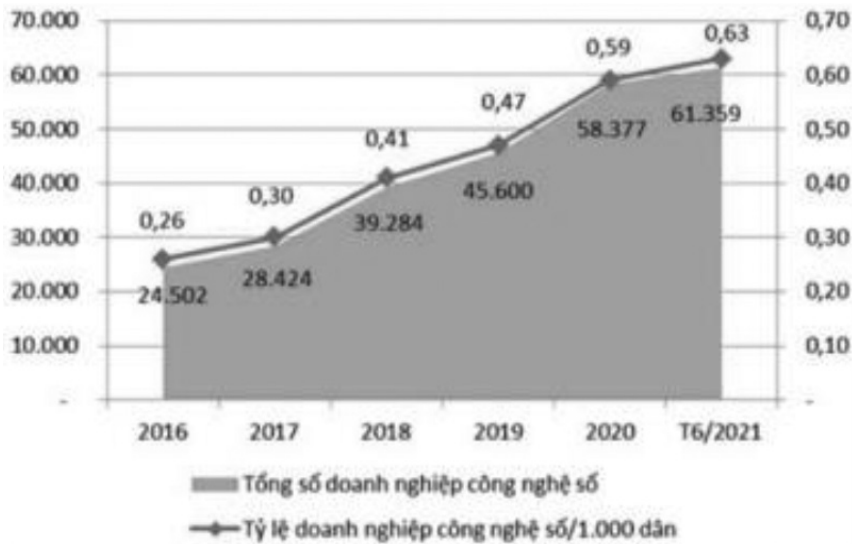
Nghiên cứu đã chỉ ra tác động tiêu cực của đại dịch Covid-19 đến nhiều ngành nghề khác nhau, nhưng lại có tác động tích cực đến chuỗi cung ứng dịch vụ CNTT.

”

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

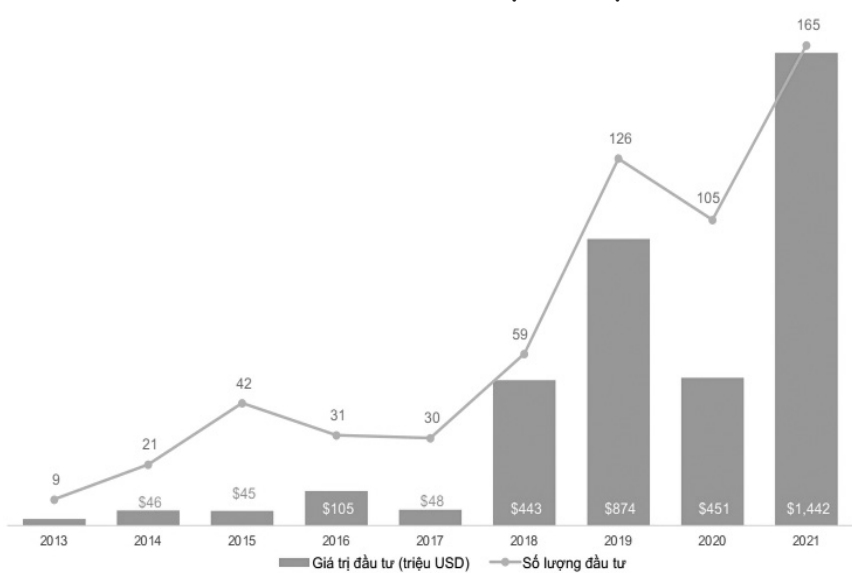
Theo đánh giá của cán bộ CNTT được phỏng vấn, xu hướng chuyển đổi số đã giúp ngành CNTT đứng trước cơ hội tăng trưởng mạnh mẽ dài hạn. Báo cáo của Bộ Thông tin và Truyền thông cho thấy, tổng doanh thu toàn ngành CNTT - Viễn thông Việt Nam năm 2020 đạt 120 tỷ USD, trong đó công nghiệp phần cứng đạt trên 107 tỷ USD; công nghiệp phần mềm đạt trên 5 tỷ USD; công nghiệp nội dung số đạt trên 900 triệu USD... Trong giai đoạn 2016-2020, công nghiệp CNTT có tốc độ tăng trưởng trung bình là 14,7%/ năm, cao hơn mức tăng trưởng kinh tế và chỉ tiêu của ngành (10%); công nghiệp phần mềm duy trì tốc độ tăng trưởng 15%/ năm; công nghiệp phần cứng, điện tử, viễn thông tăng

HÌNH 1: TIỀM NĂNG TĂNG TRƯỞNG CỦA NGÀNH CNTT TẠI VIỆT NAM



Nguồn: Vietnam Report (2022)

HÌNH 2: VỐN ĐẦU TƯ VÀO CÔNG NGHỆ GIAI ĐOẠN GẦN ĐÂY



Nguồn: Tuần Việt (2022)

trưởng 20,24%/năm; công nghiệp nội dung số tăng trưởng 7,47%/năm. Kim ngạch xuất khẩu phần cứng, điện tử đạt hơn 93 triệu USD. Đặc biệt, trong giai đoạn 2016-2019, Việt Nam đã vươn lên trở thành một trong những nước dẫn đầu thế giới về sản xuất công nghiệp phần cứng, điện tử - viễn thông; đứng thứ hai về sản xuất điện thoại và linh kiện; thứ 10 thế giới về sản xuất điện tử và linh kiện, vượt qua nhiều cường quốc, như: Hoa Kỳ, Đức, Ấn Độ, Brazil, Singapore. Đây cũng là 2 mặt hàng chiếm vị trí số 1 và 3 trong danh sách 10 sản phẩm xuất khẩu chủ lực của Việt Nam, đưa ngành công nghiệp CNTT, điện tử viễn thông Việt Nam trở thành ngành xuất khẩu và xuất siêu lớn nhất của nền kinh tế.

Theo khảo sát tiến hành tháng 6/2021 của Vietnam Report với các doanh nghiệp công nghệ, đại dịch

Covid-19 đã đẩy nhanh công tác chuyển đổi số ở các doanh nghiệp (82,4%), điều này đã giúp đẩy mạnh chuỗi cung ứng dịch vụ CNTT của Việt Nam. Bên cạnh đó, việc triển khai tiêm chủng vaccine Covid-19 trên phạm vi toàn cầu sẽ góp phần củng cố sức khỏe của nền kinh tế Việt Nam, cũng như quốc tế trong thời gian tới đây, kéo theo chỉ báo tăng trưởng cho chuỗi cung ứng dịch vụ CNTT. Năm 2021, các doanh nghiệp ngành CNTT được kỳ vọng hưởng lợi nhờ xu hướng chuyển đổi số tại Việt Nam và trên thế giới. Cùng với đó, sự gia tăng của các gói thầu đầu tư công nghệ cũng sẽ là điều kiện thuận lợi để các doanh nghiệp ngành CNTT - Viễn thông tăng trưởng mạnh. Các chuyên gia kinh tế cho rằng, dịch Covid-19 đặt ra thách thức chưa từng có cho các doanh nghiệp, nhưng lại là cơ hội rất lớn bởi tất cả các tổ chức, doanh nghiệp, quốc gia đều thực hiện chuyển đổi số.

Cũng giống như các cuộc khủng hoảng đã qua trong quá khứ, đại dịch Covid-19 sẽ tác động xấu tới một số ngành nghề và ngược lại, cũng là động lực thúc đẩy sự phát triển của nhiều ngành nghề khác. Trong rủi ro luôn luôn có cơ hội mới dành cho những ai có khả năng thay đổi để đáp ứng, trong đó có các ngành nghề liên quan đến CNTT. Sau những tác động rất lớn từ đại dịch Covid-19, các nhà lãnh đạo doanh nghiệp dù ở quy mô lớn hay nhỏ đều đã nhận thức một cách sâu sắc về mối liên hệ mật thiết giữa khả năng hoạt động theo hình thức online trong mọi khía cạnh, như: vận hành, marketing, khả năng làm việc từ xa tại nhà... với tỷ lệ “sống sót” của doanh nghiệp sau biến cố. Trong bối cảnh đó, mọi nhà quản lý đều mong muốn đẩy mạnh tiến trình số hóa (chuyển đổi số) cho doanh nghiệp của mình. Đây là một trong những yếu tố quan trọng giúp cho chuỗi cung ứng dịch vụ CNTT phát triển mạnh mẽ trong thời gian qua và tương lai.

Hình 2 cho thấy, mức độ đầu tư vào công nghệ của Việt Nam đã phát triển mạnh mẽ trong thời gian qua. Giá trị đầu tư vào lĩnh vực công nghệ trong năm 2021 đã tăng lên mức 1,4 tỷ USD cao hơn rất nhiều so với mức 9 triệu USD vào năm 2013.

Theo Ganeshan và Vethirajan (2020), đại dịch Covid-19 đã làm ảnh hưởng mạnh mẽ tới hoạt động của các doanh nghiệp CNTT nói chung và quy trình

quản trị chuỗi cung ứng dịch vụ CNTT nói riêng, tuy nhiên, ở một góc nhìn lạc quan, chuỗi cung ứng dịch vụ CNTT có những thông tin lạc quan hơn do việc sẵn sàng đầu tư vào lĩnh vực này của chính phủ và các doanh nghiệp.

Nhìn chung, theo đánh giá của chuyên gia CNTT được phỏng vấn, có thể thấy rõ, đại dịch Covid-19 ảnh hưởng tiêu cực đến nhiều ngành nghề khác nhau, trong đó có ngành CNTT nói chung và chuỗi cung ứng dịch vụ CNTT. Cụ thể, các hoạt động vận chuyển, cung cấp thiết bị, nguyên vật liệu bị gián đoạn do các quy định về giãn cách xã hội và cách ly y tế. Đại dịch Covid-19 cùng với các chính sách giãn cách xã hội đã làm cho các doanh nghiệp bắt buộc phải áp dụng quy trình chuyển đổi số để có thể làm việc từ xa. Các nguyên vật liệu không thể đáp ứng kịp thời các nhu cầu cấp bách của các doanh nghiệp. Tuy nhiên, cũng nhờ đại dịch Covid-19, các quy trình CNTT

đã được thúc đẩy để đáp ứng với thời đại và nhu cầu công việc. Do đó, nhu cầu áp dụng công nghệ và sử dụng CNTT được thúc đẩy đáng kể. Ngoài ra, với việc ứng dụng các quy trình quản trị chuỗi cung ứng hiện đại với công nghệ cao đã góp phần cải thiện và nâng cao hiệu quả hoạt động, nâng cao hiệu quả của doanh nghiệp nói riêng và các doanh nghiệp trong mọi ngành nghề của Việt Nam.

KẾT LUẬN

Dựa trên bối cảnh được trình bày ở trên, nghiên cứu này nhằm mục đích đánh giá ảnh hưởng của dịch Covid-19 đối với quản trị chuỗi cung ứng dịch vụ CNTT. Thông qua quá trình phỏng vấn chuyên sâu 5 quản lý dự án cấp trung tại 5 công ty dịch vụ CNTT và tổng quan các tài liệu liên quan, nghiên cứu đã chỉ ra tác động tiêu cực của đại dịch Covid-19 đến nhiều ngành nghề khác nhau, nhưng lại có tác động tích cực đến chuỗi cung ứng dịch vụ CNTT. Theo đó, các doanh nghiệp sẵn sàng chi nhiều hơn cho công nghệ. Các doanh nghiệp CNTT cần tận dụng thời cơ này để phát triển mạnh mẽ hơn trong thời gian tới. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Boonitt, S. Wong, C., Wong, C. (2017), Service supply chain management process capabilities: Measurement development, *International Journal of Production Economics*, 193. 10.1016/j.ijpe.2017.06.024.
2. Burgos, D., Ivanov, D. (2021), *Food retail supply chain resilience and the COVID-19 pandemic: a digital twin-based impact analysis and improvement directions*, *Transportation Research Part E: Logistics and Transportation Review*, Elsevier, 152, 102-412.
3. Cai, M., Luo, J. (2020), Influence of COVID-19 on manufacturing industry and corresponding countermeasures from supply chain perspective, *Journal of Shanghai Jiaotong University (Science)*, 25(4), 409-416.
4. Dudek., Uebernickel., F.Brenner, W. (2009), *Challenges in IT Supply Chain Management*, <http://www.alexandria.unisg.ch/Publicationen/67754>.
5. Ganeshan, M K and .C, Vethirajan (2020), *Covid-19: Impact of information technology industry in India*.
6. Hobbs, J. E. (2021), *The Covid-19 pandemic and meat supply chains*, *Meat Science*, Elsevier, No. January, 108-459.
7. Sawyerr, E. and Harrison, C. (2020), *Developing resilient supply chains: lessons from high-reliability organisations*, *Supply Chain Management*, 25(1), 77-100.
8. Tuấn Việt (2022), *Vốn đầu tư mạo hiểm rót vào các startup tại Việt Nam cao kỷ lục*, truy cập từ <https://cafef.vn/von-dau-tu-mao-hiem-rot-va-o-cac-startup-tai-viet-nam-cao-ky-luc-20220422072132394.chn>.
9. Vietnam Report (2022), *COVID-19 tạo làn ranh phân hóa trên thị trường Công nghệ thông tin - Viễn thông*, truy cập từ <https://vietnamreport.net.vn/COVID19-cao-lan-ranh-phan-hoa-tren-thi-truong-Cong-nghe-thong-tin--Vien-thong-9942-1006.html>.
10. Wang, Y., Wallace, S., Shen, B., Choi, T. (2015), *Service supply chain management: A review of operational models*, *European Journal of Operational Research*.
11. Yaya, S., Yaya, S., Otu, A., Otu, A., Labonte, R. (2020), Globalisation in the time of COVID-19: repositioning Africa to meet the immediate and remote challenges, *Globalization and Health*, 16(1), 1-7.
12. Yu, D. E. C., Razon, L. F., Tan, R. R. (2020), *Can global pharmaceutical supply chains scale up sustainably for the COVID-19 crisis*. *Resources, Conservation and Recycling*, Elsevier, 159, 104-868.

Ảnh hưởng của chất lượng thể chế đến sự phát triển của doanh nghiệp

PHẠM NGỌC DUY*

Tóm tắt

Bài viết sử dụng số liệu từ bộ Chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh (PCI) đại diện cho chất lượng thể chế của 63 tỉnh và các chỉ tiêu đánh giá hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp trong sách trắng Việt Nam, nghiên cứu đã tìm thấy mối liên hệ thuận chiều giữa Chất lượng thể chế và Hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp Việt. Khi Chất lượng thể chế tăng lên 1% điểm, Hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp được đo bằng nhiều chỉ tiêu đều tăng. Điều này cung cấp bằng chứng thực nghiệm về vai trò của cải cách, nâng cao chất lượng thể chế đối với hiệu quả

hoạt động của doanh nghiệp, củng cố hướng cải thiện chất lượng thể chế là đúng đắn.

Từ khóa: PCI, chất lượng thể chế, hiệu quả hoạt động doanh nghiệp

Summary

The article uses Provincial Competitiveness Index (PCI) data which represents the institutional quality of 63 provinces as well as criteria for evaluating the performance of enterprises in Vietnam white paper. As a result, it illustrates that there is a positive relationship between Institutional quality and Performance of Vietnamese enterprises. When Institutional quality increases by 1%, Performance of enterprises measured by many indicators increases. This finding provides an empirical evidence on the role of reform and improvement of institutional quality on business performance, and improving institutional quality is the right thing to do.

Keywords: PCI, institutional quality, business performance

GIỚI THIỆU

Việt Nam đã, đang và sẽ có những cải tiến về thể chế tạo điều kiện thuận lợi nhất cho sự ra đời, phát triển của doanh nghiệp. Từ năm 2005, để đánh giá về chất lượng thể chế các tỉnh trong vai trò tạo động lực cho sự phát triển kinh tế tỉnh nói chung và cho doanh nghiệp nói riêng, Việt Nam đã thực hiện việc đánh giá năng lực cạnh tranh cấp tỉnh của các tỉnh/thành phố trên toàn quốc. Việc đánh giá được điều chỉnh qua các năm nhằm phù hợp với tình hình mới, tạo tiền đề cho những thay đổi thể chế phù hợp với những yêu cầu phát triển mới đáp ứng, hỗ trợ hệ thống doanh nghiệp phát triển.

CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Cơ sở lý thuyết

Vai trò của thể chế đối với doanh nghiệp như trên đã đề cập tác động đến doanh nghiệp theo hướng: (1) Ảnh hưởng đến các doanh nghiệp muốn gia nhập thị trường; (2) Ảnh hưởng đến các doanh nghiệp đang hoạt động trên thị trường.

Theo hướng thứ nhất, nhiều nhà nghiên cứu đã tìm ra mối liên hệ ngược giữa tỷ lệ gia nhập thị trường của doanh nghiệp với việc thắt chặt các quy định, thể chế trong gia nhập thị trường. Desai và cộng sự (2003) tìm thấy bằng chứng cho rằng, khi các quy định tăng lên, thì tỷ lệ rút khỏi thị trường của các công ty châu Âu tăng. Bailey và Thomas (2017) tìm thấy bằng chứng thực nghiệm về mối quan hệ giữa các quy định của liên bang và sự gia nhập của các công ty mới. Kết quả ước tính rằng, khi tăng 10% các quy định của liên bang trong một ngành nhất định, số lượng công ty mới thành lập trong ngành đó giảm 0,47%. Chambers và Munemo (2019) khẳng định rằng, việc thành lập doanh nghiệp mới thấp hơn đáng kể ở các quốc gia có rào cản gia nhập quá cao, chất lượng thể chế yếu hoặc cả hai.

Hướng thứ hai mà các quy định, thể chế tác động đến doanh nghiệp đó là ảnh hưởng tới năng suất của các công ty đang hoạt động. Khi thể chế khiến các

* Viện Kinh tế và quản lý - Đại học Bách khoa Hà Nội

Ngày nhận bài: 15/12/2022; Ngày phản biện: 14/01/2023; Ngày duyệt đăng: 18/01/2023

doanh nghiệp mới gia nhập ngành khó khăn hơn sẽ khiến cho số lượng doanh nghiệp trong ngành không tăng, hoặc giảm đi. Điều này kìm hãm tính cạnh tranh trong ngành và cả nền kinh tế, làm giảm hiệu quả trong phân phối nguồn lực sản xuất của ngành và nền kinh tế. Djankov và cộng sự (2002) tìm ra bằng chứng về sự thất bại thể chế sẽ dẫn đến hiệu quả các tổ chức công cộng giảm sút, tăng các hiện tượng tham nhũng dẫn đến hiệu quả hoạt động doanh nghiệp giảm. Xu (2011) tìm ra bằng chứng thực nghiệm về mối quan hệ thuận chiều giữa sự đơn giản hóa các thủ tục hành chính với năng suất lao động của doanh nghiệp. Dempere và Pauceanu (2022) sử dụng số liệu của 118 nước từ năm 2014 đến năm 2019 kết hợp mô hình tuyến tính tổng quát và mô hình bình phương nhỏ nhất có trọng số tìm thấy mối liên hệ thuận giữa Chỉ số Doanh nhân Toàn cầu và các chỉ số tự do tài chính và kinh doanh.

Các quy định, thể chế ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động doanh nghiệp thông qua việc thay đổi các quy tắc chung, thay đổi các cơ chế khuyến khích. Các nghiên cứu cho thấy, khi chất lượng thể chế yếu kém sẽ tạo điều kiện cho tham nhũng, phân bổ nguồn lực không hiệu quả, nguồn lực sẽ chuyển hướng đến các công ty hiệu quả thấp. Nghiên cứu của Boettke và Coyne (2009) cho thấy, kết quả hoạt động của doanh nghiệp có mối liên hệ trực tiếp với chất lượng thể chế. Theo Khyareh (2021), các chỉ tiêu chất lượng thể chế có tác động đến các hoạt động của doanh nghiệp. Nghiên cứu của Ajide và Osinubi (2022) cho thấy rõ vai trò quan trọng của chất lượng thể chế trong khâu trung gian truyền dẫn ảnh hưởng của viện trợ, kiều hối với hoạt động của doanh nghiệp. Callais và Pavlik (2022) cũng khẳng định tự do kinh tế là nhân tố góp phần nâng cao hiệu quả đầu ra cho doanh nghiệp, như thất nghiệp giảm, số lao động tăng lên hay thu nhập bình quân một lao động tăng.

Mô hình nghiên cứu

Để đánh giá khái quát chất lượng thể chế ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp, mô hình được sử dụng là:

$$\ln X_{it} = \beta_0 + \beta_1 \ln POP_{it} + \beta_2 \ln INCOME_{it} + \beta_3 \ln PCI_{it} + \delta_t + \gamma_i + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

Trong đó: X_{it} là biến phụ thuộc, đo lường hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp thông qua các chỉ tiêu: Số doanh nghiệp đang hoạt động tại các tỉnh, số

lao động, lợi nhuận trước thuế, doanh thu thuần và tổng nguồn vốn của tỉnh i vào năm t ; POP_{it} , $INCOME_{it}$, PCI_{it} lần lượt là dân số, thu nhập bình quân trên người và điểm năng lực cạnh tranh cấp tỉnh của tỉnh i và năm t ; X , POP , $INCOME$, PCI đều được lấy logarit cơ số tự nhiên. δ_t biến giả ảnh hưởng cố định biến thời gian, biến này nhằm kiểm soát các biến động, các cú sốc vĩ mô theo thời gian; γ_i biến giả kiểm soát những đặc trưng riêng của từng vùng ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp; và ε_{it} là các nhiễu hay các nhân tố khác không đo lường được tác động đến hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp.

Mô hình 1 giúp nghiên cứu trả lời câu hỏi PCI sẽ ảnh hưởng tổng quát như thế nào đến hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp. Tuy nhiên, PCI được cấu thành từ 10 biến thành phần, nên để thấy rõ hơn sự tác động của từng thành phần trong PCI nhằm có những cải biến thể chế phù hợp nhất, nghiên cứu sử dụng Mô hình 2 như sau:

$$\ln X_{it} = \beta_0 + \beta_1 \ln POP_{it} + \beta_2 \ln INCOME_{it} + \beta_{3k} \ln Z_{it}^k + \delta_t + \gamma_i + \varepsilon_{it} \quad (2)$$

Trong đó, các biến: X_{it} , POP_{it} , $INCOME_{it}$, PCI_{it} , δ_t , γ_i và ε_{it} giống như trong phương trình 1; Z_{it}^k là chỉ tiêu thành phần thứ k trong 10 chỉ tiêu thành phần cấu thành lên PCI tương ứng gồm: (1) Gia nhập thị trường; (2) Tiếp cận đất đai; (3) Tính minh bạch; (4) Chi phí không chính thức; (5) Chi phí thời gian; (6) Cạnh tranh bình đẳng; (7) Tính năng động; (8) Chính sách hỗ trợ doanh nghiệp; (9) Đào tạo lao động; (10) Thiết chế pháp lý.

Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng số liệu chỉ số PCI được lấy từ nguồn số liệu của Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI), với sự hỗ trợ của Cơ quan Phát triển Quốc tế Hoa Kỳ (USAID) tại Việt Nam. Nghiên cứu sử dụng số liệu năm 2017 và năm 2018 vì: (1) Sách trắng Việt Nam 2019, số liệu doanh nghiệp được công bố cho năm 2017 và 2018. Tổng cục Thống kê đã phát hành các ấn phẩm Sách trắng Việt Nam cho đến năm 2022. Tuy nhiên, để tránh những ảnh hưởng quá lớn từ dịch Covid-19 đến hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp, cũng như chất lượng quản lý, nên nghiên cứu chỉ sử dụng số liệu năm 2017 và 2018; (2) PCI cũng có nhiều lần điều chỉnh các chỉ tiêu cấu thành và lần điều chỉnh cuối cùng của Chỉ số này vào năm 2017, năm 2021, điều chỉnh phương pháp tính toán chỉ số. Với những lý do trên, nghiên cứu tập trung tìm kiếm mối liên hệ giữa chất lượng thể chế và hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp trong 2 năm (2017 và 2018) của 63 tỉnh thành (*Bài viết sử dụng cách viết số thập phân theo chuẩn quốc tế*).

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Trước tiên nghiên cứu xem xét mức độ ảnh hưởng tổng thể của chất lượng thể chế đến kết quả hoạt động của doanh nghiệp bằng Mô hình 1. Kết quả ước lượng (Bảng 1) cho thấy, các nhân tố về Dân số và Thu nhập bình quân đều có mối quan hệ thuận chiều với Hiệu

BẢNG 1: ẢNH HƯỞNG CỦA PCI ĐẾN HIỆU QUẢ HOẠT ĐỘNG CỦA DOANH NGHIỆP

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Biến	lnsoDN	lnsold	lnLNNTT	lnDTT	lnnvon
lnpop	1.017*** (0.0784)	0.859*** (0.0915)	0.744*** (0.223)	0.794*** (0.111)	1.000*** (0.116)
lnincome	1.114*** (0.170)	1.099*** (0.198)	2.208*** (0.488)	1.777*** (0.240)	1.083*** (0.251)
lnPCI	2.536** (1.083)	5.416*** (1.263)	8.698*** (2.962)	5.047*** (1.529)	4.986*** (1.604)
Hằng số	-18.28*** (3.992)	-25.92*** (4.656)	-51.47*** (10.92)	-29.39*** (5.637)	-24.74*** (5.912)
Số quan sát	124	124	108	124	124
R bình phương	0.861	0.850	0.671	0.832	0.793

Ghi chú: Sai số chuẩn được trình bày trong ngoặc đơn; ***, ** và * thể hiện mức ý nghĩa của các tham số ước lượng được tương ứng với 99%, 95% và 90%; soDN, sold, LNNTT, DTT và nvon tương ứng là số doanh nghiệp đang hoạt động tại các tỉnh, số lao động, lợi nhuận trước thuế, doanh thu thuần và tổng nguồn vốn; ln là logarit cơ số tự nhiên; hệ số ước lượng của ảnh hưởng cố định thời gian và vùng không trình bày trong bảng.

BẢNG 2: ẢNH HƯỞNG CÁC CHỈ TIÊU THÀNH PHẦN CỦA PCI ĐẾN HIỆU QUẢ HOẠT ĐỘNG CỦA DOANH NGHIỆP

VARIABLES	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	lnsoDN	lnsold	lnLNNTT	lnDTT	lnnvon
lnpop	0.932*** (0.0804)	0.838*** (0.0961)	0.666*** (0.247)	0.791*** (0.111)	0.924*** (0.120)
lnincome	1.012*** (0.187)	0.965*** (0.223)	1.643*** (0.613)	1.433*** (0.257)	0.995*** (0.279)
Gia nhập thị trường	0.675 (0.574)	0.238 (0.681)	-1.739 (1.745)	-0.167 (0.792)	0.870 (0.861)
Tiếp cận đất đai	-0.00136 (0.554)	1.145* (0.658)	-2.646 (1.731)	0.636 (0.765)	0.515 (0.831)
Tính minh bạch	0.0123 (0.653)	-0.0417 (0.775)	1.196 (1.992)	0.408 (0.902)	0.785 (0.979)
Chi phí thời gian	0.294 (0.504)	-0.111 (0.598)	-0.390 (1.546)	0.143 (0.696)	0.242 (0.756)
Chi phí không chính thức	-0.0870 (0.400)	0.459 (0.475)	2.177* (1.231)	0.613 (0.553)	0.527 (0.600)
Cạnh tranh bình đẳng	-0.451 (0.289)	-0.448 (0.342)	-0.550 (0.878)	-0.838** (0.398)	-1.275*** (0.433)
Tính năng động	0.393 (0.404)	0.904* (0.480)	1.802 (1.281)	1.492*** (0.558)	0.603 (0.606)
Chính sách hỗ trợ DN	1.083** (0.463)	1.420** (0.549)	1.698 (1.467)	0.975 (0.639)	1.913*** (0.694)
Đào tạo lao động	1.432*** (0.510)	1.846*** (0.605)	3.644** (1.712)	2.321*** (0.704)	1.332* (0.765)
Thiết chế pháp lý	-0.614 (0.456)	-0.623 (0.541)	-0.417 (1.342)	-1.529** (0.630)	-0.703 (0.684)
Constant	-9.273*** (1.576)	-7.029*** (1.883)	-15.08*** (5.419)	-9.903*** (2.170)	-8.238*** (2.351)
Observations	124	124	108	124	124
R-squared	0.887	0.872	0.704	0.871	0.830

Ghi chú: Sai số chuẩn được trình bày trong ngoặc đơn; ***, ** và * thể hiện mức ý nghĩa của các tham số ước lượng được tương ứng với 99%, 95% và 90%; soDN, sold, LNNTT, DTT và nvon tương ứng là số doanh nghiệp đang hoạt động tại các tỉnh, số lao động, lợi nhuận trước thuế, doanh thu thuần và tổng nguồn vốn; ln là logarit cơ số tự nhiên; các chỉ tiêu thành phần của thể chế được lấy logarit cơ số tự nhiên; hệ số ước lượng ảnh hưởng cố định của thời gian và vùng không trình bày trong bảng.

quả hoạt động của doanh nghiệp. Cả 5 chỉ tiêu đo lường hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp đều cho cùng một kết quả. Khi Dân số tăng hay Thu nhập bình quân tăng, thì Số lao động, Số doanh nghiệp, Số vốn, Doanh thu thuần và Lợi nhuận trước thuế của doanh nghiệp

đều tăng. Đặc biệt, PCI trong nghiên cứu cũng cho thấy, kết quả tương tự như các nghiên cứu trước. Khi PCI tăng hay Chất lượng thể chế tăng lên một điểm 1%, thì Hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp sẽ tăng. Số lao động sẽ tăng 2,54%, Lợi nhuận trước thuế tăng 8,7% khi PCI tăng 1%. Các chỉ tiêu khác đo lường Hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp cũng cho kết quả tương tự. Điều này khẳng định, Chất lượng thể chế ảnh hưởng rõ nét đến Hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp.

Hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp là một trong những nhân tố quyết định đến sự phát triển kinh tế của mỗi quốc gia. Khi doanh nghiệp hoạt động hiệu quả, tức là các nguồn lực được phân phối hiệu quả, hay nói cách khác là nguồn lực không bị lãng phí. Thông qua kết quả phân tích, Chất lượng thể chế chính là một trong những nhân tố nâng cao hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp. Do vậy, để nâng cao hiệu quả hoạt động, các tỉnh, thành phố trên cả nước cần tập trung nâng cao chất lượng thể chế nói chung; hay nói cách khác cải thiện thể chế sẽ được thể hiện thông qua điểm đánh giá năng lực cạnh tranh cấp tỉnh.

Chất lượng thể chế (điểm PCI) được tổng hợp từ nhiều điểm thành phần. Như trên đã đề cập, PCI được tổng hợp từ 10 chỉ tiêu thành phần, trong đó, chỉ tiêu Tính minh bạch, Chính sách hỗ trợ doanh nghiệp và Đào tạo lao động là 3 chỉ tiêu được gán trọng số lớn nhất (20%) để tính PCI; Chi phí không chính thức gán trọng số 10% và các chỉ tiêu khác được gán trọng số 5%. Điều này cho thấy tầm quan trọng của từng chỉ số đối với hoạt động của doanh nghiệp. Tính minh bạch, Chính sách hỗ trợ doanh nghiệp và Đào tạo lao động là 3 chỉ tiêu thành phần được cho là quan trọng nhất đối với hoạt động doanh nghiệp. Do vậy, việc đánh giá chất lượng thể chế chi tiết theo từng thành phần để thấy được xu hướng tác động, cũng như mức độ tác động từ đó điều chỉnh thể chế phù hợp là quan trọng. Nghiên cứu sử dụng chi tiết 10 chỉ tiêu thành phần để ước lượng mức độ, cũng như xu hướng tác động của chúng lên hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp. Kết quả ước lượng (Bảng 2) cho thấy, Dân số và Thu nhập bình quân ảnh hưởng dương đến Hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp. Riêng đối với Chất lượng thể chế, nghiên cứu không tìm thấy được mối liên hệ giữa Hiệu quả hoạt

động với Chất lượng thể chế của một số chỉ tiêu, như: Gia nhập thị trường, Tính minh bạch, Chi phí thời gian; một số chỉ tiêu thì tác động đến một trong các chỉ tiêu đo lường hiệu quả hoạt động doanh nghiệp, như: Tiếp cận đất đai, Chi phí không chính thức và Thiết chế pháp lý; các chỉ tiêu còn lại ảnh hưởng lên ít nhất hai chỉ tiêu đo lường hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp.

Trong số các chỉ tiêu ảnh hưởng lên ít nhất 2 chỉ tiêu đo lường Hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp, đáng chú ý là Chính sách hỗ trợ doanh nghiệp và Đào tạo lao động. Đây là 2 chỉ tiêu ảnh hưởng đến nhiều tiêu chí đo lường hiệu quả hoạt động doanh nghiệp nhất, trong đó Đào tạo lao động đều có tác động đến cả 5 chỉ tiêu đo lường Hiệu quả hoạt động doanh nghiệp. Điều này cũng cho thấy, việc đánh trọng số của các chỉ tiêu thành phần để tổng hợp PCI. Hai trong số 3 chỉ tiêu quan trọng nhất cấu thành lên PCI đều tác động lên nhiều nhất các chỉ tiêu đánh giá hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp. Và kết quả ước lượng cho thấy, cả 2 chỉ tiêu này đều tác động cùng chiều lên Hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp. Tức là khi chính sách hỗ trợ doanh nghiệp tốt hơn (tăng 1% điểm) số doanh nghiệp, số lao động trong doanh nghiệp hay lượng vốn của doanh nghiệp đều tăng với mức tương ứng là 1%, 1,4% và 1,9%. Đào tạo lao động tác

động thuận chiều đến Hiệu quả hoạt động, khi hoạt động đào tạo lao động tốt hơn (tăng 1% điểm), thì số doanh nghiệp, số lao động trong doanh nghiệp, lượng vốn, doanh thu thuần và lợi nhuận trước thuế đều tăng lên tương ứng với các mức % như sau: 1,4%, 1,3%, 1,8%, 2,3% và 3,6%. Tính năng động và cạnh tranh bình đẳng tác động đến Hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp ở hai chỉ tiêu đo lường. Tính năng động cũng là nhân tố Thể chế tác động tích cực đến hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp. Cạnh tranh bình đẳng làm giảm doanh thu và nguồn vốn của doanh nghiệp, điều này cũng hoàn toàn phù hợp với các nghiên cứu trước đây. Vì khi cạnh tranh tăng lên, thì khả năng tìm kiếm lợi nhuận của các doanh nghiệp hiện có sẽ giảm đi do phải chia sẻ với các doanh nghiệp mới gia nhập thị trường. Còn các chỉ tiêu khác chỉ tác động đến một chỉ tiêu đo lường hiệu quả hoặc không tác động đến chỉ tiêu nào.

KẾT LUẬN

Kết quả nghiên cứu cho thấy, khi chất lượng thể chế được cải thiện, hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp sẽ được nâng lên. Điều này cho thấy rõ vai trò của thể chế đối với hoạt động của doanh nghiệp. Tuy nhiên, nhân tố Thể chế được cấu thành từ nhiều chỉ tiêu thành phần. Nghiên cứu đã cho thấy, 2 trong 3 chỉ tiêu thành phần được gán trọng số lớn nhất để tính chất lượng thể chế tổng hợp ảnh hưởng lớn nhất đến hầu hết các chỉ tiêu đo lường Hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp là Chính sách hỗ trợ doanh nghiệp và Đào tạo lao động; chỉ tiêu Tính năng động hay Cạnh tranh bình đẳng cũng là những thành phần pháp chế ảnh hưởng mạnh mẽ đến hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. AJide, F. M., Osinubi, T. (2022), Foreign Aid And Entrepreneurship In Africa: The Role Of Remittances And Institutional Quality, *Economic Change And Restructuring*, 55(3), doi:10.1007/s10644-020-09305-5.
2. Bailey, J. B., and D. W. Thomas (2017), Regulating Away Competition: The Effect of Regulation on Entrepreneurship and Employment, *Journal of Regulatory Economics*, 52, 237-54.
3. Bjørnskov, C., and Foss, N. (2008), Economic Freedom and Entrepreneurial Activity: Some Cross-Country Evidence, *Public Choice*, 134 (3), 307-28.
4. Boettke, P., and C. Coyne. (2009), Context Matters: Institutions and Entrepreneurship, *Foundations and Trends in Entrepreneurship*, 5(3), 135-209.
5. Callais, J. T., and Pavlik, J. B. (2022), Does economic freedom lighten the blow? Evidence from the great recession in the United States, *Economics of Governance*, DOI:10.1007/s10101-022-00283-0.
6. Chambers, D., Munemo, J. (2019), Regulations, institutional quality and entrepreneurship, *Journal of Regulatory Economics*, 55, 46-66.
7. Desai, M., P. Gompers, and J. Lerner (2003), *Institutions, Capital Constraints and Entrepreneurial Firm Dynamics: Evidence from Europe*, NBER Working Paper No. 10165, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=478675>.
8. Djankov, S., La Porta, R., Lopez-de-Silanes, F., and Shleifer, A. (2002), The Regulation of Entry, *Quarterly Journal of Economics*, 117(1), 1-37.
9. Xu, L. (2011), The Effects of Business Environments on Development: Surveying New FirmLevel Evidence, *World Bank Research Observer*, 26(2), 310-340.

Phát triển mô hình kinh doanh linh hoạt

TRƯƠNG ĐÌNH HẢI THỤY*
NGUYỄN THỊ TRẦN LỘC**
PHẠM NGỌC TRÌNH***

Tóm tắt

Trong môi trường kinh doanh đầy biến động, để tăng trưởng, các tổ chức phải tìm giải pháp để tối đa hóa hiệu quả hoạt động, đồng thời phản ứng nhanh với những thay đổi khó lường. Agility là khái niệm nâng cao sức mạnh của năng lực tổ chức, cung cấp các đề xuất có giá trị dẫn đến khách hàng hài lòng hơn và nhân viên hạnh phúc hơn, chi phí vận hành thấp hơn và hiệu suất tốt hơn. Ngoài ra, các tổ chức nên thiết lập sự liên kết chặt chẽ giữa năng lực công nghệ thông tin (CNTT) và các khía cạnh khác của tổ chức.

Từ khóa: nhanh nhẹn, mô hình kinh doanh linh hoạt, quản lý quy trình kinh doanh, lực lượng lao động linh hoạt

Summary

In a volatile business environment, in order to grow, organizations must find solutions to maximize operational efficiency and react quickly to unpredictable changes. Agility is the concept that empowers organizational capability and provides valuable suggestions. As a result, customers are more satisfied, employees are happier, operating costs are lower, and performance is better. This paper suggests that organizations should establish strong linkages between information technology capabilities and other aspects.

Keywords: agile, agile business model, business process management, agile workforce

GIỚI THIỆU

Mô hình kinh doanh là công cụ thực hiện chiến lược; việc thực hiện thành công chiến lược được thúc đẩy bởi kết quả tích cực trong việc xây dựng các khả năng phù hợp để điều chỉnh tốt hơn mục tiêu kinh doanh và mô hình hoạt động. Với những tiến bộ công nghệ, cùng với nhu cầu ngày càng phức tạp của khách hàng và sự cạnh tranh gay gắt hơn trên thị trường, các công ty cần rút ngắn thời gian đáp ứng để nắm bắt giá trị (Bayley, Bersohn, Chaudhry và Poniatowski, 2017). Bài viết này đề cập đến lợi ích của mô hình kinh doanh linh hoạt (ABM) như một cơ chế hữu ích để tối đa hóa hiệu quả hoạt động. Mô hình kinh doanh linh hoạt giúp tăng cường khả năng và tính linh hoạt của các tổ chức trong việc phản ứng nhanh hơn với những thách thức bên ngoài.

CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Cơ sở lý thuyết

Khái niệm về mô hình kinh doanh linh hoạt (Agile Business Modeling - ABM)

Sự chuyển đổi linh hoạt ở toàn bộ tổ chức là một tổ

chức linh hoạt hoặc ở cấp bộ phận/chức năng, có thể giải phóng tiềm năng đầy đủ nhất của lực lượng lao động để tạo ra kết quả hài lòng hơn với chi phí hoạt động thấp hơn làm cho nhân viên hạnh phúc hơn và trải nghiệm khách hàng tốt hơn (Jaboul và cộng sự, 2021). Sự linh hoạt là phương pháp đổi mới bắt đầu bằng “công nghệ thông tin được cách mạng hóa” với “sự phát triển phần mềm, chất lượng và tốc độ đưa ra thị trường được cải thiện” được thúc đẩy bởi bộ phận CNTT năng động và hiệu quả hơn.

Theo Baylay và cộng sự (2017), sự chuyển đổi linh hoạt được hỗ trợ bởi các mô hình hoạt động kỹ thuật số nhằm nâng cao quyền tự chủ của các đơn vị kinh doanh trong doanh nghiệp. Tính linh hoạt trong kinh doanh thường được kích hoạt bởi năng lực CNTT.

Quản lý quy trình kinh doanh

Quản lý quy trình kinh doanh là một quy trình bao gồm các hoạt động cụ thể khác nhau được thực hiện bởi con người hoặc máy móc để tạo ra các giá trị đáp

*, **, ***, Trường Đại học Tài chính - Marketing

Ngày nhận bài: 20/12/2022; Ngày duyệt đăng: 05/01/2023; Ngày phản biện: 11/01/2023

ứng mục tiêu kinh doanh và chiến lược của các tổ chức. Về mặt hệ thống, việc quản lý các quy trình kinh doanh có liên quan đến việc tùy chỉnh các hoạt động; thực hiện kế hoạch hành động; phát hiện và ghi lại các diễn biến; đo lường, giám sát, kiểm soát kết quả.

Mô hình hóa quy trình kinh doanh

Mô hình hóa quy trình kinh doanh là sự kết hợp giữa mô hình kinh doanh và mô hình quy trình để đảm bảo quá trình tạo ra các giá trị và phân phối các giá trị đó đến các đối tượng mục tiêu diễn ra suôn sẻ. Theo đó, các mối quan hệ cụ thể của các hoạt động có thể được trình bày theo những cách thức nào trong các quy trình hoạt động và thủ tục. Mô hình kinh doanh quy định khuôn khổ cơ bản của việc sử dụng các nguồn lực phù hợp thành các giá trị thực. Nó chỉ ra câu hỏi “cách thức” việc chuyển giao được thực hiện bởi các hoạt động cụ thể nào hoặc quy trình kinh doanh.

Chuyển đổi nhanh nhẹn (Agile)

Agile là cách làm việc có thể tối đa hóa toàn bộ tiềm năng của các cá nhân, đồng thời mang lại giá trị và hiệu suất cao nhất như mong đợi và thậm chí hơn thế nữa (Jadoul, Mahadevan và Risch, 2021). ABM hỗ trợ tốc độ phục vụ và khả năng phục hồi trong cách phản hồi các câu hỏi của khách hàng, mang lại trải nghiệm tuyệt vời hơn cho khách hàng.

Việc chuyển đổi sang ABM liên quan đến hầu hết các quy trình hoạt động, cấu trúc của một tổ chức, chiến lược và công nghệ được sử dụng. Đó là một vòng tròn lặp đi lặp lại với các kế hoạch từng bước và từng phần cả về lập kế hoạch trước và hiệu chỉnh theo thời gian thực. Về cơ bản, nó liên quan đến những điều chỉnh lớn trong các lĩnh vực quản trị cơ cấu, văn hóa và quản lý con người, lập kế hoạch lực lượng lao động, quy trình và cơ chế của toàn bộ doanh nghiệp, nhóm và cá nhân, hệ thống hỗ trợ, kiến trúc công nghệ...

Nguyên tắc cơ bản của việc áp dụng ABM là các nhóm và cá nhân ít phụ thuộc nhau nhất, đồng thời đảm bảo thực hiện các mục tiêu kinh doanh để tạo ra giá trị. Việc chuyển đổi được thực hiện từ cấp độ nhóm và tích lũy toàn bộ tổ chức. Như vậy, điểm mấu chốt là làm thế nào để di chuyển thành công các nhóm đến các vị trí phụ thuộc lẫn nhau trong trục chính của chuỗi tạo giá trị (Comella-Dorda và cộng sự, 2020).

Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng phương pháp tổng quan tài liệu có cấu trúc. Phương pháp này gồm 4 giai đoạn chính như sau: (1) Hình thành dữ liệu học thuật; (2) Tinh chỉnh dữ liệu; (3) Đánh giá tính hợp lệ của dữ liệu; (4) Phân tích và kết luận. Quá trình thu thập, đánh giá và phân loại các nguồn dữ liệu học thuật bằng Google Scholar và các từ khóa phù hợp; sau đó, lọc chúng cho một rõ tài liệu có thể áp dụng để trích xuất nội dung phù hợp nhất để điều tra, phân tích và kết luận thêm.

Sử dụng Google Scholar làm nền tảng chính để thu thập dữ liệu học thuật, bước 1 bắt đầu với một số lượng lớn các bài báo tiềm năng. Kết quả tìm kiếm cho thấy hàng nghìn cuộc thảo luận theo từ khóa chính “Mô hình kinh doanh linh hoạt” - khoảng 17.100 kết quả liên quan đến các ngữ cảnh và chủ đề khác nhau kể từ năm 2015. Như vậy, cơ sở dữ liệu ban đầu (Bước 1) của quá trình nghiên cứu có $n = 17.100$ bài báo.

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Mô hình kinh doanh linh hoạt và phát triển

ABM và sự chuyển đổi

Nếu nền tảng lý thuyết chủ yếu đề cập đến sự thay đổi đối với mô hình linh hoạt, thì câu hỏi thực tế theo quan điểm điều hành và quản lý là làm thế nào để cung cấp các thay đổi theo cách có hệ thống mà không hoặc ít tác động nhất đến các hoạt động hiện tại. Những phát hiện của Zacarias, Martins và Goncalves (2017) ủng hộ các lớp hành động và những thay đổi dần dần trong thực hành hàng ngày. Việc điều chỉnh lại trong quá trình chuyển đổi nhanh mang lại khả năng đáp ứng thời gian thực theo cách cải tiến liên tục.

ABM và sự liên kết năng lực CNTT

Chia sẻ ý kiến chung với việc kích hoạt ABM bằng năng lực CNTT, các khảo sát cho thấy, tiềm năng tích hợp công nghệ vào hoạt động để tạo ra các yếu tố giá trị gia tăng hoặc các thành phần khác biệt cho phép tăng tốc khả năng của các tổ chức trong việc phản ứng rất nhanh với các áp lực bên ngoài. Việc áp dụng tính linh hoạt có tác động lên toàn bộ cấu trúc doanh nghiệp và điều đó đề cập đến việc tái cấu trúc để liên kết công nghệ với các mục tiêu kinh doanh, quy trình vận hành và hệ thống. Vì ABM ảnh hưởng đến các khía cạnh tài chính và xã hội, nó liên quan đến sự phát triển của công ty bằng cách đạt được những thay đổi về môi trường và xã hội. Việc tích hợp thông tin, công nghệ và con người vào quá trình chuyển đổi linh hoạt sẽ mang lại những thành tựu cho mục tiêu kinh doanh.

Tương tự Caceres và Gomez (2019), Zacarias và cộng sự (2017) nêu những lỗ hổng trong quản lý quy trình kinh doanh hiện tại do kết quả của việc đánh giá sai khả năng CNTT với các khía cạnh tổ chức, công việc hàng ngày và quy trình kinh doanh. Năng lực CNTT là điều kiện cơ bản để áp dụng ABM. Mối quan tâm chính là trình độ/ chuyên môn về năng lực CNTT tổ chức phải trang bị.

ABM và đổi mới

Sự nhanh nhẹn củng cố tầm quan trọng của sự đổi mới bằng cách nhanh chóng chuyển đổi quy trình sản xuất nội bộ sang công nghệ mới và điều chỉnh các quy trình vận hành hợp lệ vào các dòng sản phẩm mới. Vai trò của sự nhanh nhẹn như một phần không thể thiếu của khung năng lực động. Khả năng năng động rút ngắn việc đạt được sự nhanh nhẹn với ít sự đánh đổi nhất. Đòn bẩy của việc giảm thiểu tổn thất về hiệu quả và đạt được sự linh hoạt đi đôi với những rủi ro được nhận thức vốn có đối với những thay đổi đổi mới để đáp ứng yêu cầu của thị trường. Nói cách khác, sự đổi mới giúp tận dụng các cơ hội và sự nhanh nhạy chứng thực tốc độ nhanh chóng trong việc nắm bắt các ý tưởng và biến chúng thành hoạt động kinh doanh. Nó có khả năng đẩy nhanh quá trình đổi mới và tích hợp chúng vào các mô hình kinh doanh để tạo ra giá trị (Brand và cộng sự, 2021).

Lực lượng lao động nhanh nhẹn

Kết hợp với nhận thức của Brosseau và cộng sự (2019) và Jadoul và cộng sự (2021), con người là một trong bốn trụ cột của chuyển đổi nhanh. Vì vậy, lực lượng lao động nhanh nhẹn là cần thiết nhất hiện nay. Khả năng của các tổ chức phản ứng nhanh chóng với những thách thức và cơ hội bên ngoài, với mức độ tham gia lớn, nhận xét về vai trò quan trọng của nhân viên của họ (Gottfredson, 2019). Nguồn nhân lực có thể mang lại lợi thế cạnh tranh bền vững cho các công ty. Là nền tảng lý thuyết của ABM và các khái niệm liên quan, các cá nhân có tư duy phát triển và toàn bộ tổ chức sẵn sàng thay đổi và thích nghi là những động lực và chất xúc tác đủ điều kiện cho mọi chuyển đổi. Ba yếu tố liên tục thay đổi tư duy để đạt được sự linh hoạt ở cấp độ nhân viên là: tư duy phát triển; tư duy cởi mở; tư duy thăng tiến với vai trò tích cực. Quyền tự chủ trong công việc là công cụ hoàn hảo để tăng cường sự gắn kết; tuy nhiên, nó sẽ không hữu ích khi nhân viên có tư duy phản kháng.

Gottfredson (2019), Jerath (2019) khẳng định, tầm quan trọng của việc học cách đào tạo lại kỹ năng và nâng cao kỹ năng của nhân viên đến mức có tư duy phát triển và sẵn sàng tạo ra công việc của họ cho các phương tiện làm việc nhanh nhẹn mới. Lực lượng lao động nhanh nhẹn không khác với ABM vì lực lượng lao động là một trong những nguồn lực nội bộ mà các tổ chức phải sử dụng một cách bền vững và hiệu quả nhất. Nếu mô hình quy trình liên quan đến việc sắp xếp hợp lý các nguồn lực và hoạt động hữu hình, thì việc lập kế hoạch lực lượng lao động linh hoạt liên quan đến việc trang bị các kỹ năng hành vi hướng tới ABM (Jerath, 2019).

Những thách thức chính trong việc lập kế hoạch và phát triển lực lượng lao động nhanh nhẹn cho các công ty do những hạn chế về nguồn lực, cam kết và công nghệ. Các tổ chức đang gặp khó khăn trong việc chuyển đổi hành vi và tư duy của lực lượng lao động sang mô hình linh hoạt hơn. Bên cạnh sự hợp tác chức năng, các giải pháp công nghệ tiên tiến để lập kế

hoạch tài nguyên và khả năng tiếp cận phân tích dữ liệu là điều cần thiết cho việc lập kế hoạch lực lượng lao động nhanh nhẹn. Maurer (2015) đã áp dụng quan điểm tổ chức trong việc tìm kiếm các giải pháp để tạo ra một lực lượng lao động nhanh nhẹn trên 2 khía cạnh chính: (i) Nâng cao chất lượng của việc lập kế hoạch làm việc chiến lược bằng các mối quan tâm về phân tích dữ liệu và công nghệ; (ii) Tái cấu trúc hệ thống phân cấp hoạt động truyền thống. Nếu phần trước phản ánh các phản ứng mang tính hệ quả trong các thay đổi của mô hình quy trình, thì phần sau đề cập đến khía cạnh cấu trúc quản trị được cho là sẽ tạo ra tác động to lớn đối với việc tạo ra lực lượng lao động nhanh nhẹn.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

Kết luận

Mô hình hóa kinh doanh linh hoạt là một trong những cơ chế thực thi chiến lược tốt nhất cần được cân nhắc trong quá trình tìm kiếm các giải pháp để làm được nhiều việc hơn với ít áp lực hơn đến năng lực nội bộ của các tổ chức. ABM có nhiều định dạng ứng dụng và áp dụng khác nhau, phần lớn phụ thuộc vào bối cảnh bên ngoài, cấu trúc thị trường, tình hình nội bộ, mô hình quy trình và kinh doanh hiện có cũng như kết quả mong muốn của các công ty. Trên hết, đó là sự sẵn sàng của toàn bộ tổ chức để thích ứng với những thay đổi bên ngoài, tồn tại qua sự hỗn loạn và phát triển trong cuộc cạnh tranh. Các nghiên cứu thực nghiệm đã xác nhận lợi ích của chuyển đổi linh hoạt trong việc thúc đẩy khả năng đáp ứng nhanh chóng cho sự phát triển và đổi mới. Agility yêu cầu điều chỉnh lại một số hoạt động và thành phần trong 4 trụ cột: con người, công nghệ, cấu trúc, quy trình. Sự nhanh nhẹn không mang lại những thành tựu về mục tiêu, nhưng nó định hướng một môi trường làm việc mới với ít sự phụ thuộc hơn trong việc đưa ra quyết định và sắp xếp công việc để nâng cao sức mạnh và quyền tự chủ của từng cá nhân. Nó nâng cao khả năng của các cá nhân trong việc cung cấp các giá trị bằng tiềm năng tối đa. Xem nguồn nhân lực là động lực có giá trị nhất của chuyển đổi nhanh, tức là các tác nhân chính thực hiện tất cả các quy trình sửa đổi, lực lượng lao động nhanh nhẹn hiện đang có nhu cầu cấp thiết trong các tổ chức.

Sau đây là một số khuyến nghị theo hai hướng liên tục: áp dụng ABM ở cấp độ tổ chức và lập kế hoạch lực lượng lao động linh hoạt. Trên cơ sở những sự liên kết cần thiết, việc áp dụng ABM đòi hỏi chiến lược linh hoạt hợp lý để đảm bảo tính nhất quán trong việc điều chỉnh các quy trình và hệ thống nội bộ theo bốn lĩnh vực con người - công nghệ - cơ cấu - quy trình. Chiến lược này bao gồm bốn lĩnh vực: (1) Nâng cao vai trò của chức năng CNTT và điều chỉnh năng lực CNTT phù hợp với các khả năng chức năng để tạo ra đề xuất có giá trị; (2) Xem xét lại và tinh chỉnh các quy trình kinh doanh hiện tại theo các quan điểm khác nhau về chức năng, hành vi, thông tin; và tổ chức; (3) Kích hoạt các sáng kiến cho trải nghiệm của khách hàng bằng cách sử dụng bản thiết kế dịch vụ để khám phá các lỗ hổng để cải thiện; (4) Chiến lược nguồn nhân lực.

Một số khuyến nghị

Đề cập đến các hành vi cá nhân và tổ chức hướng tới chuyển đổi nhanh, 3 khía cạnh cần lưu ý được khuyến nghị: Sức mạnh cá nhân và tư duy phát triển có thể đạt được thông qua đào tạo và phát triển; Trao đổi thông tin giữa các nhóm nhằm duy trì sự gắn kết giữa các nhóm, ngăn chặn tình trạng tự chủ quá mức dẫn

đến phá vỡ hợp tác nội bộ; Sự sẵn sàng của toàn bộ tổ chức trong việc thích nghi và thay đổi. Cụ thể, một số kiến nghị như sau:

- Tăng cường thực hành trao quyền thay cho hình thức kiểm soát quản lý chặt chẽ. Phát triển quá trình học tập để lấy kiến thức thay vì sử dụng kiến thức chuyên môn làm giảm cơ hội để nhân viên phát huy ý tưởng và tự tin hơn với các giải pháp sáng tạo. Thay đổi cơ cấu tổ chức với ranh giới mềm nhằm nâng cao hiểu biết của đội ngũ về chức năng, nhiệm vụ một cách có hệ thống. Đây được coi là nền tảng cơ bản để họ xây dựng bức tường ảo về phạm vi trách nhiệm.

- Lập kế hoạch lực lượng lao động linh hoạt liên quan đến 3 lĩnh vực khuyến nghị: *Thứ nhất*, vì có sự phụ thuộc lẫn nhau cao hơn giữa các cá nhân và nhóm, nên việc liên lạc trực tuyến với các luồng thông tin đầy đủ là điều cần thiết; *Thứ hai*, thực hành workflex cần cải thiện nhiều hơn nữa. Vì ABM cũng đề cập đến khía cạnh xã hội nên các tổ chức cũng không thể thoát khỏi những ảnh hưởng của xã hội, chẳng hạn như xu hướng làm việc từ xa do tác động của Covid-19; *Thứ ba*, kết hợp với việc xem xét lại cơ cấu tổ chức, sử dụng các kỹ thuật hiện đại và phân tích dữ liệu để dự đoán các yêu cầu về lực lượng lao động trong tương lai về cả chất lượng và số lượng là hết sức quan trọng đối với việc thu hút nguồn nhân lực chất lượng.

Nhìn chung, bằng cách sắp xếp lại các quy trình và hoạt động nội bộ, các tổ chức có thể nâng cao khả năng đối phó với sự hỗn loạn bên ngoài và nắm bắt các cơ hội thị trường một cách nhanh hơn. Đây chính là đầu mối để duy trì lợi thế cạnh tranh và giữ vững vị thế. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bayley, N., Bersohn, D., Chaudhry, A. and Poniatowski, S. (2017), *Adapt to survive: an agile operating model for the digital age*, Accenture, retrieved from <https://www.accenture.com/acnmedia/pdf-67/accenture-strategy-adapt-to-survive-pov.pdf>.
2. Caceres, J. G., and Gómez, A. R. (2019), Business architecture: A differentiating element in the growth of organizations, *Journal of Physics: Conference Series*, June 2019. IOP Publishing, 1257(1)
3. Comella-Dorda, S., Handscomb, C., and Zaidi, A. (2020), *Agility to action: operationalizing a value-driven agile blueprint*, McKinsey, retrieved from <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/agility-to-action-operationalizing-a-value-driven-agile-blueprint>.
4. Gottfredson, R. (2019), *Viewpoint: how to develop an agile workforce*, SHRM, retrieved from <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/organizational-and-employee-development/pages/viewpoint-how-to-develop-an-agile-workforce.aspx>.
5. Jadoul, Q., Mahadevan, D., and Risch, P. (2021), *How agile can power frontline excellence*, McKinsey, retrieved from <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/how-agile-can-power-frontline-excellence>.
6. Jerath, A. (2019), *Winning strategies to build an agile and skilled workforce for the future*, SHRM, retrieved from <https://www.shrm.org/shrm-india/pages/winning-strategies-to-build-an-agile-and-skilled-workforce-for-the-future.aspx>.
7. Peters, R. (2020), *Is spotlighting strengths the way to success?*, CIPD, retrieved from <https://www.cipd.co.uk/news-views/changing-work-views/future-work/thought-pieces/spotlighting-strengths#gref>.
8. Zacarias, M, Martins, P. V., and Goncalves, A. (2017), An agile business process and practice meta-model, *Procedia Computer Science*, 121, 170-177.

Áp dụng chuẩn mực báo cáo tài chính quốc tế ở các doanh nghiệp Việt Nam - Lý luận và thực tiễn

NGUYỄN LA SOA*

Tóm tắt

Bài viết phân tích, đo lường và so sánh mức độ sẵn sàng áp dụng chuẩn mực báo cáo tài chính quốc tế (IFRS) đối với các loại hình doanh nghiệp Việt Nam. Kết quả cho thấy, mức độ sẵn sàng áp dụng IFRS ở các doanh nghiệp Việt Nam là chưa cao. Hơn thế nữa, nghiên cứu cũng chỉ ra rằng, có sự khác nhau về mức độ sẵn sàng áp dụng IFRS ở các doanh nghiệp theo thị trường chứng khoán niêm yết và theo quy mô của doanh nghiệp. Từ đó, nghiên cứu đã đưa ra các khuyến nghị nhằm khuyến khích các doanh nghiệp Việt Nam đẩy nhanh quá trình lập báo cáo tài chính theo IFRS, thu hút đầu tư, nâng cao năng lực cạnh tranh và thúc đẩy hội nhập quốc tế.

Từ khóa: áp dụng IFRS, IFRS, báo cáo tài chính

Summary

This study aims to analyze, measure and compare the readiness to apply IFRS for types of enterprises in Vietnam. Research results show that the level of readiness to apply IFRS in Vietnamese enterprises is not high. Moreover, there are differences in the willingness to apply IFRS in enterprises by listed stock market and by size. From those findings, recommendations are made to encourage Vietnamese enterprises to accelerate the process of preparing financial statements according to IFRS so as to attract investment, improve competitiveness and promote international integration.

Keywords: application of IFRS, IFRS, financial statements

GIỚI THIỆU

IFRS (International Financial Reporting Standards) là các chuẩn mực báo cáo tài chính quốc tế, gồm các chuẩn mực kế toán được ban hành bởi Hội đồng chuẩn mực kế toán quốc tế (IASB) với mục tiêu đặt ra các quy tắc chung để báo cáo tài chính có thể thống nhất, minh bạch và có thể so sánh trên toàn thế giới. Lập và trình bày báo cáo tài chính theo IFRS sẽ làm gia tăng niềm tin với nhà đầu tư, thúc đẩy phát triển thị trường vốn toàn cầu, mở rộng quan hệ hợp tác và tăng sức cạnh tranh của doanh nghiệp trên trường quốc tế. Ở Việt Nam, ngày 16/3/2020, Bộ Tài chính đã ban hành Quyết định số 345/QĐ-BTC phê duyệt Đề án áp dụng chuẩn mực báo cáo tài chính (IFRS) tại Việt Nam. Theo đó, sau năm 2025 quy định áp dụng bắt buộc đối với từng nhóm doanh nghiệp thuộc các đối tượng cụ thể dựa trên khả năng sẵn sàng, nhu cầu và tình hình thực tế của doanh nghiệp. Vì vậy, trong giai đoạn này, rất cần các hoạt động tuyên truyền, hỗ trợ các doanh nghiệp hiểu biết về IFRS, nắm được những lợi ích từ việc lập báo cáo tài chính theo IFRS, để từ đó nhận sự hỗ trợ của các nhà quản trị doanh nghiệp trong việc ủng hộ áp dụng IFRS. Nghiên cứu của tác giả được

thực hiện để khuyến khích nhà quản trị các doanh nghiệp đẩy nhanh quá trình vận dụng IFRS ở doanh nghiệp, tăng lợi thế cạnh tranh và hội nhập quốc tế.

CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Cơ sở lý thuyết

Khái niệm mức độ sẵn sàng áp dụng IFRS được các học giả tiếp cận theo nhiều hướng khác nhau. Moqbel và cộng sự (2013) cho rằng, mức độ sẵn sàng áp dụng IFRS là mức độ quen thuộc với IFRS, cũng như là khả năng nhận thức về tính hữu ích và rủi ro khi áp dụng IFRS. Guerreiro và cộng sự (2008) định nghĩa, mức độ sẵn sàng áp dụng IFRS là khả năng áp dụng đầy đủ IFRS, sự quen thuộc được hiểu theo kiến thức và năng lực của đơn vị trong việc sử dụng IFRS. Nghiên cứu của Omri và Akrimi (2011) cho rằng, mức độ sẵn sàng áp dụng IFRS là các hoạt động thay đổi để phù hợp với hệ thống IFRS.

* Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Ngày nhận bài: 20/12/2022; Ngày duyệt đăng: 10/01/2023; Ngày phản biện: 15/01/2023

BẢNG 1: NỘI DUNG THANG ĐO CỦA NHÂN TỐ MỨC ĐỘ SẴN SÀNG ÁP DỤNG IFRS

Mức độ sẵn sàng áp dụng IFRS (Willingness to adopt IFRS)		Nguồn
WA1	Nhà quản trị doanh nghiệp đã có hiểu biết về IFRS, nhận thức được những lợi ích và thách thức khi áp dụng IFRS	Moqbel và cộng sự, 2013; Guerreiro và cộng sự, 2008; Omri và Akrimi, 2011; Phan và cộng sự, 2018
WA2	Doanh nghiệp đã sẵn sàng để thay đổi tiêu chuẩn tuyển dụng nhân viên phòng kế toán theo yêu cầu áp dụng IFRS	
WA3	Doanh nghiệp sẵn sàng hỗ trợ công tác đào tạo nhân viên phòng kế toán để đáp ứng việc áp dụng IFRS	
WA4	Doanh nghiệp đã sẵn sàng chuẩn bị hệ thống cơ sở vật chất và công nghệ để đáp ứng việc áp dụng IFRS	
WA5	Doanh nghiệp sẵn sàng chuẩn bị nguồn lực tài chính để đáp ứng việc áp dụng IFRS	

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp

Như vậy, có nhiều cách tiếp cận khác nhau về mức độ sẵn sàng áp dụng IFRS. Việc sử dụng một hệ thống IFRS không phải chỉ có quan điểm chủ quan từ phía các nhà chính sách, mà còn phải có được sự chuẩn bị sẵn sàng từ phía các doanh nghiệp áp dụng. Vì vậy, mức độ sẵn sàng áp dụng IFRS của các doanh nghiệp trong nghiên cứu này là sự chuẩn bị những hoạt động thay đổi từ phía bản thân doanh nghiệp để phù hợp với hệ thống IFRS. Để làm được điều này, các nhà quản lý doanh nghiệp cần phải nhận thức được lợi ích của việc lập báo cáo tài chính theo IFRS, để từ đó sẵn sàng tạo ra cơ hội cho bộ phận kế toán của công ty được đào tạo, tiếp cận và hiểu biết sâu với hệ thống IFRS. Chính vì vậy, nghiên cứu sử dụng các thang đo ở Bảng 1 để đánh giá về mức độ sẵn sàng áp dụng IFRS ở doanh nghiệp Việt Nam.

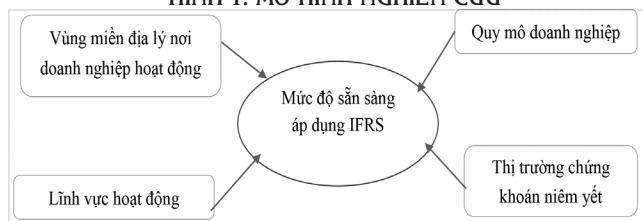
Mô hình nghiên cứu

Từ tổng quan các nghiên cứu liên quan và tình hình doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam, tác giả dự kiến những đặc điểm của doanh nghiệp có ảnh hưởng đến mức độ sẵn sàng áp dụng IFRS để lập và trình bày báo cáo tài chính ở các doanh nghiệp Việt Nam, bao gồm: (1) Vùng miền địa lý nơi doanh nghiệp hoạt động; (2) Lĩnh vực hoạt động; (3) Thị trường chứng khoán niêm yết và (4) Quy mô doanh nghiệp. Tiếp đó, tác giả tham vấn ý kiến chuyên gia và điều chỉnh một lần nữa để phù hợp nhất với điều kiện thực tế ở các doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam. Mô hình nghiên cứu bao gồm 4 nhân tố được xây dựng tại Hình 1.

Phương pháp nghiên cứu

Trong phương pháp nghiên cứu định tính, tác giả đã xây dựng 5 thang đo cho biến phụ thuộc “Mức độ sẵn sàng áp dụng IFRS ở các doanh nghiệp”. Thang

HÌNH 1: MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU



Nguồn: Tác giả đề xuất

đo Likert 5 điểm (từ 1 điểm tương ứng với mức độ Rất thấp cho đến 5 điểm tương ứng với mức độ Rất tốt) được dùng để đo lường biến phụ thuộc. Đối tượng khảo sát là nhà quản trị cấp cao, giám đốc tài chính, kế toán trưởng tại các doanh nghiệp ở Việt Nam. Thời gian khảo sát từ tháng 01/2022 đến tháng 6/2022. Số phiếu khảo sát phát ra là 940 phiếu, thu về 465 phiếu, số phiếu hợp lệ được đưa vào nghiên cứu là 312 phiếu. Phiếu khảo sát sơ bộ được xây dựng và gửi đến đối tượng khảo sát thông qua ứng dụng Google biểu mẫu.

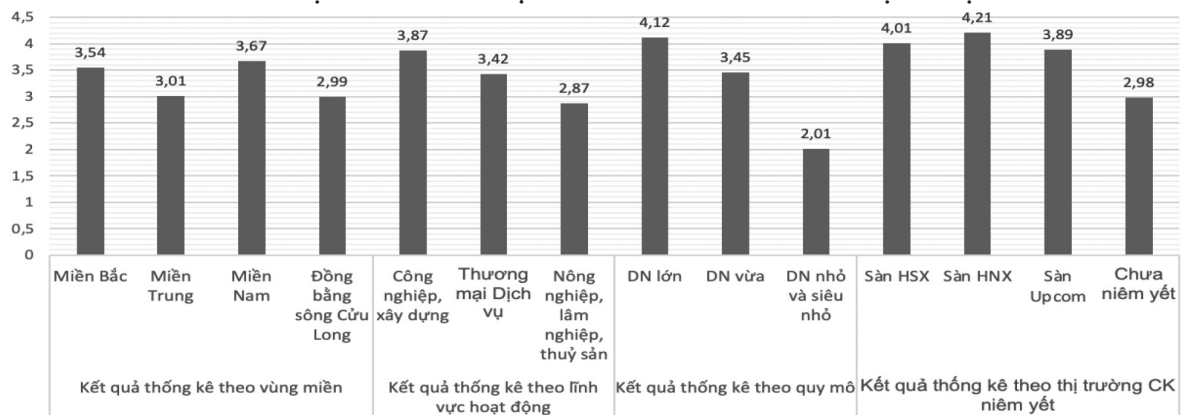
Trong phương pháp nghiên cứu định lượng, dữ liệu thu được từ khảo sát được xử lý bằng phần mềm SPSS 26. Trước hết, kiểm định về độ tin cậy của thang đo biến phụ thuộc mức độ sẵn sàng áp dụng IFRS thông qua hệ số Cronbach’s Alpha. Sau đó, kiểm định One - Way ANOVA được sử dụng để kiểm định giá trị trung bình và phân tích sự khác biệt về mức độ sẵn sàng áp dụng IFRS ở các nhóm doanh nghiệp khác nhau theo vùng miền, theo lĩnh vực hoạt động, theo thị trường chứng khoán niêm yết và theo quy mô của doanh nghiệp.

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN

Đánh giá chung về mức độ sẵn sàng áp dụng IFRS của các doanh nghiệp Việt Nam

Kết quả ở Hình 2 cho thấy, nhìn chung, mức độ sẵn sàng của các doanh nghiệp Việt Nam để áp dụng IFRS chưa cao. Xét theo vùng miền, thì mức điểm trung bình dao động từ 2,99-3,67 trên thang 5 và các doanh nghiệp ở miền Nam có mức độ sẵn sàng áp dụng IFRS cao nhất. Theo lĩnh vực hoạt động, mức điểm trung bình dao động từ 2,8-3,85, trong đó các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực công nghiệp và xây dựng có

HÌNH 2: MỨC ĐỘ SẴN SÀNG ÁP DỤNG IFRS CỦA CÁC DOANH NGHIỆP Ở VIỆT NAM



Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu

mức độ sẵn sàng áp dụng IFRS cao nhất. Theo quy mô, mức điểm trung bình dao động từ 2,0-4,12, các doanh nghiệp có quy mô càng lớn, thì càng có nhu cầu và mức độ sẵn sàng để áp dụng IFRS. Theo thị trường chứng khoán niêm yết, mức điểm trung bình dao động từ 2,9-4,21. Trong đó, các doanh nghiệp niêm yết trên Sở Giao dịch chứng khoán Hà Nội (HNX) có mức độ sẵn sàng áp dụng cao nhất, còn các doanh nghiệp chưa niêm yết thì chưa thực sự sẵn sàng cho việc áp dụng IFRS. Điều này chứng tỏ, các doanh nghiệp niêm yết có nhu cầu minh bạch thông tin càng cao, thì mức độ sẵn sàng áp dụng IFRS càng lớn.

Đánh giá độ tin cậy của thang đo

Kết quả phân tích độ tin cậy của thang đo biến phụ thuộc Mức độ sẵn sàng áp dụng IFRS được trình bày ở Bảng 2. Kiểm định Cronbach's Alpha cho thấy, độ tin cậy của các thang đo đều thỏa mãn tiêu chuẩn Cronbach's Alpha > 0,6, hệ số tương quan biến - tổng > 0,3 (Gliem và Gliem, 2003). Như vậy, biến Mức độ sẵn sàng áp dụng IFRS được đo lường bởi 5 thang đo.

Kết quả kiểm định One - way ANOVA

Bảng 3 trình bày kết quả kiểm định One - way Anova cho lần lượt các biến phụ thuộc là: (1) Vùng miền địa lý nơi doanh nghiệp hoạt động; (2) Lĩnh vực hoạt động; (3) Thị trường chứng khoán niêm yết; (4) Quy mô doanh nghiệp. Kết quả cho thấy, hệ số Sig. với các kiểm định của biến Thị trường chứng khoán niêm yết và Quy mô doanh nghiệp đều < 0,05, nên có sự khác biệt có ý nghĩa về mức độ sẵn sàng áp dụng IFRS của các doanh nghiệp theo thị trường chứng khoán niêm yết và theo quy mô doanh nghiệp. Hệ số Sig. với các kiểm định của biến Vùng miền địa lý nơi doanh nghiệp hoạt động và Lĩnh vực hoạt động đều > 0,05, do vậy không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê giữa các doanh nghiệp thuộc các vùng miền khác nhau hay thuộc các lĩnh vực khác nhau.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng, mức độ sẵn sàng áp dụng IFRS ở các doanh nghiệp Việt Nam là chưa cao. Hơn nữa, có sự khác nhau về mức độ sẵn sàng áp dụng

IFRS ở các doanh nghiệp theo thị trường chứng khoán niêm yết và theo quy mô của doanh nghiệp.

Từ kết quả nghiên cứu trên, để khuyến khích các doanh nghiệp Việt Nam lập và trình bày báo cáo tài chính theo chuẩn mực IFRS, nâng cao khả năng cạnh tranh, tác giả đưa ra đề xuất khuyến nghị cụ thể cho từng nhóm, nhằm giúp doanh nghiệp tăng mức độ sẵn sàng áp dụng IFRS, cụ thể như sau:

Với các doanh nghiệp quy mô vừa và lớn đã niêm yết trên thị trường chứng khoán

Đây là nhóm doanh nghiệp có mức độ sẵn sàng áp dụng IFRS rất cao và là những doanh nghiệp đang trong giai đoạn chuẩn bị hoặc đã tự nguyện áp dụng bút toán chuyển đổi khi lập báo cáo tài chính từ VAS sang IFRS. Với những nhóm doanh nghiệp này, nhà quản trị đã hiểu tương đối đúng về lợi ích từ lập báo cáo tài chính theo IFRS mang lại. Do vậy, cần có sự hỗ trợ cần thiết từ phía Nhà nước, giúp các doanh nghiệp tiến hành xây dựng lộ trình áp dụng IFRS cụ thể, thay đổi tiêu chí về tuyển dụng nhân viên kế toán nhằm hạn chế phát sinh các chi phí đào tạo nhân viên trong quá trình làm việc tại doanh nghiệp. Doanh nghiệp cũng cần cập nhật các tiến bộ khoa học và phát triển hệ thống công nghệ thông tin, trang thiết bị để giảm thiểu tối đa chi phí đầu tư cho việc nâng cấp công nghệ. Ngoài ra, có thể tiến hành ký kết hợp đồng hợp tác với một số doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực công nghệ cùng thực hiện các chính sách đôi bên cùng có lợi, giúp tiết kiệm được một khoản chi phí, cũng như giúp các doanh nghiệp có được tư vấn chuyên môn từ các chuyên

BẢNG 2: KẾT QUẢ PHÂN TÍCH ĐỘ TIN CẬY CỦA THANG ĐO

Cronbach's Alpha		Số lượng biến quan sát		
		5		
		,629		
Thống kê biến - tổng				
	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến - tổng	Hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến
WA1	14,75	15,510	,659	,751
WA2	13,91	13,912	,546	,659
WA3	12,32	14,915	,670	,841
WA4	11,32	12,915	,570	,742
WA5	10,80	10,060	,420	,600

BẢNG 3: BẢNG ANOVA - KẾT QUẢ KIỂM ĐỊNH ONE - WAY ANOVA

Vùng miền địa lý

	Tổng bình phương	df	Bình phương trung bình	F	Sig.
Giữa các nhóm	91,457	2	45,587	5,104	0,068
Nội nhóm	286,429	28	10,345		
Tổng	356,234	30			

Lĩnh vực hoạt động

	Tổng bình phương	df	Bình phương trung bình	F	Sig.
Giữa các nhóm	89,423	2	45,587	4,254	0,019
Nội nhóm	286,429	28	10,345		
Tổng	356,234	30			

Quy mô doanh nghiệp

	Tổng bình phương	df	Bình phương trung bình	F	Sig.
Giữa các nhóm	91,457	2	45,587	4,276	0,027
Nội nhóm	286,429	28	10,345		
Tổng	356,234	30			

Thị trường chứng khoán niêm yết

	Tổng bình phương	df	Bình phương trung bình	F	Sig.
Giữa các nhóm	91,457	2	45,587	4,276	0,020
Nội nhóm	286,429	28	10,345		
Tổng	356,234	30			

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu

gia trong lĩnh vực công nghệ. Bên cạnh việc phát huy những thế mạnh vốn có, doanh nghiệp cũng cần quan tâm đến công tác bồi dưỡng các kế toán viên của doanh nghiệp, giúp các kế toán viên hiểu và có thể áp dụng IFRS một cách chính xác. Doanh nghiệp cần thực hiện các dự án ký kết với các cơ quan chuyên môn về kế toán, kiểm toán, tài chính để đào tạo nghiệp vụ cho người lao động. Thường xuyên thực hiện các quy định về đào tạo, cập nhật kiến thức

mới, nâng cao kiến thức chuyên môn và đạo đức nghề nghiệp cho kế toán viên trong doanh nghiệp.

Với các doanh nghiệp quy mô vừa, đã niêm yết trên thị trường chứng khoán

Đối với nhóm doanh nghiệp này, thì Nhà nước cần xem xét về việc quy định thời gian bắt buộc áp dụng IFRS. Trong quá khứ, đã xảy ra rất nhiều trường hợp các doanh nghiệp chuyển đổi sang áp dụng IFRS, nhưng chỉ chú trọng đến thời hạn tiến độ do yêu cầu bắt buộc từ Bộ Tài chính, mà không cân nhắc giữa chi phí bỏ ra và lợi ích đạt được. Nếu doanh nghiệp đã sẵn sàng và lên kế hoạch chuyển đổi trong giai đoạn

tự nguyện, thì doanh nghiệp có thể cân bằng giữa chi phí chuyển đổi và lợi ích đạt được, đồng thời kế hoạch này cũng phải có phạm vi đủ rộng để nắm được hết các yêu cầu khắt khe khi áp dụng chuẩn mực. Nhưng nếu doanh nghiệp đang trong giai đoạn bắt buộc áp dụng, thì chi phí chuyển đổi có thể sẽ lớn hơn rất nhiều so với lợi ích mà doanh nghiệp mong muốn nhận về.

Với các doanh nghiệp quy mô nhỏ và vừa, chưa niêm yết trên thị trường chứng khoán

Những doanh nghiệp thuộc nhóm này chưa thực sự sẵn sàng để áp dụng IFRS, bởi họ đang còn e ngại về lợi ích và đang có sự cân nhắc giữa lợi ích và chi phí. Vì vậy,

doanh nghiệp cần có chính sách hỗ trợ nhà quản trị các cấp nâng cao sự hiểu biết về tầm quan trọng cũng như lợi ích của việc vận dụng IFRS đối với doanh nghiệp. Cùng với đó, công tác tuyên truyền hỗ trợ đào tạo từ phía Nhà nước cũng rất cần thiết. Nhà quản lý có thể cân nhắc đẩy mạnh đầu tư nguồn nhân lực, tài lực cho đội ngũ nhân sự bằng cách đưa nhân viên đi đào tạo, học tập, nâng cao chuyên môn, kiến thức liên quan đến IFRS, góp phần nâng cao sự sẵn sàng áp dụng của doanh nghiệp. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Aboagye Otchere, F., Agbeibor, J. (2012), The International Financial Reporting Standard for Small and Medium sized Entities (IFRS for SMES): suitability for small businesses in Ghana, *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 10(2), 190-214.
2. Anh, T. C., Thị, N. B., Tú, O. L. T. (2019), Relationship between experts and enterprises viewed via the IFRS application: An empirical study in Vietnam, *Asian Economic and Financial Review*, 9(8), 946-963.
3. Chan, L. L., Idris, N. (2017), Validity and reliability of the instrument using exploratory factor analysis and Cronbach's alpha, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(10), 400-410.
4. Floropoulos, J., Moschidis, O. (2004), Are small enterprises ready for the implementation of IFRS? The case of Greece, *East-West Journal of Economics and Business*, 7(2), 81-116.
5. Gliem, J. A., Gliem, R. R. (2003), *Calculating, interpreting, and reporting Cronbach's alpha reliability coefficient for Likert-type scales*, 2003 Midwest Research to Practice Conference in Adult, Continuing, and Community Education, Columbus, 82-88.
6. Guerreiro, M. S., Rodrigues, L. L., Craig, R. (2008), *The preparedness of companies to adopt International Financial Reporting Standards: Portuguese evidence*, Paper presented at the Accounting Forum.
7. Jermakowicz, E. K., Gornik-Tomaszewski, S. (2006), Implementing IFRS from the perspective of EU publicly traded companies, *Journal of international accounting, auditing and taxation*, 15(2), 170-196.
8. Kiliç, M., Uyar, A. (2017), Adoption process of IFRS for SMEs in Turkey: Insights from academics and accountants, *Accounting and Management Information Systems*, 16(2), 313-339.
9. Masca, E. (2012), Influence of Cultural Factors in Adoption of the IFRS for SMEs, *Procedia Economics and Finance*, 3, 567-575.
10. Moqbel, M., Charoensukmongkol, P., Bakay, A. (2013), Are US academics and professionals ready for IFRS? An explanation using technology acceptance model and theory of planned behavior, *Journal of International Business Research*, 12(2), 47.
11. Nguyen, T. H. (2022), The willingness to voluntarily apply international financial reporting standards in Vietnam: Empirical evidence from listed parent companies, *Cogent Business & Management*, 9(1).
12. Nguyen, T. L. H., Le, T. H. P., Dao, N. M., Pham, N. T. (2020), Factors affecting enterprises that apply the International Financial Report Standards (IFRS): A case study in Vietnam, *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(12), 409-422.
13. Omri, M. A., Akrimi, N. (2011), The preparedness of listed Tunisian companies to adopt international financial reporting standards, *International Journal of Accounting, Auditing and Performance Evaluation*, 7(3), 253-265.
14. Pais, C. A. F., Bonito, A. L. M. (2018), The macroeconomic determinants of the adoption of IFRS for SMEs: Los Determinantes macroeconómicos en la adopción de las IFRS para las pymes, *Revista de Contabilidad-Spanish Accounting Review*, 21(2), 116-127.
15. Phan, D., Joshi, M., Mascitelli, B. (2018), What influences the willingness of Vietnamese accountants to adopt International Financial Reporting Standards (IFRS) by 2025?, *Asian Review of Accounting*, 26(6).

Các yếu tố tác động đến ý định sử dụng ngân hàng điện tử của người tiêu dùng trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh

NGUYỄN PHƯƠNG NAM*

Tóm tắt

Sự phổ biến của internet và các thiết bị di động thông minh cá nhân đã làm cho thương mại điện tử trở thành một phần quan trọng trong cuộc sống của nhiều người. Bên cạnh sự lớn mạnh và phát triển nhanh của thương mại điện tử là sự tăng trưởng kèm theo của các hoạt động giao dịch thông qua ngân hàng trực tuyến. Kết quả nghiên cứu cho thấy, có 4 yếu tố tác động đến ý định sử dụng ngân hàng điện tử của người tiêu dùng trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh gồm: (1) Tính dễ sử dụng; (2) Sự đổi mới; (3) Sự hài lòng; (4) Nhận thức rủi ro.

Từ khóa: ngân hàng điện tử, chấp nhận ngân hàng điện tử, ý định sử dụng ngân hàng điện tử

Summary

The popularity of the internet and personal smart mobile devices have made e-commerce an important part of many people's lives. Besides the growth and rapid development of e-commerce is the growth of transaction through online banking activities. This study points out 4 factors affecting the intention to use e-banking of consumers in Ho Chi Minh City, which are (1) Ease of use; (2) Innovation; (3) Satisfaction; (4) Risk awareness.

Keywords: e-banking, e-banking acceptance, intention to use e-banking

GIỚI THIỆU

Chuyển đổi số được kỳ vọng sẽ thay đổi cách thức quản lý của các ngân hàng theo mô hình kinh doanh thông minh và hiện đại hơn. Cùng với đó, ngân hàng trực tuyến có độ chính xác rất cao và dịch vụ nhanh chóng, nên có thể phục vụ khách hàng tốt nhất. Tuy nhiên, đâu là các yếu tố tác động đến ý định sử dụng ngân hàng điện tử của người tiêu dùng trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh là vấn đề cần được nghiên cứu định lượng, để từ đó giúp các ngân hàng nói riêng, các tổ chức liên quan nói chung cải thiện chất lượng sản phẩm, dịch vụ nhằm ngày càng thu hút khách hàng sử dụng ngân hàng điện tử nhiều hơn.

CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

Cơ sở lý thuyết

Fishbein và Ajzen (1975) cho rằng, ý định sử dụng là một phép đo mức độ

quan tâm của các cá nhân, điều này tạo ra hành vi hoặc kết nối thái độ của các cá nhân sử dụng dịch vụ đó. Trong khi đó Davis (1989) cho rằng, mối quan hệ giữa thái độ và hành vi ý định sử dụng sẽ tác động đến ý định sử dụng dịch vụ của các cá nhân. Có ba lý thuyết liên quan đến chấp nhận công nghệ chủ yếu được áp dụng để nghiên cứu các ý định hành vi để sử dụng, bao gồm: Lý thuyết về hành động có lý do (TRA); Lý thuyết về hành vi có kế hoạch (TPB) và Mô hình chấp nhận công nghệ (TAM). Những lý thuyết này đo lường sự thành công của sự phát triển sử dụng công nghệ và được sử dụng khác nhau tùy thuộc vào bối cảnh của mỗi nghiên cứu.

Giả thuyết nghiên cứu

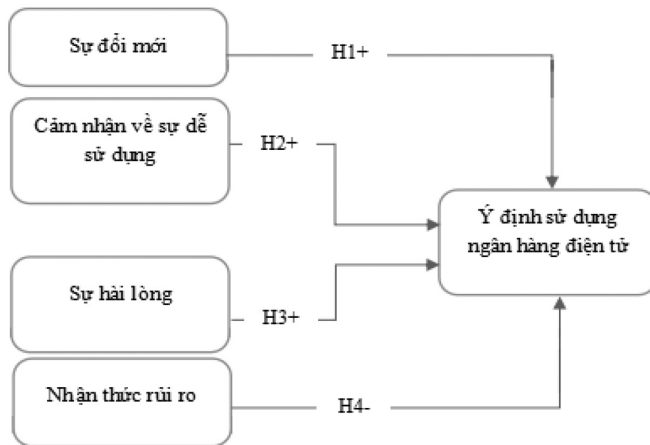
Sự đổi mới (SDM)

Jang và Lee (2018) kết luận rằng, “sự đổi mới của cá nhân có thể được coi là yếu tố điều tiết mối quan hệ giữa các thuộc tính công nghệ, thái độ và ý định hành vi, và có thể nâng cao sự hài lòng về nhận thức”. Nhiều nghiên cứu trước đây đã sử dụng “tính đổi mới như một yếu tố quyết định để kiểm tra ảnh hưởng của nó đối với ý định hành vi và sự hài lòng của người tiêu dùng” (Joo và cộng sự, 2017; Tan và Ooi, 2018). Tuy nhiên, kết quả lại trái ngược nhau. Trong một số nghiên cứu,

* Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh

Ngày nhận bài: 20/12/2022; Ngày duyệt đăng: 05/01/2023; Ngày phản biện: 11/01/2023

HÌNH: MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU ĐỀ XUẤT



Nguồn: Tác giả đề xuất

các nhà nghiên cứu nhận thấy “tính đổi mới là yếu tố dự đoán và điều tiết quan trọng trong hành vi áp dụng công nghệ” (Leong và cộng sự, 2017). Người tiêu dùng có tính đổi mới cao sẽ thích công nghệ mới và mong muốn hài lòng hơn với các dịch vụ mới so với người tiêu dùng có tính đổi mới thấp (Oliveira và cộng sự, 2016). Laukkanen và cộng sự (2007) nhận thấy, “sự đổi mới là yếu tố tiên đoán mạnh mẽ nhất và là người điều tiết quan trọng để sử dụng công nghệ mới”. Do đó, tác giả đề xuất giả thuyết:

H1: Sự đổi mới có tác động cùng chiều đến ý định sử dụng dịch vụ ngân hàng trực tuyến của người tiêu dùng.

Cảm nhận về sự dễ sử dụng (DSD)

Người tiêu dùng có thể cảm nhận được sự thoải mái khi sử dụng ngân hàng trực tuyến nếu nó thân thiện với người dùng, dễ vận hành, ghi nhớ và không gặp quá nhiều rắc rối khi vận hành. Công nghệ càng dễ sử dụng, thì nó càng hữu ích và càng có nhiều khả năng được người dùng chấp nhận (Irfan và Chendragiri, 2015).

Cảm nhận về sự dễ sử dụng trong nghiên cứu đối với các ngân hàng Việt Nam có thể hiểu là cảm giác dễ dàng thao tác trên ứng dụng ngân hàng trực tuyến của người tiêu dùng Việt Nam. Họ sẽ thấy các giao dịch rõ ràng, cụ thể, rất dễ hiểu và có thể sử dụng thành thạo trong thời gian ngắn. Bởi vậy, tác giả đề xuất giả thuyết:

H2: Cảm nhận về sự dễ sử dụng có tác động cùng chiều đến ý định sử dụng dịch vụ ngân hàng trực tuyến của người tiêu dùng.

Sự hài lòng (SHL)

Một số nghiên cứu trước đây đã xác nhận mối liên hệ trực tiếp và gián tiếp giữa sự hài lòng và ý định của người dùng (Singh và cộng sự, 2017; Thakur và Srivastava, 2014). Xu và Du (2018) đã chỉ ra “ảnh hưởng gián tiếp của sự hài lòng của người dùng đến ý định sử dụng công nghệ”. Jun và cộng sự (2004) đã xác nhận “mối quan hệ tích cực giữa cảm nhận về chất lượng và cảm nhận về sự hài lòng của người dùng”. Sự hài lòng của người tiêu dùng bị ảnh hưởng tích cực bởi những lợi ích và sự tiện lợi của một công nghệ (Casidy và Wymer, 2016).

Điều này có nghĩa là lợi ích lớn hơn làm tăng giá trị cảm nhận của một dịch vụ và nâng cao sự hài lòng của người tiêu dùng. Do đó tác giả đề xuất:

H3: Sự hài lòng của khách hàng có tác động cùng chiều đến ý định sử dụng dịch vụ ngân hàng trực tuyến của người tiêu dùng.

Nhận thức rủi ro (NTRR)

Các nghiên cứu trước đây chỉ ra rằng, rủi ro được coi là yếu tố chính ảnh hưởng tiêu cực đến việc sử dụng ngân hàng điện tử. Roy và cộng sự (2017) định nghĩa nhận thức rủi ro là kỳ vọng chủ quan của khách hàng liên quan đến tổn thất tiền tệ và/hoặc phi tiền tệ liên quan đến việc sử dụng dịch vụ ngân hàng trực tuyến cho các giao dịch ngân hàng của mình.

Theo Zhang và Hou (2017), nhận thức rủi ro tác động tiêu cực đến hành vi có ý định sử dụng ngân hàng trực tuyến. Trong khi đó, Aldás-Manzano và cộng sự (2009) đã cung cấp những phát hiện mới về tính đổi mới của người tiêu dùng là một yếu tố dự đoán rất hữu ích đối với nghiên cứu về việc sử dụng các dịch vụ ngân hàng trực tuyến. Nhận thức rủi ro là yếu tố kìm hãm chính việc sử dụng ngân hàng trực tuyến của người tiêu dùng, đồng thời tính đổi mới tác động tiêu cực đến cảm nhận rủi ro trong việc sử dụng dịch vụ ngân hàng trực tuyến. Các khách hàng có tính đổi mới sẵn sàng chấp nhận các ý tưởng mới hơn và có thể đối phó với rủi ro tài chính hoặc mức độ không chắc chắn cao hơn phát sinh từ việc áp dụng các công nghệ đổi mới (Rakhi Thakur, 2015). Do đó, tác giả đưa ra giả thuyết:

H4: Nhận thức rủi ro ảnh hưởng tiêu cực đến ý định sử dụng dịch vụ ngân hàng trực tuyến của người tiêu dùng.

Mô hình nghiên cứu đề xuất

Trên cơ sở khảo lược các kết quả nghiên cứu, tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu như Hình.

Phương pháp nghiên cứu

Dữ liệu nghiên cứu được thu thập bằng cách phỏng vấn trực tiếp các khách hàng đến giao dịch tại 6 ngân hàng trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh, gồm: BIDV, Vietinbank, ACB, OCB, HSBC và Citibank. Mỗi cuộc phỏng vấn kéo dài khoảng 10 phút và thời gian thực hiện từ ngày 15/07/2022 đến ngày 15/08/2022. Trong tổng số 410 phiếu trả lời thu về, tác giả thu được 378 phiếu trả lời hợp lệ để đưa vào phân tích (*Bài viết sử dụng cách viết số thập phân theo chuẩn quốc tế*).

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha

Kết quả kiểm định độ tin cậy của thang đo cho thấy, hệ số Cronbach's Alpha của các thang đo > 0.8. Vì vậy, có thể kết luận rằng, thang đo được sử dụng trong nghiên cứu là phù hợp và đáng tin cậy (Bảng 1).

Phân tích nhân tố khám phá (EFA)

Kết quả phân tích EFA cho thấy, giá trị Eigenvalues bằng 1.1 thỏa mãn điều kiện > 1 và tổng phương sai rút trích = 74.24% > 50% cho thấy các biến này đủ điều kiện đưa vào các bước phân tích tiếp theo (Bảng 2).

Phân tích hồi quy

Kết quả ước lượng mô hình hồi quy cho thấy, tất cả các yếu tố: Nhận thức rủi ro; Sự đổi mới; Cảm nhận về sự dễ sử dụng; Sự hài lòng của người tiêu dùng đều có tác động đến Ý định sử dụng ngân hàng điện tử (Bảng 3).

So sánh hệ số hồi quy cho thấy, Sự hài lòng là yếu tố tác động mạnh nhất đến Ý định sử dụng ngân hàng điện tử của khách hàng. Sự đổi mới có tác động mạnh thứ hai đến Ý định sử dụng ngân hàng điện tử. Tiếp theo Cảm nhận về sự dễ sử dụng có mức độ tác động lớn thứ ba và Nhận thức rủi ro có tác động ngược chiều đến Ý định sử dụng ngân hàng điện tử của khách hàng.

KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý QUẢN TRỊ

Kết quả nghiên cứu cho thấy, có 4 yếu tố tác động đến ý định sử dụng ngân hàng điện tử của người tiêu dùng trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh theo thứ tự giảm dần như sau: Sự hài lòng; Sự đổi mới; Cảm nhận về sự dễ sử dụng; Nhận thức rủi ro.

Từ kết quả nghiên cứu, một số kiến nghị được tác giả đề xuất như sau:

Sự hài lòng của người tiêu dùng, các đơn vị cung cấp dịch vụ nên cung cấp các trải nghiệm phù hợp nhằm cải thiện Sự hài lòng của người tiêu dùng. Các kênh thông tin đại trà hiện nay cũng góp phần truyền thông những tiện ích của ngân hàng điện tử, từ đó giúp người tiêu dùng có thái độ thân thiện hơn với dịch vụ này

Sự đổi mới, các nhà cung cấp dịch vụ nên thực hiện các chương trình kích thích, khơi gợi sự đổi mới từ phía khách hàng. Khi sự đổi mới từ khách hàng được khơi gợi, họ có khả năng chấp nhận các

BẢNG 1: KẾT QUẢ PHÂN TÍCH CRONBACH'S ALPHA

	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan tổng biến	Hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến
Sự đổi mới: Hệ số Cronbach's Alpha = 0.915				
SDM1	9.9857	7.976	.872	.859
SDM2	9.9468	7.742	.763	.906
SDM3	9.9745	7.609	.828	.873
SDM4	9.9915	8.154	.769	.903
Cảm nhận về sự dễ sử dụng: Hệ số Cronbach's Alpha = 0.937				
DSD1	10.3319	7.064	.809	.931
DSD2	10.0191	6.721	.879	.918
DSD3	9.9766	6.934	.833	.913
DSD4	10.1021	6.896	.882	.907
Sự hài lòng: Hệ số Cronbach's Alpha = 0.844				
SHL1	9.7660	6.419	.769	.760
SHL2	9.5617	7.760	.583	.831
SHL3	9.5489	7.095	.674	.814
SHL4	9.5702	7.169	.697	.795
Nhận thức rủi ro: Hệ số Cronbach's Alpha = 0.891				
RR1	10.6553	5.688	.782	.840
RR2	10.6383	5.685	.755	.861
RR3	10.4766	5.943	.740	.866
RR3	10.5319	5.823	.760	.869
Ý định sử dụng: Hệ số Cronbach's Alpha = 0.891				
YDSD1	7.6979	2.639	.815	.846
YDSD2	7.7745	2.791	.800	.859
YDSD3	7.7702	2.691	.792	.866

BẢNG 2: KẾT QUẢ PHÂN TÍCH EFA

Biến độc lập	Nhân tố				
	1	2	3	4	5
SHL3	.874				
SHL1	.861				
SHL2	.853				
SHL4	.833				
SDM4		.845			
SDM2		.822			
SDM3		.817			
SDM1		.768			
DSD1			.866		
DSD4			.842		
DSD3			.812		
DSD2			.763		
RR1				.822	
RR3				.815	
RR2				.762	
RR4				.647	
YDSD1					.835
YDSD3					.785
YDSD2					.763
Chỉ số Eigenvalues	7.7	3.8	1.6	1.3	1.1
Phương sai trích					74.24%

BẢNG 3: KẾT QUẢ MÔ HÌNH HỒI QUY

	Mô hình	Hệ số hồi quy	t	Sig.
1	(Hằng số)		4.233	.043
	SDM	.278	3.956	.000
	DSD	.244	3.133	.000
	SHL	.312	4.756	.000
	RR	-.227	2.897	.004

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của tác giả

công nghệ mới hơn, cụ thể là chấp nhận sử dụng các dịch vụ ngân hàng điện tử.

Cảm nhận về sự dễ sử dụng, các dịch vụ ngân hàng điện tử cần quan tâm đến các giải pháp nhằm không ngừng nâng cao chất lượng dịch vụ, cải tiến về mặt kỹ thuật, hiệu năng sử dụng, cũng như công nghệ mới để người tiêu dùng ngày càng cảm nhận dịch vụ ví di động có thể sử dụng dễ dàng hơn, như: thiết kế giao diện thân thiện hơn, hỗ trợ kịp thời khi khách hàng có những vướng mắc, khó khăn.

Nhận thức rủi ro, trên thực tế hiện nay, vẫn nạn nhưc

nhồi đối với các hoạt động thương mại điện tử, cũng như sử dụng dịch vụ ngân hàng điện tử là các tình trạng: lừa đảo, gian lận tài chính, thông tin cá nhân bị đánh cắp và quảng cáo quấy rối người tiêu dùng. Do đó, việc giảm tối đa các rủi ro, nâng cao tính bảo mật thông tin cá nhân và tài khoản của người tiêu dùng chính là nhiệm vụ cấp thiết hàng đầu của tất cả các đơn vị cung ứng dịch vụ trực tuyến nói chung, dịch vụ ngân hàng điện tử nói riêng. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Aldás-Manzano, J., Lassala-Navarré, C., Ruiz-Mafé, C., and Sanz-Blas, S. (2009), The role of consumer innovativeness and perceived risk in online banking usage, *International Journal of Bank Marketing*, 27(1), 53-75.
2. Bauer, R.A. (1960), *Consumer Behavior as Risk Taking*, In: Hancock, R.S., Ed., *Dynamic Marketing for a Changing World*, Proceedings of the 43rd, Conference of the American Marketing Association, 389-398.
3. Casidy, R., and Wymer, W. (2016), A risk worth taking: Perceived risk as moderator of perceived satisfaction, loyalty, and willingness-to-pay premium price, *Journal of Retailing and Consumer Services*, 32, 189-197.
4. Davis, F. D. (1989), Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology, *MIS quarterly*, 319-340.
5. Fishbein, M., and Ajzen, I. (1975), *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*, Reading, MA: Addison-Wesley.
6. Irfan Bashir, Chendragiri Madhavaiah (2015), Consumer attitude and behavioural intention towards Internet banking adoption in India, *Journal of Indian Business Research*, 7(1), 67-102, <https://doi.org/10.1108/JIBR-02-2014-0013>.
7. Jang, S., and Lee, C. (2018), The impact of location-based service factors on usage intentions for technology acceptance: The moderating effect of innovativeness, *Sustainability*, 10(6), 1876.
8. Joo, Y. J., Park, S. Y., and Shin, E. K. (2017), Students' expectation, perceived satisfaction, and continuance intention to use digital textbooks, *Computers in Human Behavior*, 69(2), 83-90.
9. Jun, M., Yang, Z., and Kim, D. (2004), Customers' perceptions of online retailing service quality and their perceived satisfaction, *International Journal of Quality & Reliability Management*, 21(8), 817-840.
10. Laukkanen, T., Sinkkonen, S., Kivijarvi, M., and Laukkanen, P. (2007), Innovation resistance among mature consumers, *The Journal of Consumer Marketing*, 24(7), 419-424.
11. Leong, C., Tan, B., Xiao, X., Tan, F. T. C., and Sun, Y. (2017), Nurturing a FinTech ecosystem: The case of a youth microloan startup in China, *International Journal of Information Management*, 37(2), 92-97.
12. Oliveira, T., Thomas, M., Baptista, G., and Campos, F. (2016), Mobile payment: Understanding the determinants of customer adoption and intention to recommend the technology, *Computers in human behavior*, 61, 404-414
13. Rakhi Thakur (2015), Community marketing: Serving the base of the economic pyramid sustainably, *Journal of Business Strategy* 36(4), 40-47, DOI:10.1108/JBS-04-2014-0041
14. Singh, N., Srivastava, S., and Sinha, N. (2017), Consumer preference and perceived satisfaction of M-wallets: A study on North Indian consumers, *International Journal of Bank Marketing*, 35(6), 944-965.
15. Tan, G. W.-H., and Ooi, K.-B. (2018), Gender and age: Do they really moderate mobile tourism shopping behavior? *Telematics and Informatics*, 35(6), 1617-1642.
16. Thakur, R., and Srivastava, M. (2014), Adoption readiness, personal innovativeness, perceived risk and usage intention across customer groups for mobile payment services in India, *Internet Research*, 24(3), 369-392.
17. Xu, F., and Du, J. T. (2018), Factors influencing users' perceived satisfaction and loyalty to digital libraries in Chinese universities, *Computers in Human Behavior*, 83, 64-72.

Nghiên cứu về cơ sở vật chất, trang thiết bị của các trạm y tế xã/phường giai đoạn 2019-2025

DƯƠNG TRUNG KIÊN*

Tóm tắt

Bài viết nghiên cứu về thực trạng cơ sở vật chất (CSVC), trang thiết bị (TTB) để đáp ứng hoạt động khám - chữa bệnh tại các trạm y tế (TYT) xã/phường giai đoạn 2019-2025. Kết quả nghiên cứu cho thấy, đa số các TYT xã, phường tại 3 tỉnh được khảo sát là Lai Châu, Ninh Bình và Quảng Bình đã đảm bảo được về CSVC và TTB theo Chuẩn Quốc gia về y tế xã. Tính chung, cả 3 tỉnh có 329/409 (80,44%) TYT đạt yêu cầu theo Chuẩn Quốc gia về y tế xã và vẫn còn 19,56% TYT chưa đạt chuẩn. Tuy nhiên, ngay cả các trạm đạt Chuẩn, thì TTB vẫn chưa đảm bảo đầy đủ; nhiều TYT CSVC đang có chiều hướng xuống cấp và thiếu TTB so với quy định. Kết quả này mang lại nhiều hàm ý về chính sách tăng cường đầu tư CSVC, TTB cho y tế cơ sở, đáp ứng nhu cầu chăm sóc sức khỏe ban đầu cho người dân tại cộng đồng trong giai đoạn 2019-2025.

Từ khóa: cơ sở vật chất, trang thiết bị, trạm y tế, y tế cơ sở

Summary

The paper studies the reality of facilities and equipment which are used for medical examination and treatment activities at commune/ward health stations in the period 2019-2025. The results show that the majority of commune/ward health stations in three surveyed provinces including Lai Chau, Ninh Binh and Quang Binh have ensured their facilities and equipment under National Standards on Commune Health. In general, all three provinces have 329/409 (80.44%) health stations that meet the requirements of the National Standards on Commune Health and 19.56% remaining health stations do not meet the standards. However, even if the stations meet the standards, the equipment is still not fully guaranteed; in many health stations, facilities are tending to degrade and insufficient. Those findings bring many policy implications for increasing the investment in facilities and equipment for health stations so as to meet the needs of primary health care for people in the community in the period 2019-2025.

Keywords: facilities, equipment, health station, grassroots healthcare

GIỚI THIỆU

Thực hiện Nghị quyết số 20/NQ-TW của Ban Chấp hành Trung ương TW Đảng và nhằm nâng cao chất lượng cho nguồn nhân lực y tế xã/phường, Bộ Y tế đã ban hành Quyết định số 1718/QĐ-BYT, ngày 08/5/2019 về việc phê duyệt Đề án “Tăng cường đào tạo, chuyển giao kỹ thuật, nâng cao năng lực chuyên môn y tế xã phường giai đoạn 2019-2025” (gọi tắt là Đề án 1718). Do đó, Viện Chiến lược và Chính sách y tế đã phối hợp với Cục Quản lý Khám chữa bệnh (Bộ Y tế) thực hiện nghiên cứu “Đánh giá nhu cầu

tăng cường đào tạo, chuyển giao kỹ thuật, nâng cao năng lực chuyên môn y tế xã, phường giai đoạn 2019-2025” tại 3 tỉnh (Lai Châu, Ninh Bình, Quảng Bình) trong địa bàn Đề án để cung cấp bằng chứng tốt hơn cho ngành y tế trong hoạch định chính sách nâng cao chất lượng nguồn nhân lực y tế cơ sở, các điều kiện để thực hiện tốt hoạt động đào tạo, chuyển giao kỹ thuật, duy trì bền vững các kỹ thuật chuyển giao nhằm góp phần phát triển y tế cơ sở và tăng cường chăm sóc sức khỏe ban đầu cho người dân trong thời gian tới.

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Đây là nghiên cứu mô tả cắt ngang, sử dụng kết hợp cả hai phương pháp định lượng và định tính

* Sinh viên Y đa năm 1, Đại học Debrecen, Hungary

Ngày nhận bài: 14/01/2023; Ngày phản biện: 9/01/2023; Ngày duyệt đăng: 18/01/2023

trong thu thập thông tin. Đối tượng nghiên cứu là các đơn vị, cá nhân có liên quan tới hoạt động khám chữa bệnh, chăm sóc sức khỏe ban đầu cho người dân và quá trình đào tạo, chuyển giao kỹ thuật cho TYT xã, phường tại 3 tỉnh (Lai Châu, Quảng Bình, Ninh Bình). Từ tháng 9-11/2019, tác giả đã thu thập 200 biểu mẫu thống kê về CSVC, TTB và hoạt động khám chữa bệnh của các TYT xã/phường và 589 phiếu phỏng vấn bán cấu trúc với nhân viên y tế đang làm việc ở các TYT tại 3 tỉnh (Lai Châu, Quảng Bình, Ninh Bình). Dữ liệu được xử lý bằng phần mềm SPSS 20.0.

Đồng thời, tác giả cũng đã thực hiện 32 cuộc phỏng vấn sâu, 42 cuộc thảo luận nhóm dựa trên các bản hướng dẫn được chuẩn bị sẵn, có nội dung phù hợp với từng đối tượng nghiên cứu; các thông tin thu được sau khi gỡ băng đã được phân tích bằng phương pháp mã hóa mở và được trích dẫn theo chủ đề nghiên cứu.

”

Kết quả cho thấy các địa phương đã có nhiều cố gắng trong việc củng cố và hoàn thiện mạng lưới y tế cơ sở về CSVC, TTB. Đa số các TYT xã, phường đã đảm bảo được về CSVC và TTB theo Chuẩn quốc gia về y tế xã.

”

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Thực trạng chung về CSVC, TTB của các TYT

Kết quả khảo sát tại 3 tỉnh cho thấy, Lai Châu có 81/105 trạm có CSVC, TTB đạt Chuẩn quốc gia về y tế xã (77,14%); Quảng Bình có 136/159 trạm đạt Chuẩn quốc gia về y tế xã (85,53%), Ninh Bình có 128/145 trạm đạt Chuẩn quốc gia về y tế xã (88,3%). Tính chung cả 3 tỉnh, có 329/409 TYT đạt Chuẩn (80,44%) và còn 19,56% TYT chưa đạt Chuẩn.

Như vậy, tỷ lệ trạm có CSVC, TTB đạt Chuẩn quốc gia về y tế xã tại 3 tỉnh khá cao, trong đó Ninh Bình là tỉnh có tỷ lệ cao nhất (88,3%); tiếp đến là Quảng Bình (85,53%). Lai Châu là tỉnh miền núi còn nhiều khó khăn, nhưng tỷ lệ trạm có TTB cũng đạt 77,14%. Kết quả này cho thấy, trong những năm qua, các địa phương đã có nhiều nỗ lực trong việc đầu tư CSVC, TTB cho các TYT xã, phường, thị trấn (có trên 77% các trạm đã có CSVC và TTB đảm bảo cho công tác chăm sóc sức khỏe ban đầu tại tuyến xã, phường) (Bảng). Cụ thể tại 3 tỉnh như sau:

Tại Lai Châu: Ngành y tế Lai Châu đã quan tâm đầu tư mạng lưới YTCS, phát triển rộng khắp đến tận y tế thôn, bản, đã tạo điều kiện thuận lợi để người dân trong tỉnh được tiếp cận và sử dụng các dịch vụ y tế có chất lượng. Đến ngày 30/12/2018, có 108/108 TYT

xã/phường/thị trấn có nhà trạm, 81/105 trạm CSVC, TTB đã được tăng cường, đạt Chuẩn quốc gia về y tế xã. Hiện tại các TYT xã, phường, thị trấn được trang bị trên 80% danh mục TTB thiết yếu theo quy định. Tuy nhiên, vẫn còn 24 trạm CSVC, TTB còn thiếu, không đồng bộ (22,86%).

Tại Ninh Bình: Tại tuyến xã, phường, các TYT cũng đã được đầu tư để nâng cao chất lượng chăm sóc sức khỏe ban đầu cho nhân dân, đặc biệt là về cơ sở hạ tầng. Từ năm 2016 đến năm 2019, đã có 50 TYT xã được duy tu, bảo dưỡng, sửa chữa và xây mới cơ sở hạ tầng, đáp ứng nhu cầu chăm sóc sức khỏe của người dân. Hầu hết các TYT có điện thoại, máy vi tính và các TTB cơ bản, như: giường bệnh, tủ thuốc, dụng cụ y tế, dụng cụ chăm sóc sức khỏe sinh sản. Nhiều TYT còn có đầy đủ các phòng chức năng, như: phòng khám bệnh, kho dược, phòng sơ cứu, cấp cứu, phòng lưu bệnh nhân, phòng khám phụ khoa, phòng đẻ, phòng tiêm, phòng trực... Cùng với đó, các TYT xã còn được trang bị một số thiết bị hiện đại, như: máy siêu âm, máy đo đường huyết và một số thiết bị cận lâm sàng khác... Đây là điều kiện thuận lợi để các đơn vị triển khai tốt hoạt động chuyên môn, từng bước đáp ứng yêu cầu chăm sóc sức khỏe ban đầu cho nhân dân. Cụ thể, trên địa bàn TP. Ninh Bình có 14 TYT xã, phường, trong đó có 9/14 trạm có bác sĩ với hệ thống CSVC, TTB khá đầy đủ. Huyện Nho Quan có 25/27 TYT xã đạt Chuẩn Quốc gia. Huyện Gia Viễn có 21/21 TYT xã đạt Chuẩn quốc gia. Tuy nhiên, để thực hiện được mục tiêu đến năm 2020 có 90% số xã, phường, thị trấn trên địa bàn tỉnh đạt tiêu chí quốc gia về y tế còn khá nhiều khó khăn, bất cập. Một số TYT CSVC bị xuống cấp, thiếu phòng chức năng theo quy định. Đa số ở các TYT xã chưa có máy siêu âm, còn riêng máy điện tim có ít. Cùng với đó, nhiều TYT được công nhận Chuẩn quốc gia về y tế giai đoạn 1 và giai đoạn 2, thì CSVC đang có chiều hướng xuống cấp.

Tại Quảng Bình: Tính đến tháng 9/2019, CSVC của các TYT từng bước được đầu tư, nâng cấp, 100% các TYT có điện thoại, máy vi tính và các TTB cơ bản, như: giường bệnh, tủ thuốc, dụng cụ y tế, dụng cụ chăm sóc sức khỏe sinh sản. Nhiều TYT còn có đầy đủ các

BẢNG: CSVC, TTB CỦA CÁC TYT TẠI 3 TỈNH KHẢO SÁT

STT	Nội dung	Lai Châu	Ninh Bình	Quảng Bình
1	CSVC, TTB			
	Số TYT có CSVC đạt Chuẩn quốc gia về y tế xã	81/108	128/145	120/159
	Số TYT có TTB đạt Chuẩn quốc gia về y tế xã	81/108	128/145	120/159

Nguồn: Kết quả khảo sát (2019)

phòng chức năng, như: phòng khám bệnh, kho dược, phòng sơ cứu, cấp cứu, phòng lưu bệnh nhân, phòng khám phụ khoa, phòng đẻ, phòng tiêm, phòng trực. Đây là điều kiện thuận lợi để các đơn vị triển khai tốt hoạt động chuyên môn. Đi đôi với xây dựng kết cấu hạ tầng, các TYT xã còn được trang bị một số thiết bị hiện đại, như: máy siêu âm, máy đo đường huyết và một số thiết bị cận lâm sàng khác. Một số địa phương đã tranh thủ được từ những nguồn lực khác nhau để đầu tư cho lĩnh vực y tế, như: xã Nhân Trạch, thị trấn Nông trường Việt Trung, Sơn Trạch (Bố Trạch), Mai Hóa, Văn Hóa, (Tuyên Hóa), Quảng Thuận (thị xã Ba Đồn), Quảng Phương (Quảng Trạch), Hóa Thanh (Minh Hóa)...

Tuy nhiên, theo kết quả khảo sát, thì Quảng Bình mới có 136/159 trạm có CSVC và TTB đạt Chuẩn quốc gia về y tế xã, còn 23 trạm chưa đạt Chuẩn, có CSVC xuống cấp, không đủ phòng chức năng theo quy định, như: TYT xã Quảng Kim (Quảng Trạch), các TYT thuộc các xã: Quảng Lộc, Quảng Long, Quảng Phúc (Ba Đồn), Trọng Hóa (Minh Hóa), Trường Sơn (Quảng Ninh), Hưng Trạch (Bố Trạch)... Mặt khác, việc trang bị thiết bị y tế cho các đơn vị chưa được thường xuyên, hiệu quả sử dụng thấp.

Đầu tư về CSVC và TTB cho tuyến y tế xã, phường hiện nay còn hạn chế

Tại thời điểm tác giả điều tra năm 2019, để thực hiện được mục tiêu đến năm 2020 có 90% số xã, phường, thị trấn đạt tiêu chí quốc gia về y tế tại 3 tỉnh Lai Châu, Ninh Bình, Quảng Bình, thì vẫn còn gặp khá nhiều khó khăn, bất cập. Cụ thể:

Nhiều TYT được công nhận Chuẩn quốc gia về y tế giai đoạn 1 và giai đoạn 2, thì CSVC đang có chiều hướng xuống cấp, thiếu phòng chức năng theo quy định; thiếu TTB theo quy định tại Quyết định 1020/QĐ-BYT, ngày

22/03/2004 sửa đổi Danh mục trang thiết bị y tế Trạm y tế xã có bác sỹ vào Danh mục trang thiết bị y tế bệnh viện đa khoa tuyến tỉnh, huyện, phòng khám đa khoa khu vực, TYT xã và túi y tế thôn bản kèm theo Quyết định số 437/2002/QĐ-BYT do Bộ trưởng Bộ Y tế ban hành (sau đây gọi tắt là Quyết định số 1020/QĐ-BYT). TYT phải có TTB phù hợp theo Chuẩn về TTB của Bộ Y tế đề ra (TYT xã có 167 TTB), nhưng thực tế hiện nay rất khó có thể thực hiện được tiêu chí này. Nhiều TYT kể cả trạm đạt Chuẩn quốc gia về y tế cũng còn thiếu TTB theo quy định. Mặt khác, việc đầu tư, bổ sung TTB y tế cho các đơn vị chưa được thường xuyên, hiệu quả sử dụng thấp. TTB, máy móc để phục vụ cho việc khám, chữa bệnh chưa đáp ứng được nhu cầu của nhân dân.

Huyện Nho Quan (tỉnh Ninh Bình) có 24 xã đạt Chuẩn quốc gia về y tế. Tuy nhiên, hiện nay, TTB máy móc tại TYT để phục vụ cho việc khám - chữa bệnh chưa đáp ứng được nhu cầu khám chữa bệnh của nhân dân: đa số các trạm còn thiếu máy siêu âm, một số trạm không có máy điện tim. Cùng với đó, nhiều TYT được công nhận Chuẩn về y tế giai đoạn 1 và giai đoạn 2 thì CSVC đang có chiều hướng xuống cấp.

Tại huyện Gia Viễn (tỉnh Ninh Bình), nhiều TYT cũng đang trong tình trạng thiếu TTB y tế, đặc biệt là máy siêu âm, máy điện tim, máy xét nghiệm... phục vụ cho thăm khám cơ bản cũng chưa có, nên các trạm dù có bác sỹ có thể thực hiện tốt nhiệm vụ khám - chữa bệnh, nhưng vẫn không thể thu hút được bệnh nhân.

Tại tỉnh Quảng Bình, để thực hiện mục tiêu đến năm 2020 có 90,6% xã, phường, thị trấn đạt tiêu chí quốc gia về y tế, Quảng Bình còn đối diện với không ít khó khăn, hạn chế. Năm 2018, Quảng Bình có 136/159 trạm có CSVC và TTB đạt Chuẩn quốc gia về y tế xã, còn 23 trạm chưa đạt Chuẩn, có CSVC xuống cấp, không đủ phòng chức năng theo quy định, như: TYT xã Quảng Kim (Quảng Trạch), TYT các xã Quảng Lộc, Quảng Long, Quảng Phúc (Ba Đồn), Trọng Hóa (Minh Hóa), Trường Sơn (Quảng Ninh), Hưng Trạch (Bố Trạch)... Mặt khác, việc TTB y tế cho các đơn vị chưa được thường xuyên, hiệu quả sử dụng thấp.

Tại huyện Lệ Thủy (tỉnh Quảng Bình), nhiều TYT tuy đạt Chuẩn quốc gia về y tế, nhưng các TTB

vẫn còn thiếu so với Quy định số 1020/QĐ-BYT của Bộ Y tế. TYT thị trấn Kiến Giang có TTB đạt trên 70%, nhưng vẫn còn nhiều TTB còn thiếu so với Quyết định số 1020/QĐ-BYT, như: máy hút điện, máy hút đập chân, bộ dụng cụ rửa dạ dày, cáng tay, cáng đẩy, túi chườm nóng lạnh, tủ đựng thuốc đông y, bàn cân thuốc thang, giá kê dược liệu; máy xét nghiệm sinh hóa, nước tiểu, máy ly tâm nước tiểu, tủ lạnh 150l, bơm hút sữa bằng tay, túi y tế thôn bản (kéo thẳng)... Về TTB, TYT Ngư Thủy Bắc (thôn Tân Thuận, xã Ngư Thủy Bắc, huyện Lệ Thủy) chỉ đạt 50% TTB theo Quyết định số 1020/QĐ-BYT. Hiện trạm còn thiếu: máy huyết áp kế, đèn khám bệnh, kính hiển vi, bốp bóng trẻ em, dụng cụ rửa dạ dày, tủ lạnh, cáng đẩy, kéo thẳng nhọn, kẹp kim khâu, túi chườm nóng lạnh...

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

Kết luận

Kết quả nghiên cứu về CSVC, TTB của các TYT xã/phường giai đoạn 2019-2025 tại 3 tỉnh Quảng Bình, Ninh Bình, Lai Châu cho thấy: Quảng Bình có tỷ lệ TYT đạt chuẩn quốc gia cao nhất (85%); đứng thứ 2 là Ninh Bình (88,3%); Lai Châu có tỷ lệ thấp hơn nhưng cũng đạt 77,2%. Như vậy, tỷ lệ TYT đạt chuẩn chung ở các tỉnh đại diện cho các khu vực (đồng bằng, miền núi và ven biển) tương đối cao. Kết quả này cho thấy các địa phương đã có nhiều cố gắng trong việc củng cố và hoàn thiện mạng lưới y tế cơ sở về CSVC, TTB. Đa số các TYT xã, phường đã đảm bảo được về CSVC và TTB theo Chuẩn quốc gia về y tế xã. Tính chung, cả 3 tỉnh có 329/409 (80,44%) TYT đạt yêu cầu theo Chuẩn Quốc gia về y tế xã và vẫn còn 19,56% TYT chưa đạt Chuẩn. Tuy nhiên, ngay cả các trạm đạt Chuẩn thì TTB vẫn chưa đảm bảo đầy đủ theo Quyết định số 1020/QĐ-BYT. Nhiều TYT được công nhận Chuẩn về y tế giai đoạn 1 và giai đoạn 2, thì CSVC đang có

chiều hướng xuống cấp; TTB, máy móc tại TYT để phục vụ cho việc khám - chữa bệnh chưa đáp ứng được nhu cầu khám - chữa bệnh của nhân dân.

Khuyến nghị

Từ kết quả nghiên cứu, nhóm tác giả đưa ra một số khuyến nghị nhằm tăng cường CSVC, TTB cho các TYT xã/phường giai đoạn 2019-2025 như sau:

Đối với Bộ Y tế:

- Tiếp tục củng cố và hoàn thiện mạng lưới y tế cơ sở trong đó có hệ thống các TYT xã, phường; Bố trí nguồn kinh phí để hỗ trợ các địa phương đầu tư CSVC, TTB cho các TYT xã, phường.

Đối với sở y tế các địa phương

- Rà soát và đầu tư, nâng cấp CSVC cho các TYT có đủ buồng phòng đảm bảo theo quy định để thực hiện tốt các hoạt động chuyên môn. Tổ chức sắp xếp lại các buồng phòng của các TYT xã theo hướng quan tâm đến công tác khám - chữa bệnh.

- Xây dựng Kế hoạch mua sắm, sửa chữa, duy tu, bảo dưỡng định kỳ máy móc đảm bảo các TTB luôn đáp ứng nhu cầu khám - chữa bệnh của người dân. Bổ sung máy móc, TTB cho TYT theo quy định của Bộ Y tế (Quyết định số 1020/QĐ-BYT và Quyết định số 4389/QĐ-BYT, ngày 11/7/2018 của Bộ Y tế về việc phê duyệt danh mục TTB TYT mô hình điểm).

- Sở y tế các địa phương cần tham mưu cho UBND tỉnh bố trí kinh phí và huy động mọi nguồn lực tại địa phương để nâng cấp CSVC, TTB cho các TYT xã, phường. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Y tế (2004), *Quyết định số 1020/QĐ-BYT, ngày 22/03/2004 sửa đổi Danh mục TTB y tế TYT xã có bác sỹ vào Danh mục TTB y tế bệnh viện đa khoa tuyến tỉnh, huyện, phòng khám đa khoa khu vực, TYT xã và túi y tế thôn bản ban hành kèm theo Quyết định số 437/QĐ-BYT ngày 20/02/2002 của Bộ trưởng Bộ Y tế.*
2. Bộ Y tế (2018), *Quyết định số 4389/QĐ-BYT, ngày 11/7/2018 về việc phê duyệt danh mục TTB TYT mô hình điểm.*
3. Bộ Y tế (2019), *Quyết định số 1718/QĐ-BYT ngày 8/5/2019 về việc phê duyệt Đề án “Tăng cường đào tạo, chuyển giao kỹ thuật, nâng cao năng lực chuyên môn y tế xã phường giai đoạn 2019-2025”.*
4. Hội Khoa học Kinh tế y tế Việt Nam (2010), *Đánh giá thực trạng công tác khám chữa bệnh tại trạm y tế xã, phường.*
5. Hội Khoa học Kinh tế Y tế Việt Nam (2012), *Khảo sát thực trạng hoạt động KCB của một số trạm y tế xã ở 4 tỉnh thuộc dự án nâng cao năng lực ở một số tỉnh thành.*
7. Trương Việt Dũng (2002), *Nghiên cứu theo dõi điểm (SENTINEL) về tình hình cung cấp và sử dụng dịch vụ y tế tại 28 xã nông thôn trong 2 năm 2000-2001, Vụ Kế hoạch - Bộ Y tế.*
8. Trần Thị Mai Oanh và cộng sự (2010), *Đánh giá tình hình thực hiện chức năng nhiệm vụ của một số trạm y tế xã khu vực miền núi, Viện Chiến lược và Chính sách Y tế, Bộ Y tế.*

Quản trị trải nghiệm khách hàng và sự hài lòng của khách hàng với dịch vụ thẩm mỹ tại các cơ sở thẩm mỹ địa bàn Hà Nội

LÊ THỊ THANH DUNG*

Tóm tắt

Nghiên cứu nhằm phân tích các nhân tố quản trị trải nghiệm khách hàng (CEM - Customer Experience Management) tác động đến sự hài lòng của khách hàng với dịch vụ thẩm mỹ tại các cơ sở thẩm mỹ trên địa bàn Hà Nội. Kết quả nghiên cứu cho thấy, có 4 nhân tố tác động tới Sự hài lòng của khách hàng với dịch vụ thẩm mỹ tại các cơ sở thẩm mỹ địa bàn Hà Nội, theo thứ tự tác động giảm dần như sau: Trải nghiệm dịch vụ; Yên tâm; Trọng tâm kết quả; Tính xác thực.

Từ khóa: trải nghiệm khách hàng, sự hài lòng của khách hàng, dịch vụ thẩm mỹ, cơ sở thẩm mỹ, TP. Hà Nội

Summary

This research analyses the impact of indicators of Customer Experience Management (CEM) on customer's satisfaction with beauty services at beauty centers in Hanoi. The result reveals 4 factors impacting customer's satisfaction, sorted in descending order of influence, which are: Product experience; Peace of mind; Outcome focus; Moments of truth.

Keywords: customer experience, customer's satisfaction, beauty services, beauty centers, Hanoi city

GIỚI THIỆU

Tư duy “Bán cái khách hàng cần, thay vì bán cái mình có” là suy nghĩ quyết định sự thành công hay thất bại của các doanh nghiệp trong thị trường cạnh tranh từ xưa tới nay, điều đó được thể hiện trong phương châm kinh doanh “đặt khách hàng làm trung tâm” của các nhà quản trị doanh nghiệp. Và việc nâng cao khả năng tương tác với khách hàng thông qua trải nghiệm sản phẩm/dịch vụ của mình là phương pháp phù hợp để khách hàng hiểu và cảm nhận được “mình là thượng đế”. Đại dịch Covid - 19 đã mang tới tác động tiêu cực cho nhiều lĩnh vực kinh doanh, trong lĩnh vực thẩm mỹ là một trong những lĩnh vực bị ảnh hưởng nặng nề nhất khi giảm 38.6% trong 2019-2020, tuy nhiên lại nhận được dự báo phục hồi tăng trưởng trong giai đoạn 2020-2025 là 17.2% (Global Wellness Institute, 2021). Ngành thẩm mỹ tại Việt

Nam cũng nằm trong xu hướng chung đó của thế giới, để phục hồi lại những thiệt hại từ đại dịch Covid-19, các doanh nghiệp thẩm mỹ cần coi sự hài lòng của KH là tôn chỉ hàng đầu trong chiến lược tạo ra lợi thế cạnh tranh và cách để đạt được mục tiêu đó hiệu quả nhất đó là CEM (Bài viết sử dụng cách viết số thập phân theo chuẩn quốc tế).

CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Cơ sở lý thuyết

Trải nghiệm khách hàng

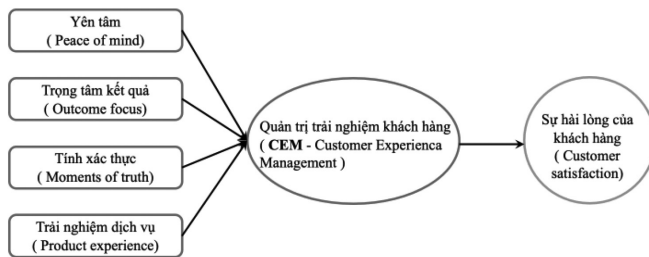
Khái niệm trải nghiệm khách hàng đã nhận được sự quan tâm của nhiều nhà khoa học trong ba thập kỷ qua nhưng khái niệm này lần đầu tiên được giới thiệu bởi Pine và Gilmore (1998), cụ thể là: “Trải nghiệm khách hàng là tổng hợp của tất cả những trải nghiệm của khách hàng với một nhà cung cấp hàng hóa, dịch vụ, trong thời gian gắn bó với nhà cung cấp đó”.

Khái niệm về quản trị trải nghiệm khách hàng đã được nghiên cứu rộng rãi theo nhiều khía cạnh như phát triển mô hình quản trị trải nghiệm KH (Verhoef,

* Bộ môn Quản trị doanh nghiệp, Trường Cao đẳng FPT Polytechnic

Ngày nhận bài: 03/01/2023; Ngày phản biện: 13/01/2023; Ngày duyệt đăng: 18/01/2023

HÌNH: MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU ĐỀ XUẤT



Nguồn: Tác giả đề xuất

2009; Klaus, 2011), nghiên cứu thực nghiệm về ảnh hưởng của CEM đến sự hài lòng của khách hàng (Trini, 2018; Weber, 2018). Tại Việt Nam, CEM cũng đã bắt đầu được các nhà nghiên cứu quan tâm cụ thể trong nghiên cứu của tác giả Lưu Tiến Thuận (2014) và Lê Thu Trang (2019), tuy nhiên những nghiên cứu đó áp dụng trong lĩnh vực về bán lẻ.

Sự hài lòng của khách hàng

Theo Oliver và Bearden (1985), sự hài lòng là phản ứng của người tiêu dùng đối với việc được đáp ứng những mong muốn. Kotler và Keller (2006) đã định nghĩa: Sự hài lòng là mức độ của trạng thái cảm giác của một người bắt nguồn từ việc so sánh nhận thức về một sản phẩm so với mong đợi của người đó.

Các nghiên cứu về CEM và sự hài lòng

Klaus (2011) đã nghiên cứu các nhân tố tác động đến chất lượng trải nghiệm khách hàng. Thông qua việc điều tra 293 khách hàng sử dụng dịch vụ ngân hàng tại Anh. Kết quả đã chỉ ra chất lượng trải nghiệm khách hàng chịu tác động bởi 4 nhân tố: Yên tâm, Tính xác thực, Trải nghiệm sản phẩm, Trọng tâm kết quả.

Nghiên cứu của Trini và cộng sự (2018) về tác động của CEM trong ngành khách sạn đã tập trung vào mối quan hệ thuận chiều của CEM tới sự hài lòng, sự trung thành và niềm tin của khách hàng. Các tác giả đã tiến hành nghiên cứu trên 200 khách hàng đang sử dụng dịch vụ khách sạn tại Indonesia.

Ở Việt Nam, nghiên cứu của Lê Thị Thu Trang và cộng sự (2019) thông qua nghiên cứu 217 khách hàng đã phân tích và chứng minh các nhân tố ảnh hưởng đến CEM đến lòng trung thành của khách hàng trong lĩnh vực bán lẻ tại các siêu thị ở TP. Cần Thơ. Tham khảo nghiên cứu của Klaus (2011), Lê Thị Thu Trang và cộng sự đã chứng minh 4 nhân tố của thang đo CEM, góp phần hoàn thiện thang đo CEM, một khái niệm còn khá mới mẻ ở Việt Nam và vẫn chưa nhận được nhiều quan tâm từ các doanh nghiệp.

Mô hình nghiên cứu đề xuất

Dựa trên cơ sở các mô hình nghiên cứu được đề cập, tác giả đã tham khảo và đề xuất mô hình nghiên cứu (Hình) với 4 nhân tố tác động đến CEM là: Yên tâm; Trọng tâm kết quả; Tính xác thực; Trải nghiệm dịch vụ; từ đó xác định mối quan hệ với Sự hài lòng của khách hàng.

Trong đó:

- Yên tâm (PEA): gồm các hành động của doanh nghiệp nhằm gia tăng uy tín đối với khách hàng thông

qua: quy trình đơn giản, tính chuyên môn, sự quen thuộc, quá trình tư vấn, hoạt động chăm sóc khách hàng và sự tiện lợi.

- Trọng tâm kết quả (OUT): đây là nhân tố đánh giá thông qua kết quả quá trình trải nghiệm dịch vụ, chủ yếu liên quan những cảm nhận từ lần sử dụng trước đó, xu hướng quán tính hoặc kinh nghiệm của khách hàng khi sử dụng dịch vụ ở những doanh nghiệp khác.

- Tính xác thực (MOM): đánh giá dựa trên sự thuận tiện, linh động uyển chuyển trong việc lựa chọn các gói dịch vụ...; bên cạnh đó, tính xác thực liên quan đến kỹ năng giao tiếp của nhân viên trong quá trình tương tác với khách hàng và đồng nghiệp.

- Trải nghiệm dịch vụ (PRO): liên quan đến quá trình trải nghiệm từ lúc bắt đầu cho đến khi kết thúc một dịch vụ tại doanh nghiệp, sự tự do lựa chọn, so sánh các dịch vụ với nhau, hồ sơ khách hàng, sự cấp thiết của giải quyết vấn đề khi khách hàng tìm tới doanh nghiệp sử dụng dịch vụ.

Phương pháp nghiên cứu

Dữ liệu nghiên cứu được sử dụng trong bài viết được lấy từ việc điều tra trực tiếp 231 khách hàng đã sử dụng dịch vụ tại 7 trung tâm thẩm mỹ tại địa bàn TP. Hà Nội (Cầu Giấy 2, Thanh Xuân 1, Đống Đa 2, Hà Đông 2) trong thời gian từ ngày 29/11/2022 đến ngày 29/12/2022.

Nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích định lượng thông qua: đánh giá sơ bộ tin cậy thang đo với hệ số Cronbach's Alpha; phân tích nhân tố khám phá (EFA); phân tích nhân tố khẳng định (CFA) và sử dụng mô hình hồi quy tuyến tính để đo lường sự tác động của các nhân tố CEM đến Sự hài lòng.

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Kết quả phân tích Cronbach's Alpha

Kết quả kiểm định sự tin cậy của thang đo bộ tiêu chí 21 biến quan sát cho thấy, hệ số tương quan biến - tổng > 0.3 và hệ số Cronbach's Alpha > 0.6 (Bảng 1), vì vậy thang đo phù hợp. Như vậy, kết thúc kiểm định độ tin cậy thang đo, tất cả các biến quan sát đều đủ độ tin cậy và được sử dụng cho phân tích EFA ở bước tiếp theo.

Kết quả phân tích EFA

Phân tích EFA các biến độc lập Quản trị trải nghiệm khách hàng

Thang đo thành phần của Quản trị trải nghiệm khách hàng gồm 18 biến quan

sát, kết quả phân tích EFA có hệ số KMO = 0.883 > 0.5, kết quả kiểm định Barlett có ý nghĩa thống kê với $p < 5\%$ và tổng phương sai trích là 73.531%. Cụ thể:

- Nhân tố 1 với tên gọi là Yên tâm (PEA) được đo lường bằng 6 biến quan sát PEA1, PEA2, PEA3, PEA4, PEA5, PEA6 với hệ số lần lượt là 0.737, 0.653, 0.682, 0.819, 0.578, 0.715.

- Nhân tố 2 là Trọng tâm kết quả (OUT) được đo bằng 4 biến quan sát OUT1, OUT2, OUT3, OUT4 với hệ số 0.722, 0.553, 0.637, 0.612.

- Nhân tố 3 là Tính xác thực (MOM) gồm 3 quan sát MOM1, MOM2, MOM3, MOM4 với hệ số là 0.874, 0.686, 0.714, 0.586.

- Nhân tố 4 là: Trải nghiệm dịch vụ (PRO) gồm 4 quan sát: PRO1, PRO2, PRO3, PRO4 với hệ số 0.742, 0.605, 0.661, 0.566.

Phân tích EFA biến phụ thuộc Sự hài lòng

Kết quả thang đo cho Sự hài lòng (CS) có hệ số KMO là 0.867, Sig= 0.000 và Eigenvalues = 72.163%; trong đó, Sự hài lòng được đo lường bởi 3 nhân tố: CS1, CS2, CS3 hệ số lần lượt là 0.537, 0.753, 0.782.

Phân tích CFA

Kết quả phân tích CFA cho thấy, các trọng số các biến quan sát đều ≥ 0.5 , đạt chuẩn cho phép và có ý nghĩa thống kê, các giá trị p đều = 0.000. Mô hình có Chi-square (giá trị thống kê Chi bình phương) là 357.817 với 157 bậc tự do và giá trị p -value = 0.000. Do đó, mô hình được đánh giá phù hợp với dữ liệu thị trường.

Kết quả phân tích hồi quy

Về tác động của các nhân tố CEM đến Sự hài lòng của khách hàng tại các trung tâm thẩm mỹ tại Hà Nội, kết quả nghiên cứu ở Bảng 2 cho thấy, cả 4 nhân tố trong mô hình đều có tác động tích cực đến Sự hài lòng. Trong đó, nhân tố Trải nghiệm dịch vụ (PRO) có tác động mạnh nhất ($\beta = 0.355$); tiếp đến là Yên tâm (PEA) ($\beta = 0.217$); Trọng tâm kết quả (PRO) ($\beta = 0.186$); cuối cùng là Tính xác thực (MOM) ($\beta = 0.073$). Các nhân tố dựa vào mô hình giải thích được 68.2% sự thay đổi mức độ hài lòng (R^2 điều chỉnh = 0.682), có ý nghĩa thống kê ở mức 5% (Sig. < 0.05). Tuy nhiên, kết quả này chưa phản ánh được tất cả các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng. Vì trên thực tế, có rất nhiều nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của khách hàng khó có thể kiểm soát

BẢNG 1: KẾT QUẢ KIỂM ĐỊNH CRONBACH'S ALPHA

Biến số	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Hệ số tương quan biến tổng	Hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến
1. Yên tâm (PEA) Cronbach's Alpha = 0.847				
PEA1	10.081	5.658	0.718	0.791
PEA2	9.983	6.111	0.775	0.811
PEA3	9.314	5.828	0.704	0.831
PEA4	10.018	5.488	0.653	0.822
PEA5	10.183	6.233	0.791	0.827
PEA6	9.883	6.050	0.768	0.803
2. Trọng tâm kết quả (OUT) Cronbach's Alpha = 0.632				
OUT1	7.027	2.211	0.664	0.638
OUT2	6.816	2.145	0.644	0.619
OUT3	7.168	2.255	0.677	0.651
OUT4	6.957	2.189	0.657	0.632
3. Tính xác thực (MOM): Cronbach's Alpha = 0.917				
MOM1	6.890	3.814	0.618	0.682
MOM2	7.441	4.119	0.667	0.737
MOM3	6.911	3.825	0.620	0.684
MOM4	6.752	3.738	0.606	0.668
4. Trải nghiệm dịch vụ (PRO) Cronbach's Alpha = 0.881				
PRO1	6.590	2.634	0.822	0.891
PRO2	6.722	2.687	0.838	0.909
PRO3	7.249	2.897	0.904	0.980
PRO4	7.177	2.868	0.895	0.970
5. Sự hài lòng của khách hàng (CS) Cronbach's Alpha = 0.685				
CS1	9.581	6.021	0.751	0.779
CS2	10.060	6.322	0.789	0.818
CS3	9.658	6.069	0.757	0.785

BẢNG 2: KẾT QUẢ PHÂN TÍCH HỒI QUY

Mô hình	Biến	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy chuẩn hóa	T	Sig.	Kiểm tra đa cộng tuyến		Kết luận
		B	Sai số chuẩn				Độ chấp nhận	Hệ số phóng đại phương sai (VIF)	
(Hằng số)		0.648	0.217		2.876	0.003			
Yên tâm	PEA	0.158	0.025	0.217	5.458	0.000	0.713	1.371	Tích cực
Trọng tâm kết quả	OUT	0.325	0.051	0.186	7.821	0.001	0.566	1.656	Tích cực
Tính xác thực	MOM	0.157	0.019	0.073	5.922	0.020	0.720	1.420	Tích cực
Trải nghiệm dịch vụ	PRO	0.263	0.034	0.355	8.251	0.000	0.651	1.158	Tích cực

Nguồn: Phân tích từ dữ liệu nghiên cứu

được, như: tính cách, thói quen, kinh nghiệm, định kiến, khuôn mẫu... và một số nhân tố môi trường khác. Do đó, 31.8% còn lại rơi vào những trường hợp trên, những trường hợp không nằm trong mô hình nghiên cứu.

KẾT LUẬN VÀ MỘT SỐ HÀM Ý QUẢN TRỊ

Kết luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy, có 4 nhân tố CEM tác động tới Sự hài lòng của khách hàng với dịch vụ thẩm mỹ tại các cơ sở thẩm mỹ trên địa bàn Hà Nội, theo thứ tự tác động giảm dần như sau: Trải nghiệm dịch vụ; Yên tâm; Trọng tâm kết quả; Tính xác thực.

Hàm ý quản trị

Dựa vào kết quả nghiên cứu, tác giả đề xuất một số hàm ý quản trị cho từng nhóm nhân tố như sau:

- *Nhóm Trải nghiệm dịch vụ*: đây là nhóm có ảnh hưởng mạnh nhất so với những nhân tố còn lại. Điều này cũng lý giải phần nào đặc trưng ngành dịch vụ nói chung và ngành thẩm mỹ nói riêng. Các trung tâm thẩm mỹ thường cung cấp các dịch vụ chăm sóc da, trẻ hóa, điều trị da... Dịch vụ ngành thẩm mỹ đòi hỏi sự hiện diện của nhân viên phục vụ và tư vấn cao, đặc biệt trong quá trình sử dụng và trải nghiệm. Vì vậy, nhà quản lý cần tập trung vào đào tạo kỹ năng cho đội ngũ tư vấn viên cũng như các kỹ thuật viên làm việc trong trung tâm. Đồng thời, tập trung chuẩn hóa chuyên môn cũng như đưa vào liệu trình những ứng dụng công nghệ cao, máy móc hiện đại trong ngành, từ đó tăng cảm nhận và thỏa mãn của khách hàng trong quá trình sử dụng và trải nghiệm dịch vụ.

- *Nhóm Yên tâm*: là nhóm có sự tác động mạnh thứ hai đến sự hài lòng. Đây là nhóm nhân tố liên quan đến việc xây dựng những quy trình chuyển đổi và chăm sóc khi tới doanh nghiệp. Lĩnh vực thẩm mỹ hiện tại đang ở giai đoạn thị trường tranh tối, tranh sáng khi các vấn đề tai nạn không mong muốn từ một số trung tâm thẩm mỹ đã mang đến tâm lý lo lắng cho khách hàng. Việc doanh nghiệp có đưa ra được quy trình để khách hàng tự do lựa chọn cũng như dễ dàng so sánh giữa các phương pháp làm đẹp khác nhau đòi hỏi ý kiến chuyên môn cao. Chính vì vậy, các trung tâm thẩm mỹ nên đa dạng gói dịch vụ, mở rộng không gian và vật chất phòng tư vấn, mời các chuyên gia là các bác sĩ đầu ngành về tham gia làm việc, đồng thời có các gói bảo hành, chăm sóc khách hàng liên tục và thường xuyên.

- *Nhóm Trọng tâm kết quả*: đây là nhóm có tác động thứ ba đến sự hài lòng của khách hàng. Khách hàng khi tới trung tâm thẩm mỹ, đa phần đều gặp một vấn đề nào đó liên quan đến da, tóc, thân thể..., hơn nữa, tác động thay đổi định nghĩa cái đẹp trong xu hướng mới làm nhu cầu thẩm mỹ càng tăng cao. Với mong muốn và hi vọng có sự cải thiện vấn đề chưa hài lòng ở bản thân, khách hàng cần thấy được kết quả trong quá trình sử dụng dịch vụ tại trung tâm, nếu không khi sự kiên nhẫn bị bào mòn, khách hàng sẽ rời xa doanh nghiệp. Do đó, các nhà quản lý cần cập nhật những công nghệ tiến tiến trong xu hướng làm đẹp an toàn để hỗ trợ bổ sung kết quả cho khách hàng, cân bằng giữa các phương pháp làm đẹp để tạo được kết quả vừa an toàn vừa phù hợp với mong muốn nhìn ra kết quả theo thời gian của khách hàng.

- *Nhóm Tính xác thực*: đây là tác động thấp nhất đến sự hài lòng. Nhóm nhân tố này liên quan đến tính kịp thời của trung tâm cung cấp cho khách hàng, như: giải quyết các thắc mắc, thông tin khách hàng, dịch vụ... Vì vậy, các nhà quản lý cần tập trung đào tạo những kỹ thuật viên bồi dưỡng kỹ năng tiếp xúc và tương tác với khách hàng để trao đổi trước với khách hàng trước khi họ phát sinh những vấn đề. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Global Wellness Institute (2021), *Global Wellness Economy Monitor*, Press Release.
2. Kotler, Philip, Kevin Lane Keller (2006), *Marketing Management*, Pearson Prentice Hall, USA.
3. Lê Thị Thu Trang, Lưu Tiến Thuận, Nguyễn Thị Phương Dung (2019), Ảnh hưởng của các yếu tố quản trị trải nghiệm khách hàng đến lòng trung thành của khách hàng - trường hợp các siêu thị tại thành phố Cần Thơ, *Tạp chí Khoa học và Công nghệ - Đại học Đà Nẵng*, 17(2)
4. Lưu Tiến Thuận và Trần Thu Vân (2014), Đánh giá chất lượng trải nghiệm khách hàng tại các siêu thị trên địa bàn Thành phố Cần Thơ, *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ*, số 35, trang 87-96.
5. Maklan, S., Klaus, P. (2011), Customer Experience: Are We Measuring the Right Things?, *International Journal of Market Research*, 53(6), 771-772, <https://doi.org/10.2501/IJMR-53-6-771-792>.
6. Oliver, Richard L., William O. Bearden (1985), Disconfirmation processes and consumer evaluations in product usage, *Journal of Business Research*, 13(3), 235-246.
7. Pine, B.J., Gilmore, J.H. (1998), *The Experience Economy*, Harvard Business School Press, Boston, MA.
8. Trini, D., Salim, M. N. (2018), Customer Experience Marketing (CEM), Customer Satisfaction and Customer Trust Affects Customer Loyalty: A Study on Star Hotels in Jakarta Province, *Business Management and Strategy*, 9(2), <https://doi.org/10.5296/BMS.V9I2.13615>.
9. Verhoef, P. C., Lemon, K. N., Parasuraman, A., Roggeveen, A., Tsiros, M., Schlesinger, L. A. (2009), Customer experience creation: Determinants, dynamics and management strategies, *Journal of Retailing*, 85(1), 31-41, <https://doi.org/10.1016/j.jretai.2008.11.00>.
10. Weber, Marcel, Hofsink, Arend. (2018), *Design and Development of the CEM-Dashboard: A Diagnostic Tool to Determine Your Current Position and Improvement Directions in Customer Experience Management*, Customization 4.0 Book, 405-421, DOI:10.1007/978-3-319-77556-2_25.

Đề xuất các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng thông tin kế toán trên báo cáo tài chính của các doanh nghiệp niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam

NGUYỄN THỊ THUẬN*
LÊ TUYẾT NHUNG**

Tóm tắt

Mục đích của nghiên cứu nhằm đề xuất các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng thông tin kế toán (TTKT) trên báo cáo tài chính (BCTC) của các doanh nghiệp niêm yết trên thị trường chứng khoán (TTCK) Việt Nam. Trên cơ sở tổng quan các nghiên cứu trước đó, nhóm tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu gồm các nhân tố: Áp dụng nguyên tắc quản trị công ty; Tuân thủ luật pháp; Kiểm soát nội bộ; Mục tiêu lập BCTC.

Từ khóa: chất lượng TTKT, báo cáo tài chính, doanh nghiệp niêm yết

Summary

The purpose of the study is to propose factors affecting the quality of accounting information on the financial statements of enterprises listed on the Vietnamese stock market. Based on previous studies, the authors propose a model of factors including Application of principles of corporate governance, Compliance with the law, Internal control, Objectives of preparing financial statements.

Keywords: quality of accounting information, financial statements, listed enterprises

GIỚI THIỆU

Tại Việt Nam, các văn bản pháp quy, giám sát của Nhà nước khá đầy đủ về kế toán, như: Luật Kế toán sửa đổi 2015, hệ thống chuẩn mực, chế độ kế toán hướng dẫn thực hiện cho các doanh nghiệp. Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện, hầu hết các doanh nghiệp, nhất là đối với các doanh nghiệp niêm yết trên TTCK việc vận dụng các hệ thống văn bản pháp quy chưa đầy đủ, trình độ đội ngũ nhân viên kế toán còn hạn chế, minh bạch TTKT trên các BCTC còn thấp, làm ảnh hưởng đến lợi ích của các nhà đầu tư, việc giám sát của các cơ quan nhà nước trở nên khó khăn hơn.

Đầu thế kỷ XX, những vụ bê bối của các doanh nghiệp nổi tiếng, tiêu biểu như: Công ty Cổ phần (CTCP) Viglacera

Từ Sơn, CTCP Bạch Tuyết, CTCP Bibica, Worldcom, Enron, Toshiba đã gây mất lòng tin vào kế toán và kiểm toán viên, giảm niềm tin của công chúng.

Hiện nay, nhiều công trình của các tác giả nước ngoài nghiên cứu về chất lượng TTKT, mỗi nghiên cứu xem xét vấn đề trên các khía cạnh khác nhau, thực hiện phương pháp tiếp cận nội dung khác nhau (như: Alshbiel và cộng sự, 2011; Afiah và Rahmatika, 2014; Kewo và cộng sự, 2017...). Tại Việt Nam, đã có các nghiên cứu về chất lượng TTKT trên BCTC, như: Lê Hoàng Vân Trang và cộng sự, 2020; Nguyễn Thị Thanh Trâm, 2021; Trần Quỳnh Hương và Ngô Thị Hồng Diên (2021)..., nhưng chưa có nghiên cứu nào đi sâu tìm hiểu về chất lượng TTKT và các nhân tố ảnh hưởng tới chất lượng TTKT trên BCTC của các doanh nghiệp niêm yết trên TTCK. Bài nghiên cứu nhằm xác định ảnh hưởng của các nhân tố đến chất lượng TTKT trên BCTC của các doanh nghiệp niêm yết trên TTCK, từ đó làm cơ sở cho những khuyến nghị nhằm nâng cao chất lượng thông tin báo cáo của các doanh nghiệp này.

* TS., Trường Đại học Phenikaa | Email: thuan.nguyenth1@phenikaa-uni.edu.vn

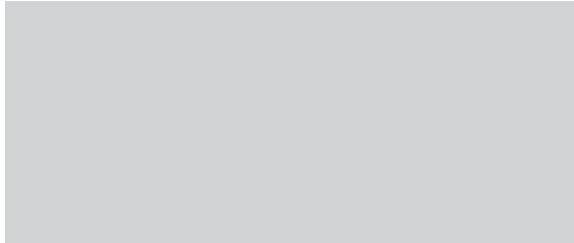
** ThS., Trường Đại học Công nghệ Giao thông vận tải | Email: nhunglt@utt.edu.vn

Ngày nhận bài: 03/01/2023; Ngày phản biện: 13/01/2023; Ngày duyệt đăng: 17/01/2023

CƠ SỞ LÝ THUYẾT

Hội đồng Chuẩn mực Kế toán Quốc tế (2010b) nêu rõ, BCTC là sản phẩm của kế toán tài chính, phản ánh tình hình, kết quả tài chính của doanh nghiệp, đáp ứng yêu cầu số đông của người sử dụng trong việc đưa ra các quyết định kinh tế, nó cũng là kết quả quản lý của ban giám đốc đối với nguồn lực được giao phó cho họ.

Đối với các doanh nghiệp niêm yết, TTKT trên BCTC đòi hỏi cao về chất lượng do: (1) Người quan tâm đến TTKT trên BCTC rất đa dạng, phức tạp về trình độ và số lượng; (2) Số lượng cổ đông lớn và biến động liên tục, việc theo dõi và phản ánh các nghiệp vụ vốn chủ sở hữu, phân phối lợi nhuận gặp nhiều khó khăn; (3) Các TTKT đặc thù trên BCTC, như: thặng dư vốn cổ phần, cổ phiếu quỹ, lãi cơ bản trên cổ phiếu, việc tăng, giảm vốn chủ sở hữu trên thuyết minh BCTC; và (4) Việc công bố thông tin BCTC tuân thủ nghiêm ngặt hơn các doanh nghiệp thông thường (Lê Hoàng Vân Trang và cộng sự, 2020).



Theo IASB (2010 a) và Ủy ban Chuẩn mực Kế toán Tài chính (FASB, 2010), các đặc điểm chất lượng của thông tin tài chính hữu ích được phân ra thành các đặc điểm chất lượng cơ bản và các đặc điểm chất lượng bổ sung. Trong đó, các đặc điểm chất lượng cơ bản gồm: Thích hợp và Trình bày trung thực. Các đặc điểm chất lượng bổ sung gồm: Có thể so sánh; Có thể kiểm chứng; Kịp thời và Có thể hiểu.

IASB và FASB đều xác định chất lượng TTKT có các đặc điểm, như: Thích hợp; Trung thực; Có thể so sánh; Có thể kiểm chứng; Kịp thời và Có thể hiểu được.

Theo Luật Kế toán Việt Nam năm 2015 và Chuẩn mực kế toán Việt Nam số 01, những thuộc tính của chất lượng TTKT trên BCTC là: Trung thực; Khách quan; Đầy đủ; Kịp thời; Có thể so sánh và Kiểm chứng được. Riêng đối với doanh nghiệp niêm yết, BCTC cần phải rõ ràng, đầy đủ các thông tin đặc thù, như: Phân phối lợi nhuận; Thặng dư vốn cổ phần và lãi cơ bản trên cổ phiếu.

Gần đây, các hướng nghiên cứu chất lượng TTKT trên BCTC đã nhận được nhiều sự chú ý của các tác giả trên thế giới và Việt Nam. Nguyễn Thị Hồng Nga (2014) tiến hành chọn ngẫu nhiên 155 đối tượng trong 5 doanh nghiệp niêm yết để khảo sát thông qua hình thức phát phiếu khảo sát trực tiếp. Kết quả cho thấy, Nhân sự kế toán và Nhà quản lý có ảnh hưởng đáng kể đến chất lượng thông tin kết toán. Tuy nhiên, nghiên cứu này chưa xây dựng các thang đo đo lường cụ thể cho các nhân tố tác động.

Abdullah, Almsafir và Al-Smadi (2015) tìm ra mối quan hệ giữa chuẩn mực kế toán, quản trị doanh nghiệp, kiểm soát bên ngoài và tiêu chuẩn đạo đức với chất lượng TTKT trên BCTC dựa theo quan điểm của kiểm toán viên và quản lý ở Malaysia. Kết quả cho thấy, các nhân tố đều ảnh hưởng đến chất lượng TTKT trên BCTC và chuẩn mực kế toán có mức ảnh hưởng cao nhất.

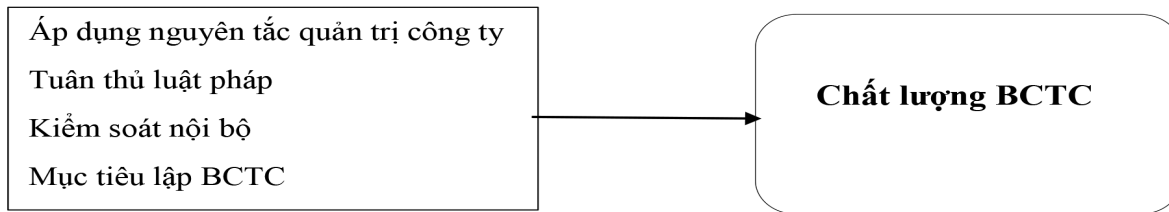
Nghiên cứu Đặng Thị Kiều Hoa (2016) phân tích các nhân tố: Quy về thuế; Quy mô công ty; Người lập BCTC; Tổ chức kiểm toán; Quyết định của nhà quản trị; Các quy định pháp lý về kế toán nhằm xác định mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến BCTC trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ tại TP. Hồ Chí Minh. Tác giả sử dụng phương pháp nghiên cứu: định lượng (sử dụng mô hình SPSS 22.0) và định tính (xây dựng bảng khảo sát). Kết quả cho thấy, có 4 nhân tố ảnh hưởng tới chất lượng BCTC, bao gồm: Quy định về thuế; Quy mô công ty; Người lập BCTC; Các quy định pháp lý về kế toán.

Nghiên cứu của Phạm Quốc Thuận (2016) khi đo lường mức độ tác động của các nhân tố đến chất lượng TTKT trình bày trên BCTC đã xác định 6 nhân tố bên trong doanh nghiệp, như: Hệ thống chứng từ kế toán; Tài khoản kế toán; Sổ sách kế toán; Nhà quản lý; Bộ máy kế toán và Mục tiêu lập BCTC có ảnh hưởng tích cực đến Chất lượng TTKT.

Khi nghiên cứu chất lượng TTKT với mẫu khảo sát 292 doanh nghiệp Việt Nam, Phạm Thanh Trung (2016) chỉ ra khá nhiều yếu tố bên trong lẫn bên ngoài có ảnh hưởng, như: tình trạng niêm yết, hiệu quả kiểm soát nội bộ, chất lượng phần mềm kế toán, đào tạo và bồi dưỡng, năng lực nhân viên kế toán, hỗ trợ từ phía nhà quản trị, kiểm toán độc lập, hành vi quản trị lợi nhuận và quy mô doanh nghiệp.

Nguyễn Thị Thanh Trâm (2021) nghiên cứu xác định các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng thông tin BCTC của doanh nghiệp nhỏ và vừa tại tỉnh Bình Định gồm: Môi trường pháp lý; Hệ thống kiểm soát nội bộ; Quy trình công tác kế toán; Trình độ nhân viên kế toán; Kiểm toán; Công bố thông tin. Đồng thời, nghiên cứu đề xuất các hàm ý chính sách nhằm cải thiện chất lượng thông tin BCTC của các doanh nghiệp này trong thời gian tới.

HÌNH: MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU ĐỀ XUẤT



Nguồn: Nhóm tác giả

ĐỀ XUẤT GIẢ THUYẾT NGHIÊN CỨU VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

Đề xuất giả thuyết nghiên cứu

Ảnh hưởng của nguyên tắc quản trị công ty đến chất lượng BCTC

Theo Tunggal (2013), việc áp dụng các nguyên tắc quản trị công ty là một hệ thống điều chỉnh, quản lý và giám sát quá trình kiểm soát doanh nghiệp nhằm gia tăng giá trị cổ phiếu, cũng như một hình thức gây chú ý đến các bên liên quan. Thực hiện quản trị công ty nhất quán hoặc lấy các nguyên tắc quản trị công ty làm nền tảng cho hoạt động giúp thành công hơn trong kinh doanh. Thực hiện quản lý doanh nghiệp chặt chẽ, có trách nhiệm phù hợp với các nguyên tắc dân chủ kết hợp ngăn ngừa các chính sách tham nhũng, tạo ra khuôn khổ pháp lý cho hoạt động kinh doanh ngày càng phát triển. Chính vì vậy, nhóm tác giả đề xuất giả thuyết nghiên cứu:

H1: Áp dụng nguyên tắc quản trị công ty có tác động tích cực đến Chất lượng BCTC.

Tuân thủ luật pháp có tác động đến chất lượng BCTC

Pháp luật không chỉ là công cụ quản lý nhà nước hiệu quả, mà còn là yếu tố quan trọng và cần thiết trong nhiều lĩnh vực khác. Hầu như các lĩnh vực trong xã hội ngày nay đều cần đến pháp luật để bảo đảm cho sự tồn tại và phát triển vững mạnh.

Luật là đơn vị cấu trúc bên trong của hệ thống pháp luật, bao gồm các quy phạm pháp luật điều chỉnh một loại quan hệ xã hội có cùng tính chất, nội dung thuộc một lĩnh vực đời sống xã hội nhất định. Luật là một loại văn bản quy phạm pháp luật do quốc hội (nghị viện) ban hành, có hiệu lực pháp lý cao nhất, chỉ dưới hiến pháp.

Theo Lunenburg (2012), lý thuyết tuân thủ là một cách tiếp cận cấu trúc tổ chức tích hợp các ý tưởng từ mô hình cổ điển với sự tham gia của ban quản

lý. Chính vì vậy, nhóm tác giả đề xuất giả thuyết nghiên cứu:

H2: Tuân thủ luật pháp có tác động tích cực đến Chất lượng BCTC.

Kiểm soát nội bộ tác động đến chất lượng BCTC

Theo khoản 2, Điều 3 - Thông tư số 06/2020/TT-NHNN, ngày 30/6/2020 quy định về kiểm soát nội bộ, kiểm toán nội bộ Ngân hàng Nhà nước Việt Nam, thì hoạt động kiểm soát nội bộ là việc giám sát, kiểm tra của tổ chức, cá nhân, người làm công tác kiểm soát nội bộ và/hoặc những người có thẩm quyền đối với các phòng, ban, bộ phận, cá nhân trong quá trình thực thi nhiệm vụ được giao nhằm phát hiện các bất cập, thiếu sót, vi phạm để kịp thời xử lý hoặc kiến nghị cấp có thẩm quyền xử lý, đảm bảo việc quản lý, sử dụng các nguồn lực và hoạt động của đơn vị an toàn, hiệu quả, tuân thủ pháp luật.

Còn COSO (2013) quy định, kiểm soát nội bộ là quá trình do người quản lý, hội đồng quản trị và các nhân viên của đơn vị chi phối, nó được thiết lập để cung cấp một sự đảm bảo hợp lý nhằm thực hiện các mục tiêu.

Kewo và cộng sự (2017) cho rằng, TTKT được kiểm định bởi một hệ thống kiểm soát nội bộ hữu hiệu sẽ nhận được sự tin cậy nhiều hơn bởi các đối tượng bên trong và bên ngoài doanh nghiệp. Chính vì vậy, nhóm tác giả đề xuất giả thuyết nghiên cứu:

H3: Kiểm soát nội bộ có tác động tích cực đến Chất lượng BCTC.

Mục tiêu lập BCTC có tác động đến chất lượng BCTC

Xác định mục tiêu lập BCTC rõ ràng, đa dạng hóa đối tượng sử dụng thông tin. Với nhà quản lý doanh nghiệp, BCTC cung cấp thông tin để họ phân tích đánh giá và đưa ra các quyết định quản lý kịp thời, phù hợp cho sự phát triển của doanh nghiệp. Với các cơ quan nhà nước trong các lĩnh vực, như: tài chính, ngân hàng, kiểm toán, thuế..., thì BCTC là tài liệu quan trọng trong việc kiểm tra giám sát, hướng dẫn, tư vấn cho doanh nghiệp thực hiện các chính sách, chế độ kinh tế tài chính (Lê Hoàng Vân Trang và cộng sự, 2020). Chính vì vậy, nhóm tác giả đề xuất giả thuyết nghiên cứu:

H4: Mục tiêu lập BCTC có tác động tích cực đến Chất lượng BCTC.

Đề xuất mô hình nghiên cứu

Từ tổng quan nghiên cứu, cũng như trên cơ sở các giả thuyết được đặt ra, nhóm tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu ảnh hưởng của các nhân tố đến chất lượng thông tin BCTC của các doanh nghiệp trên TTCK Việt Nam như sau:

$$CLBCTC = \beta_0 + \beta_1 QT + \beta_2 TT + \beta_3 KS + \beta_4 MT + \varepsilon$$

Biến phụ thuộc: Chất lượng BCTC.

Biến độc lập bao gồm 4 biến: QT: Áp dụng nguyên tắc quản trị công ty; TT: Tuân thủ luật pháp; KS: Kiểm soát nội bộ; MT: Mục tiêu lập BCTC.

$\beta_0, \beta_1, \dots, \beta_4$: Hệ số hồi quy của mô hình.

ε : hệ số nhiễu.

Mô hình nghiên cứu được đồ thị hóa như Hình.

KẾT LUẬN

Thông qua các hoạt động thu thập, lựa chọn và xây dựng, nhóm nghiên cứu đã đề xuất 4 nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng thông tin BCTC của các doanh nghiệp niêm yết trên TTCK Việt Nam gồm: Áp dụng nguyên tắc quản trị công ty; Tuân thủ luật pháp; Kiểm

soát nội bộ; Mục tiêu lập BCTC. Dựa trên đề xuất đó, các tác giả đã phát triển một mô hình ảnh hưởng đến chất lượng BCTC của các doanh nghiệp niêm yết trên TTCK Việt Nam.

Các nghiên cứu về chất lượng thông tin BCTC hiện đang có xu hướng dẫn đến những kết quả không thống nhất. Việc phát hiện và đề xuất các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng thông tin BCTC là rất quan trọng và cấp thiết. Mô hình nghiên cứu mà nhóm tác giả đề xuất trên đây là cơ hội tốt cho các nghiên cứu tiếp theo nhằm có những đóng góp thiết thực trong việc nâng cao chất lượng thông tin BCTC ở Việt Nam. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Abdullah, Z. I. B., Almsafir, M. K., and Al-Smadi, A. A. M. (2015). Transparency and reliability in financial statement: Do they exist? Evidence from Malaysia, *Open Journal of Accounting*, 4(4), 29-43.
2. Afiah, N. N., and Rahmatika, D. N. (2014), Factors influencing the quality of financial reporting and its implications on good government governance, *International Journal of Business, Economics and Law*, 5(1), 111-121.
3. Alshbiel and Al-Awaqleh (2011), Factors affecting the applicability of the computerized accounting system, *American Journal of Economics*, 3(1), 27-31.
4. COSO (2013), *Internal Control-Integrated Framework, Executive Summary*, Durham, North Carolina.
5. Đặng Thị Kiều Hoa (2016), *Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng BCTC của Doanh nghiệp vừa và nhỏ - Bằng chứng thực nghiệm tại các Doanh nghiệp vừa và nhỏ trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh*, Luận văn thạc sĩ, Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh
6. FASB (2010), *Conceptual Framework for Financial Reporting*.
7. IASB (2010a), *The Conceptual Framework for Financial Reporting*, was approved September.
8. IASB (2010), *IFRS Practice Statement Management Commentary*.
9. IASB (2011), *Preface to International Financial Reporting Standards*, London: IFRSF.
10. Kewo, C. L., and Afiah, N. N. (2017), Does quality of financial statement affected by internal control system and internal audit?, *International Journal of Economics and Financial Issues*, 7(2).
11. Lê Hoàng Vân Trang, Võ Văn Hiền, Nguyễn Hoàng Thơ (2020), Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng TTKT trên BCTC của các doanh nghiệp niêm yết tại Thành phố Hồ Chí Minh, *Tạp chí Khoa học Đại học Mở TP. Hồ Chí Minh*, 15(2), 159-175
12. Lunenburg, F. C. (2012), Compliance Theory and Organizational Effectiveness, *International Journal Of Scholarly Academic Intellectual Diversity*, 14(1).
13. Nguyễn Thị Hồng Nga (2014), Tiêu chuẩn đánh giá và các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng thông tin kế toán, *Tạp chí Kế toán và Kiểm toán*, 131, 30-33.
14. Nguyễn Thị Thanh Trâm (2021), Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng thông tin BCTC của doanh nghiệp nhỏ và vừa tại tỉnh Bình Định, *Tạp chí Công Thương*, số 21, tháng 9/2021
15. Phạm Quốc Thuận (2016), *Các nhân tố tác động đến chất lượng thông tin BCTC trong các doanh nghiệp tại Việt Nam*, Luận án tiến sĩ, Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh.
16. Phạm Thanh Trung (2016), *Đo lường mức độ tác động của các nhân tố đến chất lượng thông tin trình bày trên BCTC của các doanh nghiệp nhỏ và vừa ở TP. Hồ Chí Minh*, Luận án thạc sĩ, Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh.
17. Trần Quỳnh Hương và Ngô Thị Hồng Diên (2021), Những nhân tố ảnh hưởng tới chất lượng TTKT tại các công ty dịch vụ công ích ở Việt Nam, *Tạp chí Khoa học và Đào tạo Ngân hàng*, số 235, tháng 12/2021
18. Tunggal, Amin Widjaja (2013), *Internal Audit dan Good Corporate Governance*, Jakarta, Erlangga.

Mối quan hệ giữa trách nhiệm xã hội doanh nghiệp, năng lực tâm lý và sự gắn kết với tổ chức của người lao động trong các doanh nghiệp thủy sản vùng Đồng bằng sông Cửu Long

NGUYỄN THỊ NGỌC PHƯƠNG*

Tóm tắt

Mục tiêu của nghiên cứu này nhằm hệ thống hóa cơ sở lý thuyết về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (TNXHĐN), năng lực tâm lý, sự gắn kết với tổ chức nhằm xây dựng mô hình nghiên cứu của mối quan hệ này. Trên cơ sở đó, nghiên cứu thực nghiệm các doanh nghiệp (DN) thủy sản vùng Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) nhằm kiểm định lại mô hình và giả thuyết nghiên cứu, từ đó đề xuất hàm ý quản trị giúp các DN thủy sản ĐBSCL có định hướng đúng đắn trong công tác quản trị nguồn nhân lực. Phương pháp mô hình cấu trúc tuyến tính SEM đã được áp dụng trên mẫu gồm 518 người lao động để kiểm định giả thuyết nghiên cứu. Kết quả cho thấy, các giả thuyết phù hợp với thực tế và được ủng hộ của người lao động với TNXHĐN tại các DN thủy sản vùng ĐBSCL.

Từ khóa: năng lực tâm lý, trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, sự gắn kết với tổ chức, người lao động

Summary

The objective of this paper is to systematize the theoretical basis of corporate social responsibility (CSR), psychological capacity, and organizational commitment in order to build a research model of the relationship between these variables. On that basis, an empirical study of seafood companies in Mekong Delta is carried out to re-test the model and research hypotheses, thereby proposing managerial implications to help these enterprises have the right orientation in human resource management. The structural equation modeling is used to process a sample set of 518 employees. Research results show that all proposed hypotheses are consistent with reality and are supported by employees with CSR in seafood enterprises in the Mekong Delta.

Keywords: psychological capacity, corporate social responsibility, organizational commitment, employees

GIỚI THIỆU

Hiện nay, một số DN vẫn chưa nhận thức đúng đắn và hiểu biết về TNXHĐN cũng như vai trò của nó đối với việc nâng cao năng lực cạnh tranh và sự phát triển bền vững DN. Thậm chí, nhiều DN thủy sản có xu hướng né tránh việc thực hiện TNXHĐN đối với người lao động. Điều này dẫn đến những vi phạm về lợi ích lương, thưởng, các khoản phúc lợi của người lao động; những vi phạm về an toàn lao động trong sản xuất, chế biến thủy sản

gây hậu quả nghiêm trọng đến sức khỏe người lao động; vi phạm đạo đức kinh doanh, thiếu trách nhiệm với an sinh an toàn của cộng đồng dân cư, quyền và lợi ích của người lao động không được đảm bảo... (Hương và Thuận, 2017). Do đó, nghiên cứu đề xuất tìm hiểu mối quan hệ này với kỳ vọng TNXHĐN, năng lực tâm lý và sự gắn kết với tổ chức của người lao động ở các DN thủy sản ĐBSCL có mối quan hệ tích cực trực tiếp lẫn gián tiếp. Bên cạnh đó, góp phần bổ sung thêm khung lý thuyết về mối quan hệ giữa TNXHĐN, năng lực tâm lý và sự gắn kết của người lao động trong các DN chế biến thủy sản ĐBSCL nhằm giúp các DN này tháo gỡ những vướng mắc trong quá trình thực hiện TNXHĐN đối với người lao động.

* Trường Đại học Tiền Giang

Ngày nhận bài: 03/01/2023; Ngày phản biện: 15/01/2023; Ngày duyệt đăng: 19/01/2023

CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Cơ sở lý thuyết

Trách nhiệm xã hội doanh nghiệp

TNXHDN đối với người lao động là người lao động được tạo cơ hội đào tạo tốt, tôn trọng nhân quyền, cân bằng giữa công việc và cuộc sống, được đối xử tốt tại nơi làm việc vì sức khỏe và hạnh phúc người lao động, điều này rất có thể sẽ nâng cao hình ảnh cá nhân họ (Farooq và cộng sự, 2019). Trang và cộng sự (2020) cho rằng, TNXHDN là các hoạt động của DN nhằm thỏa mãn mong đợi của người lao động bao gồm đào tạo và giáo dục, sức khỏe và an toàn, quyền con người; sự cân bằng giữa công việc và gia đình và sự đa dạng nơi làm việc. Lee (2020) đề xuất, TNXHDN đối với người lao động là sự ổn định việc làm, môi trường làm việc, phát triển kỹ năng, đa dạng lực lượng lao động và cân bằng cuộc sống công việc. Tổng hợp các quan niệm về TNXHDN đối với người lao động, nghiên cứu này lựa chọn đề xuất của Lee (2020) làm nền tảng giải thích khái niệm TNXHDN cho mối quan hệ giữa TNXHDN, năng lực tâm lý và sự gắn kết với tổ chức của người lao động.

Sự gắn kết của người lao động

Theo Newstrom và Davies (2002), sự gắn kết của người lao động là mức độ mà một người đồng nhất với DN và mong muốn tiếp tục làm việc cho DN một cách tích cực. Sự gắn kết của người lao động là một trạng thái hoàn thành công việc có liên quan đến tình cảm của họ, đặc trưng bởi sự mạnh mẽ, cống hiến và hấp thụ (Schaufeli và Bakker, 2004). Theo luận giải của các nghiên cứu trước, nghiên cứu này cho rằng, sự gắn kết của người lao động là trạng thái ràng buộc người lao động với tổ chức bởi tình cảm, lợi ích và trách nhiệm.

Năng lực tâm lý

Tâm lý học tích cực một cách tiếp cận mới trong tâm lý học, phát triển, tác động đến thái độ, hành vi và hiệu suất mong muốn của người lao động. Dựa trên các cấu trúc tâm lý học tích cực và nghiên cứu thực nghiệm, 4 nguồn lực tâm lý đã được xác định để đáp ứng tốt nhất các tiêu chí đưa vào lý thuyết hành vi tổ chức tích cực: (1) Sự tự tin (hiệu quả của bản thân); (2) Lạc quan (ghi nhận tích cực hiện tại và tương lai); (3) Hy vọng (mục tiêu và lộ trình); và (4) Thích nghi (khả năng phục hồi). Bốn tiêu chí này gọi là năng lực tâm lý (Luthans và cộng sự, 2007). Một số nghiên cứu cho rằng, năng lực tâm lý tác động đến hiệu suất của các bên có liên quan (Luthans và cộng sự, 2007).

Nghiên cứu này kế thừa 4 thành phần năng lực tâm lý của Luthans và cộng sự (2007) làm nền tảng giải thích khái niệm TNXHDN cho mối quan hệ giữa TNXHDN, năng lực tâm lý và sự gắn kết với tổ chức của người lao động.

Mối quan hệ giữa TNXHDN, năng lực tâm lý và sự gắn kết của người lao động

Mối quan hệ giữa TNXHDN, năng lực tâm lý và sự gắn kết với tổ chức đã được các nhà nghiên cứu quan tâm (Story và Castaheira, 2019; Papacharalampous

và Papadimitriou, 2021; Al-Ghazali và cộng sự, 2021). Tuy nhiên, hầu hết các nghiên cứu đều bị hạn chế ở chỗ là, có xu hướng đánh giá trực tiếp tác động của TNXHDN dựa trên nhận thức của nhân viên, giả định sai rằng việc họ tiếp xúc với TNXHDN sẽ tự động chuyển thành kết quả tích cực (Vlachos và cộng sự, 2013), không xem xét quá trình mà những ảnh hưởng này xảy ra (Farooq và cộng sự, 2019). Vì thái độ công việc ảnh hưởng đến hành vi công việc, nên nghiên cứu đề xuất sự hài lòng công việc và năng lực tâm lý sẽ làm trung gian cho mối quan hệ giữa TNXHDN và sự gắn kết với tổ chức của người lao động.

Để củng cố mối quan hệ này, Jones và cộng sự (2017) chứng minh các hoạt động TNXHDN tác động mạnh đến nhân viên làm việc trong tổ chức. Các tổ chức thực hiện tốt các tiêu chí về TNXHDN sẽ tác động tích cực đến thái độ, nâng cao sự hài lòng giúp cải thiện năng suất của nhân viên. Asrar-ul-Haq và cộng sự (2017) cho rằng, nhận thức của nhân viên và phản ứng của họ đối với TNXHDN sẽ khác nhau; hình ảnh tốt đẹp của lãnh đạo có trách nhiệm là tôn trọng quyền của người lao động, cung cấp mức lương công bằng và an toàn lao động.

Dựa vào những nghiên cứu trước đây có liên quan, tác giả tổng hợp, xây dựng mô hình nghiên cứu về mối quan hệ giữa TNXHDN, năng lực tâm lý và sự gắn kết của người lao động như Hình.

Các giả thuyết nghiên cứu được thiết lập như sau:

(H1+): TNXHDN có quan hệ cùng chiều với Năng lực tâm lý người lao động.

(H2+): TNXHDN có quan hệ cùng chiều với Sự gắn kết với tổ chức người lao động.

(H3+): Năng lực tâm lý có quan hệ cùng chiều với Sự gắn kết với tổ chức người lao động.

Phương pháp nghiên cứu

Để đạt được các mục tiêu, tác giả sử dụng đồng thời cả 2 phương pháp, cụ thể:

- Phương pháp thu thập số liệu thứ cấp: dữ liệu thứ cấp được lấy từ các bài viết, trang điện tử, Niên giám Thống kê, Hiệp hội Chế biến và Xuất khẩu Thủy sản Việt Nam, Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI), các tạp chí và các nghiên cứu trong và ngoài nước có liên quan đến các tiêu chí đánh giá TNXHDN.

- Phương pháp thu thập số liệu sơ cấp: thông qua các cuộc khảo sát từ bảng hỏi

đã thiết kế sẵn dưới hình thức là khảo sát trực tiếp và gửi qua email tới 600 người lao động đang làm việc tại các DN thủy sản ĐBSCL có tham gia thực thi các tiêu chuẩn của TNXHĐN. Số phiếu thu về hợp lệ là 518 được đưa vào phân tích dữ liệu. Thời gian điều tra được tiến hành trong năm 2021.

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Kết quả kiểm định thang đo

Kết quả Bảng 1 cho thấy, tất cả các thang đo của mô hình đều được giữ lại cho phân tích nhân tố khám phá (EFA) vì độ tin cậy Cronbach's Alpha > 0,6; hệ số tương quan biến tổng dao động > 0,3.

Kết quả phân tích nhân tố khám phá (EFA) cho thấy, Eigenvalue của từng thang đo và của tất cả các nhân tố trong mô hình đều >1, hệ số KMO > 0,5, Bartlett's test: Sig. = 0,000. Như vậy, có 12 nhân tố được rút trích ra từ mô hình, đa phần hệ số tải nhân tố đều > 0,6 và không có sự thay đổi giữa vị trí các biến quan sát, nên tên của 12 nhân tố ban đầu được giữ nguyên cho các bước kiểm định tiếp theo.

Sau khi thực hiện phân tích EFA, nghiên cứu tiến hành phân tích nhân tố khẳng định CFA cho tất cả các thang đo (mô hình tối hạn). Kết quả cho thấy, các chỉ số Model fit đều đạt yêu cầu CMIN/df = 1,365 < 3, TLI = 0,964 > 0,9, CFI = 0,955 > 0,9, RMSEA = 0,027 < 0,08. Riêng chỉ số GFI = 0,877 < 0,9 không đáng kể. Như vậy, các biến quan sát trong mô hình tối hạn CFA phù hợp với dữ liệu nghiên cứu.

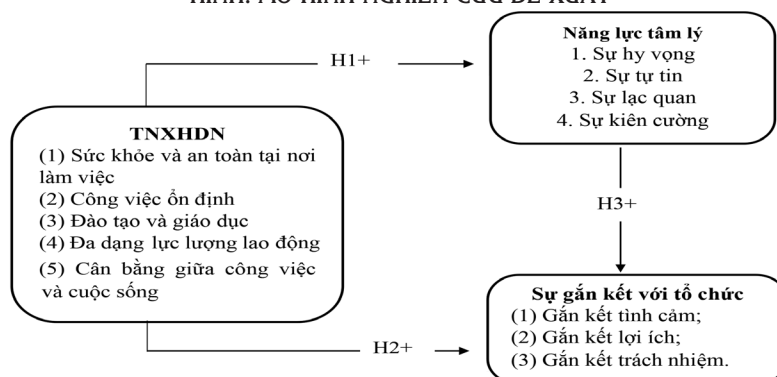
Sau khi kiểm định CFA cho mô hình tối hạn, các thang đo trong mô hình lý thuyết đã được đánh giá và cho kết quả phù hợp. Nội dung này sẽ tiến hành kiểm định mô hình lý thuyết và tiến hành kiểm định các giả thuyết cho các khái niệm bằng phương pháp phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM).

Kết quả phân tích SEM cho thấy, các chỉ số Model fit đều đạt yêu cầu CMIN/df = 1,470 < 3, TLI = 0,958 > 0,9, CFI = 0,960 > 0,9, RMSEA = 0,030 < 0,08. Riêng chỉ số GFI = 0,881 < 0,9 không đáng kể. Như vậy, các biến quan sát trong mô hình cấu trúc tuyến tính SEM phù hợp với dữ liệu nghiên cứu.

Kết quả kiểm định các giả thuyết

Kết quả hệ số hồi quy các mối quan hệ ở Bảng 2 cho thấy, với 3 giả thuyết đưa ra kiểm định ban đầu thì 3 giả thuyết đều

HÌNH: MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU ĐỀ XUẤT



Nguồn: Tác giả đề xuất, 2022

BẢNG 1: TỔNG HỢP KẾT QUẢ KIỂM ĐỊNH CÁC THANG ĐO BẰNG CRONBACH'S ALPHA

Thang đo	Biến quan sát	Hệ số tương quan biến tổng bé nhất	Hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến
TNXHĐN			
SKAT	5	0,640	0,878
VL0D	4	0,623	0,842
DTGD	5	0,635	0,867
DDLD	5	0,652	0,863
CBCS	6	0,688	0,889
GANKET			
GKTC	4	0,720	0,885
GKLI	4	0,672	0,855
GKTN	5	0,677	0,879
NANGLUC			
NLTT	4	0,697	0,863
NLHV	4	0,743	0,894
NLLQ	3	0,751	0,874
NLKC	3	0,757	0,880
Tổng	52		

BẢNG 2: HỆ SỐ HỒI QUY CỦA CÁC MỐI QUAN HỆ

Giả thuyết	Mối quan hệ	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa	Sai lệch chuẩn S.E.	Giá trị tới hạn C.R.	Mức ý nghĩa P	Hệ số hồi quy chuẩn hóa
H1	NANGLUC <--- TNXHĐN	0,468	0,061	7,710	***	0,552
H2	GANKET <--- NANGLUC	0,536	0,072	7,490	***	0,548
H3	GANKET <--- TNXHĐN	0,411	0,079	5,234	***	0,357

Nguồn: Kết quả khảo sát, 2021

có ý nghĩa thống kê ($P < 0,05$). Độ lớn của hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa mang dấu dương cho biết, chiều tác động giữa các nhân tố đều là thuận chiều. Thứ tự độ lớn của hệ số hồi quy chuẩn hóa cho thấy thứ tự tác động của các biến độc lập lên biến phụ thuộc. Cụ thể: TNXHĐN tác động mạnh nhất đến Năng lực tâm lý (trọng số hồi quy chuẩn hóa là 0,552); tiếp đến là Năng lực tâm lý tác động đến Sự gắn kết với tổ chức (trọng số hồi quy chuẩn hóa là 0,548) và TNXHĐN tác động thấp nhất đến Sự gắn kết với tổ chức (trọng số hồi quy chuẩn hóa là 0,357). Từ các kết quả trên cho thấy rằng, Năng lực tâm lý có vai trò trung gian giữa TNXHĐN và Sự gắn kết với tổ chức. Điều này có nghĩa là, tất cả các giả thuyết từ H1 đến H3 có ý nghĩa thống kê, nghĩa là mối quan hệ của các nhân tố trong mô hình nghiên cứu đề ra đều được chấp nhận.

KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý QUẢN TRỊ

Kết luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy, TNXHĐN có tác động thuận chiều đến Năng lực tâm lý; Năng lực tâm lý tác động thuận chiều đến Sự gắn kết với tổ chức; TNXHĐN tác động có tác động thuận chiều đến Sự gắn kết với tổ chức. Năng lực tâm lý có vai trò trung gian giữa TNXHĐN và Sự gắn kết với tổ chức.

Hàm ý quản trị

Với kết quả trên, nghiên cứu đề xuất hàm ý cho các nhà quản trị DN thủy sản ĐBSCL như sau:

- Tập trung đào tạo và hỗ trợ người lao động các kỹ năng cần thiết cho công việc và phát triển nghề nghiệp, sử dụng nhiều hình thức đào tạo và giáo dục người lao động; Cam kết hướng tới mục tiêu đảm bảo/ổn định việc làm lâu dài trước tiên cho cá nhân người lao động, sau đó cho tất cả người lao động đang làm việc tại DN.

- Đảm bảo môi trường làm việc an toàn và lành mạnh đáp ứng các tiêu chuẩn cần thiết, khám sức khỏe định kỳ và có phòng y tế trong DN, cung cấp các dịch vụ tư vấn chuyên nghiệp về sức khỏe và an toàn.

- Đối xử bình đẳng, công bằng và tôn trọng với tất cả người lao động thông qua những chính sách, những quy định của DN về không phân biệt đối xử đối với các vấn đề: giới tính, tình trạng hôn nhân, vùng miền, trình độ, mối quan hệ...

- Đưa ra các hướng dẫn, quy định rõ ràng về sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống, cung cấp cho họ lựa chọn thời gian làm việc linh hoạt, cung cấp các chương trình hấp dẫn cho người lao động. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Hà, N. Mi. và Trung, N. T. (2020), Mối quan hệ giữa vốn tâm lý và sự hài lòng công việc của nhân viên, *Tạp chí Khoa học Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh*, 15(2), 3-14.
2. Hương, L. P. và Thuận, L. T. (2017), Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp - Tổng kết một số chủ đề và đề xuất hướng nghiên cứu, *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ*, 50(d), 19-33.
3. Al-Ghazali B.M., Sohail M.S., Jumaan I.A.M. (2021), CSR Perceptions and Career Satisfaction: The Role of Psychological Capital and Moral Identity, *Sustainability*, 13(12), 67-86.
4. Asrar-ul-Haq, M., Kuchinke, K. P., Iqbal, A. (2017), The relationship between corporate social responsibility, job satisfaction, and organizational commitment: Case of Pakistani higher education, *Journal of Cleaner Production*, 142, 2352-2363.
5. Farooq, M.; Farooq, O. & Walid Chef (2019), How Do Employees Respond to the CSR Initiatives of their Organizations: Empirical Evidence from Developing Countries, *Sustainability*, 11, 26-46.
6. Jones, D. A., Willness, C. R., Glavas, A. (2017), When corporate social responsibility (CSR) meets organizational psychology: New frontiers in micro-CSR research, and fulfilling a quid pro quo through multilevel insights, *Frontiers in psychology*, 8, 5-20.
7. Lee, Y. (2020). Linking internal CSR with the positive communicative behaviors of employees: the role of social exchange relationships and employee engagement, *Social Responsibility Journal*, 18(2), 348-367.
8. Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541-572.
9. Newstrom, J. W., Davis, K. (2002). *Organizational Behaviour "Human Behaviour at Work"*, 11th Edition: New Delhi Tata Mcgraw - Hill Publishing Company Limited.
10. Papacharalampous, N., Papadimitriou, D. (2021). Perceived corporate social responsibility and affective commitment: The mediating role of psychological capital and the impact of employee participation, *Human Resource Development*, 32 (3), 1-22.
11. Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study, *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
12. Story, JSP., Castanheira, F. (2019). Corporate social responsibility and employee performance: Mediation role of job satisfaction and affective commitment, *Cor Soc Resp Env Ma*, 26(6), 1-10.
13. Thang, Nguyen Ngoc, Fassin, Yves (2017). The Impact of Internal Corporate Social Responsibility on Organizational Commitment: Evidence from Vietnamese Service Firms, *Journal of Asia-Pacific Business*, 10(6), 1-18.
14. Vlachos, P. A., Panagopoulos, N. G., Rapp, A. A. (2013). Feeling good by doing good: Employee CSR-induced attributions, job satisfaction, and the role of charismatic leadership, *Journal of business ethics*, 118(3), 577-588.

Các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định mua lại bảo hiểm y tế hộ gia đình của người dân trên địa bàn TP. Cần Thơ

CHÂU THỊ LỆ DUYÊN*
PHƯỚC MINH HIỆP**
NGUYỄN THANH LIÊM***
TRẦN GIẢI PHÓNG****

Tóm tắt

Nghiên cứu sử dụng mô hình hồi quy Binary logistic với mẫu nghiên cứu là 201 người dân sống tại các quận, huyện của TP. Cần Thơ để xác định các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định mua lại bảo hiểm y tế (BHYT) hộ gia đình của người dân tại TP. Cần Thơ. Kết quả nghiên cứu cho thấy, các yếu tố có ảnh hưởng đến việc mua lại BHYT hộ gia đình, gồm: Tuổi; Học vấn; Thu nhập; Sức khỏe; Mức phí BHYT; Chất lượng dịch vụ y tế; Tuyên truyền; Chi phí y tế. Từ đó, nghiên cứu đề xuất một số hàm ý chính sách nhằm nâng cao tỷ lệ mua lại BHYT hộ gia đình của người dân tại TP. Cần Thơ.

Từ khóa: quyết định mua, bảo hiểm y tế, thành phố Cần Thơ

Summary

The study employs Binary logistic regression model to determine factors affecting the decision to buy health insurance of households in Can Tho city. Through a sample of 201 people living in districts of the city, it finds out some determinants which are Age, Education, Income, Health, Health insurance premium, Quality of health services, Communication, Medical expenses. From the finding, the study proposes a number of policy implications to improve the rate of households buying health insurance in Can Tho city.

Keywords: purchase decision, health insurance, Can Tho City

GIỚI THIỆU

Trong những năm gần đây, việc mở rộng quyền lợi hưởng BHYT đã giúp cho người có thẻ BHYT tiếp cận tối đa các dịch vụ kỹ thuật y tế tiên tiến. Hiện nay, hầu hết thuốc, dịch vụ kỹ thuật đều được Quỹ BHYT chi trả khi khám chữa bệnh (KCB) đúng tuyến.

Bên cạnh những thành tựu đã đạt được, BHYT hiện nay còn nhiều bất cập, hạn chế cần sớm được tháo gỡ. Những năm gần đây tại Cần Thơ, Quỹ BHYT thường xuyên bị mất cân đối, số tiền chi BHYT luôn vượt số thu. Việc triển khai BHYT mới tập trung bao phủ ở chiều rộng, mà chưa bao phủ theo gói dịch vụ, bên cạnh đó BHYT chưa có sự phân khúc theo thị

trường nhu cầu. Người dân hộ gia đình chưa thực sự quan tâm với việc tham gia BHYT, hay nói cách khác là chưa nhận rõ những giá trị và quyền lợi thụ hưởng khi tham gia BHYT. Các đối tượng tham gia BHYT chủ yếu là các nhóm đối tượng BHYT bắt buộc.

Xuất phát từ những vấn đề trên, nghiên cứu phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định mua BHYT hộ gia đình của người dân trên địa bàn TP. Cần Thơ là rất cần thiết.

CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

Cơ sở lý thuyết

Rủi ro là một điều không may mắn, không lường trước được về khả năng xảy ra, thời gian và không gian xảy ra, cũng như mức độ nghiêm trọng và hậu quả của nó.

Theo Luật Kinh doanh bảo hiểm của Việt Nam (ban hành ngày 09/12/2000), “kinh doanh bảo hiểm là hoạt

* TS., Trường Đại học Cần Thơ

** PGS. TS., Trường Đại học Quốc tế Sài Gòn

*** TS., Trường Đại học Trà Vinh

**** Giám đốc Bảo hiểm xã hội huyện Thới Lai, TP. Cần Thơ

Ngày nhận bài: 02/01/2023; Ngày phản biện: 15/01/2023; Ngày duyệt đăng: 18/01/2023

động của doanh nghiệp bảo hiểm nhằm mục đích sinh lợi, theo đó doanh nghiệp bảo hiểm chấp nhận rủi ro của người được bảo hiểm, trên cơ sở bên mua bảo hiểm đóng phí bảo hiểm để doanh nghiệp bảo hiểm trả tiền bảo hiểm cho người thụ hưởng hoặc bồi thường cho người được bảo hiểm khi xảy ra sự kiện bảo hiểm”.

Luật Bảo hiểm y tế (số 46/2014/QH13 do Quốc hội ban hành ngày 13/06/2014 sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Bảo hiểm y tế số 25/2008/QH12), BHYT là hình thức bảo hiểm bắt buộc được áp dụng đối với các đối tượng theo quy định của Luật này để chăm sóc sức khỏe, không vì mục đích lợi nhuận do Nhà nước tổ chức thực hiện.

Thẻ BHYT là loại tài sản có thời hạn sử dụng. Mua lại thẻ BHYT hộ gia đình là gia hạn thời gian tham gia trên thẻ BHYT để tiếp tục hưởng các quyền lợi về BHYT. Để có giá trị liên kế với ngày hết giá trị thẻ lần trước, người tham gia BHYT hộ gia đình đăng ký mua lại với đại lý thu BHYT trước 10 ngày (hoặc đóng trễ trong khoản thời gian 10 ngày) trước khi thẻ hết giá trị sử dụng.

Mô hình nghiên cứu

Có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến nhu cầu và khả năng mua lại BHYT của người dân, như: các yếu tố liên quan đến nhân khẩu học, các yếu tố liên quan đến đặc điểm, thông tin về sản phẩm, dịch vụ... Nghiên cứu kế thừa và đưa ra một số yếu tố ảnh hưởng đến quyết định mua lại BHYT hộ gia đình như sau:

(i) **Giới tính (GIOITINH):** Theo Shiferaw (2017), Lê Cảnh Bích Thơ và cộng sự (2017), nhân tố giới tính cũng ảnh hưởng tích cực đến quyết định mua BHYT.

(ii) **Độ tuổi (TUOI):** Di Matteo và Emery (2002), Frees và Sun (2010) nhấn mạnh rằng, những hộ gia đình với những thành viên có độ tuổi cao hơn và học vấn tốt hơn có nhu cầu tham gia bảo hiểm nhân thọ cao hơn so với những hộ gia đình khác. Tuổi, bảo hiểm bệnh tật và kiến thức về bảo hiểm cũng được tìm thấy ảnh hưởng đến quyết định mua BHYT một cách tích cực, đó là kết quả nghiên cứu của Lê Cảnh Bích Thơ và cộng sự (2017).

(iii) **Trình độ học vấn (HOCVAN):** Những người có trình độ học vấn cao sẽ có nhận thức, quan tâm hơn về sự cần thiết của dịch vụ bảo hiểm; từ đó, thúc đẩy họ tìm hiểu và tham gia bảo hiểm nói chung và bảo hiểm nhân thọ nói riêng. Ngoài ra, các yếu tố khác tác động lên quyết định mua BHYT tự nguyện có thể kể đến là yếu tố quy mô hộ, kiến thức về sản phẩm bảo hiểm trên thị trường, mức độ chấp thuận rủi ro, nhận thức rủi ro, trình độ giáo dục của chủ hộ (Lammers và Wamerdam, 2010).

(iv) **Tình trạng hôn nhân (HONNHAN):** Li và cộng sự (2012); Curak và cộng sự (2013); Shiferaw (2017) chỉ ra rằng, những người đã kết hôn và có con (người phụ thuộc) thường có nhu cầu mua bảo hiểm cao hơn những khách hàng độc thân, họ xem quyết định mua bảo hiểm nhân thọ như là giải pháp tài chính lâu dài đảm bảo cho tương lai, cho chính bản thân và con cái của họ.

(v) **Tình trạng sức khỏe (SUCKHOE):** Nguyễn Văn Phúc và cộng sự (2014) cho rằng, đa số những người dân mua BHYT tự nguyện là những người có tình trạng sức khỏe không tốt. Bên cạnh đó, người mua BHYT sẽ có xu hướng mua nhiều hơn khi họ xảy ra bệnh trước thời điểm mua bảo hiểm (Lammers và Wamerdam, 2010), vì thực tế là người mua BHYT biết rõ tình trạng sức khỏe của mình hơn người bán bảo hiểm.

(vi) **Mức thu nhập (THUNHAP):** Thu nhập được cho là có mối quan hệ tích cực đến quyết định mua BHYT, những hộ gia đình thuộc nhóm có thu nhập thấp hơn sẽ có khả năng mua BHYT thấp hơn và ngược lại (Nguyễn Văn Phúc và cộng sự, 2014). Đối với số lượng mua BHYT, thu nhập đã được tìm thấy có mối quan hệ đáng kể, cụ thể là những người có thu nhập cao, thì mua BHYT nhiều hơn thu nhập thấp (Yamada và cộng sự, 2009).

(vii) **Nghề nghiệp (NGHENGHIEP):** Nghề nghiệp là công việc được xã hội chấp nhận, tạo nên thu nhập cho bản thân và đem lại giá trị cho cộng đồng. Người làm nghề nông nghiệp sẽ ít mua BHYT hơn (Lê Bích Cảnh Thơ và cộng sự 2017).

(viii) **Tuyên truyền về BHYT (TUYENTRUYEN):** Tuyên truyền giữ vai trò như hoạt động quảng bá, hướng đến việc nhận biết, làm gia tăng sự quan tâm của người tiêu dùng. Người dân biết thông tin tuyên truyền, thì khả năng mua BHYT cao hơn và ngược lại (Lê Cảnh Bích Thơ và cộng sự, 2017).

(ix) **Chất lượng KCB (CLKCB):** Chất lượng KCB có ảnh hưởng tích cực đến sự hài lòng của người bệnh có thẻ BHYT tại bệnh viện (Nguyễn Thị Kim Chi, 2013).

(x) **Khoảng cách từ nhà đến cơ sở KCB (KHOANGCACH):** Hiện nay, các cơ sở KCB tập trung ở thành phố có công nghệ cao, ở những nơi hạ tầng kinh tế phát triển, đường sá thuận lợi. Khoảng cách địa lý càng lớn càng gây ra nhiều vấn đề trong di chuyển KCB, cũng như rủi ro và gia tăng chi phí. Người tham gia BHYT sẽ ngại di chuyển để KCB ở khoảng cách xa. Do vậy, quyết định tham gia BHYT có thể sẽ giảm.

(xi) **Chi phí y tế (CHIPHIYTE):** Chi phí y tế bao gồm: Số tiền đồng chi trả phù hợp với khả năng chi trả của người bệnh/gia đình người bệnh; Số tiền chi trả cho sử dụng thuốc và dịch vụ y tế ngoài danh mục thanh toán của BHYT phù hợp với khả năng chi trả của người bệnh/gia

đình; chi trả phí dịch vụ y tế, tiền thuốc theo hình thức thanh toán trực tiếp phù hợp với khả năng chi trả của người bệnh/gia đình người bệnh. Chi phí KCB và sự hài lòng của bệnh nhân có quan hệ trái chiều, nghĩa là nếu như chi phí quá lớn, thì mức độ hài lòng của bệnh nhân đối với dịch vụ càng nhỏ và ngược lại.

(xii) **Số nhân khẩu trong hộ gia đình (NHANKHAU)**: Ảnh hưởng của sự kỳ vọng của người thân trong gia đình đối với việc tham gia BHYT được hiểu là sự mong muốn, sự giảm nhẹ rủi ro khi bệnh tật ốm đau, giảm bớt chi phí tài chính cho người tham gia BHYT.

(xiii) **Mức phí mua thẻ BHYT (PHIBHYT)**: Người dân thường sẵn sàng trả một số tiền nào đó để tránh rủi ro. Vũ Ngọc Huyền và Nguyễn Văn Song (2014) chỉ ra rằng, mức đóng BHYT cao, thu nhập thấp cũng khiến người dân không mua BHYT.

Vì vậy, mô hình nghiên cứu được đề xuất như Hình.

Phương pháp nghiên cứu

Người tham gia BHYT hộ gia đình được chọn mẫu ngẫu nhiên tại 9 xã, phường của 9 quận, huyện của TP. Cần Thơ. Để tránh những sai sót trong quá trình thu thập dữ liệu, nhóm tác giả chọn cỡ mẫu là 207 quan sát. Trong tổng số 207 phiếu khảo sát thu về, có 6 phiếu không trả lời đầy đủ, số quan sát hợp lệ là 201 quan sát. Thời gian khảo sát được thực hiện năm 2022.

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Thực trạng chung về mẫu nghiên cứu

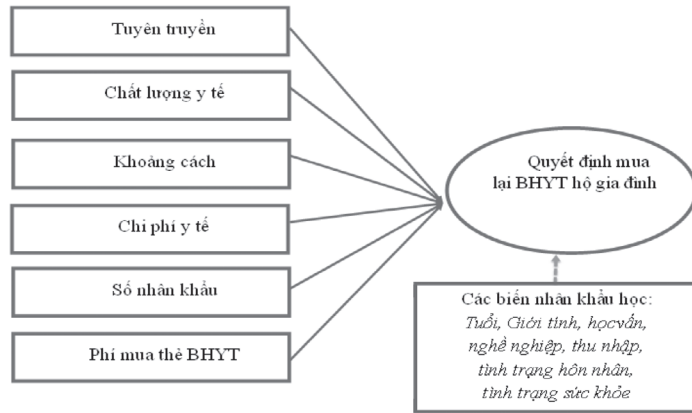
Trong 201 ý kiến về lý do tham gia BHYT hộ gia đình, có 67 ý kiến cho rằng sử dụng thẻ BHYT sẽ tiết kiệm được nhiều chi phí khi KCB. Bên cạnh đó, có 21 ý kiến tham gia BHYT vì đang ốm đau, bệnh tật cần điều trị tốn nhiều chi phí. Ngoài ra, có 104 ý kiến cho rằng, tham gia BHYT để đề phòng ốm đau, bệnh tật trong tương lai.

Kết quả phân tích hồi quy

Số liệu Bảng cho thấy, 7 biến có ý nghĩa và có mức độ tin cậy, các biến này có tác động trực tiếp đến Quyết định mua lại BHYT, phương trình hồi quy với các biến được chấp nhận cụ thể:

$$\ln \left[\frac{P(Y=1)}{P(Y=0)} \right] = - 6,688 + 0,057 TUOI - 0,522 SUCKHOE + 0,160 THUNHAP + 0,664 HOCVAN - 1,089 TUYENTRUYEN + 0,531 CLKCB + 0,685 PHIBHYT$$

HÌNH 1: MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU ĐỀ XUẤT



Nguồn: Đề xuất của nhóm nghiên cứu

BẢNG: KẾT QUẢ MÔ HÌNH HỒI QUY LOGISTIC

Biến	Hệ số B	S.E.	Wald	df	Hệ số Sig.	Exp(B)
GIOITINH	0,447	0,358	1,556	1	0,212	1,563
TUOI	0,054	0,012	20,065	1	0,000	1,055 (7)
HOCVAN	0,772	0,213	13,123	1	0,000	2,165 (5)
NGHENGHIEP	-0,212	0,181	1,370	1	0,242	0,809
HONNHAN	0,487	0,396	1,515	1	0,218	1,628
THUNHAP	0,220	0,085	6,749	1	0,009	1,246 (6)
NHANKHAU	-0,164	0,152	1,169	1	0,280	0,848
SUCKHOE	-1,076	0,421	6,532	1	0,011	0,341 (1)
KHOANGCACH	0,003	0,068	0,003	1	0,960	1,003
CHIPHIYTE	-0,008	0,350	0,001	1	0,982	0,992
TUYENTRUYEN	-0,934	0,378	6,087	1	0,014	0,393 (2)
PHIBHYT	1,196	0,373	10,260	1	0,001	3,306 (3)
CLKCB	1,064	0,385	7,642	1	0,006	2,899 (4)
Hằng số	-6,254	1,648	14,398	1	0,000	0,002

Nguồn: Tính toán của nhóm nghiên cứu

KẾT LUẬN VÀ ĐỀ XUẤT CÁC HÀM Ý QUẢN TRỊ

Kết luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy:

- Biến Tuổi có ảnh hưởng đến Quyết định mua lại BHYT hộ gia đình có ý nghĩa thống kê với mức ý nghĩa 5%, với hệ số $\beta = 0,057$ mang dấu dương cùng chiều với kỳ vọng ban đầu.

- Biến Sức khỏe có hệ số hồi quy âm (-0,522) cho thấy, tác động ngược chiều đến Quyết định mua lại BHYT hộ gia đình của người dân tại địa bàn nghiên cứu, có ý nghĩa thống kê ở mức 5% và cùng chiều với kỳ vọng ban đầu.

- Biến Thu nhập có hệ số β dương (0,160) cho thấy, tác động tích cực của biến lên biến phụ thuộc. Kết quả này cũng cùng chiều với kỳ vọng ban đầu.

- Biến Học vấn có ảnh hưởng đến Quyết định mua lại BHYT hộ gia đình của người dân tại địa bàn nghiên cứu và có ý nghĩa thống kê ở mức 15%, với hệ số β dương (0,664) cho thấy tác động tích cực của biến lên biến phụ thuộc. Kết quả này cũng cùng chiều với kỳ vọng ban đầu.

- Biến Tuyên truyền có ý nghĩa thống kê ở mức 5%, hệ số $\beta = - 1,089$ và mang dấu âm không đúng như kỳ vọng, chứng tỏ công tác tuyên truyền cho người biết và hiểu rõ hơn về BHYT hộ gia đình chưa được sâu rộng,

người dân biết rất ít thông tin, đây là một trong các lý do chính không tham gia BHYT.

- Biến Chất lượng KCB có tác động tích cực đến tham gia BHYT hộ gia đình của người dân với hệ số tác động mang dấu dương (0,531), biến này có ý nghĩa thống kê ở mức 5% và cùng dấu với kỳ vọng ban đầu.

- Biến Phí BHYT với hệ số tác động là số dương (0,685), cho thấy biến có tác động cùng chiều đến biến phụ thuộc, biến này có ý nghĩa thống kê ở mức 5%. Kết quả này lại ngược chiều với kỳ vọng ban đầu. Đây hiện là một điểm kém cạnh tranh của BHYT với các loại hình bảo hiểm thương mại khác khi chưa cung cấp đa dạng các gói dịch vụ với nhu cầu, mức thu nhập khác nhau của người tham gia.

Các hàm ý chính sách

Thứ nhất, cần minh bạch thông tin về tình trạng sức khỏe của người mua BHYT hộ gia đình. Cơ quan BHXH cần xây dựng cơ sở dữ liệu, như cấp một mã định danh dùng để đăng ký với cổng thông tin sức khỏe điện tử bất cứ lúc nào, truy cập qua thiết bị thông minh. Ngoài ra, việc đăng nhập vào cổng còn tạo điều kiện truy cập vào trang cá nhân để xem lịch sử y tế cá nhân, kết quả kiểm tra sức khỏe và sử dụng thuốc.

Thứ hai, đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác tuyên truyền. Cần tăng cường công tác tuyên truyền, phổ biến chính sách, pháp luật về BHYT, như xây dựng kế hoạch riêng về công tác truyền thông, có sự phối hợp triển khai đảm bảo phù hợp với từng đối tượng.

Thứ ba, xây dựng mức phí và cung ứng dịch vụ phù hợp với nguyện vọng của người tham gia BHYT.

Cần tiếp cận để tìm hiểu phản ứng và nhu cầu của những đối tượng đã tham gia BHYT thường xuyên KCB và có trình độ nhất định. Từ đó, xây dựng mức phí và cung ứng dịch vụ phù hợp với nguyện vọng người tham gia BHYT hộ gia đình.

Thứ tư, nâng cao chất lượng KCB BHYT. Chú trọng đầu tư nâng cấp hệ thống y tế cơ sở, đồng thời đưa một số trang thiết bị kỹ thuật mới vào sử dụng góp phần nâng cao chất lượng KCB và năng lực chăm sóc sức khỏe ban đầu cho nhân dân.

Thứ năm, nâng cao trình độ học vấn để người khám bệnh có ý thức dự phòng rủi ro. Xây dựng chương trình tuyên truyền giáo dục về chăm sóc sức khỏe và phòng ngừa rủi ro về bệnh tật phù hợp với từng lứa tuổi. Đưa chương trình này vào hệ thống giáo dục các cấp, đưa vào các hội đoàn thể để tác động, chuyển biến về nhận thức, dần dần thay đổi quan điểm, tâm lý dự phòng rủi ro của tất cả các đối tượng.

Thứ sáu, tập trung khai thác các đối tượng có thu nhập cao tham gia BHYT; Bên cạnh đó, cần cải thiện thu nhập của các đối tượng có thu nhập thấp để họ có khả năng mua lại thẻ BHYT. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Thị Kim Chi, (2013). *Đánh giá mức độ hài lòng của bệnh nhân nội trú đối với chất lượng dịch vụ y tế tại Bệnh viện Đa khoa huyện Phụng Hiệp, tỉnh Hậu Giang*, Luận văn thạc sĩ quản trị kinh doanh, Đại học Nha Trang.
2. Di Matteo, L., and Emery, J. H. (2002), Wealth and the demand for life insurance: evidence from Ontario, 1892, *Explorations in Economic History*, 39(4), 446-469.
3. Frees, E. W., and Sun, Y. (2010), Household life insurance demand: A multivariate two-part model, *North American Actuarial Journal*, 14(3), 338-354.
4. Vũ Ngọc Huyền và Nguyễn Văn Song (2014), Thực trạng tham gia Bảo hiểm Y tế tự nguyện của nông dân tỉnh Thái Bình, *Tạp chí Khoa học và Phát triển*, số 12, 853-861.
5. Lammers, J., and Wamerdam, S. (2010), *Adverse selection in voluntary micro health insurance in Nigeria*, University of Amsterdam, Amsterdam institute for International Development, Ecotys, Rotterdam.
6. Li, L., Ge, R. L., Zhou, S. M., and Valerdi, R. (2012), Guest Editorial Integrated Healthcare Information Systems. *IEEE Transactions on Information Technology in Biomedicine*, 16(4), 515-517.
7. Nguyễn Văn Phúc và Cao Việt Cường (2014), Thông tin bất cân xứng, lựa chọn ngược và rủi ro đạo đức: Nghiên cứu trường hợp mua và sử dụng thẻ BHYT tự nguyện tại TP. Hồ Chí Minh, *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, số 208, 9-16.
8. Sepehri, G., Talebizadeh, N., Mirzazadeh, A., Mir-shehari, T. R., and Sepehri, E. (2009), Bacterial contamination and resistance to commonly used antimicrobials of healthcare workers' mobile phones in teaching hospitals, Kerman, Iran, *American Journal of Applied Sciences*, 6(5).
9. Lê Cảnh Bích Thơ, Võ Văn Tuấn và Trương Thị Thanh Tâm (2017), Các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định mua BHYT tự nguyện của người dân thành phố Cần Thơ, *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ*, Tập 48, Phần D (2017), 20-25.
10. Yamada, T., Chen, C. C., Yamada, T., Noguchi, h., and Matthew (2009), Private health insurance and hospitalization under Japanese national health insurance, *The Open Economics Journal*, 2, 61-70.

Tác động của yếu tố vi mô đến sự hữu hiệu hệ thống thông tin kế toán DNNVV tại TP. Hồ Chí Minh

PHẠM QUANG HUY*
ĐỖ THỊ THÚY AN**

Tóm tắt

Mỗi doanh nghiệp trong quá trình vận hành luôn mong muốn hệ thống kế toán của đơn vị có thể cung cấp thông tin hữu hiệu giúp cho lãnh đạo dựa vào đó có thể đưa ra các quyết định sáng suốt. Điều này sẽ chịu sự tác động của nhiều nhân tố khác nhau. Áp dụng phương pháp nghiên cứu hỗn hợp, bài viết đã xác định được 6 yếu tố vi mô, gồm: Năng lực về công nghệ thông tin (CNTT) của tổ chức; Sự tham gia của nhà quản lý; Kiến thức của nhà quản lý; Sự tham gia của người sử dụng hệ thống; Sự tham gia của chuyên gia bên ngoài và Chất lượng dữ liệu, có ảnh hưởng đến Sự hữu hiệu của hệ thống thông tin kế toán (HTTTKT) tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa (DNNVV) trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh.

Từ khóa: doanh nghiệp nhỏ và vừa, hệ thống thông tin kế toán, sự hữu hiệu, yếu tố vi mô

Summary

Every business in the operating process always wants its accounting system to provide effective information to help their leaders make informed decisions. This will be influenced by many different factors. By applying mixed methods research, the article points out six micro factors that affect the effectiveness of accounting information systems in small and medium-sized enterprises in Ho Chi Minh City, including Information technology capability; Involvement of managers; Manager's knowledge; Involvement of system users; Involvement of external experts; Data quality.

Keywords: small and medium-sized enterprises, accounting information system, effectiveness, micro factors

GIỚI THIỆU

Bối cảnh của toàn cầu hóa và sự phát triển tốc độ ngày nay đã kéo theo sự tăng trưởng không ngừng của khoa học, kỹ thuật. Những công nghệ tiên tiến nhất được ứng dụng vào lĩnh vực hoạt động của con người, từ sản xuất, kinh doanh đến giám sát và quản lý. Công nghệ giúp con người quản lý toàn bộ công việc được hiệu quả, nhanh chóng hơn, đồng thời cung cấp thông tin kịp thời và tin cậy. Kế toán luôn được xem là một bộ phận quan trọng hàng đầu của hệ thống quản lý kinh tế tài chính, đóng vai trò to lớn trong việc kiểm soát, quản lý và điều hành các hoạt động sản xuất, kinh doanh của chính doanh nghiệp. Theo đó, một HTTTKT sẽ là hữu hiệu khi có khả năng cung cấp bộ thông tin kịp thời, chính xác và đáng tin cậy. Bên cạnh đó,

các DNNVV trên thế giới hiện đang phải đối mặt với nhiều thách thức về chi phí phát sinh cao và không đủ nguồn lực. Chính vì vậy, việc tìm hiểu về các yếu tố ảnh hưởng đến tính hữu hiệu của HTTTKT trở nên cấp thiết trong thời đại công nghệ 4.0 hiện nay. Cụ thể, có thể phân chia thành 2 nhóm chính, đó là nhóm các yếu tố vĩ mô và nhóm các yếu tố vi mô. Với nguồn lực có hạn, thì những yếu tố vi mô nên được xem xét trước nhằm giúp ban lãnh đạo các công ty có thể cải thiện ngay, nếu muốn hệ thống của chính đơn vị mình thật sự hiệu quả.

CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

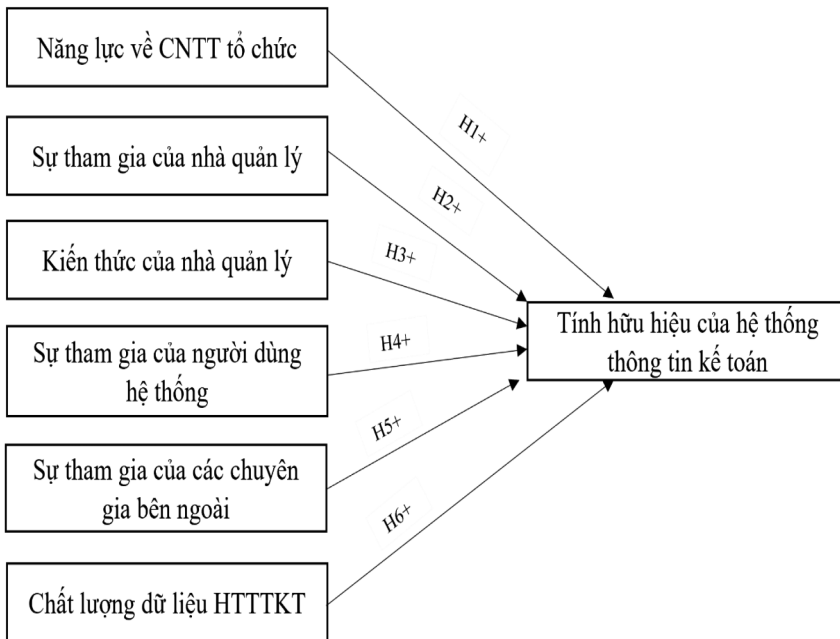
Cơ sở lý thuyết HTTTKT là gì?

HTTTKT là một hệ thống gồm nhiều yếu tố cấu thành có mối liên hệ rất phức tạp. Theo đó, HTTTKT chính là một thành phần của tổ chức, là một hệ thống con đặc biệt của hệ thống thông tin, là một cấu trúc thống nhất sử dụng các nguồn lực vật chất và các thành

*, **, Khoa Kế toán, Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh

Ngày nhận bài: 03/01/2023; Ngày phản biện: 15/01/2023; Ngày duyệt đăng: 18/01/2023

HÌNH: MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU ĐỀ XUẤT



Nguồn: Nhóm tác giả đề xuất

phần khác để chuyển đổi dữ liệu kinh tế thành thông tin kế toán với mục đích thỏa mãn nhu cầu thông tin của nhiều người sử dụng khác nhau để thực hiện quyết định. HTTTKT luôn được thiết kế để chuyển dữ liệu vào trong các báo cáo kế toán hữu ích và trình bày những báo cáo này cho nhà quản lý bên trong và các đối tượng bên ngoài. Do đó, một HTTTKT cũng có đầy đủ các đặc tính và thành phần của một hệ thống thông tin. Susanto (2013) cho rằng, HTTTKT là một sự tích hợp thiết yếu của những hệ thống xử lý nghiệp vụ đa dạng, sự tổng hợp các hệ thống con, các thành phần liên kết, kết hợp nhau một cách hài hòa để xử lý dữ liệu tài chính thành thông tin kế toán.

Theo cách hiểu này, thì một HTTTKT sẽ thực hiện các hoạt động, như: thu thập, ghi chép dữ liệu đầu vào, lưu trữ và xử lý dữ liệu để tạo ra thông tin, cung cấp thông tin đầu ra cho người thực hiện quyết định. Quá trình xử lý của HTTTKT có thể được thực hiện bởi các phương thức xử lý khác nhau, đó có thể là quá trình ghi chép, xử lý thủ công bằng tay thông thường hay được hỗ trợ và thực hiện bởi hệ thống xử lý máy tính hoặc cũng có thể là sự kết hợp giữa thủ công và máy tính. Như vậy, đánh giá tính hữu hiệu của HTTTKT chính là liên quan đến những nghiên cứu trước đây đã định nghĩa hệ thống hữu hiệu là sự hài lòng của người sử dụng thông tin hay nhận thức của người dùng hệ thống về mức độ mà các hệ thống có sẵn đáp ứng được các yêu cầu thông tin của họ (Ives và cộng sự, 1983).

Lý thuyết dựa trên nguồn lực

Sau khi xây dựng nền tảng cho lý thuyết nguồn lực của doanh nghiệp vào năm 1984, thì đến năm 1995, Wennerfelt đã phát triển lý thuyết với quan điểm: doanh nghiệp được xem là tập hợp các nguồn lực, trong đó giá trị của nguồn lực có thể phụ thuộc một phần vào

sự hiện diện của các nguồn lực khác, tức là vai trò của hệ thống các nguồn lực kết hợp được đánh giá quan trọng hơn là một nguồn lực cá nhân hoạt động riêng biệt. Nguồn lực trong doanh nghiệp bao gồm tài sản hữu hình và tài sản vô hình là: năng lực; quy trình tổ chức, thông tin và kiến thức, cho phép doanh nghiệp nhận thức và thực hiện các chiến lược nhằm nâng cao hiệu quả và hiệu suất của nó.

Lý thuyết về phổ biến công nghệ

Lý thuyết về phổ biến công nghệ của tác giả Attewell năm 1992 nhấn mạnh đến ý nghĩa, vai trò của các tổ chức bên ngoài - các nhà tư vấn và nhà cung cấp CNTT như là những người cung cấp kiến thức trong việc làm giảm rào cản kiến thức hoặc thiếu hụt kiến thức về các phần của những người chấp nhận hệ thống thông tin. Các doanh nghiệp nhỏ có xu hướng trì hoãn việc thực hiện hệ thống thông tin nội bộ vì bị hạn chế nếu thiếu kiến thức về cách triển khai và vận hành HTTTKT. Chính vì thế, vai trò của các tổ chức trung gian như nhà đầu tư và nhà cung cấp công nghệ là giúp bù đắp sự thiếu hụt về kiến thức và giảm bớt các rào cản về hạn chế kiến thức đang tồn tại trong DNNVV, giúp doanh nghiệp dễ dàng chấp nhận và thực hiện HTTTKT đi đến thành công.

Lý thuyết về mô hình chấp nhận thông tin (TAM)

Được chuyển từ mô hình của lý thuyết hành động hợp lý (Fishbein và Ajzen, 1975), mô hình này được viết tắt là TAM được sử dụng để giải thích và dự đoán về sự chấp nhận và sử dụng công nghệ. Mô hình TAM được thử nghiệm và chấp nhận một cách rộng rãi trong các nghiên cứu về lĩnh vực công nghệ, đây được coi là mô hình có giá trị tiên đoán tốt. Trong đó, ý định sử dụng có tương quan đáng kể tới việc sử dụng, khi có ý định là yếu tố quan trọng đến việc sử dụng, còn các yếu tố khác ảnh hưởng đến việc sử dụng một cách gián tiếp thông qua ý định sử dụng (Davis, 1989).

Lý thuyết về mô hình chấp nhận thông tin được sử dụng làm lý thuyết nền cho bài nghiên cứu, vì nó dự đoán khả năng trong vai trò của việc sử dụng HTTTKT, phân tích và giải thích tác động của một số bên ngoài đến nhận thức tính hữu hiệu và nhận thức tính dễ sử dụng của HTTTKT, qua đó ảnh hưởng đến hành vi sử dụng của người sử dụng HTTTKT trong doanh nghiệp.

Mô hình nghiên cứu

Bằng việc tổng quan các nghiên cứu trong và ngoài nước, tác giả đã nhận diện được các yếu tố có khả năng ảnh hưởng đến tính hữu hiệu của HTTTKT. Trong phạm vi của nghiên cứu này, nhóm tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu như Hình, bao gồm 6 biến độc lập là: (1) Năng lực về CNTT tổ chức; (2) Sự tham gia của nhà quản lý; (3) Kiến thức của nhà quản lý; (4) Sự tham gia của người sử dụng hệ thống; (5) Sự tham gia của các chuyên gia bên ngoài và (6) Chất lượng dữ liệu HTTTKT. Một biến phụ thuộc là: Tính hữu hiệu của HTTTKT.

Phương pháp nghiên cứu

Xét một cách tổng thể, tiến trình nghiên cứu các yếu tố vi mô ảnh hưởng đến tính hữu hiệu của HTTTKT được thực hiện theo 2 giai đoạn: Giai đoạn một là nghiên cứu tổng thể bằng phương pháp định tính, giai đoạn một là nghiên cứu định lượng và các kiểm định.

Các dữ liệu thu được thông qua bảng câu hỏi khảo sát các đối tượng người sử dụng hệ thống thông tin, các nhà quản lý. Nhóm tác giả đã tiến hành gửi 230 phiếu khảo sát đến 200 DNNVV trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh. Kết quả số lượng phiếu khảo sát tác giả thu về là 200 phiếu, tương ứng với tỷ lệ là 86.9%, sau khi loại các số phiếu không hợp lệ, số phiếu khảo sát còn lại là 195 phiếu (tương ứng hơn 84.7%) và số lượng mẫu này đáp ứng được cỡ mẫu tối thiểu của nghiên cứu. Do đó, số lượng mẫu dùng để phân tích trong nghiên cứu này là 195 mẫu. Các bảng câu hỏi được đánh số thứ tự và được xem xét, sàng lọc để nhập số liệu trên Excel và chuyển vào phần mềm thống kê SPSS. Nghiên cứu được thực hiện trong năm 2022 (*Bài viết sử dụng cách viết số thập phân theo chuẩn quốc tế*).

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Kiểm định độ tin cậy thang đo

Kết quả nghiên cứu cho thấy, hệ số Cronbach's Alpha > 0.6 và các hệ số tương quan biến tổng > 0.3. Như vậy, các thang đo trong nghiên cứu đạt yêu cầu về độ tin cậy và sử dụng dữ liệu cho việc phân tích nhân tố khám phá (EFA).

Phân tích EFA

Kết quả phân tích của biến độc lập như Bảng 1, theo đó, hệ số KMO = 0.735 > 0.5, đáp ứng được tiêu chí và do đó

BẢNG 1: KẾT QUẢ KIỂM ĐỊNH KMO VÀ BARLETT CỦA BIẾN ĐỘC LẬP

"Hệ số KMO		0.735
Kiểm định Bartlett	Chi bình phương	11137.644
	df	496
	Sig.	0.000

BẢNG 2: KẾT QUẢ SỐ LIỆU MA TRẬN XOAY VARIMAX KIỂM ĐỊNH EFA

	Yếu tố				
	1	2	3	4	5
NL3	.695				
NL2	.689				
NL3	.688				
TG3		.748			
TG2		.700			
TG4		.648			
TG5		.628			
TG1		.607			
KT5			.754		
KT1			.736		
KT3			.697		
KT6			.650		
KT4			.626		
KT2			.603		
SD4				.799	
SD1				.752	
SD3				.742	
SD2				.721	
CG9					.817
CG6					.813
CG7					.807
CG1					.799
CG2					.754
CG3					.707
CG8					.688
CG4					.672
CG5					.637
CL2					.844
CL5					.810
CL3					.765
CL4					.736
CL1					.701

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu SPSS

BẢNG 3: KẾT QUẢ KIỂM ĐỊNH KMO VÀ BARLETT CỦA BIẾN PHỤ THUỘC

Hệ số KMO		0.655
Kiểm định Bartlett	Chi bình phương	688.863
	df	15
	Sig.	0.000

BẢNG 4: TÓM TẮT CÁC THAM SỐ GIẢI THÍCH MÔ HÌNH

“Mô hình	R	R ²	R ² hiệu chỉnh	Sai số tiêu chuẩn của ước lượng	Durbin-Watson
1	.890 ^a	.881	.870	.13680	2.385
a. Biến độc lập: (Hằng số), CL, CG, NL, SD, KT, TG					
b. Biến phụ thuộc: HH					

BẢNG 5: KẾT QUẢ ƯỚC LƯỢNG CÁC THAM SỐ CỦA MÔ HÌNH HỒI QUY

Mô hình	Hệ số chưa được chuẩn hóa		Hệ số được chuẩn hóa	t	Sig.	Thống kê đa cộng tuyến	
	B	Sai số chuẩn	Beta			Độ chấp nhận	VIF
(Hằng số)	0.098	0.062		-1.595	0.000		
NL	0.287	0.060	0.280	4.791	0.000	0.030	3.388
TG	0.438	0.077	0.419	5.695	0.000	0.019	5.357
KT	0.225	0.048	0.230	4.724	0.000	0.043	2.393
SD	0.390	0.044	0.323	4.923	0.000	0.077	1.295
CG	0.442	0.043	0.376	5.358	0.000	0.077	1.301
CL	0.033	0.054	0.034	.608	0.000	0.033	3.033
a. Biến phụ thuộc: HH							

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu SPSS

mô hình nghiên cứu có ý nghĩa thống kê. Hệ số Sig. Bartlett's Test = 0.000 < 0.05, cho thấy các biến quan sát có tương quan với nhau trong tổng thể, do đó phân tích EFA là phù hợp.

Nhóm tác giả mong muốn chọn ra các biến quan sát chất lượng nên sẽ sử dụng ngưỡng hệ số tải là 0.5 thay vì chọn hệ số tải tương ứng theo cỡ mẫu. Kết quả ma trận xoay cho thấy, 32 biến quan sát được phân thành 6 yếu tố, tất cả các biến quan sát đều có hệ số tải nhân tố Factor Loading > 0.5 và do đó các biến quan sát đều được đưa vào mô hình.

Bảng 3 cho thấy, với hệ số KMO = 0.655 > 0.5, biến phụ thuộc đáp ứng được tiêu chí và do đó mô hình nghiên cứu có ý nghĩa thống kê. Hệ số Sig. Bartlett's Test = 0.000 < 0.05, cho thấy các biến quan sát có tương quan với nhau trong tổng thể”, do đó phân tích EFA là phù hợp.

Phân tích hồi quy

Nhóm tác giả giả định mô hình phân tích hồi quy là tuyến tính và có dạng như sau:

$$HH = \beta_0 + \beta_1 * NL + \beta_2 * TG + \beta_3 * KT + \beta_4 * SD + \beta_5 * CG + \beta_6 * CL$$

Trong đó, biến phụ thuộc “Tính hữu hiệu của HTTTKT” là HH. Các biến độc, bao gồm: Năng lực về CNTT của tổ chức; Sự tham gia của nhà quản lý; Kiến thức của nhà quản lý; Sự tham gia của người sử dụng hệ thống; Sự tham gia của chuyên gia bên

ngoài và Chất lượng dữ liệu lần lượt có ký hiệu là: NL, TG, KT, SD, CG và CL. Các hệ số β_0 là hệ số chặn, β_i (i:1÷6): Gọi là hệ số hồi quy riêng phần.

Bảng 4 cho thấy, các kết quả cơ bản của mô hình được giải thích như sau: “Hệ số tương quan R = 0.890, hệ số tương quan $R^2 = 0.881$ và hệ số tương quan R^2 hiệu chỉnh = 0.870. Điều này cho thấy, 6 biến độc lập đưa vào chạy hồi quy sẽ ảnh hưởng 87% về sự thay đổi đến tính hữu hiệu của HTTTKT.

Bảng 5 cho thấy các hệ số ước lượng của: Năng lực về CNTT của tổ chức; Sự tham gia của nhà quản lý; Kiến thức của nhà quản lý; Sự tham gia của người sử dụng hệ thống; Sự tham gia của chuyên gia bên ngoài và Chất lượng dữ liệu có hệ số chặn dương và có ý nghĩa thống kê. Mô hình được xác lập theo hồi quy bội sẽ là:

$$HH = 0.280 * NL + 0.419 * TG + 0.230 * KT + 0.323 * SD + 0.376 * CG + 0.034 * CL$$

Dựa vào phương trình trên cho thấy, mức độ ảnh hưởng của các yếu tố theo hệ số chặn, giải thích về mối quan hệ giữa các biến như sau:

- “Sự tham gia của nhà quản lý” là yếu tố có mức ảnh hưởng lớn nhất đến Tính hữu hiệu của HTTTKT. Hệ số β chuẩn hóa = 0.419 (> 0), Sig. = 0.000, cho thấy giữa yếu tố “Sự tham gia của nhà quản lý” và Tính hữu hiệu của HTTTKT mỗi quan hệ cùng chiều; đồng thời có ý nghĩa là với điều kiện không thay đổi, khi mức độ “Sự tham gia của nhà quản lý” tăng lên một đơn vị tính, thì Tính hữu hiệu của HTTTKT tăng lên 0.419 đơn vị tương ứng.

- “Sự tham gia của chuyên gia bên ngoài” là yếu tố có mức ảnh hưởng thứ hai đến Tính hữu hiệu của HTTTKT. Hệ số β chuẩn hóa = 0.376 (> 0), Sig. = 0.000, cho thấy giữa yếu tố Sự tham gia của chuyên gia bên ngoài” và Tính hữu hiệu của HTTTKT mỗi quan hệ cùng chiều; đồng thời, có ý nghĩa là với điều kiện không thay đổi, khi mức độ “Sự tham gia của chuyên gia bên ngoài” tăng lên một đơn vị tính, thì Tính hữu hiệu của HTTTKT tăng lên 0.376 đơn vị tương ứng.

- “Sự tham gia của người sử dụng hệ thống” là yếu tố có mức ảnh hưởng thứ ba đến Tính hữu hiệu của HTTTKT. Hệ số β chuẩn hóa = 0.323 (> 0), Sig. = 0.000, cho thấy giữa yếu tố “Sự tham gia của người sử dụng hệ thống” và Tính hữu hiệu của HTTTKT mỗi quan hệ cùng chiều; đồng thời, có ý nghĩa là với điều kiện không thay đổi, khi mức độ “Sự tham gia của người sử dụng hệ thống” tăng lên một đơn vị tính, thì Tính hữu hiệu của HTTTKT tăng lên 0.323 đơn vị tương ứng.

- “Năng lực về công nghệ thông tin của tổ chức” là yếu tố có mức ảnh hưởng

thứ tư đến Tính hữu hiệu của HTTTKT. Hệ số β chuẩn hóa = 0.280 (> 0), Sig. = 0.000, cho thấy giữa yếu tố “Năng lực về công nghệ thông tin của tổ chức” và Tính hữu hiệu của HTTTKT mỗi quan hệ cùng chiều; đồng thời, có ý nghĩa là với điều kiện không thay đổi, khi mức độ “Năng lực về công nghệ thông tin của tổ chức” tăng lên một đơn vị tính, thì Tính hữu hiệu của HTTTKT tăng lên 0.280 đơn vị tương ứng.

- “Kiến thức của nhà quản lý” là yếu tố có mức ảnh hưởng thứ tư đến Tính hữu hiệu của HTTTKT. Hệ số β chuẩn hóa = 0.230 (> 0), Sig. = 0.000, cho thấy giữa yếu tố “Kiến thức của nhà quản lý” và Tính hữu hiệu của HTTTKT mỗi quan hệ cùng chiều; đồng thời, có ý nghĩa là với điều kiện không thay đổi, khi mức độ “Kiến thức của nhà quản lý” tăng lên một đơn vị tính, thì Tính hữu hiệu của HTTTKT tăng lên 0.230 đơn vị tương ứng.

- “Chất lượng dữ liệu” là yếu tố có mức ảnh hưởng thấp nhất đến Tính hữu hiệu của HTTTKT. Hệ số β chuẩn hóa = 0.034 (> 0), Sig. = 0.000, cho thấy giữa yếu tố “Chất lượng dữ liệu” và Tính hữu hiệu của HTTTKT mỗi quan hệ cùng chiều; đồng thời, có ý nghĩa là với điều kiện không thay đổi, khi mức độ “Chất lượng dữ liệu” tăng lên một đơn vị tính, thì Tính hữu hiệu của HTTTKT tăng lên 0.034 đơn vị tương ứng.

KẾT LUẬN

Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng, 6 yếu tố trong mô hình đề xuất đều có ảnh hưởng đến tính hữu hiệu của HTTTKT, bao gồm: Năng lực về công nghệ thông tin của tổ chức; Sự tham gia của nhà quản lý; Kiến thức của nhà quản lý; Sự tham gia của người sử dụng hệ thống; Sự tham gia của chuyên gia bên ngoài và Chất lượng dữ liệu. Trong đó, “Sự tham gia của nhà quản lý” và “Sự tham gia của chuyên gia bên ngoài” là hai yếu tố có ảnh hưởng lớn nhất, trong khi “Chất lượng dữ liệu” có ảnh hưởng yếu nhất đến Tính hữu hiệu của HTTTKT. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Attewell, P. (1992), Technology Diffusion and Organizational Learning: The case of Business Computing, *Organization Science*, 3(1), 1-19.
2. Davis, F. (1989), Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology, *MIS Quarterly*, 13(3), 319-340.
3. Đinh Phi Hồ (2012), *Phương pháp nghiên cứu định lượng và những nghiên cứu thực tiễn trong kinh tế phát triển - nông nghiệp*, Nxb Phương Đông.
4. Fishbein, M., and Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research*, MA: Addison-Wesley.
5. Ives, B., Olson, M., and Baroudi, J. (1983), The Measurement of User Information Satisfaction, *Communications of the ACM*, 26(10), 785-793.
6. Susanto, A. (2013), *Accounting Information Systems: Development of Risk Control Structure*, Prime Edition, Frist mold, Bandung: Lingga Jaya.
7. Wennerfelt, B.A. (1995), The Resource-based View of Firm: Ten Years Later, *Strategic Management Journal*, 16(3), 171-174.

Nhu cầu vận dụng IFRS tại các doanh nghiệp sản xuất bia - rượu - nước giải khát Việt Nam: Nghiên cứu điển hình tại Sabeco và Habeco

HOÀNG THỊ HƯƠNG*

Tóm tắt

Nghiên cứu này phân tích nhu cầu áp dụng Chuẩn mực báo cáo tài chính (BCTC) quốc tế (IFRS) tại 2 doanh nghiệp lớn trong ngành sản xuất bia - rượu - nước giải khát tại Việt Nam, là Sabeco và Habeco. Kết quả nghiên cứu cho thấy, Yếu tố về sở hữu nước ngoài, Nhu cầu của nhà quản trị và nhà đầu tư là yếu tố thúc đẩy việc chuyển đổi và áp dụng IFRS tại Sabeco. Trong khi, Tỷ lệ sở hữu nhà nước và Nhu cầu của cổ đông là nguyên nhân chính của việc chưa có nhu cầu chuyển đổi sử dụng IFRS tại Habeco. Bên cạnh đó, các yếu tố về đầu tư cơ sở hạ tầng, đào tạo nguồn nhân lực và những khác biệt trong chế độ kế toán Việt Nam và IFRS cũng tác động đến nhu cầu chuyển đổi sang sử dụng IFRS tại 2 doanh nghiệp này. Từ đó, nghiên cứu đưa ra những hàm ý chính sách cho các đơn vị khác trong ngành cũng như các doanh nghiệp trong nền kinh tế khi chuyển đổi sang áp dụng IFRS.

Từ khóa: áp dụng IFRS, doanh nghiệp bia - rượu - nước giải khát, Việt Nam

Summary

This paper analyzes the need to apply International Financial Reporting Standards (IFRS) at two large enterprises in beer, wine, beverage industry in Vietnam, namely Sabeco and Habeco. The findings show that foreign ownership, the needs of managers and investors are the factors that promote the conversion and application of IFRS at Sabeco. Meanwhile, the state ownership and the need of key shareholders are the main reasons for the lack of need to switch to IFRS at Habeco. In addition, infrastructure investment, human resource training and differences between Vietnam Accounting Standards (VAS) and IFRS create an effect on the need to switch to IFRS in these two enterprises. From those findings, the study provides policy implications for other firms in the same industry as well as firms in the economy when converting to IFRS.

Keywords: application of IFRS, beer, wine, beverage industry, Vietnam

GIỚI THIỆU

Hội nhập kinh tế và tham gia vào các hiệp định kinh tế song phương, đa phương đã mang lại nhiều tín hiệu tích cực cho nền kinh tế Việt Nam nhưng cũng đưa đến nhiều thách thức cho cả phía quản lý nhà nước và các doanh nghiệp. Trong lĩnh vực kế toán, kế toán có vai trò cung cấp thông tin tài chính quan trọng cho nhà quản trị trong việc ra quyết định kinh doanh, nên khi các doanh nghiệp tham gia vào chuỗi cung ứng toàn cầu, thì hệ thống kế toán của doanh nghiệp cũng cần đáp ứng được những tiêu chuẩn về cung cấp thông tin theo thông lệ quốc tế. Từ các lý do này, Bộ Tài chính

đã và đang khẩn trương nghiên cứu và triển khai áp dụng IFRS cho các doanh nghiệp tại Việt Nam. Những hoạt động cụ thể của Bộ Tài chính, như: ban hành và áp dụng Thông tư số 200/2014/TT-BTC, ngày 22/12/2014 hướng dẫn Chế độ kế toán doanh nghiệp và Thông tư số 133/2016/TT-BTC, ngày 26/8/2016 hướng dẫn Chế độ kế toán DNNVV đã dẫn hướng đến hạch toán tập trung vào bản chất nghiệp vụ kế toán. Ngoài ra, trong lộ trình thực hiện triển khai áp dụng IFRS, ngày 16/3/2020, Bộ Tài chính đã

* Khoa Kế toán - Kiểm toán, Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội | Email: hoangthihuong@hau.edu.vn
Ngày nhận bài: 21/12/2022; Ngày phản biện: 05/01/2023; Ngày duyệt đăng: 17/01/2023

ban hành Quyết định số 345/QĐ-BTC phê duyệt Đề án áp dụng chuẩn mực BCTC tại Việt Nam với mục tiêu ban hành các phương án, lộ trình công bố và hỗ trợ áp dụng IFRS tại Việt Nam và ban hành mới và thực hiện hệ thống chuẩn mực BCTC Việt Nam (VFRS) tiệm cận thông lệ quốc tế và phù hợp với nhu cầu tại Việt Nam.

Tại Việt Nam, các doanh nghiệp sản xuất và kinh doanh trong ngành bia - rượu - nước giải khát đã có những đóng góp lớn vào nền kinh tế và tham gia vào thị trường chứng khoán, như: Tổng Công ty Cổ phần Bia - rượu - nước giải khát Hà Nội (Habeco - mã chứng khoán: BHN), Tổng Công ty Bia - rượu - nước giải khát Sài Gòn (Sabeco - mã chứng khoán: SAB) và các công ty con của Sabeco. Các doanh nghiệp này thuộc đối tượng khuyến khích vận dụng IFRS. Một số doanh nghiệp cũng phát sinh các giao dịch của các nhà đầu tư nước ngoài, như: thương vụ Sabeco được bán lại cho nhà đầu tư Thái Lan, hay tỷ lệ sở hữu 17,5% của công ty bia Carlsberg Đan Mạch tại Habeco. Tuy nhiên, cũng chưa có nhiều nghiên cứu đề cập những yếu tố cụ thể của ngành kinh doanh và đặc điểm của doanh nghiệp trong ngành sản xuất bia - rượu - nước giải khát ảnh hưởng đến nhu cầu áp dụng IFRS của các doanh nghiệp trong ngành và các kết quả liên quan đến bức tranh nhu cầu chuyển đổi sang áp dụng IFRS của các doanh nghiệp trong ngành này còn khá ít.

Từ những hạn chế và những khoảng trống nghiên cứu ở trên, mục tiêu của nghiên cứu này nhằm phân tích và tổng hợp các yếu tố trong doanh nghiệp ngành sản xuất bia - rượu - nước giải khát ảnh hưởng đến nhu cầu áp dụng IFRS của các doanh nghiệp trong ngành.

CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Cơ sở lý thuyết

Hiện nay, một số doanh nghiệp có xu hướng áp dụng IFRS với các mức độ khác nhau. Theo như báo cáo của Deloitte (2020) khảo sát 322 doanh nghiệp về mức độ sẵn sàng áp dụng IFRS đã chỉ ra, hơn 50% công ty được khảo sát cho biết đơn vị đã chuẩn bị áp dụng hoặc đã áp dụng. Cụ thể, báo cáo đã chỉ ra rằng, có 7% đơn vị được khảo sát đã áp dụng IFRS đầy đủ trong các bút toán; 18% đơn

vị khảo sát áp dụng bút toán chuyển đổi khi lập BCTC và 26% các đơn vị được khảo sát đang trong giai đoạn chuẩn bị áp dụng; trong đó, lần lượt có 4%, 8% và 10% các đơn vị thuộc đối tượng điều chỉnh bắt buộc áp dụng IFRS theo Quyết định số 345/QĐ-BTC. Các đơn vị lập hoặc chuyển đổi BCTC theo IFRS với mục đích chính là gửi cho nhà đầu tư nước ngoài hoặc công ty mẹ ở nước ngoài. Kết quả những nghiên cứu của về nhu cầu, khả năng và những thách thức về áp dụng IFRS của các doanh nghiệp, như của Phan và Mascitelli (2014), Deloitte (2020) và Phụ lục 02 về khảo sát trong nước về áp dụng IFRS của Bộ Tài chính (2020), cung cấp những khuyến nghị và những hàm ý chính sách cho cả cơ quan quản lý nhà nước, cũng như các doanh nghiệp trong quá trình triển khai và áp dụng IFRS hiệu quả.

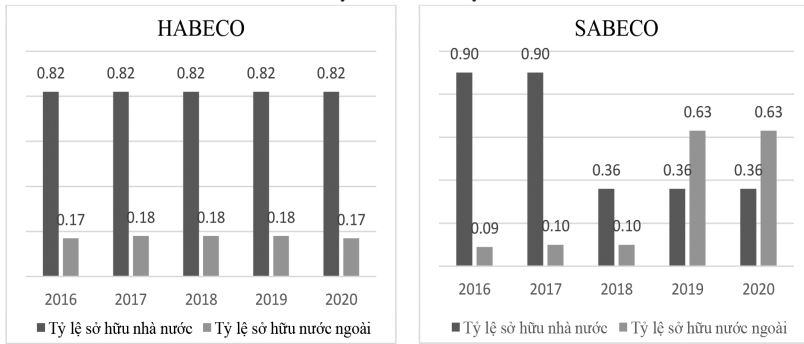
Cụ thể hơn, Quyết định số 345/2020/QĐ-BTC, ngày 16/3/2020 về phê duyệt đề án áp dụng chuẩn mực IFRS tại Việt Nam đã có những hướng dẫn và lộ trình áp dụng IFRS cho các loại hình doanh nghiệp. Đây được coi là cột mốc then chốt cho các đơn vị đủ điều kiện chuẩn bị cho việc vận dụng IFRS và tận dụng cơ hội kinh doanh cũng như chuyển đổi mô hình kinh doanh (PWC Việt Nam, 2021). Lộ trình áp dụng IFRS được công bố trong đề án gồm 2 giai đoạn: (1) Giai đoạn chuẩn bị (từ năm 2020-2021); (2) Giai đoạn áp dụng tự nguyện (từ năm 2022-2025) và (3) Giai đoạn áp dụng bắt buộc (từ năm 2025 trở đi). Trong đó, ở giai đoạn bắt buộc áp dụng từ năm 2025 trở đi, thì các đơn vị là “Công ty mẹ của tập đoàn kinh tế nhà nước, công ty mẹ là công ty niêm yết, công ty đại chúng quy mô lớn là công ty mẹ chưa niêm yết, công ty mẹ quy mô lớn khác” (Bộ Tài chính, 2020).

Do ảnh hưởng của đại dịch Covid-19, lộ trình áp dụng IFRS hiện tại đang diễn ra chậm hơn so với kế hoạch trong đề án. Tuy nhiên, các doanh nghiệp cũng cần có sự chuẩn bị để có thể chuyển đổi áp dụng hiệu quả trong tương lai. Các nghiên cứu trước cũng đã cho thấy, việc áp dụng IFRS sẽ giúp doanh nghiệp có chất lượng thông tin tốt hơn (Soderstrom và Sun, 2007) và sẽ tác động đến các khía cạnh hoạt động của doanh nghiệp (Trần Thị Hải Vân, 2017) như sự thay đổi về ghi nhận doanh thu (Wüstemann và Kierzek, 2005). Ngoài ra, các nghiên cứu cũng đã trình bày những yếu tố tác động đến việc áp dụng IFRS ở các bối cảnh nghiên cứu khác nhau, lĩnh vực và quy mô doanh nghiệp khác nhau. Các yếu tố ảnh hưởng đến việc áp dụng IFRS có thể được tổng hợp trong nhóm các nhân tố bên trong doanh nghiệp và các nhân tố tác động từ bên ngoài. Các đơn vị khi áp dụng IFRS cần cân nhắc dựa trên các yếu tố này và đánh giá tình hình doanh nghiệp để có những sự chuẩn bị, đầu tư và áp dụng hiệu quả.

Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng nguồn dữ liệu thứ cấp là các báo cáo được thu thập gồm: Phụ lục 02 của Quyết định số 345/2020/QĐ-BTC có nội dung “Báo cáo kết quả khảo sát về khả năng áp dụng chuẩn mực BCTC quốc tế của một số doanh nghiệp tại Việt Nam” (Bộ Tài chính, 2020) và các nguồn thứ cấp khác được thu thập

HÌNH: THỐNG KÊ TỶ LỆ SỞ HỮU TẠI SABECO VÀ HABECO



Nguồn: Bộ Tài chính, 2020

tại website chính thức của Sabeco, Habeco và báo cáo của Deloitte (2020) về “Kết quả khảo sát mức độ sẵn sàng áp dụng IFRS của doanh nghiệp tại Việt Nam”.

Nghiên cứu áp dụng nghiên cứu tình huống với 2 doanh nghiệp điển hình là 2 doanh nghiệp hàng đầu trong ngành sản xuất bia - rượu - nước giải khát tại Việt Nam. Sabeco là doanh nghiệp đã cổ phần hóa, có tỷ lệ sở hữu và kiểm soát và quản lý điều hành bởi Thaibev của Thái Lan. Trong khi đó, Habeco là đơn vị có tỷ lệ sở hữu nhà nước chủ yếu (82%) và có cổ đông lớn là Carlsberg Đan Mạch (17,5%).

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Nhu cầu áp dụng IFRS tại Habeco

Habeco là doanh nghiệp nhà nước với tỷ lệ sở hữu nhà nước cao, 82% theo báo cáo khảo sát của Bộ Tài chính (2020) (Hình). Habeco cũng có những đầu tư nhất định cho chuyển đổi số tại đơn vị. Áp dụng đồng bộ hệ thống hóa đơn điện tử Minvoice tích hợp với phần mềm kế toán cho các chi nhánh và xí nghiệp với hơn 21 điểm. Habeco triển khai áp dụng hệ thống hoạch định nguồn lực (ERP) SAP 4/S HANA từ năm 2019. Đây là những tiền đề quan trọng về cơ sở hạ tầng cho doanh nghiệp trong chuyển đổi số công tác kế toán. Về nhu cầu áp dụng IFRS, Habeco hiện tại chưa triển khai áp dụng IFRS, chưa có nhu cầu áp dụng IFRS và cũng chưa sẵn sàng áp dụng tự nguyện IFRS (Bộ Tài chính, 2020). Nguyên nhân của sự hạn chế trong nhu cầu áp dụng IFRS tại Habeco được đơn vị nêu ra bao gồm:

Thứ nhất, Habeco không có nhu cầu áp dụng IFRS, vì không có áp lực cung cấp thông tin theo IFRS cho các bên liên quan, cụ thể: “Carlsberg vẫn chưa có đề nghị nào liên quan đến áp dụng chuẩn mực kế toán quốc tế” và “trong trung hạn, Habeco không có kế hoạch đầu tư lớn, thậm chí vay vốn các tổ chức tín dụng trong nước cũng không lớn”. Theo Deloitte (2020), các doanh nghiệp thực hiện áp dụng IFRS hay chuyển đổi BCTC là do nhu cầu để gửi báo cáo cho công ty mẹ hay đầu tư, gọi vốn, vay vốn từ các đối tác nước ngoài. Chính vì Habeco không có áp lực từ các cổ đông chiến lược, cổ đông lớn nước ngoài, nên doanh nghiệp không xuất hiện nhu cầu hay cần chuyển đổi BCTC của mình.

Thứ hai, yếu tố cơ sở hạ tầng của Habeco cũng là một rào cản cho việc triển khai áp dụng IFRS tại đơn vị, so sánh giữa nhu cầu áp dụng với lợi ích về chi phí cơ sở hạ tầng để chuyển đổi cũng là một thách thức đối với đơn vị. Cụ thể, Habeco cho rằng “cơ sở hạ tầng của Habeco cũng không đủ khả năng đáp ứng được các yêu cầu”. Việc áp dụng IFRS không đơn thuần chỉ là chuyển số liệu sang một hình thức mới hơn, nó đòi hỏi sự đầu tư đồng bộ về cả hệ thống, sự tích hợp trong hệ thống đang áp dụng để có thể chuyển đổi đồng bộ, kết hợp với đào tạo nhân lực.

Thứ ba, sự khác biệt giữa VFRS với IFRS đòi hỏi sự chuyển đổi báo cáo trong kỳ kế toán đầu tiên, Habeco gặp những vướng mắc về sự khác biệt giữa chế độ kế toán và chính sách thuế hay việc “Đánh giá lại giá trị của bất động sản đầu tư” là nguyên nhân không thúc đẩy việc áp dụng IFRS tại Habeco.

Ngoài ra, Habeco mong muốn nhân sự kế toán được đào tạo thêm liên quan đến IFRS. Điều này liên quan đến yếu tố trình độ nhân sự kế toán của đơn vị, không chỉ riêng Habeco mà nhiều đơn vị khác khi khảo sát cũng quan ngại về sự đáp ứng của nhân sự kế toán. Yếu tố này cũng là một nguyên nhân làm giảm thiểu nhu cầu áp dụng IFRS tại Habeco nói riêng và các doanh nghiệp nói chung.

Nhu cầu áp dụng IFRS tại Sabeco

Sabeco được mua lại bởi Công ty TNHH Vietnam Beverage - VietBev, là đại diện của ThaiBev tại Việt Nam. Sabeco với tỷ lệ sở hữu nước ngoài cao (Hình) và chịu sự điều hành từ ThaiBev, Sabeco có nhu cầu chuyển đổi BCTC để gửi công ty mẹ. Cụ thể như, sau khi được ThaiBev mua lại trên 53,39% cổ phiếu vào cuối năm 2017, thì trong quý I/2018, Sabeco đã ban hành Nghị quyết số 04/2018/NQ-HĐQT, ngày 12/01/2018 về việc phê duyệt việc soát xét BCTC quý IV/2017 của Sabeco theo chuẩn mực lập IFRS. Thêm vào đó, để hòa hợp với chính sách kế toán của công ty mẹ, Sabeco đã có Nghị quyết số 09/2018/NQ-HĐQT, ngày 24/01/2018 về việc để cho PWC là công ty kiểm toán của Sabeco hợp tác và hỗ trợ công ty mẹ VietBev hoặc ThaiBev trong việc thống nhất các chuẩn mực kế toán. Có thể thấy, việc áp dụng VAS của doanh nghiệp có những khác biệt với nhà đầu tư, công ty mẹ ở nước ngoài. Chính vì vậy, cần có những sự hỗ trợ trong lộ trình

để thuận lợi cho việc chuyển đổi BCTC từ VAS sang IFRS và sau đó là thuận lợi cho việc áp dụng IFRS.

Tiếp đó là yếu tố công nghệ, hạ tầng trong quản lý và công tác kế toán. Sabeco đã ứng dụng công nghệ thông tin vào hoạt động sản xuất, kinh doanh, cũng như công tác kế toán nhằm ghi nhận kịp thời và theo “thời gian thực”. Với quy mô doanh nghiệp lớn và chuyên về sản phẩm bia - rượu - nước giải khát, nhà quản trị Sabeco có nhu cầu thông tin lớn để giải quyết quản trị nội bộ, cũng như gia tăng tính cạnh tranh với các doanh nghiệp trong cùng ngành. Sabeco đã triển khai hệ thống giải pháp phần mềm quản lý doanh nghiệp Bravo từ năm 2013 và năm 2017, đã nâng cấp lên Bravo 7 ERP-VN. Đây là điều kiện thuận lợi cho Sabeco chuyển đổi vào áp dụng IFRS.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

Kết quả nghiên cứu cho thấy, nhu cầu áp dụng IFRS của Habeco và Sabeco cũng có sự khác biệt, trong khi Sabeco có nhu cầu chuyển đổi và áp dụng IFRS, thì Habeco hiện tại chưa có nhu cầu vận dụng IFRS tại đơn vị mình. Từ kết quả nghiên cứu điển hình 2 doanh nghiệp lớn trong ngành sản xuất bia - rượu - nước giải khát tại Việt Nam là Sabeco và Habeco, tác giả tổng hợp được những yếu tố ảnh hưởng đến nhu cầu áp dụng IFRS của các doanh nghiệp trong ngành gồm có: Yếu tố sở hữu và quản lý nước

ngoài; Cơ sở hạ tầng quản lý và kế toán; Sự khác biệt trong VAS và IFRS và Trình độ nhân lực kế toán là những yếu tố chính.

Từ kết quả phân tích về nhu cầu áp dụng IFRS tại 2 đơn vị điển hình, tác giả đề xuất một số khuyến nghị nhằm hướng tới áp dụng IFRS trong kế toán tại các doanh nghiệp ngành bia - rượu - nước giải khát như sau:

Thứ nhất, việc áp dụng IFRS tại Việt Nam cần có thời gian và sự chuẩn bị, và các doanh nghiệp sản xuất bia - rượu - nước giải khát của Việt Nam cũng cần có sự chuẩn bị phù hợp. Sự thay đổi áp dụng IFRS có thể đòi hỏi cả về nhân lực và vật lực, nên Sabeco và Habeco cũng như các doanh nghiệp trong ngành cần có phân bổ ngân sách cho đầu tư hạ tầng, đào tạo nhân lực. Các kế hoạch cần được tích hợp trong chiến lược và hoạt động của công ty và có lộ trình cụ thể để thích ứng một cách phù hợp, hiệu quả.

Thứ hai, các doanh nghiệp trong ngành cần thực hiện chuyển đổi số, đầu tư cơ sở hạ tầng cho bộ phận kế toán. Trong thời gian gần đây, sự chuyển đổi số mạnh mẽ trong công tác kế toán doanh nghiệp thích ứng với sự chuyển đổi của cơ quan thuế và các bên liên quan, như: đăng ký doanh nghiệp, bảo hiểm xã hội. Trong quá trình chuyển đổi số, doanh nghiệp cũng cần tích hợp và tính đến phương án chuyển đổi, áp dụng IFRS trong tương lai đối với đầu tư cơ sở hạ tầng và chuyển đổi số để gia tăng hiệu quả và tránh lãng phí.

Thứ ba, các doanh nghiệp cần có kế hoạch đào tạo và bồi dưỡng nhân lực kế toán. Những quy định, thông lệ trong IFRS có những sự khác biệt đối với VAS và trong quá trình phát triển các hoạt động, các giao dịch ngày càng có sự thay đổi liên tục. Chính vì vậy, đào tạo bồi dưỡng nhân lực không chỉ đợi đến ngày chuyển đổi mới thực hiện, mà cần có những chiến lược, ngân sách và kế hoạch cụ thể trong trung và dài hạn để đáp ứng với yêu cầu sử dụng. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Tài chính (2020), *Quyết định số 345/QĐ-BTC, ngày 16/03/2020 phê duyệt Đề án áp dụng chuẩn mực BCTC tại Việt Nam*.
2. Deloitte (2020), *Báo cáo kết quả khảo sát mức độ sẵn sàng áp dụng IFRS của doanh nghiệp tại Việt Nam*, truy cập từ <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/vn/Documents/audit/vn-aud-readiness-assessment-on-ifsrs-vn.pdf>.
3. Phan, D. H. T., and Mascitelli, B. (2014), Optimal approach and timeline for IFRS adoption in Vietnam: Perceptions from accounting professionals, *Research in Accounting Regulation*, 26(2), 222-229, doi:<https://doi.org/10.1016/j.racreg.2014.09.010>.
4. PWC Việt Nam (2021), *Bắt đầu quá trình Chuyển đổi sang IFRS từ đâu?*, truy cập từ <https://www.pwc.com/vn/vn/publications/other-newsbrief/201102-transition-to-ifsrs.html>.
5. Soderstrom, N. S., and Sun, K. J. (2007), IFRS adoption and accounting quality: a review. *European Accounting Review*, 16(4), 675-702, doi:<https://doi.org/10.1080/09638180701706732>.
6. Trần Thị Hải Vân (2017), *Tác động khi áp dụng hệ thống chuẩn mực BCTC quốc tế (IFRS)*, truy cập từ <https://tapchicongthuong.vn/bai-viet/tac-dong-khi-ap-dung-he-thong-chuan-muc-bao-cao-tai-chinh-quoc-te-ifsrs-27099.htm>.
7. Wüstemann, J., and Kierzek, S. (2005), Revenue recognition under IFRS revisited: conceptual models, current proposals and practical consequences. *Accounting in Europe*, 2(1), 69-106, doi:<https://doi.org/10.1080/09638180500379111>.

Các yếu tố ảnh hưởng đến sự cam kết gắn bó của nhân viên với tổ chức tại Vietcombank - Chi nhánh Huế

NGUYỄN LÊ HIỆP*
TRẦN HẠNH LỢI**

Tóm tắt:

Nghiên cứu này đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến sự cam kết gắn bó của nhân viên với tổ chức tại Ngân hàng Thương mại Cổ phần (TMCP) Ngoại Thương Việt Nam (Vietcombank) bằng phương pháp phân tích nhân tố khám phá (EFA). Kết quả nghiên cứu cho thấy, yếu tố Đặc điểm tính cách cá nhân có ảnh hưởng tích cực và lớn nhất đến Cam kết gắn bó của nhân viên; tiếp đến là: Sự hỗ trợ dành cho gia đình; Cán bộ quản lý trực tiếp; Cơ hội phát triển nghề nghiệp; Phần thưởng của tổ chức và cuối cùng là Điều kiện làm việc. Dựa trên kết quả nghiên cứu, một số giải pháp đã được đề xuất nhằm góp phần nâng cao sự cam kết gắn bó của nhân viên tại Vietcombank - Chi nhánh Huế.

Từ khóa: cam kết gắn bó với tổ chức, EFA, Vietcombank - Chi nhánh Huế

Summary

By exploratory factor analysis (EFA) method, this study evaluates factors affecting the commitment of employees to the organization - the case study of Joint Stock Commercial Bank for Foreign Trade of Vietnam (Vietcombank). The result indicates that Personal characteristics is the most positive and influential factor, followed by Support for employee's family, Direct manager, Promotion opportunity, Prize, Working conditions, respectively. From this finding, solutions are proposed to improve the commitment of employees to Vietcombank - Hue branch.

Keywords: commitment of employees to the organization, EFA, Vietcombank - Hue branch

GIỚI THIỆU

Nhân viên là tài sản quý giá nhất của công ty. Quản lý nhân sự rõ ràng là vấn đề trung tâm của mọi doanh nghiệp ở mọi thời đại, đặc biệt khi nền kinh tế đang ở trong giai đoạn đầy biến động, cạnh tranh gay gắt và khốc liệt như ngày nay, quản lý nhân sự càng cần được quan tâm hơn bao giờ hết.

Vietcombank là một ngân hàng điển hình tại Việt Nam với quy mô vốn lớn, số lượng nhân viên ở mức trên 7.000 người và số lượng điểm giao dịch hơn 300 điểm trên toàn quốc. Bên cạnh đó, trong thời gian qua, số lượng nhân viên tại Vietcombank có xu hướng nghỉ việc rất nhiều, đây là một sức ép và là mối lo ngại vô cùng to lớn đối với ban lãnh đạo Ngân hàng. Doanh nghiệp nếu biết được những yếu tố nào tác động đến sự trung thành, gắn bó với tổ chức của nhân viên sẽ giúp cho nhà quản trị làm tốt hơn công tác quản trị nguồn nhân lực. Vì vậy, việc nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến cam kết gắn bó của nhân viên với tổ chức tại Vietcombank - Chi nhánh Huế là rất cần thiết.

CƠ SỞ LÝ THUYẾT

Khái niệm về cam kết gắn bó với tổ chức

Theo Paul E. Levy (2009), cam kết với tổ chức có thể được định nghĩa như là sức mạnh liên quan sự gắn bó của một cá nhân với việc tham gia vào một tổ chức cụ thể.

Meyer và Allen (1990) định nghĩa, cam kết gắn bó với tổ chức là một trạng thái tâm lý mà biểu thị mối quan hệ của nhân viên với tổ chức, liên hệ mật thiết đến quyết định để duy trì là thành viên trong tổ chức.

Từ các định nghĩa trên có thể thấy rằng cam kết gắn bó là một thái độ trung thành, niềm tin của nhân viên với doanh nghiệp. Sự cam kết gắn bó có liên quan mật thiết đến thái độ của nhân viên. Khi nhân viên gắn kết với tổ chức, thì họ sẽ

*, **, Trường Đại học Kinh tế, Đại học Huế | Email: nlhiep@hce.edu.vn

Ngày nhận bài: 21/12/2022; Ngày phản biện: 10/01/2023; Ngày duyệt đăng: 16/01/2023

nỗ lực tối đa cho công việc của tổ chức.

Giả thuyết nghiên cứu

Tổng quan nghiên cứu trong và ngoài nước đã giúp nhóm tác giả đưa ra các giả thuyết về yếu tố ảnh hưởng đến cam kết gắn bó của nhân viên với tổ chức như sau:

Mối quan hệ giữa Phần thưởng của tổ chức và Cam kết gắn bó

Landsman (2008) đã định nghĩa, phần thưởng của tổ chức là tất cả những lợi ích về tài chính và phi tài chính mà nhân viên nhận được từ tổ chức họ đang làm việc.

Theo Danish và Usman (2010), phần thưởng có mối quan hệ với sự hài lòng với công việc, tạo động lực để nhân viên làm việc và gắn bó với tổ chức. Một số nghiên cứu trong nước cũng cho thấy, lương và thưởng làm tăng sự hài lòng với công việc và dẫn tới tăng sự cam kết gắn bó với tổ chức. Vì vậy, nghiên cứu đưa ra giả thuyết:

H1: Phần thưởng của tổ chức có ảnh hưởng đến Cam kết gắn bó với Vietcombank - Chi nhánh Huế.

Mối quan hệ giữa Cán bộ quản lý trực tiếp và Cam kết gắn bó

Theo Eisenberger (1997), nhân viên cảm thấy rằng sự hỗ trợ kịp thời mà họ nhận được từ cấp quản lý cũng chính là sự hỗ trợ mà tổ chức dành cho họ. Nghiên cứu của Kahn (1990), Saks (2006), đã chỉ ra rằng, khi cấp quản lý trực tiếp giữ quan hệ tốt với nhân viên sẽ làm nhân viên cảm thấy an toàn, ủng hộ và tin tưởng vào lãnh đạo và từ đó nhân viên sẽ nỗ lực trong công việc và gắn kết với tổ chức. Nghiên cứu của Nguyễn Thị Kim Ánh và cộng sự (2018) cũng phát hiện ra mối quan hệ thuận chiều giữa quản lý trực tiếp và sự gắn bó của nhân viên với tổ chức. Từ đó, giả thuyết được đưa ra như sau:

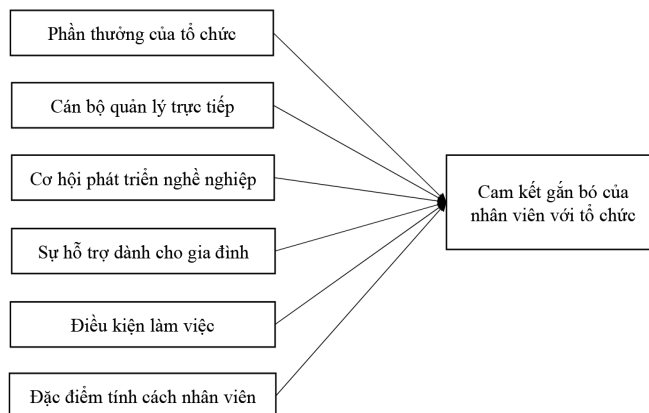
H2: Cán bộ quản lý trực tiếp có ảnh hưởng đến Cam kết gắn bó với Vietcombank - Chi nhánh Huế.

Mối quan hệ giữa Cơ hội phát triển nghề nghiệp và Cam kết gắn bó

Herzberg và cộng sự (1959) đã xếp cơ hội thăng tiến thuộc về nhu cầu tự khẳng định của nhân viên và là một trong những động lực quan trọng giúp nhân viên tích cực tham gia vào tổ chức và có sự cam kết gắn bó hơn với tổ chức.

Mối tương quan thuận giữa cơ hội phát triển nghề nghiệp và sự gắn bó với tổ chức đã được khẳng định trong nhiều nghiên cứu thực nghiệm ở trong và ngoài

HÌNH: MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU ĐỀ XUẤT



Nguồn: Đề xuất của nhóm tác giả

BẢNG 1: KẾT QUẢ PHÂN TÍCH CHẤT LƯỢNG THANG ĐO BẢNG HỆ SỐ CRONBACH ALPHA

Thang đo	Biến quan sát đặc trưng	Cronbach's Alpha
Phần thưởng (PT)	PT1, PT2, PT3, PT4	0,792
Cán bộ quản lý trực tiếp (CBQL)	CBQL 1, CBQL2, CBQL3, CBQL4, CBQL5	0,850
Cơ hội phát triển nghề nghiệp (CHPT)	CHPT1, CHPT2, CHPT3, CHPT3, CHPT4, CHPT5	0,825
Sự hỗ trợ cho gia đình (HT)	HT1, HT2, HT3, HT4	0,807
Điều kiện làm việc (DKLV)	DKLV1, DKLV2, DKLV3, DKLV4	0,822
Đặc điểm tính cách nhân viên (TC)	TC1, TC2, TC3, TC4, TC5, TC6	0,887
Cam kết gắn bó với tổ chức (CKGB)	CKGB1, CKGB2, CKGB3, CKGB4, CKGB5, CKGB6	0,825

BẢNG 2: KẾT QUẢ KIỂM ĐỊNH KMO VÀ BARTLETT'S TEST

Thang đo KMO		0,841
Kiểm định Bartlett (Bartlett's Test of Sphericity)	Giá trị χ^2 (Approx. Chi-Square)	2695,924
	Bậc tự do (df)	378
	Mức ý nghĩa (Sig.)	0,000

Nguồn: Từ kết quả xử lý số liệu điều tra với SPSS

nước, điển hình là Martensen và Grondoldt (2006) đã chỉ ra mối tương quan thuận giữa cơ hội phát triển nghề nghiệp và sự gắn bó với tổ chức. Do đó, nghiên cứu xây dựng giả thuyết và thang đo về cơ hội phát triển như sau:

H3: Cơ hội đào tạo và thăng tiến có ảnh hưởng đến Cam kết gắn bó với Vietcombank - Chi nhánh Huế.

Mối quan hệ giữa Sự hỗ trợ dành cho gia đình và Cam kết gắn bó

Nhân viên có sự hài lòng trong cuộc sống gia đình sẽ dẫn đến hiệu quả làm việc cao hơn. Tổ chức cung cấp các mức hỗ trợ cao hơn cho nhân viên để giúp họ

BẢNG 3: KẾT QUẢ PHÂN TÍCH EFA CHO CÁC THÀNH PHẦN CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CAM KẾT GẮN BÓ

Biến quan sát	Nhóm yếu tố					
	1	2	3	4	5	6
TC6	0,878					
TC4	0,867					
TC5	0,812					
TC3	0,807					
TC2	0,669					
TC1	0,562					
CBQL5		0,828				
CBQL4		0,763				
CBQL2		0,745				
CBQL3		0,731				
CBQL1		0,535				
CHPT2			0,839			
CHPT4			0,807			
CHPT3			0,706			
CHPT1			0,561			
CHPT5			0,555			
DKLV3				0,844		
DKLV4				0,795		
DKLV2				0,704		
DKLV1				0,617		
PT2					0,826	
PT4					0,816	
PT3					0,597	
PT1					0,570	
HT1						0,702
HT2						0,692
HT3						0,608
HT4						0,546
Hệ số Eigenvalue	8,826	3,055	2,267	1,762	1,431	1,102
Phương sai trích (%)	31,520	10,911	8,096	6,292	5,112	3,936
Phương sai tích lũy (%)	31,520	42,431	50,527	56,819	61,931	65,866

BẢNG 4: KẾT QUẢ PHÂN TÍCH EFA CHO CAM KẾT GẮN BÓ

Biến quan sát	Hệ số tải nhân tố
CKGB4	0,831
CKGB 2	0,787
CKGB 3	0,760
CKGB1	0,728
CKGB5	0,684
CKGB6	0,604
Giá trị Eigenvalue	3,250
Phương sai trích (%)	54,127

Nguồn: Từ kết quả xử lý số liệu điều tra với SPSS

thể hiện được sự trách nhiệm trong gia đình của họ, thì nhân viên sẽ cảm thấy tổ chức đang rất quan tâm đến nhu cầu, cũng như đời sống riêng tư của họ (Allen, 2001). Sự hỗ trợ từ tổ chức dành cho nhân viên sẽ được nhân viên đáp lại. Những lợi ích mà nhân viên nhận được cho gia đình họ sẽ làm tăng sự cam kết gắn bó với tổ chức của nhân viên (Saks, 2006). Do đó, nghiên cứu đưa ra giả thuyết sau:

H4: Sự hỗ trợ dành cho gia đình có ảnh hưởng đến Cam kết gắn bó với Vietcombank - Chi nhánh Huế.

Mối quan hệ giữa Điều kiện làm việc và Cam kết gắn bó

Theo Meltz (1989), sự an toàn trong công việc có nghĩa là việc một nhân viên có thời gian làm việc lâu năm tại tổ chức, có thâm niên công tác dài sẽ không sợ bị mất đi những quyền lợi như quyền lợi về thâm niên, hưu trí, giảm lương. Theo Herzberg (1966), an toàn trong công việc được định nghĩa là mức độ ổn định của việc làm dành cho nhân viên của tổ chức. Do vậy, nghiên cứu đề xuất giả thuyết và thang đo cho yếu tố điều kiện làm việc như sau:

H5: Điều kiện làm việc có ảnh hưởng đến Cam kết gắn bó với Vietcombank - Chi nhánh Huế.

Mối quan hệ giữa Đặc điểm tính cách nhân viên và Cam kết gắn bó

Theo Jabari và cộng sự (2012), bản thân mỗi cá nhân sẽ tồn tại 5 tính cách chính: tính hướng ngoại, tính tận tâm, tính dễ chịu, tính ổn định tâm lý, tính sẵn sàng trải nghiệm (và các tính cách ngược lại). Young và cộng sự (2018) cũng đồng quan điểm về mối tương quan giữa tính cách của nhân viên và sự gắn kết của họ với tổ chức. Từ đó, giả thuyết được đề xuất như sau:

H6: Tính cách của nhân viên có ảnh hưởng đến cam kết gắn bó với Vietcombank - Chi nhánh Huế.

Mô hình nghiên cứu

Trên cơ sở mô hình nghiên cứu của Meyer và Allen (1991) cùng các nghiên cứu trước đây kết hợp với kết quả điều tra định tính về tình hình thực tế tại Vietcombank - Chi nhánh Huế, nhóm tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu như Hình.

Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp phân tích chủ yếu trong nghiên cứu là phương pháp phân tích nhân tố khám phá (EFA). Để đảm bảo độ tin cậy, nghiên cứu tiến hành khảo sát 170 mẫu. Sau khi kiểm tra, chọn lọc

không loại bỏ phiếu nào, nhóm tác giả đã sử dụng thông tin từ 170 mẫu điều tra để phân tích. Thời gian tiến hành khảo sát là từ tháng 3 đến tháng 5/2021.

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU, THẢO LUẬN

Kiểm định chất lượng thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha

Kết quả kiểm định chất lượng thang đo (Bảng 1) cho thấy, hệ số Cronbach's Alpha của 7 nhóm yếu tố đều > 0,6. Như vậy, hệ thống thang đo được xây dựng cho 6 nhóm biến độc lập với 28 biến thành phần và 1 nhóm biến phụ thuộc với 6 biến thành phần có chất lượng tốt.

Kết quả phân tích EFA

Kết quả trình bày ở Bảng 2 cho thấy, hệ số KMO = 0,841, thỏa mãn điều kiện giá trị KMO nằm trong khoảng từ 0,5 đến 1. Bên cạnh đó, kết quả kiểm định Bartlett có mức ý nghĩa thống kê với Sig. = 0,000. Như vậy, các biến quan sát có tương quan với nhau.

Áp dụng phương pháp EFA với phép xoay Varimax, nghiên cứu rút trích ra được 6 nhóm yếu tố từ tập hợp 28 biến quan sát của các yếu tố được giả thuyết rằng, ảnh hưởng đến Cam kết gắn bó với tổ chức tại Chi nhánh thỏa mãn điều kiện giá trị Eigenvalue > 1.

Tổng phương sai trích của 6 nhân tố là 65,8%, nghĩa là 6 yếu tố được rút trích này có thể giải thích được 65,8% sự biến thiên của 28 biến quan sát ban đầu.

Ngoài ra, kết quả phân tích cho thấy, 6 biến quan sát được gom thành 1 yếu tố với phương sai trích là 54,1% và Eigenvalue là 3,3. Yếu tố này mã hóa là CLDV. Kết quả thể hiện ở Bảng 4.

Phân tích hồi quy đa biến

Kết quả phân tích hồi quy ở Bảng 5 cho thấy, kiểm định F của mô hình hồi quy có ý nghĩa ở mức 99%. Như vậy, mô hình hồi quy với các biến độc lập phù hợp hơn với tập dữ liệu so với mô hình không có các biến độc lập này. Hệ số R² điều chỉnh cho thấy, 69,8% sự biến thiên của CKGB được giải thích bởi các yếu tố trong mô hình. Hệ số Durbin - Watson là 1,8 chứng tỏ mô hình không có hiện tượng tự tương quan. Bên cạnh đó, các hệ số phóng đại phương sai (VIF) của các biến trong mô hình nhỏ hơn nhiều so với 10, nên có thể kết luận, mô hình không có hiện tượng đa cộng tuyến.

Số liệu trình bày ở Bảng 5 cũng cho thấy, tất cả 6 yếu tố trong mô hình đều có

BẢNG 5: KẾT QUẢ PHÂN TÍCH HỒI QUY ĐA BIẾN

Mô hình	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy chuẩn hóa	Hệ số phóng đại (VIF)	Sig.
	B	Độ lệch chuẩn	Beta		
(Hằng số)	0,355	0,242			0,145
PT	0,151	0,053	0,153	1,557	0,005
CBQL	0,164	0,047	0,189	1,564	0,001
CHPT	0,128	0,046	0,154	1,636	0,006
HT	0,165	0,048	0,207	2,001	0,001
DKLV	0,123	0,047	0,143	1,599	0,010
TC	0,385	0,054	0,341	1,250	0,000
<i>Biến số phụ thuộc</i>	<i>CKGB - Cam kết gắn bó</i>				
Hệ số F	62,875*				
Hệ số R ²	0,836				
Hệ số R ² hiệu chỉnh	0,698				
Kiểm định Durbin - Watson	1,832				
Dung lượng mẫu khảo sát	170				

Ghi chú: * Có ý nghĩa thống kê ở mức 99%.

Nguồn: Từ kết quả xử lý số liệu điều tra với SPSS

ý nghĩa thống kê (mức ý nghĩa 99%) và có mối tương quan thuận với cam kết gắn bó với tổ chức. Cụ thể, khi PT thay đổi 1 đơn vị, thì làm cho CKGB thay đổi cùng chiều 0,151 đơn vị, với điều kiện các yếu tố khác không thay đổi; CBQL thay đổi 1 đơn vị, thì sẽ làm CKGB thay đổi cùng chiều 0,164 đơn vị và tương tự đối với các yếu tố còn lại (với điều kiện các yếu tố khác không đổi).

KẾT LUẬN VÀ MỘT SỐ HÀM Ý CHÍNH SÁCH

Kết luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy, mức độ quan trọng của các nhân tố ảnh hưởng đến biến phụ thuộc. Cụ thể, yếu tố Đặc điểm tính cách cá nhân có tác động lớn nhất (0,341); tiếp đến là: Sự hỗ trợ dành cho gia đình (0,207); Cán bộ quản lý trực tiếp (0,189); Cơ hội phát triển nghề nghiệp (0,154); Phần thưởng của tổ chức (0,153) và Điều kiện làm việc (0,143).

Hàm ý chính sách

Dựa vào kết quả nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến cam kết gắn bó của nhân viên với tổ chức ở Vietcombank - Chi nhánh Huế, nhóm tác giả khuyến nghị một số giải pháp như sau:

Đối với yếu tố Tính cách cá nhân, tổ chức cần quan tâm hơn đối với đặc điểm của từng nhân viên thông qua quan sát và tiếp xúc với nhân viên để hiểu về tính cách của cá nhân nhân viên. Trên cơ sở đó để đánh giá sự phù hợp của nhân viên với công việc, dự báo xu hướng về sự cam kết gắn bó với tổ chức, cũng như tìm ra phương pháp tạo động lực để nâng cao cam kết gắn bó của nhân viên.

Đối với yếu tố Sự hỗ trợ dành cho gia đình, tổ chức cần duy trì và phát huy hơn nữa sự quan tâm đối với nhân viên và gia đình giúp nhân viên có thể dung hòa được công việc và cuộc sống đồng thời có thể vừa thực hiện tốt công việc ở tổ chức vừa đảm đương trách nhiệm trong gia đình

Đối với yếu tố Cán bộ quản lý, tổ chức cần tạo điều kiện để nhân viên trải qua những thách thức trong công việc cùng với lãnh đạo. Ngoài ra, Ngân hàng cần phát huy hơn nữa chuỗi các quy tắc giao tiếp, tăng mức độ giao tiếp trong tổ chức giữa các bộ phận, phòng, ban; chia sẻ những thông tin liên quan đến hoạt động đến từng bộ phận, phòng, ban cũng như các cấp nhân viên, khuyến khích nhân viên trao đổi, học hỏi lẫn nhau.

Đối với yếu tố Cơ hội phát triển thăng tiến, Ngân hàng cần truyền đạt rõ ràng về những gì mà mình mong đợi ở nhân viên, giá trị và quan điểm của Ngân hàng về vấn đề cơ hội phát triển nghề nghiệp là gì và định nghĩa sự thành công và mong muốn thành quả đóng góp của nhân viên thế nào thông qua những cơ chế và

lộ trình thăng tiến công khai, minh bạch và dễ hiểu. Ngân hàng cần phải chứng minh cho toàn thể nhân viên thấy những người có năng lực và nỗ lực trong công việc sẽ được tạo điều kiện để thăng tiến.

Đối với yếu tố Phần thưởng của tổ chức, việc triển khai lương, thưởng phải được thực hiện một cách công khai, minh bạch và công bằng trong việc phân phối phần thưởng để nhân viên thấy được rằng, những đóng góp của họ cho sự phát triển của ngân hàng dù là ít hay nhiều cũng được ghi nhận và khen thưởng.

Đối với yếu tố Điều kiện làm việc, Ngân hàng nên tạo điều kiện cho nhân viên làm việc một cách chủ động, không quá đặt nặng quy trình, quy định đối với những công việc không yêu cầu tính kỹ luật cao, cho nhân viên được tự do giao tiếp, tiếp cận các nguồn lực hỗ trợ công việc và chủ động thực hiện công việc. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Allen, T. D. (2001), Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of vocational behavior*, 58(3), 414-435.
2. Danish, R. Q., and Usman, A. (2010), Impact of reward and recognition on job satisfaction and motivation: An empirical study from Pakistan, *International Journal of Business and Management*, 5(2), 159-167.
3. Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., and Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction, *Journal of applied psychology*, 82(5).
4. Herzberg, F., Mausner, B., Snyderman, B.B. (1959), *The Motivation to Work* (2nd ed.), New York, John Wiley.
5. Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2005), *Phân tích dữ liệu nghiên cứu SPSS*, Nxb Thống kê
6. Kahn, W.A. (1990), Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work, *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
7. Jabari, N., S. Boroujerdi, S. Ghaeini, F. Abdollahi and G. Karimi 2012, Big-Five Personality Traits Predict sport Volunteer Satisfaction, *World Applied Sciences Journal*, 19(4), 445-450.
8. Landsman, M. J. 2008, Pathways to Organizational Commitment, *Administration in Social Work*, 32(2), 105-132.
9. Martensen, A., and Grønholdt, L. (2006), Internal marketing: A study of employee loyalty, its determinants and consequences, *Innovative Marketing*, 2(4), 92-116
10. Meltz, N. M. (1989), Job security in Canada, *Relations industrielles/Industrial Relations*, 44(1), 149-161.
11. Meyer and Allen (1990), The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization, *Journal of Occupational Psychology*. 61(1), 1- 18.
12. Meyer and Allen (1991), A three-component conceptualization commitment of organizational, *Human Resources Management Review*, 1(1), Spring 1991, 61-89.
13. Nguyễn Thị Kim Ánh, Nguyễn Thị Minh Hòa và Đỗ Ngọc Mỹ (2018), Các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn kết người lao động với doanh nghiệp kinh doanh lưu trú và ăn uống vùng duyên hải Nam Trung Bộ, *Tạp chí Khoa học Đại học Huế: Kinh tế và Phát triển*, Tập 127(5A), 185-198
14. Saks, A. (2006), Antecedents and consequences of employee engagement, *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
15. Young, H. R., Glerum, D. R., Wang, W., and Joseph, D. L. (2018), Who are the most engaged at work? A meta analysis of personality and employee engagement, *Journal of Organizational Behavior*, 39(10), 1330-1346.

Thực trạng áp dụng kế toán quản trị môi trường tại các doanh nghiệp điện ở Việt Nam

LÊ TRÀ MY*
TRẦN THỊ HỒNG QUYÊN**
HOÀNG GIA HUY***

Tóm tắt

Nghiên cứu này tập trung tìm hiểu về thực trạng áp dụng kế toán quản trị môi trường tại các doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp trong ngành điện ở Việt Nam với quy mô doanh nghiệp, số năm hoạt động và việc áp dụng các tiêu chuẩn đo lường ISO khác nhau. Mẫu chính thức bao gồm 42 doanh nghiệp ngành điện ở Việt Nam, trong đó đối tượng khảo sát đều có hiểu biết hoặc có liên quan đến kế toán và quản lý môi trường của doanh nghiệp. Kết quả cho thấy, tất cả các doanh nghiệp lớn và có số năm hoạt động hơn 10 năm, đồng thời sở hữu các chứng chỉ ISO áp dụng kế toán quản trị môi trường phổ biến hơn, đặc biệt là về mặt vật chất. Những phát hiện này góp phần hiểu rõ hơn về tình hình áp dụng các nội dung của kế toán quản trị môi trường tại các doanh nghiệp điện ở Việt Nam, từ đó có những biện pháp phát triển kế toán quản trị môi trường để nâng cao hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp.

Từ khóa: kế toán quản trị môi trường (EMA), EMA vật lý (PEMA), EMA tiền tệ

Summary

This study focuses on the current situation of applying environmental management accounting in enterprises, especially electricity companies in Vietnam in terms of size, years of operation and application of ISO measurement standards. The official sample includes 42 electricity companies in Vietnam which are knowledgeable or related to accounting and environmental management. The results show that all large enterprises with more than 10 years of operation and possessing ISO certificates apply environmental management accounting more common, especially in material aspect. These findings contribute to a better understanding of application of environmental management accounting in electricity companies in Vietnam, thereby taking measures to boost environmental management accounting to improve their operational efficiency.

Keywords: environmental management accounting (EMA), physical EMA (PEMA), monetary EMA (MEMA)

GIỚI THIỆU

Sự ra đời của kế toán môi trường (EA) như là một tất yếu nhằm đáp ứng các đòi hỏi về thông tin môi trường trong hoạt động của các đơn vị cả ở góc độ lý luận và thực tiễn. Trong đó, kế toán quản trị môi trường (EMA) chính là sự phát triển tiếp theo của kế toán quản trị truyền thống. EMA có thể tiếp cận cả 2 phương diện vật chất và tiền tệ của kế toán môi trường. Khía cạnh vật chất bao gồm quản lý các dòng nguyên vật liệu và nhiên liệu. Trong khi đó, khía cạnh tiền tệ của EMA giúp doanh nghiệp

đo lường chi phí tiêu thụ các nguồn lực tự nhiên cũng như các chi phí liên quan đến việc kiểm soát và ngăn ngừa các tác động đến môi trường. Các nghiên cứu đã chỉ ra rằng, EMA có thể giúp doanh nghiệp nhận ra được các cơ hội để tiết kiệm chi phí cũng như xây dựng được hệ thống sản xuất hiệu quả hơn. Xét về khía cạnh doanh nghiệp, hàng năm các doanh nghiệp điện nói chung và các nhà máy điện nói riêng cũng phải chi những khoản rất lớn để thẩm định các vấn đề môi trường, cũng như xử lý chất thải. Tuy nhiên, do không nhận diện đúng và đủ những khoản chi phí môi trường phát sinh, nên rất nhiều doanh nghiệp cho rằng, đầu tư nhiều vào công nghệ xử lý chất thải gây lãng phí nguồn lực của doanh nghiệp, làm cho hiệu quả tài chính suy giảm. Mục tiêu của nghiên

*, **, Trường Đại học Ngoại thương

*** Kiểm toán nhà nước

Ngày nhận bài: 01/01/2023; Ngày phản biện: 15/01/2023; Ngày duyệt đăng: 18/01/2023

cứu này nhằm đánh giá thực trạng áp dụng kế toán quản trị chi phí cho mục tiêu quản lý môi trường tại các doanh nghiệp điện ở Việt Nam thông qua thiết kế bảng hỏi với thang đo Likert 5 bậc từ 1 đến 5.

CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Cơ sở lý thuyết

Kế toán quản trị chi phí

Kế toán quản trị là một phần trong kế toán nói chung, theo Luật Kế toán Việt Nam, nó được hiểu là “việc thu thập, xử lý, phân tích và cung cấp những thông tin kinh tế tài chính theo yêu cầu quản trị và quyết định tài chính trong nội bộ đơn vị kế toán”. Theo đó, ngoài vai trò cung cấp thông tin hữu ích phục vụ nội bộ doanh nghiệp khi đưa ra quyết định còn có quy trình nhận diện thông tin kế toán quản trị trong các tổ chức hoạt động (Đào Thị Thu Giang, 2012).

Theo Horngren và cộng sự (2008), với quan điểm coi kế toán quản trị chi phí là một phần của hệ thống hoạch định chiến lược và tham gia trực tiếp vào hoạt động quản trị doanh nghiệp nên nội dung của kế toán quản trị chi phí được xác định gồm 4 nội dung cơ bản: dự toán chi phí, quá trình tập hợp chi phí, phân tích mối quan hệ chi phí - khối lượng - lợi nhuận, ra quyết định quản lý. Dưới góc độ kế toán quản trị, bộ phận kế toán chi phí có chức năng phân tích, đo lường chi phí sản xuất, kinh doanh, đo lường khả năng sinh lời của từng dịch vụ, các hoạt động và từng bộ phận của doanh nghiệp nhằm nâng cao hiệu quả của hoạt động kinh doanh.

Kế toán quản trị môi trường

EMA là các hệ thống kế toán và kỹ thuật mà cung cấp cho các nhà hoạch định và quản trị các thông tin tài chính và phi tài chính liên quan đến môi trường của một doanh nghiệp hoặc một tổ chức (Bouma và Correlje, 2003). Birkin (1996) chỉ ra rằng, EMA là một sự phát triển đơn giản của kế toán quản trị. Các kế toán quản trị viên có thể áp dụng chuyên môn và kỹ năng của họ để nâng cao chất lượng của thông tin môi trường liên quan đến việc ra quyết định về thẩm định đầu tư, vốn ngân sách và quản lý chiến lược (IFAC, 2005). EMA tích hợp hai trong số những nguyên tắc chính của phát triển bền vững: môi trường và kinh tế.

Jasch (2003) cho rằng, EMA là một sự hợp nhất giữa kế toán quản trị, kế toán tài chính và hệ thống quản lý môi trường. Trong khi đó, UNDSĐ định nghĩa, EMA như là việc nhận dạng, thu thập, phân tích và sử dụng hai loại thông tin cho việc ra quyết định nội bộ: thông tin vật chất về việc sử dụng, luân chuyển và thải bỏ năng lượng, nước và nguyên vật liệu (bao gồm chất thải) và thông tin tiền tệ về các chi phí, lợi nhuận và tiết kiệm liên quan đến môi trường (UNDSĐ, 2001). Thêm vào đó, một định nghĩa khác của EMA từ Liên đoàn Kế toán Quốc tế (IFAC) là quản lý hoạt động kinh tế và môi trường thông qua việc triển khai và áp dụng hệ thống kế toán và hoạt động thực tiễn phù hợp có liên quan đến vấn đề môi trường.

EMA bao gồm 2 thước đo về tiền tệ và vật chất của kế toán môi trường. Dữ liệu EMA vật chất bao gồm dòng chảy của năng lượng, nước, nguyên vật liệu và chất thải mà là điều cần thiết để xác định các khía cạnh môi trường khác nhau và cho phép các công ty đánh giá và báo cáo các khía cạnh vật chất của chính hoạt động môi trường đó. Nó phản ánh các “chi phí liên quan” của tổ chức. Dữ liệu tiền tệ đề cập đến chi phí mà công ty phải trả cho việc tiêu thụ các nguồn tài nguyên thiên nhiên và các nguyên vật liệu và các chi phí khác mà công ty chi trả cho việc kiểm soát hoặc ngăn chặn thiệt hại về môi trường cũng như cho các phương pháp dọn dẹp và xử lý chất thải.

EMA theo thước đo vật chất đòi hỏi các công ty theo dõi nguồn tài nguyên và nguyên vật liệu đầu vào/đầu ra và để đảm bảo không bỏ qua thông tin nào. Từ đó, sẽ tạo ra các chỉ số hoạt động môi trường (Epis), giúp các nhà quản trị thiết lập các mục tiêu môi trường và báo cáo hiện trạng môi trường. EMA vật chất nên được liên kết với EMA tiền tệ bằng cách cung cấp các thông tin cần thiết về số tài nguyên được sử dụng và chất thải được tạo ra để đánh giá chi phí mua hàng.

Dữ liệu và phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng số liệu của cuộc khảo sát đối với các đối tượng có hiểu biết hoặc có liên quan đến kế toán và quản lý môi trường của doanh nghiệp bao gồm: giám đốc điều hành, giám đốc tài chính, giám đốc sản xuất, dự án, các trưởng phòng ban, kế toán trưởng, kế toán viên và những người có liên quan một cách trực tiếp đến công tác kế toán và quản lý môi trường của doanh nghiệp điện. Mẫu nghiên cứu bao gồm 42 doanh nghiệp, trong đó có 2 đối tượng thuộc Ban giám đốc, các trưởng phó phòng các nhà máy điện, các ban quản lý điện lực trực thuộc Tập đoàn EVN và 40 doanh nghiệp khác trong ngành điện.

Nghiên cứu sử dụng phương pháp tổng hợp, phân tích tài liệu để xác định tính tương thích và độ tin cậy của tài liệu so với mục tiêu, nhiệm vụ nghiên cứu. Ngoài ra, phương pháp khảo sát nhằm thu thập được nhiều dạng dữ liệu khác nhau và phù hợp với từng dự án cụ thể. Toàn bộ quá trình xử lý và phân tích số liệu được thực hiện trên phần mềm SPSS (*Bài viết sử dụng cách viết số thập phân theo chuẩn quốc tế*).

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Thực trạng áp dụng EMA trong doanh nghiệp điện

Bảng 1 cho thấy, các hoạt động của EMA và chỉ ra rằng, điểm trung bình cho 2 loại EMA lần lượt là 2.989 và 3.069. EMA vật lý có giá trị trung bình cao hơn (3.069) so với EMA tiền tệ (2.989). Kết quả này cho thấy, hầu hết các doanh nghiệp điện lực tại Việt Nam có xu hướng sử dụng EMA vật lý (PEMA) hơn là EMA tiền tệ (MEMA). Tuy nhiên, điểm trung bình của cả MEMA và PEMA cho thấy, thực hành EMA trong ngành điện ở mức thấp đến trung bình. Có vẻ như các nhà quản lý ngành điện có thể không hiểu đầy đủ hoặc không tham gia nhiều vào các hoạt động của EMA, mặc dù họ đã quan tâm và phân bổ một số ngân sách cho các hoạt động môi trường. Kết quả này khá giống của Jamil và cộng sự (2015).

Thực trạng áp dụng MEMA trong doanh nghiệp điện

Bảng 2 minh họa các hoạt động của MEMA. Ba điểm cao nhất trong MEMA là: Thẩm định tài chính môi trường khi đầu tư dự án (3.357); Đánh giá chi phí môi trường có liên quan trước khi quyết định đầu tư (3.286) và Đánh giá sau đầu tư đối với các dự án riêng lẻ (3.214). Cả 3 yếu tố này đều liên quan đến thông tin đột xuất, tức là không được tạo ra thường xuyên. Điều này có thể xuất phát từ đặc thù của ngành điện là đòi hỏi vốn đầu tư lớn và chi phí cho một dự án rất cao với thời gian thực hiện dự án dài. Những yếu tố này có thể khiến các nhà quản lý áp dụng EMA vào một dự án cụ thể thay vì áp dụng nó sâu hơn vào các hoạt động thường ngày của doanh nghiệp. Một nguyên nhân khác có thể đến từ việc các dự án điện hiện nay phải tuân theo các quy định và tiêu chuẩn môi trường rất nghiêm ngặt từ các cơ quan chức năng.

Thực trạng áp dụng PEMA trong doanh nghiệp điện

Số liệu (Bảng 3) cho thấy, 3 điểm cao nhất trong PEMA là: Đánh giá đầu tư môi trường thực tế (3.310); Đánh giá trước tác động môi trường dài hạn (3.167) và Các tác động môi trường liên quan khi ra quyết định ngắn hạn (3.143). Tương tự như MEMA đã phân tích trước đây, cả 3 yếu tố này đều liên quan đến thông tin đặc biệt không được thu thập thường xuyên. Điều này một lần nữa khẳng định rằng, các doanh nghiệp điện lực tại Việt

BẢNG 1: KẾT QUẢ THỐNG KÊ VIỆC ÁP DỤNG EMA TRONG DOANH NGHIỆP ĐIỆN

Áp dụng EMA	Thấp nhất	Cao nhất	Trung bình
EMA tiền tệ	1.56	4.44	2.989
EMA vật chất	1.63	4.25	3.069

BẢNG 2: TỔNG HỢP DỮ LIỆU THỐNG KÊ VỀ VIỆC ÁP DỤNG MEMA

TT	Áp dụng MEMA	Thấp nhất	Cao nhất	Trung bình
1	Thẩm định tài chính môi trường khi đầu tư dự án	2.00	5.00	3.357
2	Đánh giá chi phí môi trường có liên quan trước khi quyết định đầu tư	2.00	5.00	3.286
3	Đánh giá sau đầu tư đối với các dự án riêng lẻ	2.00	5.00	3.214
4	Lập dự toán các chi phí hoạt động liên quan đến môi trường	1.00	5.00	3.071
5	Kế toán chi phí môi trường	1.00	5.00	2.905
6	Lập dự toán vốn chi phí môi trường	1.00	4.00	2.881
7	Phân tích các thông tin chi phí môi trường để ra quyết định kinh doanh trong ngắn hạn	1.00	4.00	2.833
8	Lập kế hoạch tài chính dài hạn liên quan đến môi trường	1.00	5.00	2.810
9	Thu thập thông tin doanh thu, chi phí liên quan đến môi trường	1.00	4.00	2.548

BẢNG 3: TỔNG HỢP DỮ LIỆU THỐNG KÊ VỀ VIỆC ÁP DỤNG PEMA

TT	Áp dụng PEMA	Thấp nhất	Cao nhất	Trung bình
1	Đánh giá đầu tư môi trường thực tế	2.00	5.00	3.310
2	Đánh giá trước tác động môi trường dài hạn	1.00	5.00	3.167
3	Đánh giá các tác động môi trường liên quan khi ra quyết định ngắn hạn	1.00	5.00	3.143
4	Đánh giá tác động môi trường trong ngắn hạn	1.00	5.00	3.119
5	Kế hoạch môi trường vật chất dài hạn	1.00	5.00	3.119
6	Đánh giá sau đầu tư về tác động đến môi trường của các dự án	1.00	5.00	2.952
7	Lập dự toán dòng năng lượng và nguyên liệu theo hoạt động	1.00	5.00	2.881
8	Kế toán tác động nguồn vốn liên quan đến môi trường	1.00	4.00	2.857

BẢNG 4: TỔNG HỢP DỮ LIỆU THEO QUY MÔ DOANH NGHIỆP

Quy mô DN	MEMA			PEMA		
	Thông tin thu thập không thường xuyên	Thông tin thu thập thường xuyên	Tổng	Thông tin thu thập không thường xuyên	Thông tin thu thập thường xuyên	Tổng
Nhỏ	2.50	2.60	2.56	1.50	1.75	1.63
Vừa	2.80	2.56	2.67	2.80	2.40	2.60
Lớn	3.24	2.89	3.05	3.24	3.11	3.17

Nguồn: Tác giả tổng hợp dựa trên dữ liệu trích xuất từ SPSS

Nam có xu hướng tập trung nhiều hơn vào các thông tin và dự án riêng lẻ, thay vì các hoạt động kinh doanh thông thường khi áp dụng EMA, bất kể nó liên quan đến EMA tiền tệ hay EMA vật chất.

Thực trạng áp dụng EMA theo quy mô doanh nghiệp

Bảng 4 so sánh sự khác biệt giữa tỷ lệ áp dụng MEMA và PEMA, phân loại theo bản chất của thông tin (được thu thập thường xuyên hay không thường xuyên) và theo quy mô doanh nghiệp. Kết quả chỉ ra sự khác biệt rõ rệt giữa việc áp dụng MEMA và PEMA tại doanh nghiệp lớn đều lớn hơn 15%-20% so với doanh nghiệp vừa (3.05 so với 2.67 áp dụng MEMA và 3.17 so với 2.60 áp dụng PEMA ở doanh nghiệp vừa) và nhóm doanh nghiệp nhỏ cũng ít áp dụng nhất (2.56 và 1.63). Có thể nhận thấy, sự khác biệt lợi ích giữa 2

BẢNG 5: TỔNG HỢP DỮ LIỆU THEO SỐ NĂM HOẠT ĐỘNG CỦA DOANH NGHIỆP

Số năm hoạt động của doanh nghiệp	MEMA			PEMA		
	Trọng tâm Ngắn hạn	Trọng tâm Dài hạn	Tổng	Trọng tâm Ngắn hạn	Trọng tâm Dài hạn	Tổng
Dưới 5 năm	2.44	2.64	2.53	2.69	2.89	2.79
5 đến 10 năm	3.23	3.11	3.17	2.82	2.96	2.89
Trên 10 năm	3.12	3.07	3.10	3.19	3.23	3.21

BẢNG 6: TỔNG HỢP KẾT QUẢ THEO VIỆC ÁP DỤNG CÁC TIÊU CHUẨN ĐO LƯỜNG ISO

Doanh nghiệp áp dụng ISO	MEMA			PEMA		
	Trọng tâm Ngắn hạn	Trọng tâm Dài hạn	Tổng	Trọng tâm Ngắn hạn	Trọng tâm Dài hạn	Tổng
ISO 9001/2015	3.02	3.03	3.02	3.10	3.15	3.13
ISO 14001/2015	3.42	3.27	3.33	2.96	3.13	3.04
None of 2	2.72	2.60	2.65	2.69	2.88	2.78

Nguồn: Tác giả tổng hợp dựa trên dữ liệu trích xuất từ SPSS

nhóm EMA. Trong khi các doanh nghiệp vừa và nhỏ quan tâm đến MEMA nhiều hơn, các doanh nghiệp lớn lại thường xuyên thu thập thông tin liên quan đến PEMA (3.11). Nhìn chung, các doanh nghiệp càng lớn càng quan tâm đến việc áp dụng EMA trong hoạt động của doanh nghiệp ở cả 2 khía cạnh PEMA và MEMA. Tuy nhiên, ở mức độ nào đó, các doanh nghiệp điện lực ở Việt Nam vẫn chưa chú trọng đến việc ứng dụng EMA vào các hoạt động hàng ngày của mình bên cạnh việc sử dụng phương tiện này một cách hiệu quả trong từng trường hợp và dự án cụ thể.

Thực trạng áp dụng EMA theo số năm hoạt động của doanh nghiệp

Bảng 5 so sánh việc áp dụng EMA ở các doanh nghiệp có thời gian hoạt động khác nhau trên cơ sở mục tiêu của việc áp dụng (trọng tâm ngắn hạn và dài hạn). Đối với MEMA, có thể thấy nhóm doanh nghiệp hoạt động dưới 5 năm đạt điểm thấp hơn so với hai nhóm còn lại, trong khi nhóm từ 5 đến 10 năm và nhóm trên 10 năm có mức điểm khá tương đồng với khoảng cách là không đáng kể (3.23 so với 3.12 và 3.11 so với 3.07). Ngược lại, về mức độ áp dụng của PEMA, số liệu Bảng 5 cho thấy có sự khác biệt tương đối rõ ràng giữa các nhóm. Doanh nghiệp hoạt động càng lâu, thì việc áp

dụng PEMA càng nhiều hơn, đều trên 3 trong khi 2 nhóm còn lại chưa đạt mức này. Các doanh nghiệp dưới 10 năm hoạt động đã áp dụng EMA ở một mức độ nhất định, nhưng tập trung vào MEMA nhiều hơn PEMA trong cả ngắn hạn và dài hạn.

Thực trạng áp dụng EMA theo việc áp dụng các tiêu chuẩn đo lường ISO

Kết quả khảo sát (Bảng 6) cho thấy, tầm quan trọng của hai chứng chỉ này, các doanh nghiệp sở hữu 1 trong 2 chứng chỉ này có mức độ sử dụng EMA cao hơn nhiều so với các doanh nghiệp không áp dụng. Chẳng hạn, ở mức độ sử dụng MEMA cho các định hướng tương lai, trong khi doanh nghiệp áp dụng ISO 9001/2015 đạt 3.03, doanh nghiệp áp dụng ISO 14001/2015 đạt 3.27, thì các doanh nghiệp khác chỉ đạt con số khiêm tốn là 2.60.

Trong số 2 chứng chỉ được xem xét, trong PEMA, điểm số tương tự nhau trong cả việc thu thập thông tin trong quá khứ hay định hướng tương lai. Sự khác biệt thể hiện ở mức độ áp dụng MEMA khi các doanh nghiệp áp dụng ISO 14001/2015 chiếm ưu thế với số điểm 3.42 và 3.27 so với 3.02 và 3.03 của các doanh nghiệp áp dụng ISO 9001/2015.

KẾT LUẬN

Thông qua khảo sát 42 doanh nghiệp trong ngành điện, nghiên cứu đã đánh giá được thực trạng áp dụng kế toán quản trị cho mục tiêu quản lý môi trường tại các doanh nghiệp điện ở Việt Nam. Theo đó, các doanh nghiệp lớn với số năm hoạt động trên 10 năm thường có xu hướng áp dụng kế toán quản trị môi trường vật chất nhiều hơn, trong khi những doanh nghiệp vừa và nhỏ chủ yếu chỉ quan tâm đến khía cạnh tiền tệ của các phí tổn môi trường. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Birkin, F. (1996), Environmental management accounting, *Management accounting*, 74(2), 34-37.
2. Bouma, J. J., and Correlje, A. (2003), *Institutional changes and environmental management accounting: Decentralisation and liberalization*, In Bennett, M., Rikhardsson, P. M., and Schaltegger, S. (eds), *Environmental management accounting - purpose and progress*, 257-280.
3. Đào Thị Thu Giang (2012), *Giáo trình kế toán quản trị*, Nxb Khoa học và Kỹ thuật.
4. Horngren, C. T., Datar, S. M., Foster, G., Rajan, M. V., and Ittner, C (2009), *Cost accounting: A managerial emphasis*, Pearson Education India.
5. IFAC (2005), *International Guidance Document: Environmental Management Accounting*
6. Jasch C (2003), The use of Environmental Management Accounting (EMA) for identifying environmental costs, *Journal of Cleaner Production*, 11(2003), 667-676.
7. United Nations Division of Sustainable Development (UNSD) (2001), *Environmental Management Accounting: Procedures and Principles*.

Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng dịch vụ giao hàng chặng cuối của các nhà cung cấp dịch vụ logistics bên thứ ba tại Việt Nam

LÊ MINH TRÂM*
TRẦN THANH GIANG**

Tóm tắt

Bài viết nhằm xác định các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng dịch vụ giao hàng chặng cuối (GHCC) của các nhà cung cấp dịch vụ logistics bên thứ ba (3PL) tại Việt Nam, đồng thời lượng hóa mức độ tác động của các nhân tố đó. Bằng cách sử dụng kết hợp các phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng, nghiên cứu đã chỉ ra được 7 nhân tố, bao gồm: Chăm sóc khách hàng; Quy định của nhà nước; Tốc độ giao hàng; Thái độ của khách hàng sử dụng dịch vụ; Hình ảnh của doanh nghiệp; Cơ sở vật chất kỹ thuật; Tỷ lệ đơn hàng giao thành công. Từ kết quả nghiên cứu, nhóm tác giả đề xuất các giải pháp và khuyến nghị đối với Chính phủ, các doanh nghiệp 3PL và khách hàng sử dụng dịch vụ nhằm nâng cao chất lượng dịch vụ GHCC tại Việt Nam.

Từ khóa: chất lượng dịch vụ, nhà cung cấp dịch vụ logistics bên thứ ba, 3PL, dịch vụ GHCC

Summary

The study was conducted with the aim of determining factors affecting the quality of last mile delivery services of third-party logistics (3PL) providers in Vietnam, and at the same time, quantifying their impact. By using a combination of qualitative and quantitative research methods, the study points out 7 factors including Customer care; Government regulations; Speed of delivery; Client's attitude; Image of the business; Physical and technical facilities; Successful delivery rate. From this finding, the authors propose solutions and recommendations for the Government, 3PL providers and service users to improve the quality of last mile delivery services in Vietnam.

Keywords: quality of service, third-party logistics providers, 3PL, last mile delivery services

GIỚI THIỆU

Trong những năm gần đây, thương mại điện tử đã không còn là một lĩnh vực mới mẻ tại nước ta. Giai đoạn 2020-2021, đại dịch Covid-19 đã mang đến nhiều biến động cho nền kinh tế, nhưng lại góp phần tăng trưởng bất phá cho thương mại điện tử Việt Nam, tốc độ tăng trưởng đạt 18% với doanh thu bán lẻ đạt 11.8 tỷ USD (Bộ Công Thương, 2021). Để có được sự tăng trưởng nhanh chóng của thị trường thương mại điện tử trong thời gian qua, phải kể đến đóng góp rất lớn từ sự phát triển mạnh mẽ của dịch vụ logistics, dịch vụ GHCC và hoàn tất đơn hàng. GHCC ngày càng được áp dụng rộng rãi và trở thành bộ phận quan trọng trong quản trị

đây chuyên cung ứng. Mục tiêu của dịch vụ GHCC là cung cấp các gói hàng với chi phí hợp lý, nhanh chóng và chính xác nhất có thể. Muốn đạt được mục tiêu này, thì điều quan trọng là phải nâng cao chất lượng dịch vụ GHCC. Hiện tại, đó chính là bài toán nan giải mà các doanh nghiệp 3PL đang cần xử lý.

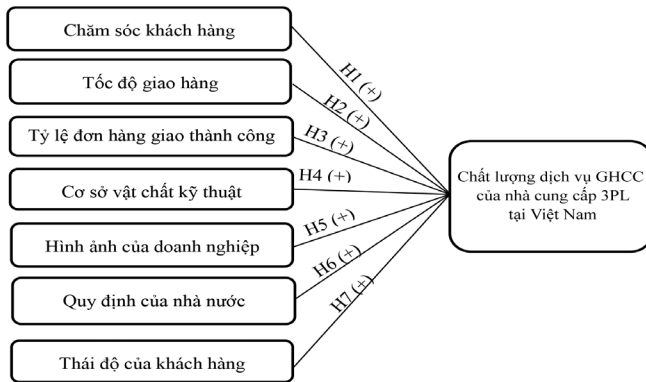
Để giải quyết bài toán nói trên thì cần xác định đầu là những nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng dịch vụ GHCC. Việc xác định và đo lường được tác động của những nhân tố này là rất quan trọng, đóng vai trò quyết định giúp doanh nghiệp 3PL có thể xây dựng những chính sách vận hành phù hợp để gia tăng sự hài lòng và lòng trung thành của khách hàng và cuối cùng là sức cạnh tranh trên thị trường. Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng GHCC của các doanh nghiệp 3PL, vì vậy, đã trở thành một chủ đề được nhiều nhà nghiên cứu quan tâm. Thông qua việc tập hợp, đánh giá một cách có hệ thống các nghiên cứu trước đây, nhóm tác

* ThS., Trường Đại học Ngoại thương

** Công ty Cổ phần Giao hàng Tiết kiệm

Ngày nhận bài: 02/01/2023; Ngày phản biện: 12/01/2023; Ngày duyệt đăng: 18/01/2023

HÌNH 1: MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU



Nguồn: Nhóm tác giả đề xuất

giả nhận thấy, vẫn còn những khoảng trống cần được nghiên cứu giải quyết. Đây cũng chính là cơ hội cho hướng nghiên cứu tiếp theo trong lĩnh vực này.

Trong bối cảnh đó, bài viết nhằm mục đích xác định các nhân tố chủ yếu, đồng thời lượng hóa mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đó tới chất lượng dịch vụ GHCC của các 3PL tại Việt Nam.

CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Cơ sở lý thuyết

Khái niệm dịch vụ GHCC (last mile delivery)

GHCC trong logistics là “phần cuối cùng của quá trình giao hàng. Nó liên quan đến một loạt các hoạt động và quy trình cần thiết cho quá trình phân phối từ điểm chuyển tải cuối cùng đến điểm giao hàng cuối cùng trong chuỗi phân phối” (Lindner, 2011). Điểm giao hàng cuối cùng trong chuỗi phân phối ở đây chính là những người tiêu dùng cuối cùng.

Một khái niệm khác cũng tương đồng đối với GHCC liên quan đến mô hình B2C (Business to Customer): “GHCC trong logistics là phần cuối cùng của quá trình giao hàng B2C. Nó diễn ra trong một khu vực giao hàng được xác định trước, bao gồm cả dịch vụ logistics từ điểm đầu là điểm lấy hàng cuối cùng từ nhà cung cấp đến điểm trung chuyển cuối cùng hoặc điểm tích lũy hàng hóa tùy thuộc vào hình thức giao nhận. Nó bao gồm một chuỗi các hoạt động, có giá trị quan trọng đối với tất cả các bên có liên quan trong phạm vi giao hàng” (Gevaers và cộng sự, 2009).

Nhà cung cấp dịch vụ GHCC

Trong thực tế, phần lớn các doanh nghiệp kinh doanh thương mại điện tử sử dụng dịch vụ GHCC của các công ty 3PL, hay còn gọi là các nhà cung cấp dịch vụ logistics bên thứ ba. Khái niệm 3PL mô tả các doanh nghiệp logistics cung cấp các dịch vụ logistics bên thứ ba, tức là các dịch vụ logistics trọn gói (bundles of services) do bên cung cấp thay mặt chủ hàng tổ chức thực hiện và quản lý, như: dịch vụ vận chuyển, lưu kho, phân phối, giao nhận, chuyển phát nhanh, các dịch vụ logistics tích hợp... (An Thị Thanh Nhân và cộng sự, 2018). Bằng việc thuê ngoài (outsourcing) các doanh

nh nghiệp 3PL, các nhà kinh doanh thương mại điện tử có thể tận dụng nguồn lực sẵn có của 3PL, trong khi tập trung vào các hoạt động chuyên môn, như: sản xuất, bán hàng. Phần lớn những doanh nghiệp kinh doanh thương mại điện tử sử dụng dịch vụ vận chuyển của các nhà cung cấp 3PL.

Khách hàng sử dụng dịch vụ GHCC

Dựa theo hai khái niệm về GHCC của Lindner (2011) và Gevaers và cộng sự (2009) đã được đề cập ở trên, nhóm tác giả nhận thấy, GHCC gắn liền với hoạt động của các mô hình thương mại điện tử B2C và mô hình C2C (Consumer to Consumer). Từ đó, khách hàng sử dụng dịch vụ GHCC gồm:

- Khách hàng trực tiếp: Do có mối quan hệ mật thiết với thương mại điện tử, các đối tượng trực tiếp làm việc với 3PL để sử dụng dịch vụ GHCC thường đóng vai trò là người bán trong mô hình B2C hay C2C. Họ sẽ là những người trực tiếp lựa chọn nhà cung cấp dịch vụ GHCC, lập hợp đồng hoặc đơn giản là đăng ký tài khoản sử dụng dịch vụ vận chuyển với các nhà cung cấp 3PL, đi kèm với đó là những quyền và nghĩa vụ cơ bản của khách hàng. Đó thường là các doanh nghiệp kinh doanh thương mại điện tử (như: Shopee, Lazada, Tiki, Sendo) hoặc những người bán hàng online MMO (make money online - kiếm tiền trên nền tảng online) qua Facebook cá nhân hoặc qua các trang mạng xã hội khác.

- Khách hàng gián tiếp: Trong khi đó, người mua cuối (End user) - tức là các khách hàng của thương mại điện tử trong mô hình B2C hay C2C, không thường xuyên trực tiếp lựa chọn và làm việc với nhà cung cấp 3PL nhưng họ là người trải nghiệm chính của chất lượng dịch vụ GHCC.

Mô hình và giả thuyết nghiên cứu

Qua tìm hiểu, sàng lọc, kế thừa và kết hợp các mô hình của nghiên cứu đi trước, nhóm tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu gồm 7 nhân tố ảnh hưởng tới Chất lượng dịch vụ GHCC của các công ty 3PL tại Việt Nam như Hình 1, đó là: Chăm sóc khách hàng; Tốc độ giao hàng; Tỷ lệ đơn hàng giao thành công; Cơ sở vật chất kỹ thuật; Hình ảnh của doanh nghiệp; Quy định của nhà nước; Thái độ của khách hàng.

Giả thuyết nghiên cứu được phát biểu như sau:

H1: Chăm sóc khách hàng có ảnh hưởng tích cực đến Chất lượng dịch vụ GHCC của nhà cung cấp 3PL tại Việt Nam

H2: Tốc độ giao hàng có ảnh hưởng tích cực đến Chất lượng dịch vụ GHCC của nhà cung cấp 3PL tại Việt Nam

H3: Tỷ lệ đơn hàng giao thành công có ảnh hưởng tích cực đến Chất lượng dịch vụ GHCC của nhà cung cấp 3PL tại Việt Nam

H4: Cơ sở vật chất kỹ thuật có ảnh hưởng tích cực đến Chất lượng dịch vụ GHCC của nhà cung cấp 3PL tại Việt Nam

H5: Hình ảnh của doanh nghiệp có ảnh hưởng tích cực đến Chất lượng dịch vụ GHCC của nhà cung cấp 3PL tại Việt Nam

H6: Quy định của nhà nước có ảnh hưởng tích cực đến Chất lượng dịch vụ GHCC của nhà cung cấp 3PL tại Việt Nam

H7: Thái độ của khách hàng có ảnh hưởng tích cực đến Chất lượng dịch vụ GHCC của nhà cung cấp 3PL tại Việt Nam

Trên cơ sở mô hình nghiên cứu, bài viết xây dựng phương trình nghiên cứu tổng quát như sau:

$$CL = \beta_0 + \beta_1 * CS + \beta_2 * TG + \beta_3 * TC + \beta_4 * VC + \beta_5 * HA + \beta_6 * NN + \beta_7 * KH + \mu$$

Các biến trong phương trình được mô tả tại Bảng 1.

Phương pháp nghiên cứu

Sau khi xây dựng biến quan sát cho biến phụ thuộc và 7 biến độc lập trong mô hình nghiên cứu, nhóm tác giả tiến hành điều tra khảo sát nhằm thu thập dữ liệu sơ cấp về các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng dịch vụ GHCC của nhà cung cấp 3PL tại Việt Nam. Đối tượng khảo sát là người sử dụng dịch vụ giao hàng của các doanh nghiệp 3PL, bao gồm khách hàng trực tiếp và gián tiếp tham gia vào thương mại điện tử và có kinh nghiệm sử dụng dịch vụ E-logistics. Khảo sát đã thu được 286 câu trả lời trong khoảng thời gian từ ngày 10/10/2021 đến ngày 10/11/2021. Sau khi làm sạch và mã hóa dữ liệu thông qua phần mềm Excel 2016, còn lại 267 dữ liệu hợp lệ được chuyển sang phần mềm SPSS 20 để xử lý (Nghiên cứu sử dụng cách viết số thập phân theo chuẩn quốc tế).

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN

Kiểm định độ tin cậy thang đo

Theo kết quả phân tích SPSS, các biến định lượng đều đạt tiêu chuẩn về độ tin cậy: hệ số tương quan biến tổng đều > 0.3 và hệ số tin cậy Cronbach's Alpha đều > 0.6.

BẢNG 1: GIẢI THÍCH CÁC BIẾN SỐ TRONG MÔ HÌNH

Tên biến	Diễn giải	Tên biến	Diễn giải
β_0	Hằng số	β_i	Hệ số hồi quy của biến độc lập
CS	Chăm sóc khách hàng	TG	Tốc độ giao hàng
TC	Tỷ lệ đơn hàng giao thành công	VC	Cơ sở vật chất kỹ thuật
HA	Hình ảnh doanh nghiệp	NN	Quy định của nhà nước
KH	Thái độ của khách hàng	μ	Sai số ngẫu nhiên
CL	Chất lượng dịch vụ GHCC		

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp

BẢNG 2: KẾT QUẢ PHÂN TÍCH EFA CÁC BIẾN ĐỘC LẬP

Hệ số KMO		0.896
Kiểm định Bartlett	Chi bình phương	3626.138
	Bậc tự do	276
	Sig.	0
Eigenvalue		1.125
Tổng phương sai trích (%)		74.62

BẢNG 3: KẾT QUẢ PHÂN TÍCH EFA BIẾN PHỤ THUỘC

Hệ số KMO		0.86
Kiểm định Bartlett	Chi bình phương	656.266
	Bậc tự do	21
	Sig.	0
Eigenvalue		3.627
Tổng phương sai trích (%)		5181.70%

Nguồn: Kết quả chạy mô hình định lượng từ SPSS

Phân tích nhân tố khám phá (EFA)

Kết quả phân tích EFA đối với các biến độc lập ở Bảng 2 cho thấy, hệ số KMO = 0.896, nằm trong khoảng từ 0.5 đến 1, như vậy phân tích EFA phù hợp với tập dữ liệu.

Kết quả phân tích EFA đối với biến phụ thuộc ở Bảng 3 cho thấy, hệ số KMO = 0.86 và trị số Eigenvalue = 3.6, giá trị Sig. = 0.000 đều thỏa mãn điều kiện để các biến quan sát tương quan và phân tích EFA là hợp lý.

Phân tích hồi quy

Phân tích hồi quy tuyến tính cho thấy, R^2 hiệu chỉnh của mô hình là 0.664 > 0.5, vì thế đây là mô hình tốt. Như vậy, 7 biến độc lập được đưa vào ảnh hưởng 66.4% sự thay đổi của biến phụ thuộc, 33.6% còn lại sẽ được quyết định với các biến ngoài mô hình và sai số ngẫu nhiên. Với kết quả phân tích hồi quy ở Bảng 5, giá trị Sig. của các biến độc lập đều < 0.05 có ý nghĩa thống kê, nên 7 biến độc lập đều có ảnh hưởng đến biến phụ thuộc. Với kích cỡ mẫu là 276 và số biến độc lập là 7, thì ta có $D_L=1.736$ và $D_U=1.815$. Trị số Durbin - Watson là 1.992, giá trị này thuộc khoảng từ 1.815 đến 2.185, kết luận không có hiện tượng tự tương quan chuỗi bậc nhất.

Từ kết quả phân tích hồi quy, phương trình hồi quy tuyến tính có thể viết lại như sau:

$$CL = 0.256 * CS + 0.218 * TG + 0.09 * TC + 0.093 * VC + 0.114 * HA + 0.215 * NN + 0.197 * KH$$

Như vậy, tất cả 7 nhân tố đều có ảnh hưởng tích cực đến Chất lượng dịch vụ GHCC của các 3PL tại Việt Nam, hay nói cách khác, cả 7 giả thuyết nghiên cứu đề ra đều được chấp nhận. Từ kết quả nghiên cứu, nhóm tác giả rút ra nhận xét như sau:

BẢNG 4: KẾT QUẢ HỒI QUY CỦA MÔ HÌNH

	Hệ số B chuẩn hóa	Sig.
Hằng số		0.001
CS	0.256	0.000
NN	0.215	0.000
VC	0.093	0.034
HA	0.114	0.009
TG	0.218	0.000
TC	0.090	0.030
KH	0.197	0.000

Nguồn: Kết quả chạy mô hình định lượng từ SPSS

- Các nhân tố được liệt kê theo thứ tự tác động giảm dần lên Chất lượng dịch vụ GHCC của các nhà cung cấp 3PL tại Việt Nam gồm: (1) Chăm sóc khách hàng; (2) Quy định của nhà nước; (3) Tốc độ giao hàng; (4) Thái độ của khách hàng, (5) Hình ảnh của doanh nghiệp, (6) Cơ sở vật chất kỹ thuật; (7) Tỷ lệ đơn hàng giao thành công.

- Nhân tố Chăm sóc khách hàng có tác động lớn nhất đến Chất lượng dịch vụ GHCC của các nhà cung cấp 3PL tại Việt Nam ($\beta=0.256$). Tuy nhiên, khảo sát của tác giả cho thấy, điểm trung bình của các biến quan sát thuộc nhân tố này không cao (3.74). Kết quả này tương đồng với nghiên cứu đi trước của Nguyễn Thanh Bình và cộng sự (2021). Điều này chứng minh rằng, dịch vụ chăm sóc khách hàng của các doanh nghiệp 3PL còn chưa tốt, cần được cải thiện hơn nữa.

- Nhân tố Quy định của nhà nước và Thái độ của khách hàng cũng góp phần vào nâng cao chất lượng GHCC. Hai nhân tố này lần lượt có ảnh hưởng mạnh thứ hai và thứ ba đến chất lượng dịch vụ GHCC, điều này chưa từng xuất hiện trong các nghiên cứu đi trước. Kết quả này chứng tỏ, nghiên cứu đã giúp lấp đầy một khoảng trống trong việc xác định các nhân tố tác động đến chất lượng dịch vụ GHCC của các doanh nghiệp 3PL tại Việt Nam.

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

Kết quả nghiên cứu chỉ ra 7 nhân tố có tác động tích cực đến chất lượng dịch vụ GHCC của các doanh nghiệp 3PL tại Việt Nam, gồm: Chăm sóc khách hàng; Quy định của nhà nước; Tốc độ giao hàng; Thái độ của khách hàng sử dụng dịch vụ; Hình ảnh của doanh nghiệp; Cơ sở vật

chất kỹ thuật; Tỷ lệ đơn hàng giao thành công. Trong đó, Chăm sóc khách hàng có ảnh hưởng lớn nhất đến chất lượng dịch vụ GHCC của các doanh nghiệp 3PL tại Việt Nam. Một trong những điểm mới của bài viết là đã chỉ ra 2 nhân tố là Quy định của nhà nước và Thái độ của khách hàng có ý nghĩa đối với việc nâng cao chất lượng dịch vụ GHCC.

Thông qua kết quả nghiên cứu, nhóm tác giả đề xuất các giải pháp và khuyến nghị cho 3 nhóm đối tượng nhằm nâng cao chất lượng dịch vụ GHCC tại Việt Nam, cụ thể như sau:

Về phía Chính phủ, cần nhanh chóng hoàn thiện hành lang pháp lý liên quan đến E-logistics và thương mại điện tử. Đồng thời, tăng cường đầu tư nâng cấp cơ sở hạ tầng phục vụ logistics nhằm tạo điều kiện phát triển và liên kết ngành.

Về phía các doanh nghiệp 3PL tại Việt Nam, cần cải thiện 5 nhân tố là: Chăm sóc khách hàng; Tốc độ giao hàng; Hình ảnh của doanh nghiệp; Cơ sở vật chất kỹ thuật; Tỷ lệ đơn hàng giao thành công tùy theo thực tiễn công ty và định hướng phát triển trong tương lai. Để làm được điều này, cần xây dựng đội ngũ chăm sóc khách hàng chuyên nghiệp. Ngoài ra, cần tạo nên chương trình quản trị luồng hàng hoàn hay logistics ngược một cách hiệu quả và linh hoạt. Các doanh nghiệp 3PL có thể tăng số lần phát lại đơn; phân tích và chú ý những khu vực có tỷ lệ hoàn hàng để tăng lượng đơn giao thành công. Đặc biệt, cần đầu tư vào chuyển đổi số, sử dụng phần mềm định tuyến và phân tích kinh doanh.

Về phía khách hàng sử dụng dịch vụ, nên chú trọng đến những khâu, như: lựa chọn nhà cung ứng dịch vụ và hình thức giao hàng phù hợp, tuân thủ quy định của Nhà nước và các điều khoản của hãng vận chuyển. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. An Thị Thanh Nhân và cộng sự (2018), *Giáo trình quản trị logistics kinh doanh*, Nxb Hà Nội.
2. Bộ Công Thương (2021), *Sách trắng thương mại điện tử Việt Nam năm 2021*.
3. Gevaers, R., Voorde, E.V.D., Vanellander, T. (2009), *Characteristics of innovations in last mile logistics - Using best practices, case studies and making the link with green and sustainable logistics*, Association for European Transport and contributors.
4. Lindner (2011), *Last Mile Logistics Capability: a Multidimensional System Requirements Analysis for a General Modelling and Evaluation Approach*, Dipl. Technical University of Munich.
5. Nguyễn Thanh Bình, Lê Công Đoàn, Mai Thanh Hùng (2021), Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng dịch vụ logistics tại các Công ty Cổ phần Vận tải và Dịch vụ Hàng hải Việt Nam, *Tạp chí Công thương*, số 5, tháng 3/2021.

Ảnh hưởng của KOLs đến hành vi mua sắm của giới trẻ trên nền tảng TikTok tại TP. Hồ Chí Minh

DƯƠNG BẢO TRUNG*
NGUYỄN HOÀNG LÂN**

Tóm tắt

Nghiên cứu được thực hiện nhằm khám phá và đánh giá sức ảnh hưởng của các KOLs (Key Opinion Leader) trên nền tảng TikTok đối với quyết định mua hàng của người tiêu dùng giới trẻ tại TP. Hồ Chí Minh. Kết quả nghiên cứu cho thấy, có 5 nhân tố KOLs ảnh hưởng đến hành vi mua sắm trên nền tảng TikTok, bao gồm: Độ tin cậy; Hữu ích; Chuyên môn; Sự hấp dẫn; Tiêu cực. Từ đây, nghiên cứu đưa ra một số đề xuất nhằm nâng cao hiệu quả của các KOLs khi quảng bá, đánh giá các sản phẩm, nhằm thu hút người tiêu dùng.

Từ khóa: KOLs, Tiktok, quyết định mua sắm, hành vi khách hàng, thương mại điện tử.

Summary

The study was conducted to explore and evaluate the influence of Key Opinion Leaders (KOLs) on Tiktok platform on purchase decision of young consumers in Ho Chi Minh City. Research result pointed out five factors of KOLs that influenced shopping behavior on Tiktok platform, including Reliability, Helpfulness, Expertise, Attraction, and Negativity. From this finding, suggestions were made to improve the effectiveness of KOLs when promoting and evaluating products in order to attract consumers.

Keywords: KOLs, Tiktok, purchase decision, customer behavior, e-commerce

GIỚI THIỆU

Cùng với sự phát triển từ mạng xã hội, ngày càng có nhiều người trở thành KOL (Key Opinion Leader - người có sức ảnh hưởng đến một cộng đồng nhất định) và đó cũng là cách mà những người có tầm ảnh hưởng len lỏi từng ngõ ngách trong cuộc sống của giới trẻ - thế hệ tiếp xúc mạng xã hội từ khi còn nhỏ và coi đó là một phần của cuộc sống. Sự uy tín và lòng tin với KOL thường được hình thành dựa trên những điều khá mơ hồ (Nguyen và cộng sự, 2022). Do đó, nhóm nghiên cứu đã quyết định tiến hành nghiên cứu tìm ra mối quan hệ giữa ảnh hưởng của KOLs, đặc biệt trên Tiktok, tới hành vi mua hàng của khách hàng Tiktok để trả lời cho các câu hỏi: Liệu KOLs có phải là kênh quảng bá hình ảnh thương hiệu hiệu quả trên nền tảng mạng xã hội Tiktok? Các nhân tố nào của KOLs tác động tới hành vi mua hàng của người

dùng? KOLs mạng xã hội có khác so với KOLs thực tế không?

CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Cơ sở lý thuyết

Lý thuyết Kích thích chủ thể phản ứng (SOR)

Mô hình Tác nhân kích thích (Stimuli) - Chủ thể (Organism) - Phản ứng (Response) hay còn được gọi tắt là mô hình SOR của Mehrabian và Russell (1974). Lý thuyết này cho rằng, các tác nhân môi trường (S), như: màu sắc, nhiệt độ, cách bố trí sẽ tạo ra các phản ứng tâm lý (O), từ đó các phản ứng tâm lý sẽ dẫn đến các hành vi phản ứng của con người (R) với các tác nhân môi trường.

Mô hình SOR đã chia các phản ứng với những kích thích thành 2 loại là: (1) Tiếp cận. Hơn nữa, mô hình SOR cũng đề nghị các trải nghiệm về mặt nhận thức và cảm xúc đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa sự kích thích và phản ứng hành vi (Mehrabian và Russell, 1974).

Lý thuyết truyền miệng (WOM)

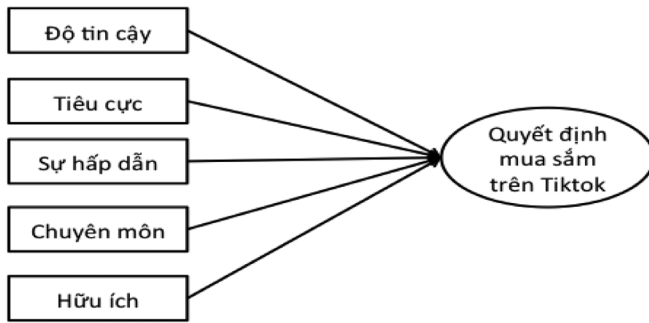
Truyền miệng (WOM) là hình thức giao tiếp giữa

* ThS., Giảng viên khoa Quản trị du lịch - Khách sạn, Trường Đại học Kinh tế - Tài chính TP. Hồ Chí Minh

** ThS., Giảng viên khoa Marketing, Trường Đại học kinh tế - Tài chính TP. Hồ Chí Minh

Ngày nhận bài: 23/12/2022; Ngày phản biện: 05/01/2023; Ngày duyệt đăng: 18/01/2023

HÌNH: MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU



Nguồn: Nhóm tác giả đề xuất

người với người C2C (Consumer to Consumer) trực tiếp hoặc gián tiếp thông qua điện thoại, email, diễn đàn, blog, mạng xã hội... (Jin và Phua, 2014).

Khái niệm KOL

KOL (Key Opinion Leader) là người có sức ảnh hưởng đến một cộng đồng nhất định. Họ là những người có chuyên môn về một lĩnh vực nào đó và thông qua những kiến thức, hoặc chia sẻ nhận được sự yêu thích và tín nhiệm của nhiều người. KOLs còn được gọi là các nhà dẫn dắt tư tưởng, là những chuyên gia trong lĩnh vực của họ mà chúng ta phụ thuộc vào nghiên cứu ban đầu dẫn đến hiểu biết về lĩnh vực và các sản phẩm hoặc xu hướng mới (Meffert, 2009).

Nguyễn Thị Bích Liên và Nguyễn Thị Xuân Trang (2021) đã đề xuất 5 nhân tố ảnh hưởng tới ý định mua sắm trực tuyến của người tiêu dùng TP. Hồ Chí Minh trong giai đoạn dịch Covid-19, đó là: Nhận thức tính hữu ích; Nhóm tham khảo; Tính an toàn, bảo mật; Uy tín và Mức độ rủi ro. Một nghiên cứu của Nguyễn Quốc Cường và cộng sự (2021) đã phân tích những nhân tố của đại sứ thương hiệu tác động đến ý định mua của khách hàng tại khu vực TP. Hồ Chí Minh. Thông qua quá trình nghiên cứu nhóm tác giả đã đưa ra 6 nhân tố tác động tới Quyết định mua của khách hàng, đó là: Sự thu hút; Sự tin cậy; Chuyên môn; Sự quen thuộc; Sự phù hợp của người nổi tiếng với thương hiệu/sản phẩm và Các thông tin tiêu cực.

Nguyễn Quý Dương và cộng sự (2021) đã nghiên cứu ảnh hưởng của TikTok Influencers đến hành vi mua online của thế hệ Gen Z tại Hà Nội. Thông qua quá trình nghiên cứu, nhóm tác giả chỉ ra có 4 nhân tố ảnh hưởng đến hành vi mua hàng online của Gen Z tại Hà Nội đó là: Chuyên môn; Follower; Sự đầu tư và Tiêu cực. Bên cạnh đó thì có các biến kiểm soát, như: giới tính, độ tuổi, thu nhập...

Mô hình nghiên cứu

Từ thực trạng nghiên cứu và lý thuyết nền, nhóm tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu như Hình.

Mô hình xây dựng dựa trên 5 giả thuyết, bao gồm:

H1: Độ tin cậy của KOLs có ảnh hưởng tác động tích cực (cùng chiều) đến Quyết định mua hàng của người tiêu dùng.

H2: Tiêu cực của KOLs có ảnh hưởng ngược chiều đến Quyết định mua hàng của người tiêu dùng.

H3: Hấp dẫn của KOLs có ảnh hưởng tích cực (cùng chiều) đến Quyết định mua hàng của người tiêu dùng.

H4: Chuyên môn của KOLs có ảnh hưởng tích cực (cùng chiều) đến Quyết định mua hàng của người tiêu dùng.

H5: Hữu ích mà KOLs đem lại có ảnh hưởng tích cực (cùng chiều) đến Quyết định mua hàng của người tiêu dùng.

Phương pháp nghiên cứu

Nhóm tác giả thực hiện khảo sát đối với 311 người trong độ tuổi 18-30 qua trang mạng xã hội tại TP. Hồ Chí Minh. Hầu hết nhóm lựa chọn những đối tượng có tham gia vào các trang mạng Tiktok hay là những người thường mua sắm trực tuyến. Sau khi thu thập dữ liệu bằng bảng hỏi, cỡ mẫu thu được gồm 311 quan sát hợp lệ, nhóm chúng tôi sử dụng phần mềm SPSS 20.0 để thống kê mô tả cấu trúc mẫu nhằm có cái nhìn khái quát về thông tin của mẫu nghiên cứu (Bài viết sử dụng cách viết số thập phân theo chuẩn quốc tế).

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Kiểm định độ tin cậy của các thang đo

Kết quả nghiên cứu cho thấy, tất cả các thang đo đều có hệ số Cronbach's Alpha > 0.7 (Bảng 1). Tuy nhiên, biến quan sát TC4 có hệ số tương quan biến - tổng < 0.3, nên bị loại ra khỏi thang đo Tiêu cực, còn lại 27 biến quan sát đều có hệ số tương quan biến - tổng > 0.3. Do vậy, ta có thể kết luận rằng, cả 5 thang đo được thiết kế ban đầu đều đảm bảo độ tin cậy, đo lường tốt và có 27 biến quan sát được giữ lại.

Phân tích nhân tố khám phá (EFA)

Phân tích tổng hợp 27 biến quan sát của các biến độc lập, kết quả thu được như sau: Ở lần phân tích EFA thứ nhất, hệ số KMO = 0.819 > 0.5; Sig. của kiểm định Bartlett = 0.000 < 0.05, cho thấy phân tích EFA có thể sử dụng tốt cho tập dữ liệu. Eigenvalue = 1.383 > 1 tại nhân tố thứ năm và tổng phương sai trích = 62.366% > 50%, cho thấy 62.366% của dữ liệu được giải thích thông qua 5 nhân tố. Ở lần phân tích EFA thứ 2 sau khi đã loại hết biến xấu, hệ số KMO = 0.882 > 0.5; Sig. của kiểm định Bartlett = 0.000 < 0.05, cho thấy tập dữ liệu phù hợp để phân tích EFA. Tất cả các biến quan sát đều đảm bảo giá trị hội tụ và phân biệt. Giá trị Eigenvalue = 1.373 > 1 tại nhân tố thứ tư và tổng phương sai trích = 60.631% > 50% điều này chứng tỏ 60.631% sự biến thiên của dữ liệu được giải thích bởi 5 nhân tố được đo lường thông qua 20 biến quan sát và hoàn toàn phù hợp (Bảng 2).

Phân tích hồi quy

Phân tích hồi quy được sử dụng để đánh giá mức độ ảnh hưởng của các biến độc lập: (1) Độ tin cậy; (2) Tiêu cực; (3) Sự hấp dẫn; (4) Chuyên môn và (5) Sự hữu ích đến ý định mua hàng của giới trẻ tại TP. Hồ Chí Minh.

Kết quả phân tích (Bảng 3) cho thấy, với số quan sát $n = 311$, số biến độc lập = 5, mức ý nghĩa 0.05 (95%), tra trong Bảng thống kê Durbin - Watson, dL (Trị số thống kê dưới) = 1.777 và dU (Trị số thống kê trên) = 1.845. Hệ số Durbin-Watson (d) = 1.926 nằm trong khoảng (dU ; $4 - dU$) hay nói cách khác hệ số Durbin-Watson (d) = 1.926 nằm trong khoảng (1.845; 2.155), nên không có hiện tượng tự tương quan giữa các phần dư trong mô hình, mô hình nghiên cứu có ý nghĩa thống kê.

Kết quả phân tích hồi quy cho thấy, hệ số $R = 0.787$, nghĩa là mối quan hệ giữa các biến trong mô hình có mối tương quan chặt chẽ. Báo cáo kết quả hồi quy của mô hình cho thấy giá trị $R^2 = 0.620$, điều này nói lên độ thích hợp của mô hình là 62%, hay nói cách khác là, 62% sự biến thiên của biến phụ thuộc được giải thích bởi 5 nhân tố trong mô hình. Giá trị R^2 hiệu chỉnh phản ánh chính xác hơn sự phù hợp của mô hình so với với tổng thể, ta có giá trị R^2 hiệu chỉnh = 0.614 (hay 61.4%) với kiểm định F có Sig. = 0.000 (< 0.05), nghĩa là tồn tại mô hình hồi quy tuyến tính giữa quyết định mua và 5 nhân tố ảnh hưởng.

Kết quả phân tích cũng cho thấy, hệ số phóng đại phương sai VIF của các biến độc lập trong mô hình đều rất nhỏ, có giá trị từ 1.329 đến 1.407 (< 2), chứng tỏ mô hình hồi quy không vi phạm giả định về hiện tượng đa cộng tuyến, nên mô hình nghiên cứu có ý nghĩa thống kê.

Kết quả xem xét mức ý nghĩa các biến độc lập trong mô hình hồi quy cho thấy, tất cả các biến độc lập đều có ảnh hưởng đến biến phụ thuộc (Sig. < 0.05). Mối quan hệ giữa biến phụ thuộc với 5 biến độc lập được thể hiện trong phương trình sau:

$$QD = 0.290 * DTC + 0.225 * HI + 0.211 * HD - 0.203 * TC + 0.183 * CM$$

hay

$$Quyết\ định\ mua\ sắm = 0.290 * Độ\ tin\ cậy + 0.225 * Hữu\ ích + 0.211 * Hấp\ dẫn - 0.203 * Tiêu\ cực + 0.183 * Chuyên\ môn$$

Từ kết quả hồi quy, chúng ta chấp nhận giả thuyết H1, H2, H3, H4, H5. Nhân tố Độ tin cậy có ảnh hưởng lớn nhất tới quyết định mua sắm, tiếp theo

BẢNG 1: KẾT QUẢ KIỂM ĐỊNH ĐỘ TIN CẬY

STT	Nhân tố	Biến quan sát	Hệ số tương quan biến - tổng	Hệ số Cronbach's Alpha nếu loại bỏ biến	Cronbach's Alpha
1	Độ Tin cậy	DTC1	0.651	0.770	0.817
2		DTC2	0.666	0.770	
3		DTC3	0.623	0.777	
4		DTC4	0.553	0.810	
5		DTC5	0.599	0.784	
6	Tiêu cực	TC1	0.589	0.708	0.771
7		TC2	0.564	0.721	
8		TC3	0.590	0.707	
9		TC5	0.548	0.730	
10	Hấp dẫn	HD1	0.678	0.781	0.826
11		HD2	0.644	0.785	
12		HD3	0.590	0.801	
13		HD4	0.668	0.778	
14		HD5	0.557	0.813	
15	Chuyên môn	CM1	0.564	0.808	0.826
16		CM2	0.565	0.807	
17		CM3	0.649	0.784	
18		CM4	0.630	0.790	
19		CM5	0.702	0.767	
20	Hữu ích	HI1	0.586	0.725	0.777
21		HI2	0.627	0.704	
22		HI3	0.575	0.726	
23		HI4	0.571	0.740	
24	Quyết định mua	QD1	0.604	0.750	0.798
25		QD2	0.600	0.753	
26		QD3	0.579	0.762	
27		QD4	0.657	0.723	

BẢNG 2: KẾT QUẢ BẢNG MA TRẬN XOAY PHÂN TÍCH EFA

Biến quan sát	Nhân tố				
	1	2	3	4	5
HI2	.805				
HI1	.776				
HI3	.680				
HI4	.670				
DTC5		.744			
DTC1		.742			
DTC4		.730			
DTC3		.718			
HD4			.760		
HD5			.755		
HD2			.730		
HD3			.713		
TC3				.756	
TC1				.751	
TC5				.728	
TC2				.661	
CM4					.791
CM3					.738
CM2					.682
CM1					.657
KMO					0.882
Sig. của kiểm định Bartlett					0.000
Eigenvalue					1.373
Tổng phương sai trích					60.631%

BẢNG 3: KẾT QUẢ PHÂN TÍCH HỒI QUY

Mô hình	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	t	Sig.	Thống kê đa cộng tuyến	
	B	Độ lệch chuẩn	Beta			Độ chấp nhận	Hệ số phóng đại phương sai
1	Hằng số	.984	.304		3.234	.001	
	DTC	.247	.039	.290	7.082	.000	.744
	TC	-.170	.035	-.203	-4.843	.000	.711
	HD	.209	.040	.211	5.179	.000	.753
	CM	.185	.042	.183	4.366	.000	.711
	HI	.241	.045	.225	5.385	.000	.714
R							0.787
R²							0.620
R² hiệu chỉnh							0.614
Durbin-Watson							1.926
F					Sig. = 0.000		

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

đó là Hữu ích, Hấp dẫn, Tiêu cực và Chuyên môn. Các nhân tố đều có ảnh hưởng tích cực với quyết định mua sắm, chỉ có Tiêu cực là tác động ngược chiều.

KẾT LUẬN VÀ MỘT SỐ KHUYẾN NGHỊ

Kết quả nghiên cứu cho thấy, có 5 nhân tố ảnh hưởng tới ý định mua hàng của giới trẻ trên nền tảng TikTok tại TP. Hồ Chí Minh, gồm: Chuyên môn, Độ tin cậy, Sự tiêu cực, Sự hữu ích và Sự hấp dẫn. Dựa trên kết quả nghiên cứu, nhóm tác giả đưa ra một số khuyến nghị sau:

Một là, đối với các nhãn hàng, họ có thể đưa sản phẩm cho KOLs trải nghiệm để có thể đưa ra các đánh giá chân thật, khách quan nhất làm tăng độ tin cậy của KOLs và tăng uy tín trong mắt khách hàng, từ đó đẩy nhanh quá trình đưa ra quyết định mua hàng.

Hai là, KOLs khi lựa chọn sản phẩm review cần có sự am hiểu sản phẩm rõ ràng, học hỏi, tìm hiểu thêm thông tin; thông tin đưa ra phải cụ thể, ngắn gọn, súc tích; đánh giá đa chiều; gợi ý các xu hướng, các sản phẩm KOLs giới thiệu nên có sự so sánh với sản phẩm cùng tính chất, tổng hợp nhiều sản phẩm để người tiêu dùng dễ dàng hiểu và đưa ra quyết định lựa chọn đúng đắn. KOLs đạt được vị thế như các chuyên gia tiếng nói của họ được công nhận làm tăng độ tin tưởng của khách hàng với thương hiệu cá nhân và niềm tin vào sản phẩm được nhắc đến.

Ba là, KOLs cần chọn lọc các sản phẩm uy tín để giới thiệu, khi giới thiệu sản phẩm cần trực tiếp trải nghiệm sản phẩm và có trách nhiệm khi đưa ra đánh giá, chia sẻ thông tin chân thật khách quan nhất để gia tăng độ uy tín thì sẽ thu hút được một lượng lớn khách hàng. Cùng nhờ đó mà tạo được niềm tin của những

người theo dõi. Thông qua đó, sản phẩm/dịch vụ mà KOLs đã trải nghiệm và chia sẻ sẽ được người theo dõi ưa chuộng hơn từ đó đẩy nhanh quá trình đưa ra quyết định mua hàng.

Bốn là, KOLs có một điều quan trọng chắc chắn không thể thiếu để thu hút được sự quan tâm của đông đảo dư luận chính là những sản phẩm mà bạn tạo ra để phục vụ họ; trước tiên, xác định được đối tượng phân khúc khách hàng mà mình sẽ hướng đến giới thiệu sản phẩm phù hợp thị hiếu và bắt đầu cần phải mạnh tay đầu tư vào sản phẩm về mặt chất lượng lẫn hình ảnh để có được để có thể tạo nên nội dung hấp dẫn thu hút người xem; bài viết sau khi đăng tải trên mạng xã hội phải đảm bảo thỏa mãn nhu cầu, mang lại lợi ích cho khán giả.

Năm là, khi trở thành người của công chúng, việc xuất hiện nhiều luồng ý kiến trái chiều là điều tất yếu. Thái độ của KOLs quyết định sự đánh giá của khách hàng đến hình ảnh của họ. Lắng nghe tiếp thu các ý kiến đóng góp tích cực lẫn tiêu cực để có thể cải thiện và phát triển tốt hơn, phù hợp với thị hiếu khán giả. Khi có thể đáp ứng được nhiều nhu cầu, lượng khán giả của bạn sẽ được cải thiện tạo được yêu mến KOLs nhiều sẽ thúc đẩy mức độ nhận diện thương hiệu và lượng khách hàng mua sắm tăng cao. Do đó, việc sản phẩm ngày càng lan tỏa trên diện rộng là điều tất nhiên. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Jin, S. A. A., and Phua, J. (2014), Following celebrities' tweets about brands: The impact of twitter-based electronic word-of-mouth on consumers' source credibility perception, buying intention, and social identification with celebrities, *Journal of advertising*, 43(2), 181-195.
2. Meffert, J. J. (2009), Key opinion leaders: Where they come from and how that affects the drugs you prescribe, *Dermatologic Therapy*, 22(3), 262-268.
3. Mehrabian, A., and Russell, J. A. (1974), The basic emotional impact of environments, *Perceptual and motor skills*, 38(1), 283-301.
4. Nguyen, N. T. A., La, U. N., Ha, V. U. M., Truong, Đ. N., Ngo, T. T. A., Nguyen, N. C. (2022), *The impact of Tiktok contents on students' social perceptions and lifestyles during the COVID-19 pandemic*, ICEME 2022: 2022 13th International Conference on E-business, Management and Economics, 656-663.
5. Nguyễn Thị Bích Liên và Nguyễn Thị Xuân Trang (2021), Các yếu tố ảnh hưởng đến ý định mua sắm trực tuyến của người tiêu dùng TP. Hồ Chí Minh trong giai đoạn Covid-19, *Tạp chí Công Thương, Các kết quả nghiên cứu khoa học và ứng dụng công nghệ*, số 19, tháng 8/2021.
6. Nguyễn Quốc Cường, Võ Thị Xuân Quỳnh, Nguyễn Anh Phúc (2021), Tác động của đại sứ thương hiệu tác động đến ý định mua của khách hàng tại khu vực TP. Hồ Chí Minh, *Tạp chí Khoa học và Công nghệ*, 50, 120-133.
7. Nguyễn Quý Dương, Nguyễn Hà Anh, Hạnh Nguyễn, Thu Nga, Phương Thảo (2021), *Báo cáo kết quả nghiên cứu "Ảnh hưởng của TikTok Influencers đến hành vi mua online của thế hệ Gen Z tại Hà Nội"*, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân.

Nhận diện các loại lãng phí trong cơ sở giáo dục đại học

TRỊNH THUYỀN DƯƠNG*
TRỊNH THỊ HƯƠNG**

Tóm tắt

Giáo dục đại học tại Việt Nam ngày nay vẫn tồn tại rất nhiều bất cập, như: thiếu mô hình quản trị đại học hiệu quả, xảy ra tình trạng lãng phí các nguồn lực, đặc biệt là lãng phí chất xám. Trong nghiên cứu này, tác giả đề cập đến việc nhận diện các loại lãng phí đang tồn tại trong cơ sở giáo dục đại học thông qua khảo sát ý kiến của 283 sinh viên thuộc 10 trường đại học trên địa bàn TP. Hà Nội. Kết quả nghiên cứu cho thấy, loại lãng phí lớn nhất thuộc về lãng phí thời gian (chiếm 27%), trong khi lãng phí thấp nhất thuộc về lãng phí do thừa các yếu tố đầu vào (chiếm 8%). Đồng thời, nghiên cứu nhận thấy, đa phần các lãng phí trong cơ sở giáo dục đại học ở Việt Nam là dễ nhận biết và có thể loại bỏ.

Từ khóa: cơ sở giáo dục đại học, lãng phí, quản trị tinh gọn

Summary

There are still many shortcomings in higher education in Vietnam such as the lack of an effective model of university governance and the waste of resources, especially the waste of brainpower. In this study, the authors mention the identification of types of waste in higher education institutions through a survey of 283 students from 10 universities in Hanoi city. The research results show that waste of time accounts for the largest percentage, registering 27%, while waste of excess input accounts for the least percentage, registering 8%. Also, the study indicates that most types of waste in higher education institutions in Vietnam are easily identifiable and can be eliminated.

Keywords: higher education institutions, waste, lean management

GIỚI THIỆU

Ngày nay, giáo dục đại học tại Việt Nam đang tồn tại nhiều bất cập lớn, chất lượng giáo dục đại học đang ở mức thấp hơn so với yêu cầu phát triển kinh tế và xã hội của đất nước [2]. Tình trạng lãng phí trong các cơ sở giáo dục đại học xảy ra khá phổ biến, từ lãng phí trong quản lý hành chính, mua sắm cơ sở vật chất đến lãng phí nguồn nhân lực, lãng phí chất xám. Nguyên nhân chủ yếu là do mô hình quản trị kém hiệu quả, tư duy quản lý quan liêu, lỗi thời. Để khắc phục những tồn tại trong giáo dục đại học tại Việt Nam, việc nhận diện các loại lãng phí đang tồn tại trong cơ sở giáo dục đại học, để phân tích nguyên nhân, từ đó tìm kiếm giải pháp mang tính cấp thiết trong bối cảnh phát triển mới.

CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

Ứng dụng các mô hình quản trị mới với đa dạng phương pháp quản lý hoạt động, quản lý chất lượng để đáp ứng nhu cầu đổi mới hệ thống giáo dục đại học là xu thế không thể đảo ngược. Theo đó, nhiều mô hình quản trị đại học đã được nghiên cứu và áp dụng thành công, nổi bật trong đó là mô hình quản trị tinh gọn (Lean Management).

Quản trị tinh gọn là một khái niệm đề cập đến tư duy quản trị tạo ra lợi nhuận/giá trị gia tăng bằng cách dùng trí tuệ của con người để cắt giảm tối đa chi phí lãng phí. Trên thế giới hiện có nhiều mô hình quản trị tinh gọn, như: 5S, Kaizen... Được bắt nguồn từ hệ thống sản xuất Toyota, quản trị tinh gọn là phương pháp quản trị tập trung vào việc loại bỏ các lãng phí trong quá trình hoạt động của một tổ chức, nhằm mục tiêu giảm chi phí sản xuất, tăng sản lượng và rút ngắn

* Trường Đại học Công nghệ Đông Á

** Trường Chính trị tỉnh Lai Châu

Ngày nhận bài: 03/01/2022; Ngày phản biện: 15/01/2023; Ngày duyệt đăng: 19/01/2023

HÌNH: MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU ĐỀ XUẤT



Nguồn: Nhóm tác giả đề xuất

thời gian sản xuất. Trong đó, lãng phí được hiểu là tất cả các hoạt động không tạo nên giá trị cho sản phẩm và dịch vụ cho khách hàng (Phan Chí Anh, 2015).

Việc áp dụng Quản trị tinh gọn tại các trường đại học ở Việt Nam có ý nghĩa lớn trong việc cung cấp bộ công cụ quản trị hữu ích giúp nhà trường sử dụng hiệu quả tối đa các nguồn lực sẵn có mà không đòi hỏi sự gia tăng chi phí hữu hình hay vô hình. Điều này càng có ý nghĩa khi rất nhiều trường đại học đang trong quá trình thực hiện tự chủ đại học và phải đối mặt với những thách thức và khó khăn chung trong phát triển. Kế thừa lý thuyết quản trị tinh gọn, nghiên cứu đề xuất mô hình nhận diện các loại lãng phí trong cơ sở giáo dục đại học như Hình.

Mô hình nghiên cứu xác định 6 loại lãng phí gồm: Lãng phí thời gian; Lãng phí hoạt động; Lãng phí cơ sở vật chất; Lãng phí nhân lực; Lãng phí do thông tin không rõ ràng; Lãng phí do thừa các yếu tố đầu vào.

Phương pháp nghiên cứu

Trong nghiên cứu này, nhóm tác giả sử dụng dữ liệu thứ cấp và dữ liệu sơ cấp. Dữ liệu thứ cấp được thu thập từ các nguồn sách chuyên khảo, các báo cáo đề tài nghiên cứu khoa học, bài đăng tạp chí chuyên ngành. Dữ liệu sơ cấp được thu thập từ hoạt động khảo sát ý kiến sinh viên thuộc 10 cơ sở giáo dục đại học trên địa bàn TP. Hà Nội. Bởi, sinh viên vừa là “khách hàng”, vừa là “sản phẩm” của cơ sở giáo dục đại học, đây là nhóm đối tượng dễ dàng chỉ ra được những lãng phí hiện hữu tại cơ sở giáo dục đại học một cách chính xác và khách quan. Thang đo được sử dụng trong bảng khảo sát là thang đo Likert 5 mức độ: (1) Hoàn toàn không đồng ý; (2) Không đồng ý; (3) Trung Lập; (4) Đồng ý; (5) Hoàn toàn đồng ý.

Phương pháp thu thập dữ liệu là phát bảng khảo sát trực tiếp và phỏng vấn. Các phần tử trong mẫu điều tra được lựa chọn ngẫu nhiên. Thời gian thu thập dữ liệu từ ngày 1/6 đến ngày 1/8/2022. Nghiên cứu đã thu về 322 phiếu, nhưng sau khi kiểm tra, làm sạch, số phiếu hợp lệ để đưa vào phân tích là 283 phiếu. Dữ liệu từ các bảng khảo sát trực tiếp được xử lý bằng phần mềm Excel thông qua các lệnh về thống kê mô tả.

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Về lãng phí thời gian

Kết quả khảo sát cho thấy, lãng phí thời gian là loại lãng phí được ghi nhận nhiều nhất ở các cơ sở giáo dục đại học (chiếm 27%) (Bảng 1). Lãng phí thời gian có thể kể đến, như: Thời gian trống của sinh viên không được tận dụng để đi làm thêm, tham gia các hoạt động cộng đồng, học thêm kỹ năng mới..., do lịch học sắp xếp không hợp lý, không có những khoảng thời gian trống cố định. Sinh viên mất nhiều thời gian di chuyển giữa các lớp học, giảng đường do phần lớn các cơ sở giáo dục không có đủ cơ sở vật chất, phải đi thuê giảng đường tại nhiều địa điểm khác nhau. Ngoài ra, lãng phí thời gian trong hoạt động giảng dạy thể hiện ở việc giảng viên mất nhiều thời gian để ổn định trật tự lớp, khởi động thiết bị hỗ trợ học tập dẫn đến thời gian dành cho giảng dạy, thảo luận bị rút ngắn. Lãng phí thời gian trong hoạt động đánh giá người học thể hiện ở việc sinh viên phải chờ đợi trong thời gian dài (một tháng hoặc lâu hơn) để biết kết quả thi, điểm rèn luyện, kết quả xét học bổng... Đặc biệt, lãng phí thời gian thể hiện từ những hoạt động nhỏ nhất như: xếp hàng thang máy, gửi/lấy xe, mua đồ căng tin, mượn sách thư viện,... thực tế này xảy ra ở toàn bộ các cơ sở giáo dục có sinh viên tham gia khảo sát. Đây là những lãng phí thời gian ít được chú ý nhưng thường xuyên xảy ra, ảnh hưởng đến nhiều người.

Lãng phí hoạt động

Lãng phí hoạt động là loại lãng phí được ghi nhận nhiều thứ hai ở các cơ sở giáo dục đại học (chiếm 20%) (Bảng 2). Các lãng phí hoạt động thường thấy ở những hoạt động không tạo ra giá trị gia tăng cho tổ chức. Việc tổ chức những chương trình mang tính phong trào hơn là hướng tới hiệu quả thực chất, gây lãng phí thời gian, tiền bạc, nhân lực... cho cơ sở giáo dục đại học. Ngoài ra, các vấn đề như: thiếu quy trình, lược đồ hướng dẫn giải quyết các vấn đề liên quan đến sinh viên; quy trình xử lý các vấn đề liên quan đến sinh viên phức tạp, không phân định rõ nhiệm vụ của các phòng ban; thiếu bộ phận hỗ trợ một cửa, sinh viên phải đến nhiều phòng ban, nhiều lần để giải quyết công việc... cũng gây ra lãng phí hoạt động trong các cơ sở giáo dục đại học. Những lãng phí này xuất phát chủ yếu từ phía cơ sở giáo dục, do thiếu mô hình quản trị,

cách quản lý còn thụ động, rập khuôn, chưa coi cải cách thủ tục hành chính là giải pháp quan trọng để nâng cao năng suất lao động của tổ chức.

Lãng phí cơ sở vật chất

Lãng phí cơ sở vật chất là loại lãng phí được ghi nhận nhiều thứ ba ở các cơ sở giáo dục đại học (chiếm 17%) (Bảng 3). Lãng phí này xuất phát từ cả phía cơ sở giáo dục đại học và từ phía người học. Một là, từ phía cơ sở giáo dục đại học, lãng phí cơ sở vật chất thể hiện ở việc: các thiết bị phòng học (đèn, quạt, điều hòa, bảng, máy chiếu, loa,...) bố trí không hợp lý; các phòng chức năng (phòng thí nghiệm, phòng máy tính, thư viện,...) chưa được sử dụng hiệu quả; các thiết bị điện, máy móc bị hư hỏng không được sửa chữa kịp thời. Nguyên nhân gây ra các lãng phí này chủ yếu do cách thức quản lý, vận hành của cơ sở giáo dục đại học; cách thiết kế phòng học thiếu khoa học; thiếu nhân sự quản lý, giải quyết các vấn đề cơ sở vật chất phát sinh. Hai là, từ phía sinh viên, các lãng phí cơ sở vật chất thường gặp là: sinh viên quên tắt các thiết bị điện sau khi sử dụng; sinh viên sử dụng các thiết bị điện (đèn, quạt, điều hòa,...) ở mức công suất lớn hơn so với nhu cầu sử dụng. Nguyên nhân chủ yếu là do sinh viên thiếu ý thức tiết kiệm, bảo vệ tài sản chung.

Lãng phí nhân lực

Lãng phí nhân lực là loại lãng phí được ghi nhận nhiều thứ tư ở các cơ sở giáo dục đại học (chiếm 15%) (Bảng 4). Lãng phí nhân lực có thể do nhiều nguyên nhân, như: (1) Do cơ sở giáo dục đại học thiếu cơ chế khuyến khích sinh viên học tập, nghiên cứu khoa học; không lắng nghe, coi trọng ý kiến của sinh viên; không bố trí sinh viên tham gia vào các hoạt động chung của nhà trường, không trao quyền để sinh viên tự tổ chức các hoạt động dành cho sinh viên; (2) Do sinh viên không quan tâm đến kết quả học tập, nghiên cứu khoa học hoặc các đề tài nghiên cứu khoa học của sinh viên chỉ dừng ở lý thuyết, chưa áp dụng được nhiều vào thực tế. Lãng phí nhân lực thuộc loại lãng phí vô hình, thường xảy ra trong thời gian dài, rất khó để nhận biết một cách chính xác, đặc biệt là lãng phí chất xám. Việc tận dụng tối đa khả năng, sức sáng tạo của sinh viên sẽ giúp cho các cơ sở giáo dục đào tạo có thêm nguồn lực, sinh viên có thêm kiến thức, kỹ năng phục vụ cho công việc sau khi ra trường.

BẢNG 1: KẾT QUẢ KHẢO SÁT VỀ LÃNG PHÍ THỜI GIAN

TT	Mô tả các loại lãng phí thời gian	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn
1	Lịch học sắp xếp không hợp lý dẫn đến việc sinh viên không có thời gian tham gia các hoạt động khác.	3,11	0,92
2	Sinh viên mất nhiều thời gian di chuyển giữa các lớp học, giảng đường.	3,45	0,88
3	Giảng viên mất nhiều thời gian ổn định trật tự lớp, khởi động thiết bị hỗ trợ học tập.	4,06	0,81
4	Sinh viên mất nhiều thời gian chờ đợi: kết quả thi, điểm rèn luyện, kết quả xét học bổng...	3,89	1,09
5	Sinh viên mất nhiều thời gian: xếp hàng thang máy, gửi/lấy xe, mua đồ căng tin, mượn sách thư viện...	4,34	0,97

BẢNG 2: KẾT QUẢ KHẢO SÁT VỀ LÃNG PHÍ HOẠT ĐỘNG

TT	Mô tả các loại lãng phí hoạt động	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn
1	Tổ chức các hoạt động ngoại khóa, hướng nghiệp, hội thảo nhưng không có nhiều sinh viên tham gia.	4,23	0,98
2	Sinh viên tham gia các hoạt động ngoại khóa, hướng nghiệp, hội thảo không phù hợp với ngành học.	3,12	1,02
3	Thiếu quy trình, lược đồ hướng dẫn giải quyết các vấn đề liên quan đến sinh viên.	2,96	1,04
4	Quy trình xử lý các vấn đề liên quan đến sinh viên phức tạp, không phân định rõ nhiệm vụ của các phòng ban.	3,17	0,92
5	Thiếu bộ phận hỗ trợ một cửa, sinh viên phải đến nhiều phòng ban, nhiều lần để giải quyết công việc.	2,87	1,20

BẢNG 3: KẾT QUẢ KHẢO SÁT VỀ LÃNG PHÍ CƠ SỞ VẬT CHẤT

TT	Mô tả các loại lãng phí cơ sở vật chất	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn
1	Các thiết bị phòng học (đèn, quạt, điều hòa, bảng, máy chiếu, loa,...) bố trí không hợp lý.	2,87	1,14
2	Các phòng chức năng (phòng thí nghiệm, phòng máy tính, thư viện,...) chưa được sử dụng hiệu quả.	2,97	1,02
3	Các thiết bị điện, máy móc bị hư hỏng không được sửa chữa kịp thời.	2,45	0,79
4	Sinh viên quên tắt các thiết bị điện sau khi sử dụng.	3,46	0,85
5	Sinh viên sử dụng các thiết bị điện (đèn, quạt, điều hòa,...) ở mức công suất lớn hơn so với nhu cầu sử dụng.	3,21	0,98

BẢNG 4: KẾT QUẢ KHẢO SÁT VỀ LÃNG PHÍ NHÂN LỰC

TT	Mô tả các loại lãng phí nhân lực	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn
1	Ý kiến của sinh viên không được lắng nghe, coi trọng.	2,98	1,14
2	Sinh viên không đóng vai trò là lực lượng tổ chức chính các hoạt động dành cho sinh viên.	2,56	1,08
3	Nhà trường thiếu cơ chế khuyến khích sinh viên học tập, nghiên cứu khoa học.	2,99	0,97
4	Sinh viên không quan tâm đến kết quả học tập, nghiên cứu khoa học.	3,17	1,21
5	Các đề tài nghiên cứu khoa học của sinh viên chỉ dừng ở lý thuyết, chưa áp dụng được nhiều vào thực tế.	4,03	0,89

Nguồn: Tổng hợp dữ liệu khảo sát của nhóm tác giả

Lãng phí do thông tin không rõ ràng

Lãng phí do thông tin không rõ ràng là loại lãng phí được ghi nhận nhiều thứ năm ở các cơ sở giáo dục đại học (chiếm 13%). Các lãng phí do thông tin không rõ ràng xuất hiện do thiếu tính đồng bộ giữa các thông tin phổ biến đến sinh viên hoặc không ứng dụng công nghệ thông tin vào hoạt động quản lý, truyền tin

BẢNG 5: KẾT QUẢ KHẢO SÁT VỀ LÃNG PHÍ DO THÔNG TIN KHÔNG RÕ RÀNG

TT	Mô tả các loại lãng phí do thông tin không rõ ràng	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn
1	Thiếu hướng dẫn sử dụng cơ sở vật chất (phòng học, thiết bị, máy móc,...) dẫn đến sử dụng sai mục đích hoặc làm hỏng cơ sở vật chất.	2,67	0,83
2	Thiếu hướng dẫn, phổ biến về chương trình đào tạo, phương pháp, kỹ năng học tập bậc đại học dẫn đến sinh viên học tập kém hiệu quả.	3,01	0,89
3	Các quy định, thông báo được phổ biến đến sinh viên không rõ ràng, không kịp thời dẫn đến sinh viên hoàn thành trễ hạn, phải làm lại nhiều lần.	3,89	1,06
4	Thiếu tính đồng bộ giữa các thông tin phổ biến đến sinh viên.	3,45	0,91
5	Không ứng dụng công nghệ thông tin vào hoạt động quản lý, truyền tin cho sinh viên.	2,57	1,07

BẢNG 6: KẾT QUẢ KHẢO SÁT VỀ LÃNG PHÍ DO THỪA CÁC YẾU TỐ ĐẦU VÀO

TT	Mô tả các loại lãng phí do thừa các yếu tố đầu vào	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn
1	Phần mềm sinh viên không được sử dụng hiệu quả, nhiều tính năng không được sử dụng.	3,21	1,08
2	Tài liệu học tập, giáo trình không được chuyển đến sinh viên kịp thời hoặc không được sinh viên sử dụng.	3,89	0,76
3	Chương trình đào tạo không phù hợp, nhiều môn học không ứng dụng được vào thực tế.	4,12	0,86
4	Xây dựng thừa phòng học, mua sắm thừa các thiết bị so với lượng sinh viên theo học.	2,43	0,87
5	Số lượng nhân viên hành chính quá lớn, làm việc kém năng suất.	3,11	1,14

Nguồn: Tổng hợp dữ liệu khảo sát của nhóm tác giả

cho sinh viên. Trong thời kỳ bùng nổ các phương tiện truyền thông như hiện nay, sinh viên phải tiếp xúc với rất nhiều những thông tin bịa đặt, sai sự thật. Việc cơ sở giáo dục đại học cung cấp kịp thời những thông tin chính thống cho sinh viên là vô cùng quan trọng. Truyền đạt thông tin chính xác, rõ ràng không chỉ giúp cơ sở giáo dục đại học loại bỏ những lãng phí không đáng có mà còn góp phần nâng cao hiệu quả quản lý bộ máy, tăng năng suất lao động.

Lãng phí do thừa các yếu tố đầu vào

Lãng phí do thừa các yếu tố đầu vào là loại lãng phí được ghi nhận ít nhất ở các cơ sở giáo dục đại học

(chiếm 8%) (Bảng 6). Lãng phí do thừa các yếu tố đầu vào chủ yếu là các lãng phí hữu hình như: lãng phí tài liệu học tập, phần mềm đào tạo; chương trình đào tạo không phù hợp; đầu tư thừa cơ sở vật chất; tuyển dụng thừa nhân sự hành chính... Một trong những nguyên nhân gây ra lãng phí các yếu tố đầu vào là do hoạt động dự báo thiếu chính xác, số lượng sinh viên tuyển sinh thực tế ít hơn số lượng dự tính. Ngoài ra, việc các cơ sở giáo dục đào tạo đại học không thường xuyên cập nhật chương trình đào tạo cũng gây ra lãng phí khi nhiều môn học không có ứng dụng trong thực tế.

KẾT LUẬN

Từ kết quả khảo sát cho thấy tình trạng lãng phí trong các cơ sở giáo dục đại học tại Việt Nam xuất hiện khá phổ biến. Trong đó, lãng phí thời gian là loại lãng phí được ghi nhận nhiều nhất (chiếm 27%), thấp nhất là lãng phí do thừa các yếu tố đầu vào (chiếm 8%). Lãng phí tồn tại ở dạng hữu hình (như: lãng phí cơ sở vật chất, lãng phí hoạt động...) và lãng phí dạng vô hình (như: lãng phí thời gian, lãng phí nhân lực...). Đa phần các lãng phí trong cơ sở giáo dục đại học dễ nhận biết và có thể loại bỏ. Thực tế này đòi hỏi các cơ sở giáo dục đại học phải có những nhìn nhận nghiêm túc, tổng thể về vấn đề lãng phí tại cơ sở mình. Bởi, loại bỏ những lãng phí không đáng có chính là tiền đề giúp cơ sở giáo dục đại học cắt giảm chi phí vận hành, tập trung nguồn lực cho những mục tiêu mang lại giá trị cao, từ đó góp phần nâng cao chất lượng giáo dục đại học tại Việt Nam. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Phan Chí Anh (2015). *Lean Manufacturing: International Practice*, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội.
2. Ban Tuyên giáo Trung ương, Ban cán sự Đảng bộ Giáo dục và Đào tạo (2013). *Báo cáo tóm tắt Đề án Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*, Nxb Giáo dục Việt Nam.
3. Đỗ Thị Đông (2014). *Nhận diện các loại lãng phí trong các tổ chức ở Việt Nam*, Kỷ yếu Quản trị tinh gọn tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam - Thực trạng và Giải pháp, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội.
4. Nguyễn Đăng Minh (2020). *Kiến tạo mô hình quản trị đại học tinh gọn Made in Viet Nam*, Kỷ yếu hội thảo khoa học đổi mới giáo dục và đào tạo vì mục tiêu phát triển bền vững, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội.
5. Ngô Mỹ Trân và Võ Minh Trí (2018). Ứng dụng công cụ quản trị tinh gọn nâng cao hiệu quả làm việc tại các đơn vị trực thuộc Trường Đại học Cần Thơ, *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ*, 54, 144-163.

Tổ chức quản lý bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ trong doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Việt Nam

NGUYỄN THỊ THANH DÂN*
NGUYỄN QUANG CHƯƠNG**

Tóm tắt

Ở hầu hết các nước, đặc biệt là các nước đang phát triển và các nước chuyển đổi sang nền kinh tế thị trường, đại đa số các doanh nghiệp nhỏ và vừa (SME) chưa có nhiều quan tâm đến bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ (SHTT). Tuy nhiên, để đạt được lợi thế cạnh tranh trong môi trường kinh doanh hiện nay, thì việc bảo vệ quyền SHTT là một xu thế tất yếu của sự phát triển của doanh nghiệp. Bài viết làm rõ các lý thuyết cơ bản về SHTT, vai trò quan trọng của SHTT đối với SME, trên cơ sở đó phân tích các biện pháp thực hiện tổ chức quản lý bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ trong các SME tại Việt Nam.

Từ khóa: sở hữu trí tuệ, quyền sở hữu trí tuệ, doanh nghiệp nhỏ và vừa, tổ chức, quản lý

Summary

In most countries, especially developing countries and countries transitioning to a market economy, the vast majority of small and medium-sized enterprises (SMEs) have not paid much attention to the protection of intellectual property (IP) rights. However, to gain a competitive advantage in the current business environment, the protection of IP rights is an inevitable trend in business development. The article clarifies the basic theories of IP, the important of IP in SMEs, thereby analyzing measures to protect IP rights in SMEs in Vietnam.

Keywords: intellectual property, intellectual property rights, small and medium-sized enterprises, organization, management

GIỚI THIỆU

Các SME có vai trò rất quan trọng đối với một nền kinh tế, bởi lẽ họ tạo ra những công nghệ mới và thực hiện những cải tiến đáng kể cho những công nghệ hiện có, phát triển, sản xuất và bán các sản phẩm áp dụng các công nghệ mới và cải tiến này, tạo ra các công việc được trả lương cao trong quá trình này. Theo Sách trắng doanh nghiệp Việt Nam năm 2020, tại thời điểm ngày 31/12/2018, số lượng doanh nghiệp siêu nhỏ, nhỏ và vừa là 593.629, chiếm đến 97,2% tổng số doanh nghiệp [3]. SME đóng góp khoảng 40%-45% GDP, khoảng 30% tổng thu ngân sách nhà nước, tạo việc làm cho khoảng 5 triệu lao động.

Việt Nam đang đẩy mạnh hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế thế giới đang mang đến nhiều cơ hội, nhưng cũng dẫn

đến những cạnh tranh ngày càng khốc liệt. Để có thể tồn tại và phát triển tại các thị trường có tính cạnh tranh khốc liệt, không còn cách nào khác các doanh nghiệp Việt Nam cần phải nghiêm túc trong việc xây dựng và bảo vệ thương hiệu để đứng vững trong thị trường cả trong nước và quốc tế. Các SME của Việt Nam cũng không nằm ngoài quy luật chung này. Theo thống kê, hiện nay các doanh nghiệp Việt Nam ngày càng có ý thức hơn trong việc xây dựng, bảo vệ và phát triển thương hiệu và tài sản SHTT. Tuy nhiên, có thể thấy so với số lượng doanh nghiệp đang hoạt động vô cùng lớn ở nước ta hiện nay với gần 800.000 doanh nghiệp, thì số lượng đơn đăng ký nhãn hiệu vẫn còn chưa xứng với tiềm năng phát triển của doanh nghiệp nước ta. Các doanh nghiệp chưa thực sự quan tâm đến nhãn hiệu, thương hiệu của doanh nghiệp mình [4]. Theo Báo cáo thống kê của Ủy ban châu Âu năm 2020, SME sở hữu 1 quyền SHTT được bảo hộ có doanh thu cao hơn 20% so với các doanh nghiệp không có quyền SHTT được bảo hộ [1]. Để làm được điều này các SME Việt Nam cần nhận thức

* TS., ** ThS., Viện Kinh tế và Quản lý, Đại học Bách Khoa Hà Nội

Ngày nhận bài: 29/12/2022; Ngày phản biện: 14/01/2023; Ngày duyệt đăng: 18/01/2023

đầy đủ được tầm quan trọng của sở hữu trí tuệ và tiến hành bảo vệ quyền SHTT trong hoạt động quản trị của doanh nghiệp. Bên cạnh đó, nhận thức về quyền SHTT và quy luật trong sử dụng quyền SHTT trong kinh doanh vẫn chưa được các doanh nghiệp Việt nhìn nhận một cách đúng đắn nhất. Tuy nhiên, trên thực tế chưa có nhiều nghiên cứu về vấn đề doanh nghiệp SME làm thế nào để tổ chức quản lý bảo hộ quyền SHTT trong doanh nghiệp. Bài viết phân tích và đề xuất các biện pháp thực hiện tổ chức quản lý bảo hộ quyền SHTT trong SME tại Việt Nam nhằm sử dụng tối đa các nguồn lực và đạt được cạnh tranh trên thị trường trong nước và quốc tế.

“ Các doanh nghiệp nên xem xét toàn diện các yếu tố, như: giai đoạn phát triển và nhu cầu của mình, liệu họ có đang trong giai đoạn rủi ro kiện tụng cao hay không và mức độ cạnh tranh SHTT công nghiệp và lựa chọn phương thức thích hợp để thành lập bộ phận SHTT. ”

CƠ SỞ LÝ THUYẾT

Các khái niệm về SHTT

Quyền SHTT. Theo khoản 1 Điều 4 Luật Sở hữu trí tuệ năm 2005, sửa đổi, bổ sung năm 2019, quyền SHTT là quyền của tổ chức, cá nhân đối với tài sản trí tuệ, bao gồm quyền tác giả và quyền liên quan đến quyền tác giả, quyền sở hữu công nghiệp và quyền đối với giống cây trồng. Một tổ chức hay cá nhân có công sức nghiên cứu và sáng tạo để hoàn thành một công trình, một sản phẩm mới sẽ được công nhận về quyền SHTT. Các tác phẩm sẽ được pháp luật bảo hộ trên những phương diện, như: quyền SHTT của tác giả, quyền liên quan đến quyền tác giả, quyền SHTT đối với giống cây trồng, quyền sở hữu công nghiệp.

Bảo vệ quyền SHTT. Bảo vệ quyền SHTT được hiểu là Nhà nước và chủ thể quyền SHTT sử dụng các phương thức pháp lý để bảo vệ quyền sở hữu các đối tượng SHTT của mình, chống lại mọi sự xâm phạm để giữ nguyên vẹn quyền sở hữu các đối tượng này. Quyền SHTT được bảo vệ bằng các biện pháp hành chính, dân sự và hình sự. Luật Sở hữu trí tuệ năm 2005 (sửa đổi và bổ sung năm 2019) quy định chủ thể quyền SHTT có quyền tự bảo vệ quyền này của mình, có quyền yêu cầu cơ quan nhà nước có thẩm quyền xử lý hành vi xâm phạm quyền SHTT.

Vai trò của SHTT trong các SME

SHTT có vai trò quan trọng tạo ra sự phát triển bền vững của doanh nghiệp. Trước hết, doanh nghiệp đạt được lợi thế cạnh tranh thông qua những nỗ lực nghiên cứu, cải tiến kỹ thuật tạo ra những sản phẩm

mới, tốt, khó bắt chước. Bảo vệ quyền SHTT sẽ khuyến khích những đổi mới sáng tạo này trong doanh nghiệp. Mặt khác, SHTT giúp doanh nghiệp kinh doanh hợp pháp, tránh những rủi ro về mặt kinh tế do các hành vi vi phạm Luật Sở hữu trí tuệ của đối thủ cạnh tranh, tạo môi trường cạnh tranh lành mạnh, hợp pháp. Ngoài ra, SHTT giúp bảo vệ lợi ích người tiêu dùng, tránh được tình trạng hàng giả, hàng kém chất lượng, nâng cao uy tín cho các chủ thể kinh doanh có sự đầu tư trí tuệ vào sản phẩm. Cuối cùng, nhưng không kém phần quan trọng, đó là bảo vệ SHTT có ý nghĩa về mặt chính trị, giúp các quốc gia đảm bảo điều kiện tham gia các tổ chức thương mại quốc tế. Bảo hộ quyền SHTT mang lại lợi ích quốc gia, đóng vai trò quan trọng trong việc hội nhập kinh tế Việt Nam với thế giới.

TỔ CHỨC QUẢN LÝ BẢO HỘ QUYỀN SHTT TRONG SME

Cơ cấu tổ chức bảo vệ quyền SHTT của doanh nghiệp SME

Hiện nay, nhiều doanh nghiệp mới bắt đầu công việc bảo hộ quyền SHTT, thường không có nhân sự chuyên trách đảm trách công việc bảo hộ quyền SHTT, mà phần lớn do các trưởng dự án hoặc nhân viên hành chính phụ trách một phần hoặc ủy thác cho các cơ quan dịch vụ SHTT bên ngoài để quản lý hoặc giúp hoàn thành. Hoạt động này chỉ có thể được sử dụng ở giai đoạn đầu, khi một hình thức kinh doanh, SHTT phức tạp hoặc sự gia tăng quy mô lớn xảy ra trong quá trình phát triển của doanh nghiệp, nên bố trí nhân sự toàn thời gian để thực hiện công việc tương ứng. Các doanh nghiệp chú trọng hơn đến việc bảo vệ quyền SHTT sẽ thành lập bộ phận bảo vệ quyền SHTT độc lập và chuyên nghiệp (gọi tắt là “bộ phận SHTT”). Nhìn chung, bộ phận phụ trách SHTT có 3 cách tiếp cận trong việc thiết lập hệ thống tổ chức nội bộ của doanh nghiệp:

(1) *Bộ phận công nghệ.* Mục đích ban đầu của cách tiếp cận này là tính đến nguồn bằng sáng chế. Đối với nghiên cứu và phát triển công nghệ, bộ phận SHTT được đặt dưới bộ phận kỹ thuật, bộ phận SHTT có thể theo dõi sát sao xu hướng nghiên cứu và phát triển, đồng thời liên lạc kịp thời với nhân viên nghiên cứu

và phát triển, để công tác bảo vệ quyền SHTT và nghiên cứu và phát triển công nghệ được thực hiện, đồng thời điều này có lợi cho đầu ra của quyền SHTT. Tuy nhiên, trong mô hình này, địa vị quản lý thấp hơn của bộ phận SHTT có thể khiến bộ phận này không thể tham gia trực tiếp vào việc ra quyết định của doanh nghiệp, khó nắm bắt được mục tiêu tổng thể của doanh nghiệp để quản lý toàn diện quyền SHTT, khó phát huy quyền SHTT để phát huy tối đa hiệu quả kinh tế.

(2) *Thành lập bộ phận trực thuộc Bộ phận pháp chế.* Cách tiếp cận này coi công việc bảo vệ quyền SHTT là một hoạt động kinh doanh hợp pháp và nó chủ yếu tồn tại ở các doanh nghiệp đang giải quyết việc bảo vệ pháp lý các khiếu nại về quyền SHTT hoặc đối mặt với rủi ro kiện tụng lớn hơn ở giai đoạn hiện tại. Bộ phận SHTT trực thuộc bộ phận pháp lý, có lợi cho việc xử lý các vấn đề pháp lý về SHTT, chẳng hạn như đàm phán giấy phép và phản hồi tranh chấp SHTT. Tuy nhiên, theo mô hình này, bộ phận SHTT cách xa bộ phận nghiên cứu và phát triển (R&D) và bộ phận kinh doanh, nếu không có cơ chế phối hợp giữa các bộ phận cần thiết, có thể khó theo dõi kịp thời xu hướng hoạt động của thị trường R&D và các bộ phận khác.

(3) *Thành lập bộ phận SHTT độc lập.* Thành lập bộ phận SHTT độc lập để quản lý toàn diện bằng sáng chế, nhãn hiệu, bản quyền của công ty (một số công ty còn bao gồm bảo mật thông tin) và các vấn đề khác, đồng thời thành lập song song với bộ phận R&D công nghệ, bộ phận điều hành thị trường và bộ phận pháp lý của công ty. Trong các doanh nghiệp áp dụng cơ cấu này, thường có một số lượng tương đối lớn các chuyên gia về SHTT, có năng lực chuyên môn tương đối đầy đủ, có thể độc lập thực hiện tất cả các loại hình kinh doanh SHTT. Bộ phận SHTT có vị trí quản lý cao và có thể trực tiếp tham gia vào việc ra quyết định cấp cao của doanh nghiệp, điều này có lợi hơn cho việc thực hiện chiến lược bảo vệ tài sản trí tuệ của doanh nghiệp. Chi phí của mô hình này tương đối cao.

Các doanh nghiệp nên xem xét toàn diện các yếu tố, như: giai đoạn phát triển và nhu cầu của mình, liệu họ có đang trong giai đoạn rủi ro kiện tụng cao hay

không và mức độ cạnh tranh SHTT công nghiệp và lựa chọn phương thức thích hợp để thành lập bộ phận SHTT, linh hoạt điều chỉnh quyền SHTT tại các thời điểm khác nhau theo sự phát triển của doanh nghiệp. Đồng thời, việc bảo vệ tài sản trí tuệ của doanh nghiệp không chỉ là nhiệm vụ của bộ phận SHTT hay nhân sự mà cần có sự tham gia của mọi bộ phận, nhân viên của doanh nghiệp. Doanh nghiệp có công tác bảo hộ quyền SHTT xuất sắc thường do bộ phận SHTT lãnh đạo, đạt được là nhờ sự nỗ lực và tham gia đồng bộ của toàn thể nhân viên trong các cấp quản lý, điều hành của doanh nghiệp.

Cơ cấu bên trong bộ phận SHTT của SME

SME có thể xác định cơ cấu bên trong bộ phận SHTT căn cứ vào tình hình thực tế của doanh nghiệp, mục tiêu và vị trí của công tác bảo hộ quyền SHTT. Từ quan điểm thực tế, cơ sở cho cấu trúc bên trong của bộ phận SHTT thường có các loại sau:

(1) Được hình thành dựa trên các thuộc tính kinh doanh SHTT. Theo thuộc tính kinh doanh, một số doanh nghiệp chia bộ phận SHTT của họ thành các nhóm nhãn hiệu, nhóm bản quyền, nhóm bằng sáng chế và nhóm toàn diện. Mỗi nhóm có thể được chia nhỏ theo hoạt động kinh doanh, được cung cấp các chức năng khác nhau, như: phân tích truy xuất, ứng dụng, cấp phép và giải quyết tranh chấp.

(2) Được hình thành tùy thuộc vào lĩnh vực kỹ thuật của sản phẩm. Theo lĩnh vực kỹ thuật sản phẩm của doanh nghiệp, một số doanh nghiệp chia bộ phận SHTT thành các tổ công tác SHTT tương ứng với các sản phẩm khác nhau. Đối với mô hình này, việc phân chia chức năng của tài sản trí tuệ không rõ ràng, nhưng phân chia các lĩnh vực công nghệ sản phẩm thì rõ ràng. Mô hình này chủ yếu phù hợp với doanh nghiệp có nhiều dòng sản phẩm.

Dù bộ phận SHTT của doanh nghiệp được thành lập như thế nào, thì bộ phận SHTT thường bao gồm các vai trò sau:

- *Trưởng phòng:* Chịu trách nhiệm xây dựng chiến lược, chính sách bảo vệ quyền SHTT của doanh nghiệp, điều phối mối quan hệ giữa phòng SHTT với các phòng ban khác của doanh nghiệp, điều phối công việc của các phòng ban.

- *Kỹ sư SHTT:* Trực tiếp tham gia các hoạt động R&D, cung cấp thông tin kỹ thuật về SHTT, khai thác các ứng dụng SHTT, hỗ trợ kỹ thuật phân tích SHTT và tiến hành thiết kế kỹ thuật.

- *Nhân viên xử lý công việc:* Chịu trách nhiệm tham gia vào toàn bộ quá trình quản lý vòng đời tài sản trí tuệ và hoàn thành các công việc xử lý tài sản trí tuệ khác nhau.

- *Nhân viên pháp chế SHTT:* Chịu trách nhiệm xử lý các vấn đề pháp lý liên quan đến quyền SHTT, bao gồm: xử lý quyền SHTT, cấp phép và chuyển giao quyền SHTT, giải quyết tranh chấp về SHTT.

Doanh nghiệp thiết kế bộ phận SHTT cần dựa vào tính toán cụ thể số lượng nhân sự trong các cơ quan nội bộ dựa trên các yếu tố, như: quy mô, ngành nghề,

số lượng và loại hình SHTT. Trong giai đoạn đầu phát triển doanh nghiệp, nhân viên bán thời gian hoặc các cơ quan dịch vụ bên ngoài có thể đảm nhận các chức năng về quyền SHTT, nhưng khi phát triển đến một giai đoạn nhất định, nó cần được trang bị các vị trí hoặc đội ngũ SHTT chuyên nghiệp. Số lượng cán bộ chuyên trách về SHTT tại một số doanh nghiệp lớn đã lên tới con số hàng trăm người.

Yêu cầu về năng lực của các chuyên gia SHTT của doanh nghiệp

Trong quá trình thực hiện chiến lược bảo vệ quyền SHTT của doanh nghiệp, cần phát huy hết vai trò điều phối của bộ phận SHTT, điều này cuối cùng được thể hiện ở năng lực thực thi của SHTT các chuyên gia. Vì vậy, doanh nghiệp cần “tuyển chọn và giữ chân” những chuyên gia SHTT xuất sắc nhằm phát huy tối đa hiệu quả công việc. Các chuyên gia SHTT doanh nghiệp thường cần có năng lực toàn diện ở các khía cạnh sau:

(i) *Khả năng kỹ thuật.* Các chuyên gia tham gia quản lý bảo vệ quyền SHTT trong doanh nghiệp khác với các chuyên gia tư vấn bên ngoài, họ cần hiểu rõ bối cảnh cạnh tranh và chính sách công nghiệp của ngành mà doanh nghiệp đặt trụ sở, làm quen với các công nghệ cơ bản có liên quan của ngành và đặc biệt chú ý đến những vấn đề có thể ảnh hưởng lớn đến hoạt động của doanh nghiệp.

(ii) *Năng lực pháp luật.* Quyền SHTT là cả “kỹ thuật” và “pháp lý”, và nhân sự trong bộ phận SHTT nói chung cần phải có cả nền tảng pháp lý và kỹ thuật; về luật SHTT, họ cần hiểu “Luật Sở hữu trí tuệ”, các văn bản pháp luật liên quan đến sáng chế, bản quyền, “Luật cạnh tranh”; nếu doanh nghiệp có nhu cầu kinh doanh toàn cầu, thì cũng cần tìm hiểu các quy định pháp luật về quyền SHTT, thương mại, thủ tục kiện tụng... của nơi giao dịch chính của công ty hoặc vị trí của đối thủ cạnh tranh.

(iii) *Khả năng quản lý dự án.* Trên thực tế, việc vận hành nguồn lực nội bộ của doanh nghiệp thường được thực hiện dưới hình thức dự án, do đó, chuyên viên SHTT trong doanh nghiệp cần có tư duy hệ thống, nhận thức rủi ro và khả năng quản lý dự án (kiểm soát hoạt động kinh doanh, tính toán chi phí - lợi ích...) và cũng cần hợp tác với R&D nội bộ, nhân sự sản xuất, tài chính, nhân sự, tiếp thị và các công việc khác hợp tác chặt chẽ, lồng ghép hoạt động kinh doanh SHTT vào quy trình quản lý vận hành doanh nghiệp và tham gia kiểm soát toàn bộ quá trình kinh doanh. Khác với ưu tiên “chuyên nghiệp” dành cho cố vấn pháp lý bên ngoài, các chuyên gia SHTT doanh nghiệp có yêu cầu cao hơn về “tính toàn diện”. Các chuyên gia SHTT của doanh nghiệp cần chịu trách nhiệm quản lý quy trình và kiểm soát chất lượng.

(iv) *Khả năng thương mại hóa.* Trong xã hội thương mại hiện đại, bất kỳ sự cố SHTT nào cũng sẽ không phải là một sự cố độc lập và các chuyên gia SHTT doanh nghiệp trình độ tương đối cao cũng cần có khả năng sử dụng toàn diện các phương tiện pháp lý, truyền

thông, quảng bá, quan hệ công chúng và các phương tiện khác để tạo điều kiện thuận lợi cho việc thực hiện mục tiêu thương mại hóa.

Cách thiết lập cơ chế khuyến khích SHTT trong SME một cách hiệu quả

Bằng cách thiết lập một cơ chế khuyến khích hợp lý và hiệu quả, SME có thể làm cho các nhà đổi mới sáng tạo trong nhân viên muốn đổi mới, dám đổi mới và có thể đổi mới và huy động đầy đủ sự nhiệt tình và chủ động để thực hiện các thành tựu đổi mới tài sản trí tuệ và tận hưởng những thành quả đã mang lại bằng sự đổi mới.

Khi thiết kế cơ chế khuyến khích nội bộ, SME cần xem xét các yếu tố:

(1) *Sự đồng thuận:* Doanh nghiệp cần đạt được sự đồng thuận về đổi mới sáng tạo và chia sẻ lợi ích với người lao động. Sự đồng thuận đó không chỉ là một cam kết ngắn hạn, mà quan trọng hơn là sự bền bỉ và kế thừa văn hóa lâu dài.

(2) *Chia sẻ:* Về cơ bản, việc tạo ra tài sản trí tuệ bắt nguồn từ doanh nghiệp và được thực hiện ở người lao động. Doanh nghiệp cần thiết lập các quy tắc được đảm bảo ở cấp độ thể chế và có cơ chế chia sẻ lợi ích rõ ràng giữa doanh nghiệp và người lao động.

(3) *Đồng sáng tạo:* Việc mua lại các quyền SHTT có giá trị cao đòi hỏi phải huy động nguồn lực từ tất cả các bên, phát huy đầy đủ lợi thế của từng vai trò và thực sự hình thành một vòng tròn đạo đức giữa tạo ra giá trị, đánh giá cao giá trị và phân phối giá trị. Trong đó, quan trọng nhất là thiết lập được sự đồng thuận về đồng sáng tạo để doanh nghiệp, nhà sáng chế và các bên liên quan hình thành cơ chế đồng sáng tạo.

Phối hợp với các nguồn lực bên ngoài để bảo vệ quyền SHTT của doanh nghiệp

Đối với các doanh nghiệp chưa bố trí cán bộ chuyên trách nội bộ về SHTT hoặc không đủ bộ phận SHTT, thì việc có được sự hỗ trợ của các nguồn lực bên ngoài là rất quan trọng. Trên thực tế, ngay cả khi doanh nghiệp đã thành lập bộ phận chuyên trách về SHTT, thì cũng thường cần sự tham gia và hợp tác của các đơn vị dịch vụ SHTT chuyên nghiệp trong một số khía cạnh kinh doanh. Các doanh nghiệp nên tìm kiếm các nguồn lực bên ngoài quen thuộc với tình hình thực tế của ngành mà doanh nghiệp tham gia và có kinh nghiệm

phục vụ khách hàng chất lượng cao và thiết lập một danh sách các nguồn lực bên ngoài phù hợp với sự phát triển của chính doanh nghiệp, để bổ sung có lợi cho khả năng chuyên môn của các chuyên gia nội bộ và hình thành chế độ phân bổ nguồn lực nội bộ tốt cho sự cộng tác bên ngoài. Các cơ quan cấp bằng sáng chế là bộ phận chuyên nghiệp bên ngoài về SHTT thường được các doanh nghiệp cần đến và sử dụng nhiều nhất.

Việc lựa chọn cơ quan sáng chế, doanh nghiệp có thể tập trung vào các yếu tố sau:

- *Trình độ đại lý* (được cấp phép thực hiện hoạt động kinh doanh theo quy định của pháp luật).

- *Xung đột lợi ích*. Khi chọn một đại lý, nên điều tra đầy đủ xem đó có phải là cơ quan đại diện cho các ứng dụng bằng sáng chế có liên quan của các đối thủ cạnh tranh trực tiếp, xem xét cẩn thận liệu nó có mang lại rủi ro cho doanh nghiệp do xung đột lợi ích hay không.

- *Điều kiện thể chế*. Vòng đời dài của bằng sáng chế đòi hỏi doanh nghiệp phải chọn các cơ quan ổn định và đáng tin cậy, đồng thời cố gắng tránh thay đổi nhóm đại lý trong quá trình này.

- *Khả năng kinh doanh*. Các cơ quan cấp bằng sáng chế đóng một vai trò quan trọng trong việc biến các phát minh thành các quyền hợp pháp chất lượng cao. SME có thể cân nhắc sơ bộ về cơ quan đại lý từ một số chỉ số rõ ràng, bao gồm: tỷ lệ ủy quyền của đơn đại lý, chu kỳ nộp đơn, số lần trích dẫn, số họ, thời gian duy trì bằng sáng chế... Quy trình quản lý của cơ quan phải đủ chuyên nghiệp. Ngoài ra, mỗi cơ quan thường có các bộ phận công nghệ mà nó vượt trội. Khi lựa chọn cơ quan, cần tiến hành nghiên cứu đầy đủ về lĩnh vực kỹ thuật chuyên môn của cơ quan đó.

- *Ý thức phục vụ của đại lý là điểm cốt lõi doanh nghiệp phải quan tâm*. Khi lựa chọn một cơ quan sáng chế, doanh nghiệp có thể tìm hiểu trước sơ yếu lý lịch của các thành viên trong nhóm dịch vụ và chỉ định một người có kinh nghiệm làm việc. Doanh nghiệp có thể chọn các nhóm dịch vụ có sau khi giao tiếp với các cơ quan theo nhu cầu của họ.

- *Giá thành*. Đối với doanh nghiệp, giá đại lý ưu đãi đồng nghĩa với giảm áp lực tài chính, tuy nhiên vẫn cần quan tâm đến chất lượng dịch vụ đằng sau giá cả.

KẾT LUẬN

Tri thức mới và hình thức thể hiện sáng tạo các ý tưởng là động lực cho sự thành công của doanh nghiệp trong thế kỷ XXI. Việc bảo vệ những tri thức và hình thức này là công cụ quan trọng để thu hút nguồn vốn, xây dựng quan hệ với các bên liên quan, tránh xa đối thủ không trung thực nhằm tạo lợi thế cạnh tranh trên thị trường cạnh tranh gay gắt như hiện nay, các SME cần có chiến lược sử dụng tài sản trí tuệ của doanh nghiệp mình. Để thực hiện được điều này, trước tiên doanh nghiệp cần phải thực hiện tốt việc tổ chức quản lý bảo vệ quyền SHTT. Bảo vệ quyền SHTT khiến tài sản vô hình trở nên “hữu hình” hơn bằng cách biến chúng thành các tài sản độc quyền. Các loại quyền SHTT khác nhau cung cấp cho các doanh nghiệp vừa và nhỏ cơ hội bảo vệ những đổi mới công nghệ và sự linh hoạt để tối ưu hóa các mục tiêu kinh doanh của họ. Để tối đa hóa lợi ích của tài sản trí tuệ, điều quan trọng là các SME phải thực hiện tổ chức quản lý bảo hộ quyền SHTT nghiêm ngặt ngay từ đầu. Các doanh nghiệp cần thiết lập cơ cấu tổ chức bao gồm: bộ phận phụ trách giải quyết quyền SHTT liên quan của doanh nghiệp, cơ cấu nhân lực bộ phận phụ trách với các chuyên gia có các tiêu chuẩn phù hợp cho các vị trí công việc, xây dựng cơ chế khuyến khích hiệu quả đối với bộ phận SHTT của doanh nghiệp, đồng thời kết hợp với các nguồn lực bên ngoài nhằm bảo vệ một cách toàn diện quyền SHTT của doanh nghiệp. Làm như vậy, các SME có thể vạch ra các ranh giới rõ ràng để hỗ trợ hợp tác thành công, thương mại hóa và các kết quả tích cực khác khi doanh nghiệp phát triển. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Committee on Trade and Investment (CTI), *Intellectual Property Rights Experts Group (2020), Intellectual Property Commercialization for SMEs*, retrieved from <https://www.apec.org/publications/2020/04/intellectual-property-commercialization-for-smes>
2. Nguyễn Xuân Thành (2022), *Bảo vệ quyền SHTT, giúp doanh nghiệp Việt Nam phát triển bền vững*, truy cập từ <https://dangcongsan.vn/khoa-hoc/bao-ve-quyen-so-huu-tri-tue-giup-doanh-nghiep-viet-phat-trien-ben-vung-608767.html>.
3. Quốc hội (2005). *Luật Sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Sở hữu trí tuệ*, số 36/2009/QH12, ngày 19/6/2009.
4. Tổng cục Thống kê (2020), *Sách trắng Doanh nghiệp Việt Nam năm 2020*, Nxb Thống kê.

Ảnh hưởng của văn hóa tổ chức và sự hài lòng trong công việc đến sự gắn bó của người lao động tại các trường đại học trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh

VŨ XUÂN HÀ*
TRẦN THỊ TUYẾT MAI**

Tóm tắt

Sử dụng các phương pháp định tính, định lượng, nghiên cứu đã thiết kế thang đo, tiến hành khảo sát 900 người lao động là giảng viên, nhân viên hành chính đã và đang làm việc tại các trường đại học trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh (TP.HCM), nghiên cứu đã chỉ ra mối tương quan giữa Văn hóa tổ chức (VHTC), Sự hài lòng (SHL) và Sự gắn bó (SGB) của người lao động. Từ đó, đề xuất một số hàm ý quản trị đối với các thành phần của VHTC, đối với các thành phần của SHL công việc và hiệu quả hoạt động của các trường đại học trên địa bàn TP.HCM.

Từ khóa: văn hóa tổ chức, sự hài lòng công việc, sự gắn bó của người lao động, trường đại học

Summary

Using qualitative methods, the research designs a scale and conducts a survey of 900 lecturers and administrative staff who have been working at universities in Ho Chi Minh City. The outcome shows the correlation between organizational culture, satisfaction and engagement of employees. Finally, some managerial implications were proposed for the components of organizational culture, the components of job satisfaction, and performance of universities in Ho Chi Minh City.

Keywords: organizational culture, job satisfaction, employee engagement, university

GIỚI THIỆU

Tại Việt Nam, thời gian gần đây, các trường đại học đã bắt đầu tự chủ cả về hoạt động và tài chính, không còn có sự hỗ trợ từ ngân sách nhà nước, tiến tới hoạt động, như: một tổ chức, doanh nghiệp tư nhân theo cái gọi là “định hướng thị trường”. Trong bối cảnh đó, bên cạnh việc cần phải làm hài lòng những học viên, các trường đại học đứng trước một vấn đề nổi lên từ phía những người lao động, nguồn nhân lực của mình, đó là SGB, hài lòng công việc với tổ chức hiện tại, sự luân chuyển nguồn nhân lực con người giữa các trường công lập và ngoài công lập đến từ sự biến động các thành phần học viên.

Do vậy, việc phân tích sự tác động của VHTC và SHL đến SGB của các giảng viên, nhân viên hành chính đã và đang công tác tại các trường đại học công lập và ngoài công lập tại TP.HCM là cần thiết.

CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

Cơ sở lý thuyết

Văn hóa tổ chức

Robbins (2002) định nghĩa, VHTC là một hệ thống chia sẻ hiểu biết được tổ chức bởi một vài thành viên trong tổ chức và nó là yếu tố phân biệt giữa tổ chức hiện tại với các tổ chức khác, mọi tổ chức đều có các chính sách và quy tắc riêng để đạt được mục tiêu của mình.

Armstrong (2009) cho rằng, VHTC là một mô hình của các giá trị, chuẩn mực, niềm tin, thái độ và giả định có thể không được trình bày rõ ràng nhưng định hình cách mọi người hành xử và thực hiện trong một tổ chức. Thành công của

* Trường Đại học Sài Gòn | Email: maitran@tvu.edu.vn

** Trường Đại học Trà Vinh

Ngày nhận bài: 23/12/2022; Ngày phản biện: 06/01/2023; Ngày duyệt đăng: 17/01/2023

một tổ chức có thể được đánh giá từ văn hóa của tổ chức, từ đó có thể tạo ra hiệu quả và hiệu suất lao động.

Môi trường tổ chức có ảnh hưởng chi phối đến cách mà nhân viên nhìn nhận môi trường làm việc của họ (Cronley và Kim, 2016). Môi trường tổ chức định lượng văn hóa của một tổ chức, nó là điều cần thiết đối với VHTC. Môi trường tổ chức cũng bao gồm một tập hợp các đặc tính của môi trường làm việc, được nhân viên nhận thức trực tiếp hoặc gián tiếp, được coi là động lực chính trong việc ảnh hưởng đến hành vi của nhân viên.

Sự hài lòng công việc

Luthans (2006) đã định nghĩa, SHL là kết quả nhận thức của nhân viên về cách công việc của họ có thể cung cấp một cái gì đó được coi là quan trọng. SHL sẽ đạt được nếu nhân viên cảm thấy rằng, những gì thu được tại nơi làm việc đáp ứng những gì được nhân viên coi là quan trọng. Lý thuyết SHL của Luthans được áp dụng với 5 thành phần là: Bản thân công việc; Cơ hội thăng tiến; Đồng nghiệp; Lương và Cấp trên.

Baird và Wang (2010) cho rằng, những nhân viên hạnh phúc có xu hướng ở lại với tổ chức của họ. Những nhân viên hạnh phúc được coi là trung thành, hào hứng trở thành một phần của sự phát triển và thành công của tổ chức, và dễ dàng được thúc đẩy. Tuy nhiên, một nhân viên bị sa thải có thể làm ảnh hưởng đến tinh thần của tổ chức, gây nguy hiểm cho chất lượng của tổ chức và cuối cùng gây ra tác động tiêu cực về tài chính cho tổ chức khi họ rời đi.

Sự gắn bó của người lao động

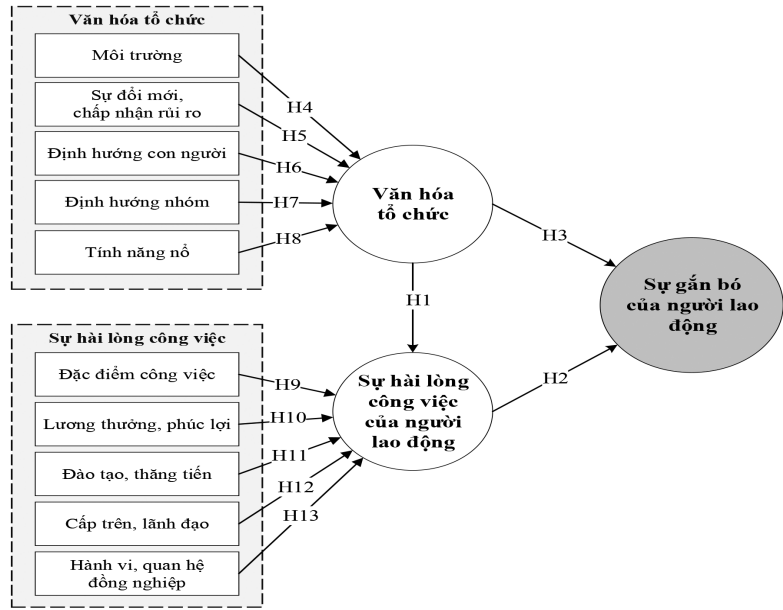
SGB của nhân viên bắt nguồn từ hai khái niệm đã được công nhận trong giới học thuật và là đối tượng của nghiên cứu thực nghiệm, đó là cam kết và hành vi của công dân tổ chức (Robinson và cộng sự, 2004; Rafferty và cộng sự, 2005).

Seijts và Crim (2006) cho rằng, “khi nhân viên cảm thấy như thể một thành viên của nhóm lãnh đạo đang quan sát hoặc theo dõi công việc của họ, thì nhân viên đó coi đây là sự hỗ trợ và sau này sẽ gắn bó hơn trong công việc”. Nhờ đó, nhân viên có thể đảm nhận các nhiệm vụ vượt quá trách nhiệm thông thường.

Mối quan hệ giữa VHTC, SHL công việc và SGB của người lao động

VHTC có thể được đo lường bằng cấp độ SHL công việc của người lao động. Một số nghiên cứu trước đây cho biết

HÌNH 1: MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU ĐỀ XUẤT



Nguồn: Nhóm tác giả đề xuất

BẢNG 1: KẾT QUẢ PHÂN TÍCH ĐỘ TIN CẬY THANG ĐO

Biến	Tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha loại biến	Biến	Tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha loại biến
Cronbach's Alpha VHTC: .93			Cronbach's Alpha SHL: .90		
VHTC1	.713	.929	SHL1	.810	.866
VHTC2	.782	.924	SHL2	.700	.890
VHTC3	.742	.927	SHL3	.755	.879
VHTC4	.753	.926	SHL4	.680	.894
VHTC5	.787	.923	SHL5	.827	.862
VHTC6	.762	.925	Cronbach's Alpha DT: .92		
VHTC7	.806	.922	DT1	.855	.888
VHTC8	.805	.922	DT2	.826	.897
Cronbach's Alpha MT: .94			DT3	.766	.918
MT1	.840	.922	DT4	.837	.894
MT2	.827	.927	Cronbach's Alpha LT: .87		
MT3	.839	.923	LT1	.762	.820
MT4	.904	.902	LT2	.726	.833
Cronbach's Alpha DM: .95			LT3	.724	.834
DM1	.869	.937	LT4	.684	.850
DM2	.878	.935	Cronbach's Alpha CV: .91		
DM3	.887	.932	CV1	.889	.851
DM4	.881	.934	CV2	.784	.886
Cronbach's Alpha CN: .91			CV3	.796	.881
CN1	.794	.879	CV4	.716	.909
CN2	.807	.876	Cronbach's Alpha LD: .94		
CN3	.748	.889	LD1	.834	.926
CN4	.713	.896	LD2	.809	.930
CN5	.761	.886	LD3	.833	.926
Cronbach's Alpha NH: .93			LD4	.787	.935
NH1	.779	.957	LD5	.923	.909
NH2	.906	.857	Cronbach's Alpha DN: .83		
NH3	.887	.873	DN1	.690	.765
Cronbach's Alpha NN: .93			DN2	.680	.774
NN1	.868	.891	DN3	.697	.757
NN2	.810	.937	Cronbach's Alpha SGB: .93		
NN3	.896	.862	SGB1	.835	.905
			SGB2	.838	.904
			SGB3	.829	.907
			SGB4	.824	.909

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

rằng VHTC ảnh hưởng tích cực đến SHL công việc. Một số nghiên cứu tập trung vào mối quan hệ giữa VHTC và SHL công việc của người lao động, như:

BẢNG 2: KẾT QUẢ PHÂN TÍCH EFA

Biến	Nhân tố												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
VHTC7	.830												
VHTC8	.824												
VHTC2	.805												
VHTC1	.804												
VHTC5	.800												
VHTC4	.792												
VHTC6	.777												
VHTC3	.756												
LD5		1.012											
LD3		.863											
LD1		.861											
LD2		.826											
LD4		.771											
SHL1			.880										
SHL5			.877										
SHL3			.804										
SHL4			.745										
SHL2			.707										
DM3				.923									
DM2				.908									
DM4				.903									
DM1				.901									
CN2					.880								
CN1					.838								
CN5					.820								
CN3					.750								
CN4					.734								
MT4						.949							
MT2						.877							
MT1						.868							
MT3						.863							
DT1							.920						
DT4							.888						
DT2							.871						
DT3							.778						
CV1								.985					
CV3								.841					
CV2								.808					
CV4								.746					
LT1									.847				
LT3									.799				
LT2									.791				
LT4									.730				
NN3										.965			
NN1										.920			
NN2										.835			
NH2											.983		
NH3											.947		
NH1											.784		
SGB4												.893	
SGB2												.865	
SGB3												.840	
SGB1												.837	
DN3													.801
DN1													.790
DN2													.774
Eigenvalues	10.388	5.113	3.826	3.754	3.090	2.930	2.819	2.523	2.378	2.152	2.051	1.898	1.262
Phương sai trích (%)	18.052	26.630	33.070	39.400	44.463	49.320	53.964	58.091	61.779	65.124	68.244	71.191	72.971
Hệ số KMO								0.849					
Kiểm định Bartlett								Sig. = 0.000					

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

Hosseinkhanzadeh và cộng sự (2013), Belias và cộng sự (2015), Al-Sada và cộng sự (2016)... cho thấy mối quan hệ tích cực và quan trọng giữa VHTC và SHL công việc của người lao động.

Đề xuất các giả thuyết nghiên cứu

Trên các kết quả nghiên cứu trước đây, nhóm tác giả đề xuất các giả thuyết nghiên cứu sau:

H1: VHTC ảnh hưởng tích cực đến SHL công việc của người lao động.

H2: SHL công việc ảnh hưởng tích cực đến SGB của người lao động với tổ chức.

H3: VHTC ảnh hưởng tích cực đến SGB của người lao động với tổ chức.

H4: Môi trường ảnh hưởng tích cực đến VHTC của người lao động.

H5: Sự đổi mới, chấp nhận rủi ro (DM) ảnh hưởng tích cực đến VHTC.

H6: Định hướng con người (CN) ảnh hưởng tích cực đến VHTC.

H7: Định hướng nhóm (NH) ảnh hưởng tích cực đến VHTC.

H8: Tính năng nổ (NN) ảnh hưởng tích cực đến VHTC.

H9: Đặc điểm công việc (CV) ảnh hưởng tích cực đến SHL của người lao động.

H10: Lương thưởng, phúc lợi (LT) ảnh hưởng tích cực đến SHL công việc của người lao động.

H11: Đào tạo, thăng tiến (DT) ảnh hưởng tích cực đến SHL công việc của người lao động.

H12: Cấp trên, lãnh đạo (LD) ảnh hưởng tích cực đến SHL của người lao động.

H13: Hành vi, quan hệ đồng nghiệp (DN) ảnh hưởng tích cực đến SHL của người lao động.

Đề xuất mô hình nghiên cứu

Dựa vào các giả thuyết nêu trên cùng các phân tích đã được trình bày, mô hình nghiên cứu được đề xuất như Hình.

Phương pháp nghiên cứu

Trong giai đoạn nghiên cứu chính thức, thang đo được sử dụng để khảo sát lượng lớn đối tượng khảo sát (900 người lao động) và phương pháp được sử dụng chủ yếu là định lượng. Đối tượng khảo sát là các giảng viên, nhân viên hành chính đã và đang làm việc tại các trường đại học trên địa bàn TP. HCM. Trong đó, có 672 người đến từ các trường công lập và 228 người đến từ các cơ sở ngoài công lập tham gia nghiên cứu; Thành phần về giới tính tham gia nghiên cứu cân bằng với 448 người là nữ giới và 452 người là nam giới. Nhóm tác giả sử dụng cả hình thức lấy mẫu trực tiếp và trực tuyến. Thời gian nghiên cứu trong năm 2022 (*Bài viết sử dụng cách viết số thập phân theo chuẩn quốc tế*).

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Đánh giá độ tin cậy thang đo

Kết quả kiểm định độ tin cậy Cronbach's Alpha cho thấy, biến CN6 bị loại bỏ do không đạt yêu cầu về hệ số tương quan biến tổng (< 0.3), tất cả các

hệ số Cronbach's Alpha và hệ số tương quan biến tổng còn lại đều đạt yêu cầu (Bảng 1), nên được sử dụng cho phân tích nhân tố khám phá (EFA).

Phân tích EFA

Bảng 2 cho thấy, hệ số KMO = 0.85, giá trị Sig. của kiểm định Barlett = 0.00 < 0.05, như vậy mức độ phù hợp tiến hành phân tích EFA.

Phân tích phương sai trích thang đo chính thức với 13 nhân tố được rút trích (có giá trị Eigenvalue > 1) với tổng phương sai trích 72.97% (lớn hơn 50%); kết quả rút trích nhân tố đạt yêu cầu.

Kết quả phân tích EFA với phương pháp Principal Axis Factoring cùng phép xoay Promax và sử dụng kết quả mô hình Pattern Matrix cho thấy, có 13 nhân tố được rút trích với thành phần các biến (ngoại trừ CN6) đều được giữ lại cho các phân tích định lượng chính thức tiếp theo.

Phân tích nhân tố khẳng định

Theo kết quả Bảng 3, chỉ có giá trị P-value = 0.00 (< 0.05) là không phù hợp vì cỡ mẫu chưa đủ lớn, tuy nhiên, những chỉ số đánh giá còn lại đều được đánh giá ở mức tốt cho đến rất tốt. Như vậy, mô hình đo lường phù hợp với dữ liệu thực tế.

Phân tích cấu trúc tuyến tính

Kết quả ước lượng hồi quy của mô hình cấu trúc với ước lượng mỗi quan hệ giữa DN với SHL cho thấy mức độ không phù hợp (với giá trị P-value > 0.05). Thực hiện loại bỏ nhân tố DN khỏi mô hình cấu trúc và thực hiện ước lượng lại mô hình cấu trúc tuyến tính. Kết quả đánh giá lại mức độ phù hợp của mô hình cấu trúc tuyến tính được trình bày ở Hình 2 (kết quả chuẩn hóa).

Kết quả ước lượng hồi quy

Kết quả ước lượng hồi quy mô hình cấu trúc tuyến tính và kiểm định các giả thuyết nghiên cứu cho thấy, có 1 mối quan hệ trong mô hình không có ý nghĩa thống kê, đó là mối quan hệ Hành vi, quan hệ đồng nghiệp DN với SHL công việc (giá trị P-value < 0.05), nên bị loại bỏ khỏi mô hình. Còn lại 12 giả thuyết được chấp thuận.

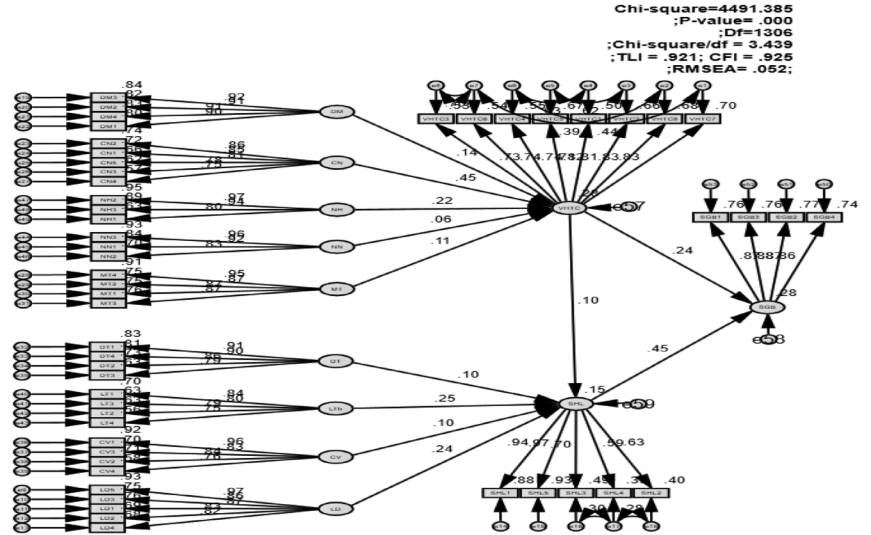
KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý CHÍNH SÁCH

Kết quả nghiên cứu cho thấy, có mối tương quan giữa VHTC, SHL và SGB của người lao động trường hợp các trường đại học trên địa bàn TP.HCM. Trên cơ sở đó, nhóm nghiên cứu đề xuất một số hàm ý sau:

BẢNG 3: ĐÁNH GIÁ MỨC ĐỘ PHÙ HỢP MÔ HÌNH NHÂN TỐ KHẲNG ĐỊNH ĐIỀU CHỈNH

Chỉ số	Giá trị phân tích	Giá trị tham khảo	Đánh giá
Mức ý nghĩa của Chi bình phương (χ^2)	0.000	p-value > 0.05	Chưa phù hợp
Chi bình phương điều chỉnh theo bậc tự do (χ^2/df hay Cmin/df)	3.016	$\chi^2/df \leq 5$	Tốt
Chỉ số TLI	0.929	TLI ≥ 0.90	Tốt
Chỉ số CFI	0.936	CFI ≥ 0.90	Tốt
Chỉ số RMSEA	0.047	RMSEA < 0.08	Rất tốt

HÌNH 2: KẾT QUẢ PHÂN TÍCH LẠI CẤU TRÚC TUYẾN TÍNH (CHUẨN HÓA)



BẢNG 4: KẾT QUẢ ƯỚC LƯỢNG HỒI QUY MÔ HÌNH CẤU TRÚC TUYẾN TÍNH

	Ước lượng		Sai số	C.R.	P-value
	Chưa chuẩn hóa	Chuẩn hóa			
VHTC <--- DM	0.129	0.142	0.029	4.476	0.000
VHTC <--- CN	0.308	0.445	0.024	12.894	0.000
VHTC <--- NH	0.182	0.215	0.027	6.812	0.000
VHTC <--- NN	0.074	0.063	0.037	2.013	0.044
VHTC <--- MT	0.083	0.112	0.023	3.542	0.000
SHL <--- DT	0.131	0.103	0.042	3.133	0.002
SHL <--- LTh	0.309	0.245	0.044	7.101	0.000
SHL <--- CV	0.185	0.098	0.061	3.005	0.003
SHL <--- LD	0.382	0.241	0.052	7.398	0.000
SHL <--- VHTC	0.131	0.098	0.045	2.916	0.004
SGB <--- VHTC	0.172	0.241	0.023	7.39	0.000
SGB <--- SHL	0.237	0.445	0.017	13.694	0.000

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

Đối với Định hướng con người và định hướng nhóm. Phải tập trung vào việc học tập của mỗi cá nhân trong tổ chức và đảm bảo một nền văn hóa học tập liên tục giữa lực lượng lao động sử dụng các chương trình đào tạo, chia sẻ kiến thức và hành vi thông qua cơ chế định hướng hoạt động nhóm.

Đối với sự đổi mới, chấp nhận rủi ro. Ban quản lý các cơ sở giáo dục phải nhận thức và đề xuất ý nghĩa trong các công việc mà mỗi giảng viên, nhân viên đảm nhận, tạo nên được cảm giác tò mò, hứng thú, sự tận hưởng và tìm thấy niềm vui trong suốt và sau khi thực hiện công việc.

Đối với môi trường tổ chức. Việc cung cấp các phương tiện giải trí và duy trì một môi trường xanh và sạch đóng một vai trò quan trọng trong việc ảnh hưởng đến hành vi của người lao động.

Đối với cấp trên, lãnh đạo. Các nhà lãnh đạo, có tuổi đời và thâm niên công tác nhiều hơn, phải thể hiện trí tuệ cảm xúc (là một lợi thế của họ) để thiết lập mối quan hệ đáng tin cậy với những giảng viên, nhân viên (những người trẻ tuổi hơn) để tạo điều kiện cho sự tin tưởng và tôn trọng thông qua các chính sách và thể chế.

Đối với lương thưởng, phúc lợi. Việc được cung cấp những khoảng phúc lợi bổ sung sẽ tạo cho giảng viên và nhân viên mức độ động lực nhất định trong việc mong muốn thành công, tham vọng cá nhân và động lực của bản thân.

Đối với đặc điểm công việc. Hệ thống quản lý của các trường phải hiểu rõ nhiệm vụ của mỗi loại công việc nhất định để có được sự phân công phù hợp đối với mỗi giảng viên và nhân viên. Xây dựng quy trình phân công giảng viên giảng dạy chặt chẽ và phù hợp được các ban quản lý, lãnh đạo tại trường đại học triển khai thực hiện.

Đối với đào tạo, thăng tiến. Cam kết của ngôi trường, đến từ ban lãnh đạo là đặc biệt cần thiết nhằm

thể hiện cho giảng viên, nhân viên thấy được lợi ích của SGB với ngôi trường trong môi trường giáo dục chuyên nghiệp đang chuyển mình sang nền giáo dục thị trường.

Đối với SGB và hiệu quả hoạt động của tổ chức. Một lực lượng lao động gồm những giảng viên, nhân viên hài lòng và gắn bó có tác động theo cấp số nhân đối với năng suất, cho dù những người nghỉ việc có làm giảm hiệu quả và tiêu tốn một số nguồn lực của tổ chức.

Đối với loại hình cơ sở giáo dục. Để giữ chân người lao động, gia tăng SGB của các cán bộ, giảng viên, người lao động đòi hỏi mỗi trường đại học (công lập và ngoài công lập) phải xây dựng nền văn hóa riêng mang bản sắc đặc trưng, quan tâm đến SHL của mỗi cá nhân/nhóm hoạt động riêng. Qua đó, kiến tạo sự đổi mới giáo dục, sáng tạo trong khoa học - công nghệ và giáo dục của khu vực TP.HCM nói riêng và nền giáo dục quốc gia nói chung. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Al-Sada, M., Al-Esmael, B., and Faisal, M. N. (2016), Influence of Organizational Culture and Leadership Style on Employee Satisfaction, Commitment and Motivation in the Educational Sector in Qatar, *Euro Med Journal of Business*, 12(2), 163-188.
2. Armstrong, M. (2009), *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*, 11th edition, Library of Cataloging in Publication Data.
3. Baird, K., and Wang, H. (2010), Employee empowerment: extent of adoption and influential factors, *Personnel Review*, 39(5), 574-599.
4. Belias, D., Koustelios, A., Vairaktarakis, G., and Sdrolias, L. (2015), Organizational Culture and Job Satisfaction of Greek Banking Institutions, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 175, 314-323.
5. Cronley, C., and Kim, Y. K. (2016), Intentions to turnover: Testing the Moderated Effects of Organizational Culture, as Mediated by Job Satisfaction, within The Salvation Army, *Leadership and Organization Development Journal*, 38(2), 194-209.
6. El-Nahas, T., Abd-El-Salam, E. M., and Shawky, A. Y. (2013), The Impact of Leadership Behavior and Organizational Culture on Job Satisfaction and Its Relationship among Organizational Commitment and Turnover Intentions. A Case Study on an Egyptian Company, *Journal of Business and Retail Management Research (JBRMR)*, 7(2).
7. Hosseinkhanzadeh, A. A., Hosseinkhanzadeh, A., and Yeganeh, T. (2013), Investigate Relationship between Job Satisfaction and Organizational Culture among Teacher, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84, 832-836.
8. Luthans, F. (2006), *Perilaku Organisasi [Organizational Behavior] (10th Edition)*, ANDI, Yogyakarta.
9. Rafferty, A. M., Maben, J., West, E., and Robinson, D. (2005), *What makes a good employer?*, Issue Paper 3 International Council of Nurses Geneva.
10. Robbins, S. P. (2002), *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi, Principles of Organizational Behavior*, Ed. 5th, Hilda, and D Sartika Penerj, Erlangga, Jakarta.
11. Robinson, D., Perryman, S., and Hayday, S. (2004), *The Drivers of Employee Engagement Report 408*, Institute for Employment Studies, UK.
12. Seijts, G. H., and Crim, D. (2006), What engages employees the most or, the ten C's of employee engagement, *Ivey Business Journal*, 70(4), 1-5.

Nghiên cứu mức độ hài lòng với cơ chế trò chơi hóa trong đào tạo trực tuyến đối với sinh viên tại Học viện Phụ nữ Việt Nam

NGUYỄN HÙNG CƯỜNG*
NGÔ THỊ HỒNG NHUNG**
VŨ MẠNH CƯỜNG***

Tóm tắt

Mục đích của nghiên cứu này nhằm đo lường sự hài lòng của sinh viên đối với việc ứng dụng cơ chế trò chơi hóa trong đào tạo trực tuyến. Mô hình lý thuyết được đề xuất dựa trên mô hình chấp nhận công nghệ (TAM). Dữ liệu được thu thập thông qua khảo sát 208 sinh viên tại Học viện Phụ nữ Việt Nam. Kết quả đã chỉ ra rằng, Nhận thức tính hữu ích và Tính đảm bảo có ảnh hưởng tích cực đến Sự hài lòng của sinh viên khi tham gia lớp học áp dụng trò chơi hóa.

Từ khóa: hài lòng, cơ chế trò chơi hóa, đào tạo trực tuyến

Summary

This study is to measure students' satisfaction with the application of gamification in e-learning. The proposed theoretical model is based on technology acceptance model (TAM). Data was collected through a survey of 208 students at the Vietnam Women's Academy. The result indicates that Perceived usefulness and Assurance have a positive effect on student satisfaction with gamified classroom.

Keywords: satisfaction, mechanism of gamification, e-learning

GIỚI THIỆU

Học trực tuyến đã và đang được chứng minh là một xu hướng tất yếu của đào tạo bởi những lợi ích, như: giúp cho việc học tập trở nên chủ động, thú vị và hấp dẫn hơn; người học quản lý được tiến trình học tập theo cách phù hợp nhất; loại bỏ các rào cản về thời gian và không gian; thúc đẩy một nền giáo dục mở, giáo dục toàn diện, nâng cao chất lượng và hiệu quả công việc giảng dạy... Trong đó, các cơ sở giáo dục đang sử dụng công cụ LMS (Learning Management System - Hệ thống quản lý đào tạo trực tuyến) để quản lý quá trình học tập và cung cấp nhiều khóa học điện tử. LMS cho phép tích hợp các công cụ Web 2.0 để cải thiện chức năng của hệ thống và đáp ứng các mô hình giáo dục mới, đây là điều cần thiết cho sự cộng tác và hợp tác giữa tất cả những người tham gia học tập. LMS

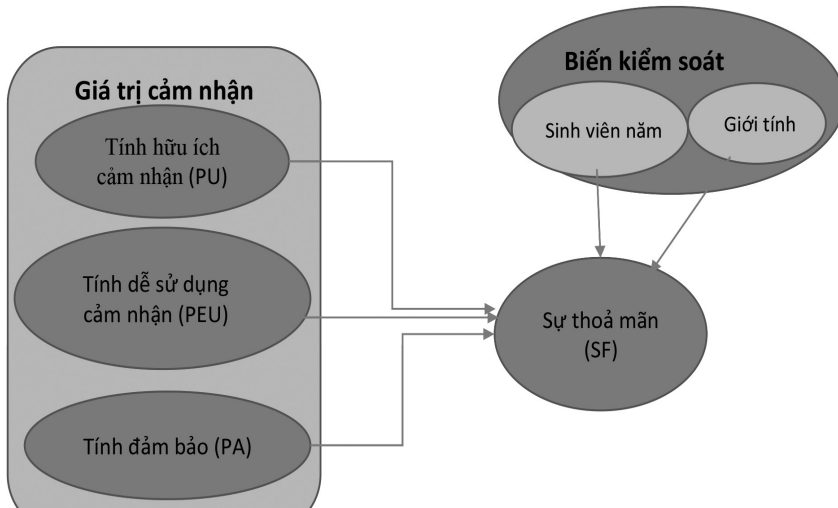
là môi trường thích hợp để ứng dụng cơ chế trò chơi vì chúng có các công cụ để tự động theo dõi kết quả và sự tiến bộ của người học, có thể truy xuất dữ liệu về thời gian mà người học đã dành để xem và tương tác nội dung. Người học được khuyến khích tham gia tích cực vào các cuộc thảo luận, diễn đàn, tham gia phát triển nội dung học tập.

Tuy nhiên, bên cạnh những lợi ích kể trên, đào tạo trực tuyến cũng đã bộc lộ những mặt hạn chế, đặc biệt trong lĩnh vực đào tạo đại học tại Việt Nam, như: khả năng tương tác, giao tiếp đối thoại trong học tập chưa cao; quản lý người học gặp nhiều khó khăn; người học có tâm lý bị cô lập, thất vọng và lo lắng do chưa kịp thời thích nghi với môi trường tự học; phương pháp và kỹ năng đào tạo trực tuyến của giảng viên còn hạn chế; hệ thống học liệu điện tử còn thiếu và chưa có độ chuẩn hóa cao; các phương pháp đánh giá, đảm bảo chất lượng chưa có quy chế, hướng dẫn thống nhất; giảng viên chưa tạo được sự hứng thú cho sinh viên trong các bài giảng trực tuyến... Những hạn chế này xuất phát từ việc chậm chuyển đổi tư duy và phương thức đào tạo, cũng như hạ tầng công nghệ của các cơ

* TS., ** TS., *** TS., Khoa Quản trị Kinh doanh, Học viện Phụ nữ Việt Nam

Ngày nhận bài: 01/12/2022; Ngày phản biện: 05/01/2023; Ngày duyệt đăng: 15/01/2023

HÌNH 1: MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU



Nguồn: Nhóm tác giả đề xuất

sở giáo dục, đào tạo đại học. Bên cạnh đó là những hạn chế đến từ phía người học liên quan đến các vấn đề về thiết bị, hệ thống mạng, khả năng chấp nhận công nghệ và hình thức đào tạo trực tuyến... Do đó, bài viết này chỉ ra các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng đối với ứng dụng cơ chế trò chơi hóa trong đào tạo, là cơ sở giúp người dạy thiết kế bài giảng đạt được mục tiêu học tập của người học một cách hiệu quả.

CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Cơ sở lý thuyết

Trong mô hình chấp nhận công nghệ (TAM), Davis (1989) tuyên bố rằng, tính dễ sử dụng cảm nhận và tính hữu ích cảm nhận là hai yếu tố cơ bản quyết định sự chấp nhận của người dùng đối với công nghệ. Trong đó, tính dễ sử dụng cảm nhận được định nghĩa là “mức độ mà một người tin rằng việc sử dụng một công nghệ cụ thể sẽ không tốn công sức”. Tính hữu ích cảm nhận được định nghĩa là “mức độ mà một người tin rằng việc sử dụng một hệ thống cụ thể sẽ nâng cao hiệu suất công việc của họ”. Trong mô hình TAM, tính hữu ích cảm nhận sẽ bị ảnh hưởng bởi tính dễ sử dụng cảm nhận: khi người dùng tìm thấy một công nghệ “dễ sử dụng”, thì họ sẽ coi công nghệ đó là “một công nghệ hữu ích”.

Hiệu quả tự nhận thức là “sự đánh giá của một cá nhân về khả năng của họ để tổ chức và thực hiện các quy trình hành động cần thiết nhằm đạt được các loại hiệu suất được chỉ định. Nó không quan tâm đến các kỹ năng mà một người có, nhưng lại đánh giá xem người ta có thể làm gì với bất kỳ kỹ năng nào mà họ sở hữu” (Bandura, 1986). Trong ngữ cảnh sử dụng LMS, hiệu quả tự nhận thức chỉ ra đánh giá của một giảng viên hoặc sự tự tin về khả năng vận hành/điều hướng/làm việc với LMS. Nói chung, những người dùng có nhận thức cao hơn về tính hiệu quả của bản thân sẽ phát triển nhận thức mạnh mẽ hơn về tính dễ sử dụng cảm

nhận và tính hữu ích cảm nhận của một hệ thống.

Các học giả đã chứng minh tính đảm bảo là một trong những yếu tố thể hiện sự cảm nhận của khách hàng về chất lượng sản phẩm/dịch vụ. Đây là yếu tố tạo nên sự tín nhiệm, tin tưởng cho khách hàng được cảm nhận thông qua kiến thức chuyên môn, sự phục vụ chuyên nghiệp, khả năng giao tiếp tốt và phong cách lịch thiệp của nhân viên phục vụ, khả năng làm cho khách hàng tin tưởng. Nhờ đó, khách hàng cảm thấy yên tâm mỗi khi sử dụng dịch vụ (Parasuraman và cộng sự, 1985). Trong phạm vi nghiên cứu này, nhóm tác giả sử dụng 3 biến quan sát cho biến sự đảm bảo dựa trên nghiên cứu của Parasuraman và cộng sự (1985).

Sự hài lòng của khách hàng được hiểu là trạng thái mà một cá nhân cảm nhận được từ việc so sánh kết quả thực hiện với sự mong đợi của cá nhân đó đối với một sản phẩm/dịch vụ cụ thể (Wang và cộng sự, 2005). Sự hài lòng của sinh viên là một yếu tố quan trọng trong sự hình thành của những ham muốn tiếp tục tham gia lớp học áp dụng trò chơi hóa trong tương lai. Hơn nữa, khi sinh viên cảm thấy hài lòng, họ thường sẽ nói chuyện với người khác về những kinh nghiệm tốt của họ, đó là cơ sở giúp phương pháp dạy học áp dụng trò chơi hóa ngày càng phổ biến hơn.

Mô hình và giả thuyết nghiên cứu

Dựa trên cơ sở lý thuyết, nhóm tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu tại Hình 1.

Các giả thuyết nghiên cứu được đưa ra như sau:

H1: Tính hữu ích cảm nhận của sinh viên khi tham gia lớp học áp dụng cơ chế trò chơi hóa ảnh hưởng tích cực đến Sự hài lòng của sinh viên.

H2: Tính dễ sử dụng cảm nhận khi tham gia lớp học áp dụng cơ chế trò chơi hóa ảnh hưởng tích cực đến Sự hài lòng của sinh viên.

H3: Tính đảm bảo ảnh hưởng tích cực đến Sự hài lòng của sinh viên.

Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này gồm hai bước chính: nghiên cứu sơ bộ và nghiên cứu chính thức. Đối tượng nghiên cứu là sinh viên Học viện Phụ nữ Việt Nam có tham gia lớp học ứng dụng trò chơi hóa. Đối tượng này được lựa chọn với lý do là người trực tiếp tham gia lớp học ứng dụng trò chơi hóa, nên sẽ mang lại kết quả khách quan và chính xác nhất.

Nghiên cứu sơ bộ được thực hiện thông qua phương pháp định tính và định lượng. Nghiên cứu sơ bộ định tính dùng để khám phá, điều chỉnh và bổ sung các biến quan sát dùng để đo lường các khái niệm nghiên cứu. Nghiên cứu sơ bộ định lượng được thực hiện để đánh giá sơ bộ về độ tin cậy và giá trị của các thang đo đã thiết kế và điều chỉnh cho phù hợp với người được khảo sát là sinh viên tham gia lớp học ứng dụng trò chơi hóa tại Học viện Phụ nữ Việt Nam. Phương pháp phỏng vấn trực tiếp thông qua bảng câu hỏi chi tiết cho mẫu có kích thước $n = 60$ và được chọn theo phương pháp lấy mẫu thuận tiện. Thời gian thực hiện khảo sát vào tháng 6/2022.

Nghiên cứu chính thức cũng được thực hiện bằng phương pháp định lượng thông qua phát phiếu điều tra trực tiếp 208 sinh viên tại Học viện Phụ nữ Việt Nam trong tháng 10/2022. Dữ liệu thu thập được sử dụng để kiểm định lại mô hình đo lường cũng như mô hình lý thuyết và các giả thuyết trong mô hình (*Nghiên cứu sử dụng cách viết số thập phân theo chuẩn quốc tế*).

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Thống kê mô tả

Bảng 1 cho thấy, số sinh viên tham gia khảo sát đa phần là nữ (chiếm 85.1%). Về năm học của sinh viên, có 51 sinh viên năm thứ nhất (chiếm 24.25%); 58 sinh viên năm thứ hai (27.9%); 61 sinh viên năm ba (29.3%); và 38 sinh viên năm tư (18.3%) (Bảng 2).

Kiểm định độ tin cậy thang đo

Trước khi thực hiện phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM), cần phải kiểm tra độ tin cậy nội dung của các thang đo. Kết quả phân tích Cronbach's Alpha cho thấy, các thang đo đều đạt độ tin cậy. Cụ thể, giá trị Cronbach's Alpha của thang đo Tính hữu ích cảm nhận (PU) là 0.876, Tính đảm bảo (PA) là 0.71, Sự hài lòng (SA) là 0.829 (Bảng 3). Riêng hệ số tin cậy Cronbach's Alpha của Tính dễ sử dụng cảm nhận là $0.569 < 0.6$ nên bị loại ra khỏi mô hình.

Kiểm định mô hình lý thuyết

Mô hình lý thuyết chính thức sau khi điều chỉnh được trình bày ở Hình 2. Có 3 khái niệm trong mô hình là: Tính hữu ích cảm nhận (PU), Tính đảm bảo (PA), Sự hài lòng (SA). Kết quả phân tích SEM cho thấy, mô hình có 212 bậc tự do

BẢNG 1: BẢNG PHÂN BỐ TẦN SUẤT THEO GIỚI TÍNH

		Tần suất	Phần trăm	Phần trăm hợp lệ	Phần trăm cộng dồn
Giá trị hợp lệ	Nam	31	14.9	14.9	14.9
	Nữ	177	85.1	85.1	100.0
Tổng		208	100	100	

BẢNG 2: BẢNG PHÂN BỐ TẦN SUẤT THEO NĂM HỌC

		Tần suất	Phần trăm	Phần trăm hợp lệ	Phần trăm cộng dồn
Giá trị hợp lệ	Sinh viên năm nhất	87	41.8	41.8	41.8
	Sinh viên năm hai	73	35.1	35.1	76.9
	Sinh viên năm ba	46	22.1	22.1	99.0
	Sinh viên năm tư	2	1.0	1.0	100.0
	Tổng	208	100	100	

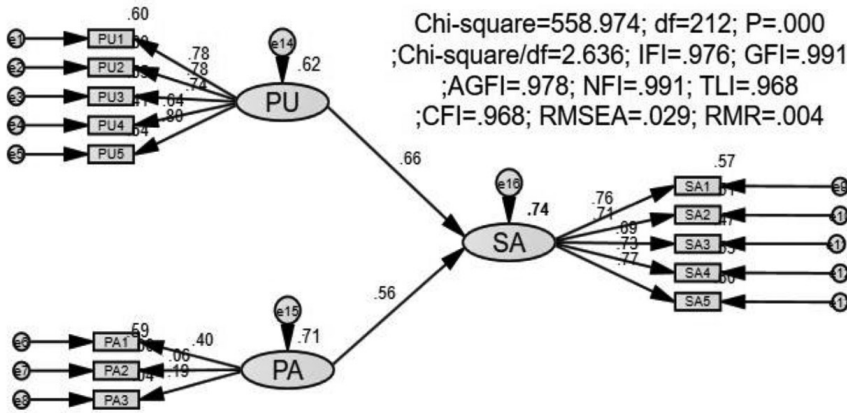
BẢNG 3: CRONBACH'S ALPHA CỦA CÁC KHÁI NIỆM NGHIÊN CỨU

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
Tính hữu ích cảm nhận (PU): Cronbach's Alpha = 0.876				
PU1	23.12	6.083	.708	.849
PU2	23.04	6.196	.716	.847
PU3	23.14	6.275	.693	.853
PU4	23.25	6.408	.675	.857
PU5	23.17	5.986	.738	.842
Tính dễ sử dụng cảm nhận (PEU): Cronbach's Alpha = 0.569				
PEU1	11.45	1.331	.390	.450
PEU2	11.35	1.301	.403	.428
PEU3	11.81	1.596	.347	.515
Tính đảm bảo (PA): Cronbach's Alpha = 0.71				
PA1	11.03	2.226	.021	.080
PA2	11.26	1.451	.067	.065
PA3	10.96	2.308	.016	.090
Sự hài lòng (SA): Cronbach's Alpha = 0.829				
SA1	23.67	6.202	.604	.801
SA2	23.73	5.937	.621	.796
SA3	23.74	6.435	.587	.805
SA4	23.70	6.075	.654	.786
SA5	23.63	5.837	.664	.783

Nguồn: Xử lý dữ liệu nghiên cứu

với giá trị thống kê Chi-bình phương = 588.974 ($p = 0.000$). Tuy nhiên, khi điều chỉnh với bậc tự do C_{min}/df , thì giá trị này cho thấy, mô hình đạt mức thích hợp

HÌNH 2: KẾT QUẢ SEM CỦA MÔ HÌNH LÝ THUYẾT (CHUẨN HÓA)



BẢNG 4: QUAN HỆ GIỮA CÁC KHÁI NIỆM TRONG MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU (CHUẨN HÓA)

			Ước lượng	S.E.	C.R.	P	Label
SA	<---	PU	1.292	.134	9.681	***	par_1
SA	<---	PA	1.352	.135	10.002	***	par_2

Nguồn: Xử lý dữ liệu nghiên cứu

với dữ liệu thị trường (2.636). Hơn nữa, các chỉ tiêu đánh giá mức độ phù hợp khác đều đạt yêu cầu IFI = 0.976, GFI = 0.991, AGFI = 0.978, NFI = 0.991, TLI = 0.968, CFI = 0.968, RMSEA = 0.029 và RMR = 0.004. Như vậy, có thể kết luận mô hình này thích hợp với dữ liệu thu thập từ sinh viên.

Kết quả ước lượng (chuẩn hóa) của các tham số chính được trình bày trong Bảng 4. Theo đó, các mối quan hệ này đều có ý nghĩa thống kê ($p < 5\%$). Thêm vào đó, kết quả này cũng cho kết luận là, các thang đo lường của các khái niệm trong mô hình đạt giá trị liên hệ lý thuyết vì “mỗi một đo lường có mối liên hệ với các đo lường khác như đã kỳ vọng về mặt lý thuyết” (Churchill và Peter, 1995).

Kiểm định giả thuyết

Trong 3 giả thuyết đặt ra ban đầu, sau khi loại bỏ một thì còn 2 giả thuyết cần kiểm định.

Với giả thuyết H1, kết quả ước lượng cho thấy mối quan hệ giữa Tính hữu ích cảm nhận (PU) và Sự hài lòng (SA) của sinh viên khi tham gia lớp học áp dụng

trò chơi hóa là 1.292 với sai lệch chuẩn S.E. = .134. Ước lượng này có mức ý nghĩa thống kê $p = 0.000$ (Bảng 4). Như vậy, giả thuyết này được chấp nhận. Điều này cho thấy rằng, sinh viên tham gia lớp học áp dụng trò chơi hóa cảm thấy hữu ích và hài lòng.

Với giả thuyết H3, kết quả ước lượng cho thấy mối quan hệ giữa nhận thức về Tính đảm bảo (PA) và Sự hài lòng (SA) là 1.352 với sai lệch chuẩn S.E. = .135. Ước lượng này có mức ý nghĩa thống kê $p = 0.000$ (Bảng 4). Như vậy, giả thuyết này được chấp nhận.

KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý

Nghiên cứu này được thực hiện nhằm mở rộng sự hiểu biết hiện tại về các khía cạnh chính liên quan đến hoạt động giảng dạy và phương pháp giảng dạy. Trong đó, phương pháp đào tạo theo hình thức trò chơi hóa cho thấy sự phù hợp với xu thế và đối tượng đào tạo là sinh viên theo học các chương trình đào tạo đại học tại Việt Nam. Kết quả đã chỉ ra rằng, Nhận thức tính hữu ích và Tính đảm bảo có ảnh hưởng tích cực đến sự hài lòng của sinh viên khi tham gia lớp học áp dụng trò chơi hóa.

Từ kết quả trên, các trường đại học không những cần phải nhanh chóng thay đổi phương thức đào tạo từ trực tiếp sang kết hợp với trực tuyến, mà còn cần có những đầu tư về chuyên môn, đầu tư xây dựng ứng dụng, nâng cao năng lực giảng dạy của giảng viên với những phương pháp giảng dạy mới như trò chơi hóa. Ngoài ra, cần có những hỗ trợ trên cơ sở nhận diện các yếu tố tác động tích cực đến ý định, hành vi và khả năng sử dụng công nghệ, thích ứng phương pháp học tập trực tuyến cùng các ứng dụng đi kèm. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bandura, A. (1986), Fearful expectations and avoidant actions as coeffects of perceived self-efficacy, *American Psychologist*, 41(12), 1389-1391.
2. Churchill, G. A., Peter, J. P. (1995), *Marketing: Creating value for customers*, Irwin Boston.
3. Davis, F. (1989). User Acceptance of Computer Technology: A Comparison of Two Theoretical Models, *Management science*, 35(8).
4. Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., Berry, L. L. (1985), A conceptual model of service quality and its implications for future research, *Journal of marketing*, 49(4), 41-50.
5. Wang, I. M., Shieh, C. J., Hsiao, J. (2005), The relationship between service quality, customer satisfaction and customer loyalty: a study on the management consulting industry, *Journal of Information and Optimization Sciences*, 26(2), 371-384.

Thực trạng và giải pháp hoàn thiện tổ chức công tác kiểm soát nội bộ tại Công ty TNHH MTV Phát triển Khu công nghệ cao Hòa Lạc - Điển hình tại Xí nghiệp Xây lắp HHPD

TRẦN THỊ NGỌC ANH*
VŨ THỊ PHƯƠNG THỤY**
NGUYỄN THỊ THU HƯƠNG***

Tóm tắt

Bài viết tập trung phân tích thực trạng công tác kiểm soát nội bộ (KSNB) ở Công ty TNHH MTV Phát triển Khu công nghệ cao Hòa Lạc - điển hình tại Xí nghiệp Xây lắp HHPD. Từ đó, nhóm tác giả xây dựng giải pháp nhằm hoàn thiện tổ chức công tác KSNB cho Công ty trong thời gian tới.

Từ khóa: kiểm soát nội bộ, Khu công nghệ cao Hòa Lạc, kế toán quản trị

Summary

The article focuses on analyzing the reality of internal control at Hoa Lac Hi-tech Park Development One-Member Limited Liability Company - typically at HHPD Construction Enterprise. On that basis, the authors develop solutions to improve the organization of internal control for the Company in the coming time.

Keywords: internal control, Hoa Lac Hi-tech Park, management accounting

GIỚI THIỆU

Trong bối cảnh cạnh tranh mạnh mẽ, để phát triển và nâng cao hiệu quả kinh doanh, thì doanh nghiệp cần hoàn thiện tốt công tác tổ chức kế toán quản trị cũng như KSNB, nhằm cung cấp thông tin kịp thời cho nhà quản lý một cách tin cậy và chính xác, giúp họ phát hiện, thu thập đầy đủ và xử lý kịp thời các vấn đề rắc rối, những phát sinh ngoài dự kiến của doanh nghiệp. Ngoài ra, còn ngăn chặn, phát hiện và xử lý các vi phạm, gian lận trong quá trình hoạt động của doanh nghiệp nhằm đưa ra quyết định đúng đắn trong quá trình hoạt động sản xuất, kinh doanh.

Xuất phát từ những lý do trên, việc phân tích thực trạng làm cơ sở hoàn thiện hệ thống KSNB tại các doanh nghiệp nói chung và Công ty TNHH MTV Phát triển Khu công nghệ cao Hòa Lạc nói riêng trở

thành vấn đề có tính cấp bách trong quản lý, có ý nghĩa cả về lý luận và thực tiễn trong giai đoạn hiện nay.

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Nhóm tác giả tiến hành khảo sát 38 cán bộ, nhân viên đang làm việc tại Xí nghiệp Xây lắp HHPD thuộc Công ty TNHH MTV Phát triển Khu công nghệ cao Hòa Lạc trong năm 2021, bao gồm: Hội đồng quản trị, ban giám đốc, trưởng phòng/ban, phụ trách kế toán... với độ tuổi từ 30 tuổi đến dưới 60 tuổi. Trong đó, có 23,3% đối tượng được khảo sát có kinh nghiệm từ 3-5 năm; 32,6% các đối tượng có kinh nghiệm làm việc từ 5-10 năm, 26,5% có kinh nghiệm từ 10-20 năm và số còn lại có kinh nghiệm trên 20 năm.

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Thực trạng môi trường kiểm soát

Triết lý và phong cách điều hành

Triết lý và phong cách điều hành có ảnh hưởng tới cách điều hành, hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp,

* ThS., ** TS., ***, Trường Đại học Công nghệ Đông Á

Ngày nhận bài: 20/12/2022; Ngày phản biện: 10/01/2023; Ngày duyệt đăng: 18/01/2023

BẢNG 1: KẾT QUẢ KHẢO SÁT VỀ TRIẾT LÝ VÀ PHONG CÁCH ĐIỀU HÀNH

STT	Triết lý và phong cách điều hành	Ý kiến trả lời	
		Có	Không
1	Công ty có chấp nhận các rủi ro kinh doanh không	24	14
2	Công ty có thái độ và hành động đúng đắn trong việc áp dụng nguyên tắc kế toán, khai báo thông tin trên báo cáo tài chính, chống gian lận chứng từ, sổ sách không	34	4
3	Khi phát hiện sai sót trong báo cáo tài chính, Công ty có sẵn sàng chỉnh sửa không	38	0

BẢNG 2: KẾT QUẢ KHẢO SÁT VỀ CƠ CẤU TỔ CHỨC KIỂM SOÁT VÀ PHÂN CHIA TRÁCH NHIỆM

STT	Môi trường kiểm soát	Ý kiến trả lời	
		Có	Không
Cơ cấu tổ chức			
1	Công ty có xây dựng sơ đồ về cơ cấu tổ chức không	38	0
2	Chức năng nhiệm vụ của các bộ phận, các phòng, ban có chồng chéo không	16	22
3	Cơ cấu tổ chức có phù hợp với quy mô đặc điểm kinh doanh của Công ty	35	3
Hội đồng thành viên và ban kiểm soát			
4	Hội đồng thành viên và ban giám đốc công ty có đủ năng lực lãnh đạo và trình độ chuyên môn không	34	4
5	Hội đồng thành viên có tổ chức họp định kỳ để đánh giá định kỳ tình hình kinh doanh và xây dựng mục tiêu mới không	38	0
6	Thành viên của hội đồng thành viên có trong ban kiểm soát không	38	0
Phân chia quyền hạn và trách nhiệm			
7	Công ty có ban hành quy định về phân chia quyền hạn trách nhiệm rõ ràng giữa các phòng, ban, bộ phận không	29	9
8	Mỗi phòng, ban, bộ phận có bảng mô tả công việc cụ thể cho từng nhân viên không	38	0
9	Theo anh/chị, quyền hạn và trách nhiệm có tương xứng với nhau không	23	15

BẢNG 3: KẾT QUẢ KHẢO SÁT VỀ CAM KẾT VỀ NĂNG LỰC CỦA ĐỘI NGŨ NHÂN VIÊN VÀ CHÍNH SÁCH NHÂN SỰ

STT	Cam kết về năng lực của đội ngũ nhân viên và chính sách nhân sự	Ý kiến trả lời	
		Có	Không
1	Công ty có ban hành các văn bản chính sách tuyển dụng, bổ nhiệm, tiêu chuẩn công việc, chính sách tiền lương, phúc lợi, nội quy lao động... cho nhân viên không	38	0
2	Các nhân viên có hiểu rằng hành động sai lệch và không tuân thủ quy định sẽ có các hình thức xử phạt theo cấp độ không	22	16
3	Các nhân viên kế toán có chuyên môn phù hợp trong việc lựa chọn và áp dụng nguyên tắc kế toán hay không	31	7

BẢNG 4: KẾT QUẢ KHẢO SÁT VỀ CAM KẾT NHẦM ĐẢM BẢO GIÁ TRỊ ĐẠO ĐỨC VÀ CHÍNH TRỰC

STT	Cam kết nhằm đảm bảo giá trị đạo đức và chính trực	Ý kiến trả lời	
		Có	Không
1	Công ty có ban hành văn bản quy định về tính chính trực, ứng xử đạo đức đến từng nhân viên không	24	14
2	Ban giám đốc có sự cam kết về tính chính trực hoặc cam kết về đạo đức kinh doanh của mình trong việc đặt quyền lợi của doanh nghiệp lên trên hết	37	1
3	Công ty có đặt ra các cam kết thực hiện các quy tắc ứng xử của các cá nhân trong đơn vị hay không	26	12
4	Công ty có thực hiện các chính sách khuyến khích những việc làm tốt và những biện pháp răn đe nhằm hạn chế những việc làm sai trái của nhân viên không	22	16

Nguồn: Kết quả khảo sát

do vậy các nhà quản trị của Công ty đã từng bước xây dựng và hoàn thiện hệ thống quy chế, chính sách nhằm nâng cao hiệu quả KSNB phù hợp với đặc điểm tổ chức quản lý và hoạt động của Công ty.

Kết quả khảo sát (Bảng 1) cho thấy, Công ty hiện đang làm rất tốt việc xây dựng triết lý và phong cách điều hành trong hoạt động. Tuy nhiên, vẫn còn 14 ý kiến cho rằng, Công ty chưa chấp nhận các rủi ro kinh doanh.

Cơ cấu tổ chức kiểm soát và phân chia trách nhiệm

Hoạt động nghiệp vụ của hệ thống KSNB tại Công ty được tổ chức, chỉ đạo theo hệ thống dọc. Bộ máy KSNB có chức danh: trưởng phòng, phó phòng, kiểm tra viên. Những người trong bộ máy KSNB không kiêm nhiệm các công việc khác của Công ty.

Theo quy định của Công ty, hệ thống KSNB được độc lập thực hiện công tác giám sát, kiểm tra, phúc tra thường xuyên, đột xuất theo chương trình, kế hoạch được Tổng Giám đốc duyệt, độc lập đánh giá, kết luận, kiến nghị trong hoạt động giám sát, KSNB. Nếu những công việc được giao không thuộc thẩm quyền hoặc xét thấy tính độc lập bị vi phạm, các kiểm tra viên có quyền từ chối thực hiện.

Bảng 2 cho thấy, Công ty hiện đang làm rất tốt hoạt động xây dựng cơ cấu tổ chức của mình. Tuy nhiên, vẫn còn 22 ý kiến cho rằng, chức năng nhiệm vụ của các bộ phận, các phòng, ban còn chồng chéo.

Về việc phân chia quyền hạn và trách nhiệm, vẫn còn 9 ý kiến cho rằng, Công ty chưa ban hành quy định về phân chia quyền hạn trách nhiệm rõ ràng giữa các phòng, ban, bộ phận và 15 ý kiến cho rằng, quyền hạn và trách nhiệm chưa tương xứng với nhau.

Chính sách nhân sự và năng lực làm việc của nhân viên

Kết quả khảo sát ở Bảng 3 cho thấy, Công ty hiện đang làm khá tốt hoạt động cam kết về năng lực của đội ngũ nhân viên và chính sách nhân sự trong hoạt động. Tuy nhiên, vẫn còn 16 ý kiến nhận định, các nhân viên không hiểu rằng, hành động sai lệch và không tuân thủ quy định sẽ có các hình thức xử phạt theo cấp độ.

Thực hiện cam kết nhằm đảm bảo giá trị đạo đức và chính trực

Kết quả khảo sát (Bảng 4) cho thấy, Công ty đang làm khá tốt hoạt động cam kết nhằm đảm bảo giá trị đạo đức và chính trực trong hoạt động. Tuy nhiên,

vẫn còn 14 ý kiến cho rằng, Công ty không ban hành các văn bản quy định về tính chính trực, ứng xử đạo đức đến từng nhân viên và 12 ý kiến bày tỏ, Công ty không thực hiện các chính sách khuyến khích những việc làm tốt và những biện pháp răn đe nhằm hạn chế những việc làm sai trái của nhân viên.

Thực trạng đánh giá rủi ro

Xác định mục tiêu

Theo kết quả khảo sát ở Bảng 5, có đến 27 câu trả lời là “không” khi được hỏi “Anh/chị có biết mục tiêu chung của công ty không” và 11 là “không” khi được hỏi “Anh/chị có biết mục tiêu của phòng, ban không”. Điều này cho thấy, hiện nay, nhân viên biết khá ít đến mục tiêu chung của toàn Công ty. Mục tiêu của phòng, ban và công tác phổ biến mục tiêu hiện nay cũng chưa được Ban Giám đốc và lãnh đạo các phòng, ban quan tâm đúng mức. Đây là điểm yếu gây ảnh hưởng đến hệ thống KSNB.

Nhận dạng và đối phó rủi ro

Kết quả khảo sát cho thấy, quy trình nhận dạng, đánh giá và xử lý rủi ro hiện nay của Công ty hiện rất kém. Có đến 29 ý kiến cho rằng, Công ty không thường xuyên nhận dạng và phân tích rủi ro. 16 ý kiến cho rằng, Công ty không đề ra biện pháp đối phó với rủi ro và 13 ý kiến cho rằng, Công ty không hướng dẫn cho nhân viên cách xử lý đối với những tình huống rủi ro cụ thể.

Thực trạng hoạt động kiểm soát

Theo khảo sát của nhóm tác giả, công tác kiểm soát hệ thống kế toán, kiểm soát thu chi, kiểm soát nhà cung cấp của Công ty đã đáp ứng rất tốt các yêu cầu của KSNB. Tuy nhiên, vẫn còn 9 ý kiến cho rằng, các nghiệp vụ kế toán phát sinh chưa được ghi nhận kịp thời và 10 ý kiến cho rằng, Công ty chưa thực hiện kiểm tra đối chiếu chứng từ, sổ sách kế toán với nguồn độc lập.

Đối với kiểm soát hệ thống máy tính, kết quả khảo sát (Bảng 6) cho thấy, hiện nay hoạt động kiểm soát hệ thống máy tính của Công ty TNHH MTV Phát triển Khu công nghệ cao Hòa Lạc đã và đang thực hiện rất tốt.

Thực trạng hệ thống thông tin và truyền thông

Về thông tin kế toán, Công ty sử dụng các phần mềm kế toán Vacom, do đó các tài khoản đều được quy định mã thống nhất về chi tiết mã tài khoản, giúp thuận tiện trong việc phản ánh đầy đủ các đối

BẢNG 5: KẾT QUẢ KHẢO SÁT VỀ XÁC ĐỊNH MỤC TIÊU

STT	Xác định mục tiêu	Ý kiến trả lời	
		Có	Không
1	Anh/chị có biết mục tiêu chung của Công ty không	27	11
2	Anh/chị có biết mục tiêu của phòng, ban không	28	10
3	Công ty có nhắc nhở nhân viên hoàn thành mục tiêu không	38	0
4	Công ty có tổ chức đánh giá tổng kết mục tiêu đã đề ra không	38	0

BẢNG 6: KẾT QUẢ KHẢO SÁT VỀ KIỂM SOÁT HỆ THỐNG MÁY TÍNH

STT	Hệ thống máy tính	Ý kiến trả lời	
		Có	Không
1	Hệ thống máy tính có bắt buộc phải khai báo tên đăng nhập và mật khẩu khi sử dụng không	38	0
2	Hệ thống có phân loại đối tượng sử dụng tùy mục đích không	38	0
3	Hệ thống có truy xuất được quá trình sử dụng của từng user không	38	0
4	Phần mềm ngăn ngừa vi rút tự động có được Công ty sử dụng không	38	0

BẢNG 7: KẾT QUẢ KHẢO SÁT VỀ GIÁM SÁT

STT	Hoạt động giám sát	Ý kiến trả lời	
		Có	Không
1	Công ty có sử dụng công cụ hỗ trợ giám sát nội bộ, như: camera, tổng đài tiếp nhận khiếu nại... không	39	0
2	Chương trình giám sát của Công ty có giám sát liên tục và định kỳ không	9	29
3	Sau giám sát, Công ty có lập báo cáo đưa ra các điểm yếu kém của hệ thống KSNB và biện pháp khắc phục không	22	16

Nguồn: Kết quả khảo sát

tượng, chi tiết hệ thống tài khoản, sổ sách kế toán..., như: bảng cân đối kế toán, báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh, báo cáo lưu chuyển tiền tệ và thuyết minh báo cáo tài chính.

Kết quả khảo sát cho thấy, hiện nay hoạt động thông tin và truyền thông của Công ty TNHH MTV Phát triển Khu công nghệ cao Hòa Lạc đã và đang thực hiện khá tốt. Tuy nhiên, có 14 ý kiến cho rằng, Ban Giám đốc chưa nhận được thông tin kịp thời từ nhân viên; 29 ý kiến cho rằng, nhân viên không thể báo cáo vượt cấp không phải là người giám sát trực tiếp và 21 ý kiến nhận định, Công ty không thực hiện đánh giá lại hiệu quả truyền thông bên trong và bên ngoài.

Thực trạng hoạt động giám sát

Hoạt động giám sát của Công ty hiện nay thường được thực hiện định kỳ ở các bộ phận kế toán, bộ phận thi công. Các báo cáo chủ yếu được quan tâm là báo cáo tài chính và báo cáo tiến độ công trình. Mỗi bộ phận sẽ có trưởng bộ phận, các nhân viên từng bộ phận sẽ báo cáo công việc, tình huống hoặc sự cố xảy ra trong quá trình xử lý thông tin cho Giám đốc.

Kết quả khảo sát (Bảng 7) cho thấy, hiện nay hoạt động giám sát của Công ty đã và đang thực hiện chưa tốt. Có 29 ý kiến cho rằng, chương trình giám sát của Công ty không được giám sát liên tục và định kỳ; 16 ý kiến cho rằng, sau giám sát, Công ty không lập báo cáo đưa ra các điểm yếu kém của hệ thống KSNB và biện pháp khắc phục.

ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP

Để hoàn thiện tổ chức công tác KSNB tại Công ty TNHH MTV Phát triển Khu công nghệ cao Hòa Lạc,

qua phân tích thực trạng, nhóm tác giả đưa ra một số giải pháp sau:

Về môi trường kiểm soát

Công ty cần xây dựng bộ phận kiểm soát và kiểm toán nội bộ với các cán bộ có trình độ chuyên môn, phẩm chất đạo đức và tính độc lập, có chức năng kiểm tra và đánh giá về hoạt động của doanh nghiệp.

Bên cạnh đó, việc phân chia quyền hạn trách nhiệm giữa các bộ phận cũng như các cá nhân phải xem xét đến sự chồng chéo, gây cản trở trong thực hiện công việc. Ngoài ra, sự phân quyền cũng phải đảm bảo cơ chế giám sát lẫn nhau.

Hơn nữa, ban lãnh đạo và bộ phận nhân sự cần tổng hợp, nghiên cứu và xây dựng bản mô tả công việc cho nhân viên từng bộ phận, cùng với trách nhiệm và mục tiêu của vị trí để tránh công việc bị chồng chéo, hướng nhân viên đến mục tiêu chung của Công ty.

Định kỳ, Công ty nên cân nhắc luân chuyển, đề bạt, thăng chức... cho từng thành viên trong các phòng, ban, để mỗi nhân viên đều nắm bắt được các công việc khác nhau trong bộ phận, phòng, ban, từ đó giúp nhân viên học hỏi thêm kinh nghiệm làm việc ở các vị trí khác.

Về đánh giá rủi ro

Công ty cần hoàn thiện hệ thống văn bản quản lý về kiểm toán nội bộ, cũng như hệ thống quy định quy trình một cách rõ ràng nhằm mang tính hiệu lực tính bắt buộc thực thi.

Mặt khác, cần nghiên cứu thành lập bộ phận pháp lý, đây là một phần trong tuyến phòng ngừa rủi ro nhằm đạt được các mục tiêu quan trọng đã được đề ra thông qua các quy trình sau:

- Lập hồ sơ rủi ro pháp lý tiềm năng thông qua việc xử lý nhanh chóng và hiệu quả các vấn đề liên quan tới các rủi ro đã được xác định.

- Phòng ngừa và giảm thiểu rủi ro pháp lý thông qua việc chủ động xây dựng các chương trình tuân thủ và trao đổi với cơ quan chức năng có thẩm quyền ban hành và/hoặc thực thi luật và các quy định có liên quan.

- Quản trị rủi ro pháp lý nhằm giảm thiểu tác động của rủi ro tới Công ty.

- Xây dựng quy trình ứng phó với rủi ro.

Về hoạt động kiểm soát

Để sử dụng có hiệu quả kết luận của KSNB cho quản trị doanh nghiệp, Công ty cần xây dựng và ban hành hệ thống các báo cáo kết quả KSNB cho từng đơn vị thành viên và quy định thời gian lập của từng báo cáo nhằm cung cấp một cách kịp thời, hợp lý và tin cậy các thông tin về kết quả KSNB để ban lãnh đạo có cơ sở đánh giá,

xây dựng các biện pháp khắc phục các hạn chế.

Bên cạnh đó, các báo cáo này còn phải giúp lãnh đạo Công ty nắm được tình hình thu, chi, quyết toán kinh phí, tình hình xử lý các khoản phải thu, phải trả, tiến độ thanh toán, tạm ứng, giúp cho cơ quan quản lý cấp trên đối chiếu dễ dàng số liệu. Các báo cáo có thể được lập thủ công hoặc được chiết xuất từ phần mềm hệ thống kế toán và các mô-đun nghiệp vụ.

Định kỳ, Công ty TNHH MTV Phát triển Khu công nghệ cao Hòa Lạc cần tổ chức đánh giá mức độ hoàn thành công việc của toàn thể người lao động. Ngoài công tác kiểm tra định kỳ, cần thực hiện các cuộc kiểm tra đột xuất để việc giám sát mang lại hiệu quả cao, thông tin trung thực. Ngoài ra, Công ty cần quy định chế tài kỷ luật và xử lý nghiêm các trường hợp vi phạm.

Về hệ thống thông tin và truyền thông

Cần xây dựng hệ thống thông tin và truyền thông nhằm đảm bảo sự trao đổi thông tin kịp thời giữa lãnh đạo và nhân viên và ngược lại. Hoàn thiện đánh giá hiệu quả truyền thông bên trong và bên ngoài Công ty.

Mọi bộ phận và cá nhân trong doanh nghiệp đều phải có những thông tin cần thiết giúp thực hiện trách nhiệm của mình, trong đó có trách nhiệm kiểm soát. Vì vậy, những thông tin cần thiết cần phải được xác định, thu thập và truyền đạt tới những cá nhân, bộ phận có liên quan một cách kịp thời và thích hợp.

Về hoạt động giám sát

Bên cạnh việc đẩy mạnh các hoạt động giám sát thường xuyên, như: đối chiếu, chỉnh hợp và các hoạt động khác, Công ty cũng cần đẩy mạnh giám sát định kỳ trong các tình huống đặc biệt, như: có thay đổi người quản lý hoặc thay đổi chiến lược kinh doanh, khi có sự sáp nhập hay sắp xếp lại nhân sự, thay đổi lớn trong hoạt động kinh doanh hay trong phương pháp xử lý thông tin tài chính...□

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Thế Hưng (2006), *Hệ thống thông tin kế toán*, Nxb Thống kê.
2. Nguyễn Thị Ngọc Hương (2010), *Thiết lập các quy trình KSNB trong hệ thống KSNB cho các công ty dệt may địa bàn TP. Hồ Chí Minh*, Luận văn thạc sĩ, Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh.
3. Phan Trung Kiên (2011), *Kiểm toán lý thuyết và thực hành*, Nxb Tài chính.
4. Trần Thụy Thanh Thư (2009), *Định hướng và giải pháp hoàn thiện hệ thống KSNB tại doanh nghiệp dịch vụ ở Việt Nam*, Luận văn thạc sĩ, Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh.

Những nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên đối với Công ty Cổ phần May Bình Minh

NGUYỄN HOÀNG PHƯỚC HIỀN*

Tóm tắt

Bài nghiên cứu tìm hiểu và phân tích những nhân tố tác động đến mức độ gắn kết của nhân viên tại Công ty Cổ phần May Bình Minh. Kết quả nghiên cứu qua phương pháp SPSS 25.0 đã chỉ ra 4 nhân tố chính ảnh hưởng đến Sự gắn kết của nhân viên đối với Công ty Cổ phần May Bình Minh (gọi tắt là Công ty) là: (1) Bản chất công việc; (2) Phong cách lãnh đạo; (3) Quan hệ với đồng nghiệp; (4) Chính sách lương và phúc lợi. Trên cơ sở kết quả nghiên cứu, tác giả đề xuất một số giải pháp nâng cao khả năng gắn kết của nhân viên tại doanh nghiệp, nhằm tối đa hóa hoạt động quản trị nguồn nhân lực và nâng cao lợi thế cạnh tranh.

Từ khóa: sự gắn kết của nhân viên, Công ty Cổ phần May Bình Minh

Summary

Using SPSS 25.0, the study explores and analyzes factors that affect employee engagement in Binh Minh Garment Joint Stock Company. Research results point out four main factors affecting employee engagement at Binh Minh Garment Joint Stock Company, which are (1) Work characteristics, (2) Leadership style, (3) Relationship with colleagues, and (4) Salary and benefits policy. Based on the findings, the author proposes a number of solutions to improve employee engagement so that the company can maximize human resource management and enhance competitive advantage.

Keywords: employee engagement, Binh Minh Garment Joint Stock Company

GIỚI THIỆU

Công ty Cổ phần May Bình Minh được hình thành từ những năm 1975. Bằng Quyết định số 417 CNN/TCQL, ngày 29/4/1993 của Bộ Công nghiệp nhẹ, Nhà máy May Bình Minh được đổi tên thành Công ty May Bình Minh và chính thức là Công ty Cổ phần May Bình Minh vào năm 1999. Năm 2016, Công ty đã phát triển vượt bậc với chiến lược tái cơ cấu tổ chức nhằm đón đầu đồng thời Hiệp định thương mại tự do Việt Nam - EU (EVFTA) và Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP).

Tuy nhiên, trên thực tế, doanh nghiệp đang phải đối mặt với tình trạng “chảy máu chất xám”, nghỉ việc của những lao động giỏi, dẫn đến câu hỏi mấu chốt rằng, họ cần phải làm gì để giảm thiểu được mức độ luân chuyển, nghỉ việc và tăng sự gắn kết lâu dài của nhân viên. Chính vì lẽ đó, việc nghiên cứu những

nhân tố tác động đến mức độ gắn kết của nhân viên đối với Công ty May Bình Minh Việt Nam là cần thiết.

CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Cơ sở lý thuyết

Khái niệm về sự gắn kết của nhân viên

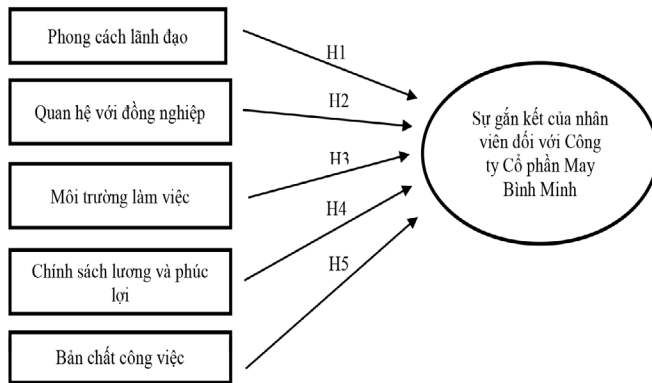
Kahn (1990) nhận định rằng, nhân viên thể hiện sự gắn kết với tổ chức qua 3 hình thức khác nhau, bao gồm: thể chất, nhận thức cùng với cảm xúc. Chỉ khi người lao động cảm thấy được ý nghĩa, niềm đam mê trong công việc, sự an toàn và đầy đủ nguồn lực cá nhân thực hiện nhiệm vụ, sự gắn bó sẽ được thể hiện một cách rõ nét nhất.

Tác giả Robinson, Perryman và Hayday (2004) cho rằng, mối quan hệ gắn kết cần phải được thúc đẩy và phát triển hai chiều giữa người sử dụng lao động và người lao động. Nói cách khác, nhân viên nhận thức được trách nhiệm và cải thiện hiệu suất công việc vì lợi ích của tổ chức, thì ngược lại, các doanh nghiệp cũng cần nuôi dưỡng sự phát triển bền vững này thông qua các chính sách nhằm thắt chặt, cũng như đáp ứng các

* ThS., Khoa Quản trị, Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh

Ngày nhận bài: 30/12/2022; Ngày phản biện: 15/01/2023; Ngày duyệt đăng: 19/01/2023

HÌNH: MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU



Nguồn: Tác giả đề xuất

nhu cầu cho nhân viên. Ngoài khía cạnh cảm xúc và mang tính chất tự nguyện đối với nhiệm vụ, tính lợi ích, các nguồn lực vật chất cũng đóng vai trò quan trọng và được nhấn mạnh.

Theo tác giả Patro (2013), mức độ tương tác giữa nhân viên và tổ chức có mối quan hệ chặt chẽ với năng suất. Đặc biệt, Patro nhấn mạnh rằng, người lao động nên có cảm giác họ sở hữu loại nguồn lực thể chất, nhận thức và cảm xúc phù hợp, để thực hiện công việc của họ ở mức tối ưu và sự gắn kết đó sẽ là một thước đo xác định sự liên kết của một người với môi trường làm việc.

Như vậy, từ những định nghĩa trên, có thể hiểu sự gắn kết của nhân viên mô tả mức độ nhiệt tình và cống hiến, mà họ cảm thấy đối với công việc và tổ chức. Có thể nhận thấy rằng, đây chính là sự tác động tổng hợp từ nhiều nhân tố khác nhau về lợi ích vật chất, tinh thần cảm xúc và sự nhận thức trong quá trình song phương giữa 2 chủ thể chính là tổ chức và người lao động.

Mô hình và giả thuyết nghiên cứu

Nguyễn Phan Thu Hằng (2020) đã xây dựng khung lý thuyết và tiến hành khảo sát 192 mẫu tại Chi cục Tiêu chuẩn đo lường chất lượng TP. Hồ Chí Minh về các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn kết với tổ chức của công chức, viên chức và người lao động. Theo đó, các nhân tố mà theo tác giả có tầm ảnh hưởng chính là: Môi trường làm việc; Hoạt động công đoàn; Lương thưởng và phúc lợi; Đặc điểm công việc; Khen thưởng và ghi nhận; Đào tạo và phát triển.

Khalid và cộng sự (2012) đặc biệt nhấn mạnh mối quan hệ giữa nhân tố Tiền lương, phúc lợi và Sự cam kết, gắn bó của nhân viên đối với tổ chức doanh nghiệp. Theo nhóm tác giả, phân tích hồi quy cho thấy, đây được xem như chất xúc tác có ảnh hưởng lớn đến việc khuyến khích và tạo động lực cho nhân viên tận tâm hơn trong khoảng thời gian làm việc.

Nghiên cứu của Chandani và cộng sự (2016) cho thấy rằng, sự luân chuyển đổi việc của nhân viên sẽ được giảm xuống nhờ vào cả về chính sách và hành vi của tổ chức đang thực hiện. Nói cách khác, mỗi tổ chức, không phân biệt loại hình kinh doanh, cần cải thiện tình trạng bằng cách mở rộng các cơ hội, khơi dậy cảm xúc tích cực về công việc và ý thức trách nhiệm trong

nhân viên của họ. Sự minh bạch từ lãnh đạo cấp cao cũng sẽ làm cho văn hóa tổ chức được phát triển hơn.

Trên cơ sở tổng quan các nghiên cứu trước đó, tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu về các nhân tố tác động đến mức độ gắn kết của nhân viên tại Công ty Cổ phần May Bình Minh như Hình.

Dựa vào mô hình nghiên cứu đề xuất, tác giả đưa ra các giả thuyết liên quan đến nghiên cứu như sau:

H1: Phong cách lãnh đạo có ảnh hưởng cùng chiều với Sự gắn kết của nhân viên đối với Công ty Cổ phần May Bình Minh.

H2: Quan hệ với đồng nghiệp có ảnh hưởng cùng chiều với Sự gắn kết của nhân viên đối với Công ty Cổ phần May Bình Minh.

H3: Môi trường làm việc có ảnh hưởng cùng chiều với Sự gắn kết của nhân viên đối với Công ty Cổ phần May Bình Minh.

H4: Chính sách lương và phúc lợi có ảnh hưởng cùng chiều với Sự gắn kết của nhân viên đối với Công ty Cổ phần May Bình Minh.

H5: Bản chất công việc có ảnh hưởng cùng chiều với Sự gắn kết của nhân viên đối với Công ty Cổ phần May Bình Minh.

Phương pháp nghiên cứu

Về đối tượng khảo sát, tác giả tiến hành thu thập dữ liệu với bảng câu hỏi từ những người lao động tại Công ty Cổ phần May Bình Minh, Việt Nam. Về kích thước mẫu, để đảm bảo kết quả nghiên cứu, tác giả đã khảo sát 234 nhân viên hiện đang làm việc tại Công ty Cổ phần May Bình Minh dựa trên bảng câu hỏi phỏng vấn đã được thiết kế sẵn; trong đó, có 196 phiếu khảo sát hợp lệ với 29 biến quan sát. Thời gian khảo sát thực hiện trong tháng 10/2022. Thông tin thu thập được được xử lý bằng phần mềm SPSS phiên bản 23.0. Thang đo được kiểm định, phân tích bằng phương pháp tính giá trị trung bình, hệ số Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá (EFA), phân tích hồi quy đa biến.

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Đánh giá độ tin cậy của các thang đo

Kết quả của Bảng 1 dưới đây chỉ ra tất cả các thang đo bao gồm: Phong cách lãnh đạo; Môi trường làm việc; Chính sách lương và phúc lợi; Bản chất công việc và Sự gắn kết đều có hệ số Cronbach's

Alpha > 0,6. Tuy nhiên, thang đo Quan hệ với doanh nghiệp có Cronbach's Alpha là 0,491 (< 0,6) và độ tương quan biến tổng của biến quan sát B6 < 0,3, nên phải bị loại bỏ nhằm làm sạch dữ liệu. Kết quả cho thấy, sau khi loại trừ biến quan sát B6, thang đo Quan hệ với đồng nghiệp đã được cải thiện khi Cronbach's Alpha là 0,799.

Phân tích EFA

Trên thực tế, vòng đầu tiên của EFA cho thấy, bảng ma trận xoay nhân tố có các biến quan sát không đáp ứng tiêu chí điều kiện tồn tại, chính vì vậy, tác giả quyết định loại bỏ các biến không đạt theo thứ tự, với mục tiêu cải thiện các thang đo cho các phân tích tiếp theo. Với vòng cuối cùng của EFA, kết quả phân tích cho thấy, hệ số $0,5 < KMO = 0,841 < 1$ và hệ số Sig. Barlett = $0,000 < 0,05$, điều này thể hiện rằng, dữ liệu và cỡ mẫu thích hợp. Với giá trị Eigenvalue = 1,050, tổng phương sai trích = 65.653 > 50%, điều đó cho biết rằng, 5 nhân tố giải thích được 65,653% sự biến thiên của dữ liệu.

Kết quả phân tích EFA trong bảng ma trận xoay nhân tố, với 14 biến quan sát của các nhân tố đều có hệ số Factor Loading đạt chuẩn > 0,5, bao gồm: (1) Quan hệ với doanh nghiệp (B7, B8, B9, B10); (2) Phong cách lãnh đạo (A1, A2, A3, A4); (3) Bản chất công việc (E21, E22, E23, E24); (4) Chính sách lương và phúc lợi (D16, D17, D18) và (4) Môi trường làm việc (C11, C12, C13) (Bảng 2).

Kiểm định mô hình và các giả thuyết nghiên cứu

Với hệ số xác định = 0,471 và hiệu chỉnh = 0,457, có ý nghĩa rằng, 47,1% sự biến thiên của sự gắn kết của nhân viên được giải thích bởi các nhân tố Quan hệ với doanh nghiệp; Phong cách lãnh đạo; Bản chất công việc; Chính sách lương và phúc lợi và Môi trường làm việc, còn lại 52,9% phương sai được giải thích bởi các nhân tố khác, không được đưa vào nghiên cứu này. Kiểm định đa cộng tuyến cho thấy, VIF (Variance Inflation Factor) của các biến độc lập đều < 2. Ngoài ra, mức ý nghĩa Sig. = $0,000 < 0,05$, như vậy, mô hình hồi quy phù hợp (Bảng 3).

Kết quả phân tích cho thấy, chỉ có 4 trong 5 nhân tố mà mô hình nghiên cứu đề xuất có tác động tới Sự gắn kết của nhân viên tại Công ty. Cụ thể là với nhân tố Môi trường làm việc, Sig. = $0,163 > 0,05$ nên bị loại khỏi mô hình.

BẢNG 1: KẾT QUẢ KIỂM ĐỊNH CRONBACH'S ALPHA

Tên	Số biến quan sát	Cronbach's Alpha ban đầu	Đánh giá thang đo	Cronbach's Alpha lần 2
Phong cách lãnh đạo (A)	5	0,766	Chấp nhận	0,766
Quan hệ với đồng nghiệp (B)	5	0,491	Loại biến quan sát B6	0,799
Môi trường làm việc (C)	5	0,776	Chấp nhận	0,776
Chính sách lương và phúc lợi (D)	4	0,826	Chấp nhận	0,826
Bản chất công việc (E)	6	0,863	Chấp nhận	0,863
Sự gắn kết (F)	4	0,916	Chấp nhận	0,916

BẢNG 2: KẾT QUẢ PHÂN TÍCH EFA CÁC BIẾN ĐỘC LẬP

Tên	Biến quan sát	Thành phần				
		1	2	3	4	5
Quan hệ với đồng nghiệp	B8	0,775				
	B10	0,770				
	B9	0,684				
	B7	0,668				
Phong cách lãnh đạo	A2		0,806			
	A3		0,750			
	A1		0,726			
	A4		0,676			
Bản chất công việc	E22			0,726		
	E23			0,725		
	E24			0,723		
	E21			0,664		
Chính sách lương và phúc lợi	D17				0,840	
	D18				0,773	
	D16				0,727	
Môi trường làm việc	C11					0,807
	C12					0,795
	C13					0,702

BẢNG 3: KẾT QUẢ PHÂN TÍCH HỒI QUY

Mô hình	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	t	Sig.	Kiểm định đa cộng tuyến	
	B	Sai số	Beta			T	VIF
Hằng số	-0,532	0,415		-1,282	0,201		
A	0,267	0,077	0,202	3,464	0,001	0,817	1,225
B	0,256	0,088	0,198	2,920	0,004	0,606	1,650
C	-0,135	0,097	-0,088	-1,401	0,163	0,704	1,421
D	0,188	0,088	0,137	2,139	0,034	0,679	1,472
E	0,515	0,081	0,418	6,368	0,000	0,646	1,549

Nguồn: Nghiên cứu của tác giả

Về mức độ ảnh hưởng của các biến độc lập lên biến phụ thuộc được so sánh thông qua hệ số Beta chuẩn hóa và được xác định theo thứ tự quan trọng giảm dần như sau: Bản chất công việc; Phong cách lãnh đạo; Quan hệ với đồng nghiệp; Chính sách lương và phúc lợi.

Từ những phân tích trên, phương trình mô tả ảnh hưởng của các nhân tố đến Sự gắn kết của nhân viên tại Công ty Cổ phần May Bình Minh như sau :

$$S\text{ự gắn kết} = 0,418 * E + 0,202 * A + 0,198 * B + 0,137 D$$

KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý QUẢN TRỊ

Kết luận

Nghiên cứu được thực hiện với mục đích kiểm tra những nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên đối với Công ty Cổ phần May Bình Minh. Kết quả phân

tích cho thấy, những nhân tố tác động đến Sự gắn kết của nhân viên nhiều nhất theo thứ tự là: Bản chất công việc; Phong cách lãnh đạo; Quan hệ với đồng nghiệp và cuối cùng là Chính sách lương và phúc lợi. Kết quả nghiên cứu là cơ sở để tác giả có thể đưa ra các khuyến nghị phù hợp cho cả người sử dụng lao động và người lao động.

Một số khuyến nghị

Một là, Công ty Cổ phần May Bình Minh phải quan tâm đến việc phân chia thời gian làm việc phù hợp tùy vào đặc điểm của từng vị trí, với mục tiêu hỗ trợ nhân viên cân bằng thời gian. Thêm vào đó, người sử dụng lao động còn cần được truyền lửa, tạo sự hứng khởi và duy trì các giá trị cốt lõi, sự thú vị, nhằm làm tăng sự hăng hái khi làm việc của nhân viên và có cơ hội tương tác tốt hơn trong các bộ phận phòng/ban.

Hai là, bên cạnh việc hỗ trợ và lắng nghe cấp dưới, nhà lãnh đạo từ phía Công ty còn cần phải tạo ra các cơ hội phát triển cá nhân của nhân viên thông qua các chương trình hoạt động chia sẻ kinh nghiệm và đào tạo nghiệp vụ. Từ đây, người lao động có thêm kiến thức cho công việc. Thêm vào đó, sự công bằng và góp ý chân thực nên được quan tâm để mang lại kết quả làm việc hiệu quả nhất.

Ba là, nhà lãnh đạo cũng cần quan tâm đến vấn đề xây dựng chính sách lương và phúc lợi của công ty. Sự phù hợp với mặt bằng chung của thị trường lao động cũng là nhân tố hỗ trợ người lao động trong cuộc sống. Vì chỉ khi đưa ra được mức lương tương xứng và có đảm bảo về mặt vật chất, Công ty mới có khả năng phát triển mối quan hệ gắn kết với chính nhân viên của mình. Thêm vào đó, Công ty có thể xem xét về những khoảng lương theo thời gian cho những người lao động mới, giúp họ có thêm động lực làm việc hơn trong những bước đầu hoạt động.

Bốn là, Công ty không chỉ quan tâm mối quan hệ giữa cấp trên và cấp dưới, mà mối quan hệ đồng cấp giữa đồng nghiệp trong cùng hoặc khác bộ phận cũng phải tốt đẹp, thân thiện và đoàn kết. Chính sự tương tác và hỗ trợ lẫn nhau sẽ dẫn đến kết quả tăng cao sự gắn bó lâu dài và năng suất nhờ những hoạt động phối hợp nhịp nhàng. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Amstrong, M., Taylor, S. (2014), *Armstrong's handbook of Human Resource Management Practice*, 14th edition, Publisher: Kogan Page Limited.
2. Ariani, D. (2015), Relationship with Supervisor and Co-Workers, Psychological condition and employee engagement in the workplace. *Journal of Business and Management*, 4(3), 34-47, doi: <http://dx.doi.org/10.12735/jbm.v4i3p34>.
3. Chandani, A., Mehta, M., Mall, A., and Khokhar, V. (2016), Employee Engagement: A Review Paper on Factors Affecting Employee Engagement, *Indian Journal of Science and Technology*, 9(15), doi: 10.17485/ijst/2016/v9i15/92145.
4. Kahn, W. (1990), Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work, *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724, <https://doi.org/10.5465/256287>.
5. Kalid, K., Kalid, K. (2012), The role of wage and benefit in engaging employee commitment, *Elixir International Journal*, 9973-9976.
6. Macey, W. H., Schneider, B., Barbera, K. M., and Young, S. A. (2009), *Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, <https://doi.org/10.1002/9781444306538>.
6. Nguyễn Phan Thu Hằng (2020), Các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết với tổ chức của công chức, viên chức, người lao động tại Chi cục Tiêu chuẩn đo lường chất lượng TP. Hồ Chí Minh, *Tạp chí Công Thương*, số 25.
7. Patro, C. (2013), *The impact of employee engagement on organizational's productivity*, 2nd International Conference on Managing Human Resources at the Workplace, ISBN 978 922146 5 8.
8. Robinson, D., Perryman, S., and Hayday, S. (2004), *The drivers of employee engagement*, IES Report 408, 2004. ISBN 1 85184 336 1.
9. Sageer, A., Rafat, S., and Agarwal, P. (2012), Identification of Variables Affecting Employee Satisfaction and their Impact on the Organization, *Journal of Business and Management*, 5(1), 32-39, doi: <http://dx.doi.org/10.9790/487X-0513239>
10. Sundaray, B. (2011), Employment Engagement: A Driver of Organizational Effectiveness, *European Journal of Business and Management*, 3(8), 53-59.
11. Wang, D.-S., and Hsieh, C.-C. (2013), The effect of authentic leadership on employee trust and employee engagement, *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 41(4), 613-624, doi:10.2224/sbp.2013.41.4.613.

Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng hướng dẫn viên du lịch nội địa tại tỉnh Bình Định

PHẠM THỊ THÙY DUYÊN*

Tóm tắt

Nghiên cứu này nhằm mục đích phân tích những nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng hướng dẫn viên du lịch nội địa tại tỉnh Bình Định thông qua việc khảo sát 170 mẫu. Kết quả nghiên cứu cho thấy, có 4 nhân tố ảnh hưởng đến Chất lượng hướng dẫn viên và được sắp xếp theo mức độ quan trọng lần lượt là: (1) Kiến thức chuyên môn; (2) Sức khỏe; (3) Thái độ công việc và đạo đức nghề nghiệp và (4) Kỹ năng nghề nghiệp. Từ kết quả nghiên cứu trên, tác giả kiến nghị các giải pháp nhằm giúp cho các tổ chức du lịch, cũng như bản thân các hướng dẫn viên du lịch nội địa thỏa mãn tốt hơn nhu cầu của du khách để du lịch Bình Định ngày càng phát triển và vươn xa.

Từ khóa: chất lượng hướng dẫn viên, du lịch nội địa, tỉnh Bình Định

Summary

This study aims to analyze factors impacting the quality of domestic tour guides in Binh Dinh province through a survey of 170 visitors. The result points out four determinants, arranged in descending order of importance, which are (1) Professional knowledge; (2) Health; (3) Work attitude and professional ethics; (4) Professional skills. From this finding, the author proposes several solutions to help tourism organizations, as well as the domestic tour guides themselves, better satisfy the needs of tourists so as to develop Binh Dinh's tourism.

Keywords: quality of tour guides, domestic tourism, Binh Dinh province

GIỚI THIỆU

Du lịch được biết đến là ngành kinh tế tổng hợp có tốc độ phát triển nhanh chóng, có tốc độ tăng trưởng cao, mang lại lợi nhuận kinh tế, lợi ích chính trị, xã hội và tạo ra lượng lớn công ăn việc làm góp phần quan trọng trong việc nâng cao chất lượng cuộc sống của người dân. Du lịch Việt Nam được Nhà nước đánh giá là một ngành kinh tế mũi nhọn, vì nước ta có tiềm năng du lịch đa dạng và phong phú.

Góp phần cho sự phát triển của ngành du lịch Việt Nam, phải kể đến tỉnh Bình Định, vùng đất giàu bề dày lịch sử văn hóa, vùng đất địa linh nhân kiệt. Bình Định là tỉnh thuộc vùng Duyên hải Nam Trung Bộ. Bình Định hấp dẫn du khách trong nước lẫn quốc tế với những địa danh du lịch riêng biệt, như: Quy Nhơn, Kỳ Co, Eo Gió, Cù Lao Xanh, Chùa Ông Núi, Hòn Khô... Tuy nhiên, để đáp ứng

nhu cầu ngày càng cao của khách du lịch, cũng như đáp ứng được số lượng khách tăng trưởng ngày một lớn tại tỉnh Bình Định, đòi hỏi đội ngũ hướng dẫn viên du lịch phải có tài năng, chuyên môn nghiệp vụ giỏi, có trách nhiệm cao và yêu nghề. Vì vậy, việc nghiên cứu “Nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng hướng dẫn viên du lịch nội địa trên địa bàn tỉnh Bình Định” là điều cần thiết để góp phần thúc đẩy ngành du lịch phát triển, đưa du lịch thực sự trở thành ngành kinh tế mũi nhọn của Tỉnh.

CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

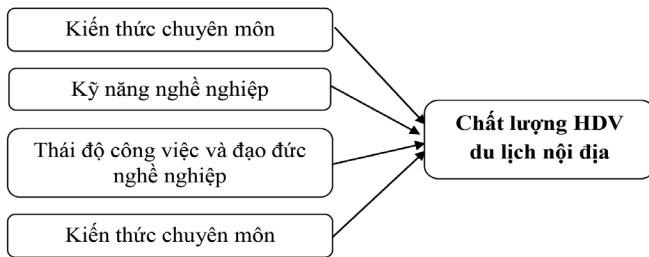
Cơ sở lý thuyết

Nghiên cứu của Huang và cộng sự (2010) cho rằng, đánh giá chất lượng hướng dẫn viên du lịch dựa trên hai khía cạnh: (1) Các nhân tố thuộc về bản chất bao gồm: niềm đam mê, tình trạng sức khỏe, tính cách, kiến thức và (2) Các nhân tố thuộc về năng lực bao gồm: kỹ năng tổ chức, kỹ năng giải quyết vấn đề là phù hợp với đề tài nghiên cứu của mình. Điều này cũng phù hợp với các tiêu chí mà Hội Hướng dẫn viên Du lịch Việt Nam

* ThS., Khoa Tài chính - Ngân hàng và Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Quy Nhơn

Ngày nhận bài: 30/12/2022; Ngày phản biện: 14/01/2023; Ngày duyệt đăng: 18/01/2023

HÌNH: MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU ĐỀ XUẤT



Nguồn: Tác giả đề xuất

(VTGA) đưa ra. Đó là các tiêu chí về năng lực đánh giá qua hồ sơ nghề nghiệp của hướng dẫn viên du lịch; tiêu chí kiến thức; tiêu chí kỹ năng.

Theo Zhang và Chow (2004), hướng dẫn viên du lịch phải có kiến thức chung về điểm đến du lịch. Khi hướng dẫn khách du lịch, họ phải có kiến thức liên quan đến du lịch rộng rãi để đáp ứng nhu cầu của các nhóm khách du lịch khác nhau. Hướng dẫn viên phải có kiến thức về lịch sử về điểm đến, lối sống, văn hóa địa phương, khí hậu, địa lý, điều kiện kinh tế, dân tộc, thực phẩm, các điểm du lịch nổi tiếng, hệ thực vật và động vật, quy định về an ninh, an toàn (Heung, 2008; Huang và cộng sự, 2010; Chiang 2014).

Kỹ năng nghề nghiệp

Theo Zhang và Chow (2004), Black và Ham (2005), Hu và Wall (2013), Huang và cộng sự (2010), các kỹ năng nghề nghiệp để đánh giá chất lượng hướng dẫn viên du lịch nội địa, bao gồm: kỹ năng giao tiếp, ứng xử; kỹ năng thuyết trình, thuyết minh; kỹ năng xử lý tình huống; kỹ năng quản lý đoàn khách; kỹ năng văn nghệ, hoạt náo. Hướng dẫn viên du lịch càng có nhiều kỹ năng nghề nghiệp càng ảnh hưởng tích cực đến chất lượng công việc của mình.

Thái độ công việc là tập hợp các đánh giá về công việc của một người tạo thành cảm xúc, niềm tin và sự gắn bó với công việc của người đó (Judge và cộng sự, 2012). Thái độ chuyên nghiệp là nhân tố quan trọng để hướng dẫn viên du lịch thực hiện thành công các tour du lịch. Thái độ làm việc thuộc về phạm vi cảm xúc, tình cảm, là cách hướng dẫn viên du lịch tiếp nhận và phản ứng lại với thực tế, đồng thời thể hiện thái độ và động cơ với công việc. Huang và cộng sự (2010) cho rằng, khách du lịch sẽ hài lòng với hướng dẫn viên du lịch nếu họ trung thực, đáng tin cậy. Các chỉ số để đánh giá thái độ, đạo đức nghề nghiệp của hướng dẫn viên du lịch bao gồm: sự nhiệt tình, chăm chỉ, chịu khó; có trách nhiệm; trung thực; hợp tác, lắng nghe, hỗ trợ; thân thiện, lịch sự; chủ động trong công việc.

Sức khỏe là nhân tố cần thiết với tất cả người lao động, là quy định bắt buộc khi tuyển dụng lao động và cần phải được duy trì trong suốt quá trình làm việc của người lao động đến khi về hưu. Sức khỏe cơ thể và sức khỏe tinh thần để tạo ra nguồn nhân lực có khả năng làm việc tốt nhất, làm việc với năng suất và chất lượng cao. Đặc thù của ngành du lịch, các hướng dẫn viên thường xuyên phải đi lại, làm việc và cường độ lao

động cao. Do thường xuyên di chuyển, giờ giấc không ổn định và phải thực hiện nhiều thao tác và hoạt động nghiệp vụ, hướng dẫn viên du lịch phải có khả năng chịu đựng cao. Hướng dẫn viên du lịch đồng thời phải chăm lo cả những điều nhỏ nhặt cho từng thành viên của đoàn khách, trong khi bản thân của hướng dẫn viên du lịch sử dụng sức lực cho công tác chuyên môn nhiều hơn hẳn so với khách. Những chuyến đi dài ngày với vùng khí hậu khác nhau, việc ăn ở cũng thất thường. Vì thế, sự dẻo dai, bền sức, và sức chịu đựng cao là yêu cầu không thể thiếu đối với hướng dẫn viên du lịch nội địa. Sự kết hợp cả hoạt động trí tuệ và hoạt động cơ bắp cùng một lúc và thường lặp lại cũng giúp cho hướng dẫn viên du lịch thích ứng với hoạt động nghề nghiệp.

Mô hình nghiên cứu

Dựa trên các nghiên cứu có liên quan, tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu như Hình.

Các giả thuyết nghiên cứu được đưa ra là:

H1: Kiến thức chuyên môn ảnh hưởng cùng chiều đến Chất lượng hướng dẫn viên du lịch nội địa tại tỉnh Bình Định.

H2: Kỹ năng nghề nghiệp ảnh hưởng cùng chiều đến Chất lượng hướng dẫn viên du lịch nội địa tại tỉnh Bình Định.

H3: Thái độ công việc và đạo đức nghề nghiệp ảnh hưởng cùng chiều đến Chất lượng hướng dẫn viên du lịch nội địa tại tỉnh Bình Định.

H4: Sức khỏe ảnh hưởng cùng chiều đến Chất lượng hướng dẫn viên du lịch nội địa tại tỉnh Bình Định.

Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu được tiến hành qua 2 giai đoạn chính:

Nghiên cứu sơ bộ được tiến hành thông qua kỹ thuật thảo luận nhóm tập trung nhằm khám phá, điều chỉnh, bổ sung các nhân tố có ảnh hưởng đến chất lượng hướng dẫn viên du lịch nội địa tại tỉnh Bình Định. Thành viên tham gia thảo luận là các nhà điều hành của các công ty kinh doanh lữ hành, là các hướng dẫn viên và là khách du lịch.

Nghiên cứu chính thức được thực hiện bằng phương pháp định lượng thông qua việc khảo sát 170 khách đến du lịch tại tỉnh Bình Định. Kết quả thu về được 170 bảng khảo sát hợp lý. Dữ liệu được mã hóa và đưa vào phần mềm SPSS 20.0. Khảo sát được thực hiện từ tháng 8-10/2022.

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha

Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha cuối cùng (Bảng 1) cho thấy, các hệ số tương quan biến tổng của các biến đều $> 0,3$ và hệ số tin cậy Cronbach's Alpha $> 0,6$. Vì vậy, tất cả các nhân tố và các biến quan sát đều đáp ứng được độ tin cậy và được đưa vào phân tích nhân tố khám phá (EFA).

Kết quả phân tích EFA

Kết quả phân tích EFA (Bảng 2) cho thấy, hệ số KMO = 0,777; kiểm định Bartlett với mức ý nghĩa Sig. = 0,000 $< 0,05$; 4 nhân tố được rút trích tại Eigenvalue = 1,447 và phương sai trích được là 58,004% $> 50\%$ đảm bảo trích xuất phương sai của 20 biến quan sát thuộc 4 biến độc lập. Như vậy, 4 nhân tố này giải thích hơn 58% sự biến thiên của dữ liệu. Các quan sát đều đảm bảo yêu cầu về hệ số tải và không xảy ra hiện tượng nhóm biến.

Đối với biến Chất lượng hướng dẫn viên du lịch nội địa, kết quả phân tích EFA cho thấy, có 1 nhân tố được rút trích tại Eigenvalue là 2,459 với tổng phương sai trích là 61,48% đảm bảo trích xuất phương sai, hệ số KMO là 0,662; giá trị Sig. = 0,000, nên các biến có tương quan với nhau trong tổng thể và thang đo đạt giá trị hội tụ đo lường khái niệm nghiên cứu. Các thang đo đều đạt giá trị hội tụ và độ phân biệt, không có hiện tượng nhóm khái niệm đo lường. Do đó, mô hình nghiên cứu không có sự thay đổi so với ban đầu.

Kết quả phân tích tương quan

Phân tích tương quan (Bảng 3) giữa biến phụ thuộc với các biến độc lập có mối quan hệ chặt chẽ khi tất cả các Sig. $< 0,05$. Tất cả các biến này đều giải thích cho biến "chất lượng hướng dẫn viên".

Kết quả phân tích hồi quy

Phân tích hồi quy bội (Bảng 4) cho thấy, mô hình hồi quy tuyến tính đã xây dựng phù hợp với tập dữ liệu ở mức 55,24%.

Kết quả phân tích hồi quy (Bảng 5), cho thấy: Trong kiểm định t, các giá trị Sig. đều $< 0,05$, nên cả 4 biến độc lập này có ý nghĩa thống kê giải thích cho biến phụ thuộc là chất lượng hướng dẫn viên du lịch nội địa tỉnh Bình Định. Hệ số hồi quy lần lượt của 4 nhân tố này là $\beta_{KTCM} = 0,311$; $\beta_{KNNN} = 0,152$; $\beta_{TDDD} = 0,254$; $\beta_{SK} = 0,299$. Kết quả cho thấy, các

BẢNG 1: KẾT QUẢ KIỂM ĐỊNH CRONBACH'ALPHA CUỐI CÙNG

Thang đo	Ký hiệu thang đo	Số biến quan sát	Cronbach' Alpha	Hệ số tương quan biến tổng nhỏ nhất
Kiến thức chuyên môn	KTCM	5	0,836	0,582
Kỹ năng nghề nghiệp	KNNN	5	0,775	0,480
Thái độ - Đạo đức	TDDD	6	0,848	0,573
Sức khỏe	SK	4	0,740	0,515
Chất lượng hướng dẫn viên	CLHDV	4	0,786	0,512

BẢNG 2: PHÂN TÍCH EFA CHO NHÓM BIẾN ĐỘC LẬP

Biến quan sát	Nhân tố				Tên nhân tố
	1	2	3	4	
TDDD3	0,833				Thái độ - Đạo đức
TDDD2	0,782				
TDDD6	0,764				
TDDD5	0,727				
TDDD1	0,702				
TDDD4	0,700				
KTCM1		0,898			Kiến thức chuyên môn
KTCM2		0,746			
KTCM5		0,731			
KTCM3		0,707			
KTCM4		0,682			Kỹ năng nghề nghiệp
KNNN2			0,781		
KNNN1			0,756		
KNNN3			0,687		
KNNN5			0,640		
KNNN4			0,618		
SK4				0,751	Sức khỏe
SK2				0,748	
SK3				0,707	
SK1				0,661	

BẢNG 3: KẾT QUẢ PHÂN TÍCH TƯƠNG QUAN

		KTCM	KNNN	TDDD	SK
CLHDV	Tương quan Pearson	0,411**	0,310**	0,315**	0,377**
	Mức ý nghĩa	0,000	0,000	0,000	0,000

BẢNG 4: CÁC HỆ SỐ MỨC ĐỘ PHÙ HỢP CỦA MÔ HÌNH

Mô hình	R	R ²	R ² hiệu chỉnh	Sai lệch
1	0,750 ^a	0,563	0,5524	1,44132

Nguồn: Tính toán của tác giả

hệ số Beta chuẩn hóa (β) đều mang giá trị dương, nên cả 4 biến đều tác động cùng chiều đến biến phụ thuộc khi cố định các biến kia. Các hệ số phóng đại phương sai (VIF) < 2 , nên không xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến giữa các biến độc lập.

Như vậy, các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng hướng dẫn viên du lịch nội địa tại tỉnh Bình Định được thể hiện trong mô hình hồi quy tuyến tính:

$$CLHDV = 0,311 KTCM + 0,299 SK + 0,254 TDDD + 0,152 KNNN$$

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ GIẢI PHÁP

Kết quả nghiên cứu cho thấy, tất cả 4 nhân tố đều tác động cùng chiều đến chất lượng hướng dẫn viên du lịch nội địa tại tỉnh Bình Định. Mức độ tác động được

BẢNG 5: KẾT QUẢ PHÂN TÍCH HỒI QUY

Mô hình	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy đã chuẩn hóa	Giá trị kiểm định t	Mức ý nghĩa (Sig.)	Thống kê đa cộng tuyến		
	B	Sai số chuẩn	Beta			Dung sai	VIF	
1	Hằng số	-0,304	0,002		-0,300	0,030		
	KNNN	0,136	0,056	0,152	2,052	0,000	0,777	1,287
	TDDD	0,196	0,045	0,254	2,154	0,000	0,956	1,046
	SK	0,286	0,071	0,299	2,628	0,000	0,885	1,130
	KTCM	0,286	0,071	0,311	2,626	0,000	0,785	1,275

Nguồn: Tính toán của tác giả

sắp xếp theo thứ tự lần lượt là: (1) Kiến thức chuyên môn; (2) Sức khỏe; (3) Thái độ công việc và đạo đức nghề nghiệp và (4) Kỹ năng nghề nghiệp. Dựa trên kết quả nghiên cứu, nhóm tác giả khuyến nghị một số hàm ý cho các công ty lữ hành dịch vụ du lịch, cũng như bản thân các hướng dẫn viên du lịch nội địa tại tỉnh Bình Định như sau:

Thứ nhất, Kiến thức chuyên môn của hướng dẫn viên là nhân tố được khách du lịch nội địa quan tâm hàng đầu khi lựa chọn mua sản phẩm của các tổ chức du lịch. Do đó, các công ty kinh doanh du lịch cần có những tiêu chuẩn, quy định nhất định về kiến thức chuyên môn khi ký kết hợp đồng làm việc với các hướng dẫn viên để đảm bảo chất lượng hướng dẫn như đã cam kết với khách du lịch. Các hướng dẫn viên phải đảm bảo kiến thức chuyên môn cần thiết về các khu và điểm du lịch để chia sẻ, cung cấp cho khách và mang tới cho khách nhiều giá trị về chính điểm đến đó.

Thứ hai, đối với nhân tố Sức khỏe. Khách du lịch sẽ như được tiếp thêm năng lượng trong chuyến du lịch khi bắt được ánh mắt, nụ cười, sự tự tin, thoải mái của người hướng dẫn. Mà điều ấy chỉ có thể làm được khi hướng dẫn viên thật sự khỏe mạnh, có sự dẻo dai cơ bắp, có sức chịu đựng cao với các áp lực của công việc, có tinh thần và thần thái làm việc tích cực. Thực tế hiện

nay, Hiệp hội Du lịch tỉnh Bình Định đã tổ chức chương trình giao lưu bóng đá anh em du lịch và đem lại nhiều kết quả tích cực. Tuy nhiên, số lượng tham gia của hướng dẫn viên thì rất ít. Vì vậy, ngoài việc yêu cầu các hướng dẫn viên phải có xác nhận sức khỏe của các tổ chức y tế, thì bản thân tác giả thiết nghĩ, hàng năm các tổ chức du lịch nên có những chương trình nhằm nâng cao thể lực và tinh thần cho anh em hướng dẫn viên, vừa tạo sự gắn kết, vừa tạo động lực làm việc cho anh em, vừa nâng cao chất lượng phục vụ công việc. Sức khỏe chính là thứ tài sản quý báu nhất của mỗi con người, cần thiết cho mọi công việc, chứ không phải riêng gì công việc hướng dẫn viên. Bản thân hướng dẫn viên thì tự ý thức và tự giác rèn luyện nâng cao sức khỏe để phục vụ công việc và cuộc sống của mình.

Thứ ba, về Thái độ công việc và đạo đức nghề nghiệp. Hướng dẫn viên cần nhiệt tình, chăm chỉ, tích cực trong công việc; không được phân biệt đối xử và luôn tôn trọng khách; sẵn lòng hỗ trợ khách khi khách cần sự giúp đỡ. Đặc biệt, phải trung thực và có trách nhiệm với chính công việc mình đang làm.

Thứ tư, về Kỹ năng nghề nghiệp. Các hướng dẫn viên cần linh hoạt trong công việc của mình. Giao tiếp, ứng xử linh hoạt; thuyết minh linh hoạt; xử lý tình huống linh hoạt... và trao đổi nhiều kỹ năng mềm để tạo nên chuyến đi thú vị, nhiều niềm vui cho khách du lịch. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch (2013), *Tiêu chuẩn nghề du lịch Việt Nam - Hướng dẫn Chương trình Phát triển Năng lực Du lịch có trách nhiệm với Môi trường và Xã hội*, Hà Nội.
2. Black, R., and Ham, S. (2005), Improving the quality of tour guiding: Towards a model for tour guide certification, *Journal of Ecotourism*, 4(3), 178-195.
3. Chiang, C. Y., and Chen, W. C. (2014), The impression management techniques of tour leaders in group package tour service encounters, *Journal of Travel & Tourism Marketing*, 31(6), 747-762.
4. Judge, Timothy A., Kammeyer-Mueller, and John D. (2012), Job Attitudes, *Annual Review of Psychology*, 63 (1), 341-367.
5. Heung, V. C. S. (2008), Effects of tour leader's service quality on agency's reputation and customers' word-of-mouth, *Journal of Vacation Marketing*, 14(4), 305-315.
6. Hu, W., and Wall, G. (2013), Tour guide management in Hainan, China: Problems, implications and solutions, *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 18(3), 205-219.
7. Huang, S., Cathy, H. C., and Chan, A. (2010). Tour guide performance and tourist satisfaction: A study of the package tours in Shang Hai, *Journal of Hospitality and Tourism Research*, 34, 3-33.
8. Zhang, H. Q., and Chow, I. (2004), Application of importance-performance model in tour guides' performance: evidence from Mainland Chinese outbound visitors in Hong Kong, *Tourism Management*, 25, 81-91.