BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

TRƯỜNG ĐẠI HỌC NGOẠI THƯƠNG

LUẬN VĂN THẠC SĨ

ẢNH HƯỞNG CỦA TIỀN LƯƠNG TỚI KẾT QUẢ HOẠT ĐỘNG KINH DOANH CỦA CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA VIỆT NAM

NGÀNH: QUẢN TRỊ KINH DOANH

NGUYỄN THỊ TRÂN CHÂU

Thành phố Hồ Chí Minh - năm 2021

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

TRƯỜNG ĐẠI HỌC NGOẠI THƯƠNG

LUẬN VĂN THẠC SĨ

ẢNH HƯỞNG CỦA TIỀN LƯƠNG TỚI KẾT QUẢ HOẠT ĐỘNG KINH DOANH CỦA CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA VIỆT NAM

Ngành: Quản trị kinh doanh

Mã số: 8340101

Họ và tên học viên: Nguyễn Thị Trân Châu

Người hướng dẫn: TS Cao Thị Hồng Vinh

Thành phố Hồ Chí Minh - năm 2021

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan mọi kết quả của đề tài: ***"Ảnh hưởng của tiền lương tới kết quả hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam"*** là công trình nghiên cứu của cá nhân tôi và chưa từng được công bố trong bất cứ công trình khoa học nào khác cho tới thời điểm này.

Thành Phố Hồ Chí Minh, Ngày 03 tháng 5 năm 2021

Nguyễn Thị Trân Châu

LỜI CẢM ƠN

Luận văn này sẽ không thể hoàn thành nếu thiếu sự hướng dẫn, hỗ trợ của nhiều cá nhân và tổ chức. Trong suốt thời gian thực hiện đề tài luận văn, tôi đã nhận được sự giúp đỡ nhiệt tình của tập thể giảng viên trường Đại học Ngoại Thương. Qua đây, tôi xin gửi lời cảm ơn sâu sắc đến sự giúp đỡ từ phía các Thầy Cô của trường Đại học Ngoại Thương.

Đặc biệt tôi xin được bày tỏ sự kính trọng, biết ơn sâu sắc đến TS Cao Thị Hồng Vinh là giảng viên hướng dẫn tôi những bước đầu định hướng về đề tài nghiên cứu của mình, đến quá trình xây dựng mô hình, chỉnh sửa nội dung câu chữ. Cô đã luôn hỗ trợ, giúp đỡ rất kịp thời và gợi mở rất nhiều ý tưởng mới giúp tôi vượt qua những khó khăn khi nghiên cứu. Chúng đã giúp tôi hoàn thiện được luận văn này đúng thời hạn.

Cuối cùng tôi xin gửi lời cảm ơn chân thành đến gia đình và tất cả bạn bè đã giúp đỡ chia sẻ bảng khảo sát, chia sẻ kiến thức kinh nghiệm và động viên tôi trong suốt quá trình học tập và thực hiện luận văn này.

Tôi xin chân thành cảm ơn!

Thành Phố Hồ Chí Minh, Ngày 03 tháng 5 năm 2021

Nguyễn Thị Trân Châu

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN ..... **i**
LỜI CẢM ƠN ..... **ii**
MỤC LỤC ..... **iii**
DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT ..... **vi**
DANH MỤC BẢNG BIỂU, HÌNH ..... **vii**
TÓM TẮT KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU LUẬN VĂN ..... **ix**
PHẦN MỞ ĐẦU **1**
1. Tính cấp thiết của đề tài 1
2. Tổng quan tình hình nghiên cứu 2
3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu 9
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu 9
5. Phương pháp nghiên cứu 10
6. Ý nghĩa thực tiễn của nghiên cứu 10
7. Kết cấu của luận văn 11
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ TIỀN LƯƠNG, KẾT QUẢ KINH DOANH, ẢNH HƯỞNG CỦA TIỀN LƯƠNG TỚI KẾT QUẢ HOẠT ĐỘNG KINH DOANH VÀ KHÁI QUÁT VỀ CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA **12**
1.1. Tiền lương 12
1.1.1. Khái niệm tiền lương 12
1.1.2. Bản chất của tiền lương 12
1.1.3. Vai trò của tiền lương 14
1.1.4. Các hình thức trả lương trong doanh nghiệp 15
1.1.5. Cơ sở lý thuyết về ảnh hưởng của tiền lương đến năng suất lao động 157
1.2. Kết quả hoạt động kinh doanh 19
1.2.1. Khái niệm, ý nghĩa kết quả hoạt động kinh doanh 19
1.2.2. Các chỉ tiêu đánh giá kết quả hoạt động kinh doanh 21
1.3. Ảnh hưởng của tiền lương tới kết quả hoạt động kinh doanh 22
1.3.1. Ảnh hưởng tích cực 23

1.3.2. Ảnh hưởng tiêu cực.....24
1.4. Mô hình nghiên cứu thực nghiệm về tác động của tiền lương tới kết quả hoạt động kinh doanh.....25
Tóm tắt các nhân tố ảnh hưởng kết quả hoạt động kinh doanh 29
1.4.2. Mô hình nghiên cứu đề xuất và các giả thuyết 30
1.5. Khái quát về các doanh nghiệp nhỏ và vừa.....32
1.5.1. Khái niệm.....32
1.5.2. Đặc điểm 34
CHƯƠNG 2: PHÂN TÍCH ẢNH HƯỞNG CỦA TIỀN LƯƠNG TỚI KẾT QUẢ HOẠT ĐỘNG KINH DOANH CỦA CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA TẠI VIỆT NAM 36
2.1. Thực trạng tiền lương và kết quả hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Việt Nam 36
2.1.1. Thực trạng lao động và tiền lương.....36
2.1.2. Kết quả hoạt động kinh doanh 38
2.2. Phân tích định lượng ảnh hưởng của tiền lương tới kết quả hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Việt Nam.....40
2.2.1. Thang đo và thiết kế bản câu hỏi chính thức 40
2.2.2. Mẫu, phương pháp chọn mẫu và kế hoạch điều tra 41
2.2.3 Đánh giá độ tin cậy thang đo.....56
2.2.4. Phân tích nhân tố khám phá (EFA).....60
2.2.5. Phân tích tương quan Pearson.....65
2.2.6. Phân tích hồi quy đa biến.....67
2.3 Đánh giá về ảnh hưởng của tiền lương tới kết quả hoạt động kinh doanh của các DNNVV của Việt Nam 74
CHƯƠNG 3: MỘT SỐ ĐỀ XUẤT NHẰM PHÁT HUY TÁC ĐỘNG TÍCH CỰC, HẠN CHẾ TÁC ĐỘNG TIÊU CỰC CỦA TIỀN LƯƠNG TỚI KẾT QUẢ HOẠT ĐỘNG KINH DOANH CỦA CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA TẠI VIỆT NAM 76

3.1. Quan điểm và định hướng về phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Việt Nam ..76
3.2. Một số giải pháp nhằm phát huy ảnh hưởng tích cực, hạn chế ảnh hưởng tiêu cực của tiền lương tới kết quả hoạt động kinh doanh của các DNNVV 78
3.2.1. Tiền lương của nhân viên 79
3.2.2. Nâng cao kết quả sản xuất kinh doanh 80
KẾT LUẬN 83
TÀI LIỆU THAM KHẢO 85
PHỤ LỤC i

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

STT	Từ viết tắt	Tiếng Anh	Tiếng Việt
1	DN		Doanh nghiệp
2	DNTN		Doanh nghiệp tư nhân
3	DNNVV		Doanh nghiệp nhỏ và vừa
4	ILO	International Labour Organization	Tổ chức Lao động quốc tế
5	NSLĐ		Năng suất lao động
6	OCB	Orient Commercial Joint Stock Bank	Ngân hàng TMCP Phương Đông
7	ROA	Return on Total Asset	Tỷ suất sinh lời trên tổng tài sản
8	ROE	Return on Equyty	Tỷ suất sinh lời của vốn chủ sở hữu
9	ROS	Return on sales	Lợi nhuận ròng biên
10	TMCP		Thương mại cổ phần

DANH MỤC BẢNG BIỂU, HÌNH

DANH MỤC BẢNG BIỂU

STT	Tên sơ đồ/ bảng biểu	Trang
1	**Bảng 1.1**: Tóm tắt các nhân tố ảnh hưởng kết quả hoạt động kinh doanh	29
2	**Bảng 1.2**: Tiêu chí phân loại doanh nghiệp nhỏ và vừa	32
3	**Bảng 2.1**: Tình hình lao động và biến động lao động của các DNNVV năm 2020	36
4	**Bảng 2.2**: Tình hình thu nhập bình quân của người lao động	38
5	**Bảng 2.3**: Kết quả hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp	39
6	**Bảng 2.4**: Phân bố mẫu điều tra theo quận/huyện	43
7	**Bảng 2.5**: Bảng phân bố mẫu theo loại hình kinh tế	45
8	**Bảng 2.6**: Bảng phân bố mẫu theo lĩnh vực hoạt động	45
9	**Bảng 2.7**: Bảng phân bố mẫu theo lao động	46
10	**Bảng 2.8**: Kết quả thống kê mô tả các biến	46
11	**Bảng 2.9**: Độ tin cậy của thang đo	56
12	**Bảng 2.10**: Bảng phân tích EFA cho biến phụ thuộc	61
13	**Bảng 2.11**: Bảng phân tích EFA cho biến độc lập	62
14	**Bảng 2.12**: Tương quan Pearson	66
15	**Bảng 2.13**: Bảng phân tích hồi quy bằng phương pháp Enter	67
16	**Bảng 2.14**: Kết quả kiểm định các giả thiết	74
17	**Bảng 3.1**: Tóm tắt mức độ trung bình áp dụng tiền lương và ảnh hưởng của nó đến kết quả kinh doanh tại các DNNVV ở Việt Nam	78

DANH MỤC HÌNH

STT	Tên sơ đồ/ bảng biểu	Trang
1	**Hình 1.1**: Mô hình nghiên cứu về ảnh hưởng của tiền lương tới kết quả hoạt động kinh doanh	26
2	**Hình 1.2**: Mô hình nghiên cứu về ảnh hưởng của sự hài lòng của nhân viên tới kết quả hoạt động kinh doanh	27
3	**Hình 1.3**: Mô hình nghiên cứu về nhận thức của nhân viên về chất lượng dịch vụ nội bộ ảnh hưởng đến hiệu quả tài chính	28
4	**Hình 1.4**: Mô hình nghiên cứu đề xuất	31
5	**Hình 2.1**: Quy trình nghiên cứu	40

TÓM TẮT KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU LUẬN VĂN

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ

Đề tài: Ảnh hưởng của tiền lương tới kết quả hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam

Tác giả luận văn: NGUYỄN THỊ TRÂN CHÂU Khóa:CH26A-QTKD

Người hướng dẫn: TS. Cao Thị Hồng Vinh

Từ khóa (Keyword): Ảnh hưởng, tiền lương, kết quả hoạt động kinh doanh, doanh nghiệp nhỏ và vừa

Nội dung tóm tắt:

Vấn đề tiền lương luôn là một trong những vấn đề được quan tâm trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa. Một chính sách tiền lương tốt sẽ tác động một phần không nhỏ đến kết quả hoạt động của một doanh nghiệp. Tuy nhiên, tác động như thế nào và đo lường ra sao luôn là một trong những câu hỏi lớn đối với quản lý mỗi doanh nghiệp, Vì vậy, trong bài viết này tác giả đã khảo sát và nghiên cứu về ảnh hưởng của tiền lương đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Việt Nam.

Chương 1 của luận văn đã nêu ra Cơ sở lý luận về tiền lương, kết quả kinh doanh, ảnh hưởng của tiền lương tới kết quả hoạt động kinh doanh và khái quát về các doanh nghiệp nhỏ và vừa.

Kế đến chương 2 của luận văn, tác giả xây dựng mô hình nghiên cứu đề xuất dựa vào những mô hình lý thuyết cơ sở làm nền tảng đã nhắc đến ở chương 1 để thiết kế nên các giả thuyết cần nghiên cứu, để từ đó thiết kế được bảng hỏi để tiến hành khảo sát cho mô hình. Thêm vào đó, tại chương này, những lý thuyết liên quan đến các phân tích định lượng nhằm kiểm định sự phù hợp của mô hình được nêu ra nhằm tạo cơ sở phân tích kết quả có được sau khi chạy dữ liệu trên chương trình SPSS 20.0. Phân tích kết quả phân tích định lượng cho người đọc thấy được ảnh hưởng của tiền lương tới kết quả hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Việt

Nam. Để từ đó, tác giả đưa ra được những ý kiến giải pháp đề xuất tại chương 3.

Toàn bộ nội dung chương 3 là một số đề xuất nhằm phát huy ảnh hưởng tích cực, hạn chế ảnh hưởng tiêu cực của tiền lương tới kết quả hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Việt Nam.

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Doanh nghiệp nhỏ và vừa (DNNVV) là một bộ phận rất quan trọng trong thành phần kinh tế tư nhân và chiếm tỷ lệ lớn trong cộng đồng các doanh nghiệp Việt Nam. Đến năm 2020, cả nước có khoảng 541.753 DNNVV đang hoạt động, với tổng số vốn đăng ký khoảng 130 tỷ USD, chiếm khoảng 1/3 tổng số vốn đăng ký của các doanh nghiệp. Hàng năm, các DNNVV đóng góp gần 40% GDP, đóng góp giá trị sản lượng công nghiệp 33%, nộp ngân sách nhà nước khoảng 30%, giá trị hàng hóa xuất khẩu khoảng 30% và thu hút khoảng 60% lao động (Tổng cục thống kê, 2020). Sự lớn mạnh cả về số lượng, quy mô hoạt động và cả về nội lực của khu vực DNNVV có tác động to lớn, góp phần quan trọng vào sự phát triển kinh tế - xã hội và quá trình hội nhập quốc tế của Việt Nam.

DNNVV là nơi tạo ra việc làm chủ yếu và tăng thu nhập cho người lao động, giúp huy động các nguồn lực xã hội cho đầu tư phát triển, xóa đói giảm nghèo…Hàng năm các DNNVV đã tạo ra trên một triệu lao động mới, sử dụng tới 51% lao động xã hội và đóng góp hơn 40% GDP cho đất nước (Tổng cục thống kê, 2020).

Năm 2020, dịch Covid-19 đã đặt ra nhiều thách thức mới cho các doanh nghiệp DNNVV Việt Nam, với áp lực nâng cao năng lực cạnh tranh của sản phẩm, của thương hiệu, của nguồn nhân lực. Đặc biệt, nguồn nhân lực được xem là một lợi thế cạnh tranh chủ yếu của doanh nghiệp, là một trong những tài sản quý báu giúp doanh nghiệp nói chung và DNNVV nói riêng nâng cao năng lực cạnh tranh và kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp mình.

Trong khi đó, tiền lương trong khu vực DNNVV đã từng bước được hoàn thiện theo cơ chế thị trường, có sự quản lý của Nhà nước góp phần tăng năng suất lao động và hiệu quả kinh doanh của DNNVV. Đối với DNNVV, tiền lương được coi là một bộ phận của chi phí sản xuất. Vì vậy, chi cho tiền lương là chi cho đầu tư phát triển. Hay tiền lương là một đòn bẩy quan trọng để nâng cao hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp. Mặt khác tổ chức tiền lương trong DNNVV công bằng

và hợp lý sẽ góp phần duy trì, củng cố và phát triển lực lượng lao động của mình.

Đối với DNNVV trong quá trình hoạt động sản xuất, kinh doanh vấn đề ưu tiên cao nhất đó là tối đa hóa lợi nhuận, bên cạnh đó áp lực cạnh tranh trong sản xuất kinh doanh là rất lớn vì vậy tiền lương là giá cả sức lao động có tính cạnh tranh cao, vì tiền lương là đầu vào của chi phí sản xuất được hạch toán trong giá thành sản xuất. Tiền lương có vai trò quan trọng đối với người lao động, là nguồn thu nhập, nguồn sống chủ yếu và điều kiện để người lao động tái sản xuất sức lao động mà họ đã hao phí. Trên thực tế doanh nghiệp nào có chính sách đãi ngộ và trả tiền lương cho người lao động phù hợp, tiền lương mà người lao động nhận được xứng đáng với công sức mà họ đã bỏ ra thì người lao động trong doanh nghiệp sẽ hăng hái làm việc, tích cực cải tiến kỹ thuật, sáng tạo... đem lại hiệu quả sản xuất kinh doanh cao.

Ngược lại, nếu doanh nghiệp không có chính sách tiền lương tốt, người lao động không được trả lương xứng đáng với công sức mà họ bỏ ra, hoặc doanh nghiệp không công bằng trong việc trả lương, thì không kích thích được người lao động, thậm chí người lao động bỏ việc dẫn tới hậu quả doanh nghiệp làm ăn không có lãi, ảnh hưởng không chỉ tới doanh nghiệp mà còn tác động xấu đến đời sống xã hội.

Hiện nay, trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ, vấn đề quản trị hệ thống tiền lương rất được quan tâm bởi các nhà quản lý. Xuất phát từ những lý do trên, tác giả chọn nghiên cứu đề tài: ***"Ảnh hưởng của tiền lương tới kết quả hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp vừa và nhỏ Việt Nam"*** làm đề tài nghiên cứu luận văn tốt nghiệp.

2. Tổng quan tình hình nghiên cứu

Cho đến nay đã có nhiều nghiên cứu về ảnh hưởng của tiền lương với kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp nói chung trên thế giới và Việt Nam, tuy nhiên các nghiên cứu về các doanh nghiệp nhỏ và vừa còn hết sức hạn chế, đặc biệt sử dụng phương pháp nghiên cứu định lượng. Một số các nghiên cứu tiêu biểu cụ thể như sau:

2.1. Nghiên cứu về các nước trên thế giới

Md Murad Miah (2018) nghiên cứu đề tài: "*The impact of employee job satisfaction toward organizational performance: A study of private sector employees in Kuching, East Malaysia*", đề tài đã cho thấy tác động của sự hài lòng trong công việc của nhân viên đến hiệu quả hoạt động của các doanh nghiệp tư nhân ở Kuching, Đông Malaysia.

Theo Draca, M., Machin, S., Van Reenen, J. (2006), nhóm tác giả đã nghiên cứu tác động của tiền lương tối thiểu đối với lợi nhuận của doanh nghiệp, khai thác những thay đổi do việc áp dụng mức lương tối thiểu quốc gia của Anh vào năm 1999. Draca và cộng sự sử dụng thông tin trước chính sách về việc phân phối tiền lương để thực hiện phương pháp tiếp cận chênh lệch. Kết quả cho thấy, tiền lương tối thiểu tăng làm tăng quỹ tiền lương và đồng thời làm giảm đáng kể lợi nhuận (đặc biệt là trong các ngành có sức mạnh thị trường tương đối cao). Điều này phù hợp với một mô hình đơn giản trong đó tiền lương tăng từ mức lương tối thiểu trực tiếp dẫn đến giảm lợi nhuận. Có một số bằng chứng cho rằng việc điều chỉnh về lâu dài đối với mức lương tối thiểu thông qua việc giảm tỷ lệ gia nhập ròng.

Frederick Winslow Taylor (1856 - 1915), Người được xem là cha đẻ của quản lý khoa học, đã định nghĩa công việc là sự phối hợp của các nhiệm vụ nhằm đem lại hiệu suất tối ưu với các nhân viên hoạt động theo dây chuyền sản xuất. Quan điểm này cho rằng nhân viên là những người lười biếng và không đáng tin cậy nên chỉ có thể thúc đẩy họ bằng tiền lương và nỗi lo sợ bị sa thải hay thất nghiệp.

Thuyết Quản lý theo khoa học của Taylor không chỉ là một tập hợp các nguyên tắc và biện pháp kỹ thuật thuần túy, mà là sự hợp tác, hài hòa những mối quan hệ cơ bản giữa con người với máy móc, kỹ thuật; giữa người với người trong quá trình sản xuất, đặc biệt giữa người quản lý và người lao động. Nhờ áp dụng thuyết này tại các xí nghiệp công nghiệp ở Mỹ thời kỳ đó, năng suất lao động đã

tăng vượt bậc, giá thành hạ; kết quả cuối cùng là lợi nhuận cao, cả chủ và thợ đều có thu nhập cao.

Thuyết Quản lý theo khoa học chủ yếu đề cập đến công việc quản lý ở cấp cơ sở (doanh nghiệp) với tầm vi mô. Tuy nhiên, nó đã đặt nền móng rất cơ bản cho lý thuyết quản lý nói chung, đặc biệt về phương pháp làm việc tối ưu (có hiệu quả cao), tạo động lực trực tiếp cho người lao động và việc phân cấp quản lý. Từ tinh thần cốt lõi đó, đã tạo ra một phong trào quản lý theo khoa học với "Hiệp hội Taylor" thu hút nhiều nhà quản lý tài năng góp phần hoàn thiện và phát triển lý thuyết này.

Tuy nhiên, mặt hạn chế của thuyết này là sự hiểu biết phiến diện và máy móc về con người, bị chi phối bởi tư tưởng triết học "con người kinh tổ" mà tác giả tiếp nhận ở thời đại đó. Nhiều nhà phê bình cho rằng nói chung thuyết Quản lý theo khoa học của Taylor chỉ chú ý đến khía cạnh kỹ thuật, thiếu tính nhân bản. Thật vậy! Trước hết, với định mức lao động thường rất cao đòi hỏi công nhân phải làm việc cật lực. Hơn nữa, phân công lao động và chuyên môn hóa quá chi tiết tuy có làm năng suất lao động tăng lên nhưng khiến con người như một cái đinh ốc trong cỗ máy gắn chặt với dây chuyền sản xuất, bị méo mó về tâm – sinh lý.

Để thực hiện các thao tác quá đơn giản trong suốt cuộc đời lao động, những người thợ không cần phải được đào tạo phát triển nâng cao trình độ, cũng có nghĩa là không có cơ hội thăng tiến và nhận được thu nhập cao hơn. Cũng có ý kiến cho rằng tư tưởng của Taylor là sản phẩm của thời đại ông sống cuối thế kỉ XIX, đầu thế kỉ XX, khi xã hội Mỹ đang muốn tìm cách tăng năng suất lao động của công nhân bằng các tiến bộ kỹ thuật, khi chưa có những nghiên cứu về tâm lý học, xã hội học để hiểu sâu sắc hơn bản chất con người như sau này.

Taylor là người đã có những đóng góp lớn trong phong trào quản lý theo khoa học ở Mỹ đầu thế kỷ XX nhưng không phải là người duy nhất. Sau Taylor, một số tác giả khác đã nghiên cứu, phát triển, sáng tạo ra nhiều điểm mới nhằm hạn chế tính cơ giới, đề cao tính tích cực sáng tạo của người lao động, nhân đạo hóa quan hệ quản lý. Đóng góp đáng kể vào quá trình đó có công lao của Henry

L. Gantt (1861 – 1919) về hệ thống tiền thưởng; của Ông bà Gilbreth về việc loại bỏ các động tác thừa và về cơ hội thăng tiến của người công nhân, v.v.

2.2. Nghiên cứu về Việt Nam

Thùy Dung (2014) thực hiện nghiên cứu đề tài "Lương tối thiểu và Năng suất lao động". Tác giả đã đưa ra những số liệu và tài liệu thứ cấp tác giả thu thập được để khẳng định tầm quan trọng của Năng suất lao động, tác giả cũng đưa ra những lập luận liên quan đến Lương tối thiểu hiện nay ở Việt Nam, chính sách Lương của nhà nước rất chú trọng nghiên cứu việc tăng mức lương tối thiểu, nhưng thực tế việc tăng lương tối thiểu này chỉ làm tăng thêm Chi phí lương của Doanh nghiệp, mức tăng cho Người lao động không đáng bao nhiêu, cùng với đó khi nhà nước tăng lương tối thiểu, giá cả thị trường tăng theo, phần lương được tăng không thể bù đắp được chi phí tăng theo đó. Mặt khác việc tăng Chi phí lương đó của Doanh nghiệp góp phần làm giảm năng suất lao động, tốc độ tăng lương cao hơn tốc độ tăng năng suất lao động. Tác giả cũng dẫn chứng một nghiên cứu gần đây của Tổ chức Lao động Thế giới (ILO) cho thấy năng suất lao động của Việt Nam thuộc nhóm thấp nhất châu Á - Thái Bình Dương, thấp hơn Singapore gần 15 lần, thấp hơn Nhật 11 lần và Hàn Quốc 10 lần. So với các nước láng giềng ASEAN có mức thu nhập trung bình, năng suất lao động của Việt Nam vẫn có khoảng cách lớn, chỉ bằng một phần năm Malaysia và hai phần năm Thái Lan, các nhà chức trách tại Việt Nam cũng đang rất quan tâm đến kết quả này, quan tâm đến tầm quan trọng của yếu tố Năng suất lao động trên nền kinh tế, từ đó định hướng tập trung nghiên cứu và phân tích sâu hơn để mang lại hiệu quả tốt nhất.

Nguyễn Thanh Phúc (2012) tiến hành phân tích "Lương phải là động lực phấn đấu cho người lao động". Ta thấy để tăng năng suất lao động, quan tâm đến yếu tố con người hay Người lao động là cực kỳ cần thiết. Trong bài viết này, tác giả đã rất đúng đắn đề cập thẳng và khẳng định „„Lương phải là động lực phấn đấu cho người lao động'' có như thế mới tăng được Năng suất lao động. Tác giả cũng đề cập đến những chính sách tăng lương tối thiểu chung và lương tối thiểu của nhà nước ta, sau 7 lần điều chỉnh tăng lương tối thiểu khu vực hành chính sự nghiệp nhà nước vẫn tồn tại nghịch lý: Lương tăng không theo kịp tốc độ trượt

giá, lạm phát. Nếu theo quan điểm chỉ đạo cải cách chế độ, chính sách tiền lương để đội ngũ cán bộ, công chức yên tâm công tác, cống hiến… thì điều này vẫn còn ở phía trước. Tác giả đưa ra một số dẫn chứng phát biểu có trọng lượng như phát biểu của Thứ trưởng Bộ Nội vụ Trần Anh Tuấn thừa nhận: "Lương tăng nhưng mới chỉ trên danh nghĩa, chưa bù đắp được so với tốc độ lạm phát, tăng giá các mặt hàng tiêu dùng thiết yếu phục vụ nhu cầu tái sản xuất sức lao động hàng ngày của đội ngũ công bộc của dân" hay trích dẫn đưa ra nội dung trọng tâm của Đề án Cải cách chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội và trợ cấp ưu đãi người có công giai đoạn 2012-2020 chuẩn bị trình hội nghị Trung ương lần thứ năm, khóa XI "Tiền lương là thu nhập chủ yếu của người lao động, người lao động phải đủ sống căn bản từ đồng lương; tiền lương phải gắn với năng suất lao động, hiệu quả công việc. Việc cải cách phải giảm được các mâu thuẫn hiện tại của chính sách tiền lương, phù hợp với khả năng của nền kinh tế và ngân sách Nhà nước theo lộ trình thực hiện hợp lý.

Nguyễn Hữu Dũng (2010) thực hiện nghiên cứu đề tài "Chính sách Tiền lương: Thực trạng, vấn đề và yêu cầu đặt ra trong giai đoạn 2011 -2015". Với nghiên cứu này, tác giả rất quan tâm đến yếu tố Tiền lương, tác giả nghiên cứu vấn đề này trên phạm vi nền kinh tế thị trường, tác giả cho rằng Chính sách tiền lương là một trong những nội dung quan trọng của thể chế kinh tế thị trường. Do đó hoàn thiện chính sách tiền lương sẽ góp phần to lớn hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng XHCN ở nước ta. Tuy nhiên, Chính sách tiền lương là vấn đề rất tổng hợp, có nhiều mối quan hệ chính trị, kinh tế - xã hội tương tác chặt chẽ với nhau, liên quan đến vấn đề sở hữu, phân bố nguồn lực, quan hệ giữa tích lũy và tiêu dùng, phát triển nguồn nhân lực, an sinh xã hội..., tác giả cũng cho rằng trong kinh tế thị trường, chính sách tiền lương quốc gia cần phải tách bạch giữa các khu vực: sản xuất kinh doanh (doanh nghiệp), hành chính nhà nước và sự nghiệp cung cấp dịch vụ công. Kết quả nghiên cứu tác giả đạt được cũng rất rõ ràng và phù hợp với điều kiện nền kinh tế thị trường hiện nay, tác giả đã đưa ra 3 kiến nghị cơ bản cho Chính sách Tiền lương đó là (1) Tiền lương và thu nhập trả cho người lao động phải đảm bảo đủ sống; (2) Thực hiện nguyên tắc công bằng về

phân phối tiền lương và thu nhập trong doanh nghiệp; (3) Phân phối tiền lương và thu nhập trong doanh nghiệp phải đảm bảo mối quan hệ hài hoà lợi ích giữa Nhà nước, người sử dụng lao động và người lao động, giữa ngắn hạn và dài hạn. Tuy nhiên, dù kết quả đạt được tác giả đã trình bày rất rõ ràng nhưng đó chỉ dựa trên những nghiên cứu, lý luận, cách nhìn nhận của riêng tác giả về vấn đề đó, không có sự kiểm định giả thuyết, không có con số thể hiện mức độ sử ảnh hưởng mà tác giả đã đề xuất. Tất cả những nghiên cứu của tác giả dựa trên sự lập luận.

Nguyễn Thế Truyền, 1996. Về các chỉ tiêu biểu hiện mức năng suất lao động và vận dụng phương pháp chỉ số phân tích biến động mức Năng suất lao động trong doanh nghiệp công nghiệp ngành dệt. Luận án Tiến sĩ. Đại học Kinh tế TPHCM. Trong bài nghiên cứu này, tác giả đã nghiên cứu về Năng suất lao động và biến động mức năng suất lao động, trong đó tác giả nghiên cứu mức biến động tiền lương so với mức biến động năng suất lao động, tác giả dựa vào số liệu trên báo cáo tài chính của Công ty để so sánh sự tăng giảm biến động của Quỹ Tiền lương, tác động đến sự tăng giảm biến động của NSLĐ qua các thời kỳ, từ đó tác giả nhận xét được mức độ ảnh hưởng và đưa ra các giải pháp tăng NSLĐ cho kỳ sau dựa vào yếu tố Tiền lương. Tác giả cũng chỉ ra được không phải cứ tăng Quỹ tiền lương thì sẽ tăng năng suất lao động và ngược lại, nó còn phụ thuộc vào nhiều yếu tố. Tuy nhiên tác giả chưa nghiên cứu sự ảnh hưởng của các yếu tố định tính thuộc về Tiền lương tác động đến con người, một yếu tố tác động trực tiếp và ảnh hưởng to lớn đến NSLĐ, tác giả không sử dụng mô hình để nghiên cứu sự ảnh hưởng đó.

Nhóm tác giả thuộc CIEM, Trung tâm Thông tin – Tư liệu Thông tin, 2012. Vai trò của Lương và Thu nhập như là động lực thúc đẩy tăng trưởng kinh tế bền vững. Chuyên đề số 8/2012. Viện nghiên cứu Quản lý kinh tế TW. Đối với chuyên đề này, nhóm tác giả đã nghiên cứu và đưa ra vai trò và ảnh hưởng của Tiền lương như là động lực thúc đẩy tăng trưởng kinh tế bền vững, nhóm tác giả đã nghiên cứu trên phạm vi và đối tượng là "Nền kinh tế", một phạm vi rất rộng và lớn, vì vậy nhóm tác giả nghiên cứu trên diện rộng, đánh giá chung thông qua việc thu thập và xử lý số liệu để đưa ra những giải pháp mang tầm cỡ quốc gia, đưa ra

những chính sách về Tiền lương phù hợp với nền kinh tế hiện nay nhằm thúc đẩy tăng trưởng kinh tế bền vững. Với chuyên đề này, nhóm tác giả phân tích thông tin mang tính lý thuyết, định tính, nhưng kết quả nhóm tác giả cũng đưa ra được những kiến nghị có lợi cho việc cải cách chính sách tiền lương của nước ta. Trong chuyên đề này, ngoài yếu tố Tiền lương làm trọng tâm, nhóm tác giả cũng rất coi trọng các yếu tố định tính tác động trực tiếp đến người lao động, là động lực khuyến khích họ trong công việc.

Đoàn Ngọc Phi Anh (2009) tiến hành nghiên cứu về *"Các nhân tố ảnh hưởng đến cấu trúc tài chính và hiệu quả tài chính: Tiếp cận theo phương pháp đường dẫn"*. Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng, cấu trúc tài chính tối ưu sẽ đem lại hiệu quả tài chính cao. Những nhân tố tác động đến cấu trúc tài chính gồm: Tỷ suất nợ, tỷ suất nợ ngắn hạn, tăng trưởng doanh thu bình quân, tăng trưởng tài sản bình quân, tỷ suất lợi nhuận trên doanh thu, số lượng nhân viên, doanh thu bình quân, tài sản bình quân, tỷ lệ tài sản dài hạn trên tổng tài sản.

Nguyễn Phương Lâm (2017) thực hiện nghiên cứu đề tài "Nghiên cứu mối liên hệ giữa điều kiện làm việc và năng suất lao động trong doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam". Nghiên cứu các yếu tố có cơ sở khoa học tác động của điều kiện làm việc tới năng suất lao động của DNNVV thông qua yếu tố sức khỏe. Đánh giá hiện trạng điều kiện làm việc của doanh nghiệp nhỏ và vừa. Nghiên cứu mối liên hệ giữa điều kiện làm việc mà có ảnh hưởng đến sức khỏe người lao động và năng suất lao động doanh nghiệp. Điều kiện lao động ở DNNVV Việt Nam nhìn chung không tốt lắm, chỉ có yếu tố về xử lý môi trường, cơ chế bồi thường khi xảy ra biến cố sức khỏe và các giải pháp tạo động lực như thưởng, phúc lợi, tạo niềm tin, sự trung thành là ở mức trung bình khá khi có khoảng gần 50% doanh nghiệp áp dụng. Đối với mẫu nghiên cứu gồm 1172 doanh nghiệp nhỏ và vừa trong ngành Công nghiệp chế biến, chế tạo trên phạm vi cả nước lấy ra từ Điều tra DNNVV trong giai đoạn 2011 – 2015. Với mô hình nghiên cứu của đề tài, có thể thấy bằng chứng về tác động của điều kiện làm việc đến năng suất lao động thông qua sức khỏe một cách có ý nghĩa thống kê. Thông qua yếu tố về tiền lương và các giải pháp xử lý về môi trường sẽ giúp cho người lao động duy trì tốt hơn sức khỏe của

mình, nhằm đảm bảo hiệu suất làm việc tốt khi các yếu tố khác không đổi như Động lực làm việc hay Năng lực vốn có. Các tác động này nếu có đều là các tác động tích cực. Tuy nhiên, các yếu tố khác của điều kiện làm việc lại chưa có đủ bằng chứng thực nghiệm để khẳng định có tác động đến năng suất lao động một cách có ý nghĩa thống kê.

Qua các khảo sát, nghiên cứu trong và ngoài nước, tác giả nhận thấy chưa có nhiều nghiên cứu định lượng làm rõ ảnh hưởng của tiền lương tới kết quả hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp nhỏ và vừa của Việt Nam. Đây là khoảng trống nghiên cứu mà tác giả tập trung thực hiện.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở kết quả phân tích, tác giả đề xuất các giải pháp nhằm phát huy ảnh hưởng tích cực và hạn chế ảnh hưởng tiêu cực của tiền lương tới kết quả hoạt động kinh doanh của các DNNVV ở Việt Nam.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Hệ thống hóa cơ sở lý luận về tiền lương kết quả kinh doanh, ảnh hưởng của tiền lương tới kết quả hoạt động kinh doanh và khái quát về các doanh nghiệp nhỏ và vừa.

- Phân tích ảnh hưởng của tiền lương tới kết quả hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Việt Nam.

- Đưa ra một số đề xuất nhằm phát huy ảnh hưởng tích cực, hạn chế ảnh hưởng tiêu cực của tiền lương tới kết quả hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Việt Nam

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

- Đối tượng nghiên cứu: ảnh hưởng của Tiền lương đến kết quả hoạt động kinh doanh của DNNVV.

- Phạm vi nghiên cứu: Luận văn sẽ phân tích tình hình lao động của các

DNNVV và đề xuất các giải pháp của các DNNVV của Việt Nam. Đề xuất dựa trên cơ sở kết quả phân tích từ số liệu khảo sát các DNNVV Tại TP. Hồ Chí Minh - Thành phố là đầu tàu kinh tế của cả nước.

+ Thời gian nghiên cứu: Các số liệu phân tích về Việt Nam tập trung trong giai đoạn 2019-2020. Các số liệu khảo sát phân tích về tình hình lao động của các DNNVV tại TP. Hồ Chí Minh được thực hiện từ ngày 01/02/2021 đến 20/04/2021.

5. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này sử dụng phương pháp định tính và nghiên cứu định lượng.

- Nghiên cứu định tính: được tiến hành trong giai đoạn đầu nhằm xác định mô hình và các biến số đo lường. Tác giả dùng kỹ thuật phỏng vấn sâu các chủ doanh nghiệp và những người có chuyên môn trong lĩnh vực quản lý nguồn nhân lực để điều chỉnh, rút gọn các biến quan sát dùng trong đo lường các khái niệm nghiên cứu cho phù hợp với tình hình thực tế tại Việt Nam.

- Nghiên cứu định lượng: được thực hiện dựa trên nguồn thông tin có được từ việc khảo sát bằng bản câu hỏi.

Thang đo Likert năm mức độ được sử dụng trong bản câu hỏi để đo lường giá trị của biến số. Cách thức lấy mẫu là kỹ thuật chọn mẫu xác suất với hình thức chọn mẫu ngẫu nhiên phân tầng theo lĩnh vực hoạt động. Bảng câu hỏi được gửi trực tiếp đến doanh nghiệp được khảo sát. Chỉ số Cronbach's Alpha được dùng để lựa chọn và củng cố thành phần của thang đo, phân tích nhân tố khám phá (EFA) được dùng để xác định các nhân tố ẩn chứa đằng sau các biến số được quan sát. Cuối cùng phân tích hồi quy tuyến tính được sử dụng để xác định nhân tố thực sự có ảnh hưởng đến kết quả hoạt động kinh doanh cũng như hệ số các nhân tố này trong phương trình hồi quy tuyến tính.

Ngoài ra để phân tích đánh giá thực trạng hoạt động của DNNVV tại Việt Nam, luận văn sử dụng phương pháp phân tích, so sánh, tổng hợp.

6. Ý nghĩa thực tiễn của nghiên cứu

Nghiên cứu có ý nghĩa thực tiễn đối với các DNNVV tại Việt Nam, đặc biệt

là các cấp quản lý doanh nghiệp vì thứ nhất, đã đo lường được các nhân tố ảnh hưởng như thế nào kết quả hoạt động kinh doanh của DNNVV (trong đó có tiền lương), thứ hai, nghiên cứu đề ra các kiến nghị giải pháp nhằm hoàn thiện công tác Tiền lương tại các DNNVV tại Việt Nam, giúp các doanh nghiệp nâng cao kết quả hoạt động kinh doanh.

7. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần Mở đầu và Kết luận, luận văn được chia làm 3 chương**:**

Chương 1: Cơ sở lý luận về tiền lương, kết quả kinh doanh, ảnh hưởng của tiền lương tới kết quả hoạt động kinh doanh và khái quát về các doanh nghiệp nhỏ và vừa

Chương 2: Phân tích ảnh hưởng của tiền lương tới kết quả hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Việt Nam

Chương 3: Một số đề xuất nhằm phát huy ảnh hưởng tích cực, hạn chế ảnh hưởng tiêu cực của tiền lương tới kết quả hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Việt Nam

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ TIỀN LƯƠNG, KẾT QUẢ KINH DOANH, ẢNH HƯỞNG CỦA TIỀN LƯƠNG TỚI KẾT QUẢ HOẠT ĐỘNG KINH DOANH VÀ KHÁI QUÁT VỀ CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA

1.1. Tiền lương

1.1.1. Khái niệm tiền lương

Theo Tổ chức Lao động quốc tế (International Labour Organization-ILO) quy định trong Điều 1 Công ước số 95 năm 1949 về bảo vệ tiền lương thì: "Tiền lương là sự trả công hoặc thu nhập, bất kể tên gọi hay cách tính mà có thể biểu hiện bằng tiền mặt và được ấn định bằng thoả thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động hoặc bằng pháp luật quốc gia, do người sử dụng lao động phải trả cho người lao động theo một hợp đồng thuê mướn lao động, bằng viết hoặc bằng lời nói cho một công việc đã thực hiện hoặc sẽ phải thực hiện, hoặc cho những dịch vụ đã làm hay sẽ phải làm" (ILO, 1949).

Như vậy, từ chỗ coi tiền lương chỉ là yếu tố của phân phối, thì nay đã coi tiền lương là yếu tố của sản xuất. Tức là chi phí tiền lương không chỉ để tái sản xuất sức lao động, mà còn là đầu tư cho người lao động. Tóm lại tiền lương mang bản chất kinh tế - xã hội. Nó biểu hiện quan hệ xã hội giữa những người tham gia quá trình sản xuất và biểu hiện mối quan hệ lợi ích giữa các bên.

Tác giả đồng quan điểm với Tổ chức Lao động quốc tế về khái niệm tiền lương, cụ thể: "*Tiền lương là sự trả công hoặc thu nhập, bất kể tên gọi hay cách tính mà có thể biểu hiện bằng tiền mặt và được ấn định bằng thoả thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động hoặc bằng pháp luật quốc gia, do người sử dụng lao động phải trả cho người lao động theo một hợp đồng thuê mướn lao động, bằng viết hoặc bằng lời nói cho một công việc đã thực hiện hoặc sẽ phải thực hiện, hoặc cho những dịch vụ đã làm hay sẽ phải làm*".

1.1.2. Bản chất của tiền lương

Để tiến hành quá trình sản xuất kinh doanh cần phải có các yếu tố cơ bản: lao động, tư liệu lao động và đối tượng lao động. Trong đó lao động là yếu tố chính có tính chất quyết định. Lao động không có giá trị riêng biệt mà lao động hoạt động tạo ra giá trị

riêng biệt.

Cái mà người ta mua bán không phải là lao động mà là sức lao động trở thành hàng hoá thì giá trị của nó được đo bằng lao động kết tinh trong một sản phẩm. Người lao động bán sức lao động và nhận được giá trị của sức lao động dưới hình thái lương (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2019).

Theo quan điểm tiền lương là số lượng tiền tệ mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để hoàn thành công việc theo chức năng, nhiệm vụ quy định thì bản chất của tiền lương là giá cả hàng hoá sức lao động được hình thành thông qua sự thoả thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động đồng thời chịu sự chi phối của các quy luật kinh tế trong đó có quy luật cung cầu.

Tiền lương người lao động nhận được phải đảm bảo là nguồn thu nhập, nguồn sống của bản thân người lao động và gia đình, là điều kiện để người lao động hoà nhập với xã hội.

Cũng như các loại giá cả hàng hoá khác trên thị trường tiền lương và tiền công của người lao động ở khu vực sản xuất kinh doanh do thị trường quyết định. Nguồn tiền lương và thu nhập của người lao động bắt nguồn từ kết quả của hoạt động sản xuất kinh doanh.

Trong các yếu tố cơ bản của quá trình sản xuất, sức lao động là yếu tố mang tính quyết định. Do đó có thể nói bản chất của tiền lương là phạm trù của sản xuất yêu cầu phải tính đúng, tính đủ trước khi trả hoặc cấp phát cho người lao động.

Cũng chính vì sức lao động là yếu tố cơ bản của quá trình sản xuất cần phải được bù đắp sau khi đã hao phí, nên tiền lương cũng phải được thông qua quá trình phân phối và phân phối lại thu nhập quốc dân dựa trên hao phí, hiệu quả lao động. Và ở đây tiền lương lại thể hiện là một phạm trù phân phối. Sức lao động là hàng hoá nên tiền lương cũng là phạm trù trao đổi. Nó đòi hỏi phải ngang giá với giá cả tư liệu tiêu dùng, sinh hoạt.

Như vậy bản chất của tiền lương là một phạm trù kinh tế gắn liền lao động, tiền tệ và nền sản xuất hàng hoá. Tiền lương là biểu hiện bằng tiền của giá trị hàng hoá sức lao động mà người lao động để bù đắp hao phí lao động đã bỏ ra trong quá trình sản xuất

kinh doanh.

Mặt khác, về hình thức trong điều kiện tồn tại của nền sản xuất hàng hoá và tiền tệ thì tiền lương là một bộ phận cấu thành nên giá trị sản phẩm do lao động tạo ra. Tuỳ theo cơ chế quản lý mà tiền lương có thể được xác định là một bộ phận của chi phí sản xuất cấu thành nên giá thành sản phẩm hay một bộ phận của thu nhập.

1.1.3. Vai trò của tiền lương

Về mặt sản xuất và đời sống, tiền lương có 4 vai trò cơ bản sau đây (Vũ Thị Giang và Đỗ Doãn Tú, 2019):

Vai trò tái sản xuất sức lao động: Sức lao động là yếu tố quan trọng nhất của lực lượng sản xuất để đảm bảo tái sản xuất và sức lao động cũng như lực lượng sản xuất xã hội, tiền lương cần thiết phải đủ nuôi sống người lao động và gia đình họ. Đặc biệt là trong điều kiện lương là thu nhập cơ bản.

Để thực hiện chức năng này, trước hết tiền lương phải được coi là giá cả sức lao động. Thực hiện trả lương theo việc, không trả lương theo người, đảm bảo nguyên tắc phân phối theo lao động. Mức lương tối thiểu là nền tảng của chính sách tiền lương và tiền công, có cơ cấu hợp lý về sinh học, xã hội học… Đồng thời người sử dụng lao động không được trả công thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định.

Vai trò kích thích sản xuất: Chính sách tiền lương đúng đắn là động lực to lớn nhằm phát huy sức mạnh của nhân tố con người trong việc thực hiện các mục tiêu kinh tế - xã hội. Vì vậy, tổ chức tiền lương và tiền công thúc đẩy và khuyến khích người lao động năng cao nâng suất, chất lượng và hiệu quả của lao động bảo đảm sự công bằng và xã hội trên cơ sở thực hiện chế độ trả lương. Tiền lương phải đảm bảo: Khuyến khích người lao động có tài năng; Nâng cao trình độ văn hóa và nghiệp vụ cho người lao động; Khắc phục chủ nghĩa bình quân trong phân phối, biến phân phối trở thành một động lực thực sự của sản xuất.

Vai trò thước đo giá trị: Là cơ sở điều chỉnh giá cả cho phù hợp. Mỗi khi giá cả biến động, bao gồm cả giá cả sức lao động hay nói cách khác tiền lương là giá cả sức lao động, là một bộ phận của sản phẩm xã hội mới được sáng tạo nên. Tiền lương phải thay đổi phù hợp với sự dao động của giá cả sức lao động.

Vai trò tích lũy: Bảo đảm tiền lương của người lao động duy trì được cuộc sống hàng ngày và còn có thể dự phòng cho cuộc sống lâu dài khi họ hết khả năng lao động hoặc xảy ra những bất trắc.

1.1.4. Các hình thức trả lương trong doanh nghiệp

❖ **Hình thức trả lương theo thời gian**

Lương theo thời gian là việc tính trả lương cho nhân viên theo thời gian làm việc. Có thể theo tháng, theo ngày, theo giờ.

Thực tế trong doanh nghiệp vẫn tồn tại 2 cách tính lương như sau:

Cách 1:

*Lương tháng = Lương + phụ cấp (nếu có)/ ngày công chuẩn theo tháng * số ngày làm việc thực tế*

Theo cách tính lương này, lương tháng thường là con số có định, chỉ giảm xuống khi người lao động nghỉ không hưởng lương.

Lương tháng = Lương – lương/ ngày công chuẩn của tháng * số ngày nghỉ không lương

Với hình thức trả lương này, người lao động không hề băn khoăn về mức thu nhập của mình trong mỗi tháng. Bởi vì số tiền trừ cho mỗi ngày công không lương là cố định. Nghỉ bao nhiêu ngày thì họ trừ bấy nhiêu tiền. Trong trường hợp không có biến động về lương và ngược lại, tháng nào đi làm đủ ngày theo quy định thì hưởng đủ mức tiền lương.

Ngày công chuẩn của tháng là số ngày làm việc trong tháng theo quy định. Không bao gồm ngày nghỉ.

Cách 2:

*Lương tháng = Lương + Phụ cấp/ 26 * số ngày công thực tế làm việc*

(Doanh nghiệp tự quy định 26 hoặc 24 ngày công)

Theo cách tính lương này, lương tháng không còn là con số cố định Vì ngày công chuẩn hàng tháng khác nhau. Vì có tháng có 28, 30, 31 ngày.

Với hình thức trả lương này thì khi nghỉ không hưởng lương, người lao động cần cân nhắc xem nên nghỉ vào tháng nào. Để làm sao thu nhập của họ ít bị ảnh hưởng nhất. Điều này có thể ảnh hưởng đến tình hình sản xuất của doanh nghiệp khi nhiều nhân viên cùng chọn nghỉ vào những tháng có ngày công lớn nhằm giảm thiểu tiền công bị trừ.

❖ **Hình thức trả lương theo sản phẩm**

Hình thức trả lương theo sản phẩm là việc trả lương cho người lao động dựa trên số lượng và chất lượng sản phẩm. Hoặc công việc đã hoàn thành.

Đây là hình thức trả lương gắn chặt năng suất lao động với thù lao lao động. Nó có tác dụng khuyến khích người lao động nâng cao năng suất lao động góp phần tăng sản phẩm.

*Lương = Số lượng sản phẩm * Đơn giá lương một sản phẩm*

Đa số các doanh nghiệp hiện nay sử dụng cách trả lương này để đáp ứng đúng với năng lực của người lao động.

❖ **Hình thức trả lương theo lương khoán**

Đây là cách trả lương cho người lao động khi hoàn thành một khối lượng công việc theo đúng chất lượng được giao.

*Lương = Mức lương khoán * Tỷ lệ phần trăm hoàn thành công việc*

Cách trả lương này thường được sử dụng trong xây dựng nhà ở, cầu cống,…

Cách trả lương theo lương khoán

Trong trường hợp này. Các doanh nghiệp sẽ sử dụng các hợp đồng giao khoán để làm việc và đưa ra mức thù lao phù hợp.

Sau khi đã hoàn thành phải bàn giao cho bên giao khoán kết quả công việc đó. Bên giao khoán nhận kết quả công việc và có trách nhiệm trả cho bên nhận khoán tiền thù lao đã thỏa thuận.

❖ **Hình thức trả lương theo doanh thu**

Là hình thức trả lương/ thưởng mà thu nhập người lao động phụ thuộc vào doanh số đạt được theo mục tiêu doanh số và chính sách lương/ thưởng doanh số của công ty.

Cách này thường áp dụng cho nhân viên kinh doanh, nhân viên bán hàng,…

Một vài cách trả lương như:

+ Trả lương/thưởng theo doanh số cá nhân

+ Trả lương/thưởng theo doanh số nhóm

+ Các hình thức thưởng kinh doanh khác: công nợ, phát triển thị trường,…

1.1.5. Cơ sở lý thuyết về ảnh hưởng của tiền lương đến năng suất lao động

Các học thuyết tạo động lực trong lao động:

Có nhiều học thuyết về động lực trong lao động cho thấy có nhiều cách tiếp cận khác nhau về tạo động lực. Tuy nhiên, tất cả các học thuyết đều có một kết luận chung là: việc tăng cường động lực đối với người lao động sẽ dẫn đến nâng cao thành tích lao động và các thắng lợi lớn hơn của tổ chức. Sau đây là các học thuyết cơ bản về tạo động lực lao động:

- **Hệ thống nhu cầu của Maslow**

Maslow cho rằng con người có rất nhiều nhu cầu khác nhau mà họ khao khát được thỏa mãn. Maslow chia các nhu cầu đó thành năm loại và sắp xếp theo thứ bậc như sau:

Các nhu cầu sinh lý: là các đòi hỏi cơ bản về thức ăn, nước uống, chỗ ở và ngủ và các nhu cầu cơ thể khác.

Nhu cầu an toàn: là nhu cầu được ổn định, chắc chắn, được bảo vệ khỏi các điều bất trắc hoặc nhu cầu tự bảo vệ.

Nhu cầu xã hội: nhu cầu được quan hệ với những người khác để thể hiện và chấp nhận tình cảm, sự chăm sóc và sự hiệp tác. Hay nói cách khác là nhu cầu bạn bè, giao tiếp.

Nhu cầu được tôn trọng: là nhu cầu có địa vị, được người khác công nhận và tôn trọng, cũng như nhu cầu tự tôn trọng mình.

Nhu cầu tự hoàn thiện: là nhu cầu được trưởng thành và phát triển, được biến các năng lực của mình thành hiện thực, hoặc nhu cầu đạt được các thành tích mới và có ý nghĩa, nhu cầu sáng tạo.

Học thuyết cho rằng: khi mỗi một nhu cầu trong số các nhu cầu đó được thỏa mãn thì nhu cầu tiếp theo trở nên quan trọng. Sự thỏa mãn nhu cầu của các cá nhân sẽ đi theo thứ bậc như trên và mặc dù không có một nhu cầu nào có thể thỏa mãn hoàn toàn, nhưng một nhu cầu được thỏa mãn về cơ bản thì không còn tạo ra động lực. Vì thể, theo Maslow, để tạo động lực cho nhân viên, người quản lý cần phải hiểu nhân viên đó đang ở đâu trong hệ thống thứ bậc này và hướng vào sự thỏa mãn các nhu cầu ở thứ bậc đó.

- **Học thuyết Tăng cường tích cực**

Học thuyết này dựa vào những công trình nghiên cứu của B. F. Skinner, hướng vào việc làm thay đổi hành vi của con người thông qua các tác động tăng cường. Học thuyết cho rằng những hành vi được thưởng sẽ có xu hướng được lặp lại, còn những hành vi không được thưởng (hoặc bị phạt) sẽ có xu hướng không được lặp lại. Đồng thời, khoảng thời gian giữa thời điểm xảy ra hành vi và thời điểm thưởng/phạt càng ngắn bao nhiêu thì càng có tác dụng thay đổi hành vi bấy nhiêu. Học thuyết cũng quan niệm rằng phạt có tác dụng loại trừ những hành vi ngoài ý muốn của người quản lý nhưng có thể gây ra những hậu quả tiêu cực, do đó đem lại ít hiệu quả hơn so với thưởng. Để tạo động lực lao động, người quản lý cần quan niệm đến các thành tích tốt và thưởng cho các thành tích đó. Sự nhấn mạnh các hình thức thưởng sẽ đem lại hiệu quả cao hơn sự nhấn mạnh các hình thức phạt.

- **Học thuyết kỳ vọng**

Victor Vroom nhấn mạnh mối quan hệ nhận thức: con người mong đợi cái gì? Theo học thuyết này, động lực là chức năng của sự kỳ vọng của cá nhân rằng: một sự nỗ lực nhất định sẽ đem lại một thành tích nhất định và thành tích đó sẽ dẫn đến những kết quả hoặc phần thưởng như mong muốn. Học thuyết này gợi ý cho các nhà quản lý rằng cần phải làm cho người lao động hiểu được mối quan hệ trực tiếp giữa nỗ lực - thành tích; thành tích - kết quả/phần thưởng cũng như cần tạo nên sự hấp dẫn của các kết quả/phần thưởng đối với người lao động.

Trong nền kinh tế thị trường, đối với khu vực sản xuất, kinh doanh, tiền lương là giá cả của sức lao động, được hình thành trên cơ sở thỏa thuận giữa người lao

động với người sử dụng lao động, phù hợp với quan hệ cung - cầu sức lao động trên thị trường và đảm bảo tuân thủ quy định về tiền lương của pháp luật. Đối với người sử dụng lao động (doanh nghiệp), tiền lương là một bộ phận cấu thành chi phí sản xuất kinh doanh. Vì vậy, tiền lương được tính toán và quản lý chặt chẽ. Đối với người lao động, tiền lương là bộ phận thu nhập từ quá trình lao động, ảnh hưởng trực tiếp đến mức sống, khả năng tái sản xuất sức lao động của họ. Phấn đấu nâng cao tiền lương trên cơ sở nâng cao năng suất lao động là mục đích của cả doanh nghiệp và người lao động. Mục đích này tạo động lực để phát triển doanh nghiệp và nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ thuật và khả năng lao động của người lao động, góp phần phát triển kinh tế, xã hội quốc gia. Đây cũng chính là điểm hội tụ của những lợi ích (trực tiếp và gián tiếp, trước mắt và lâu dài) của người lao động, doanh nghiệp và nhà nước.

Ngoài ra, theo CIEM, Trung tâm Thông tin – Tư liệu, lương là động lực thúc đẩy tăng trưởng bền vững: Tiền lương là một bộ phận của thu nhập quốc dân được Nhà nước phân phối cho người lao động, nó chịu ảnh hưởng của một loạt nhân tố: Trình độ phát triển sản xuất, quan hệ giữa tích lũy và tiêu dùng trong từng thời kỳ và chính sách của Nhà nước thực hiện các nhiệm vụ kinh tế, chính trị trong thời kỳ đó. Như vậy tiền lương của người lao động còn phụ thuộc vào hoàn cảnh kinh tế, xã hội của Đất nước. Nếu điều kiện kinh tế phát triển cùng với tiến bộ khoa học kỹ thuật thì năng suất lao động tăng lên, đồng nghĩa với việc tiền lương và thu nhập của người lao động cũng tăng. Từ đó, người lao động càng có thêm động lực để không ngừng phấn đấu, cải thiện và bổ sung các kỹ năng cần thiết, phát huy tốt hơn nguồn lực con người – nhân tố chủ đạo đảm bảo phát triển bền vững. Tiền lương và thu nhập có mối quan hệ mật thiết và tác động đa chiều với tăng trưởng kinh tế, cũng như nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước. Tiền lương có vai trò quan trọng trong việc xây dựng một nền công vụ chuyên nghiệp, hiệu quả và trung thực. Chính sách tiền lương có ý nghĩa kinh tế-xã hội quan trọng. Tăng lương hợp lý có thể coi là biện pháp kích cầu lành mạnh.

1.2. Kết quả hoạt động kinh doanh

1.2.1. Khái niệm, ý nghĩa kết quả hoạt động kinh doanh

Khái niệm

Theo Điều 68 thông tư 133/2016/TT-BTC và Điều 96 thông tư 200/2014/TT-BTC, kết quả kinh doanh là kết quả cuối cùng của hoạt động sản xuất kinh doanh, hoạt động đầu tư tài chính và hoạt động khác trong một thời kỳ nhất định. Biểu hiện của kết quả kinh doanh là số lãi (hoặc số lỗ).

Kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp bao gồm: Kết quả hoạt động sản xuất, kinh doanh, kết quả hoạt động tài chính và kết quả hoạt động khác.

- Kết quả hoạt động sản xuất, kinh doanh: số chênh lệch giữa doanh thu thuần và trị giá vốn hàng bán (Gồm cả sản phẩm, hàng hoá, bất động sản đầu tư và dịch vụ, giá thành sản xuất của sản phẩm xây lắp, chi phí liên quan đến hoạt động kinh doanh bất động sản đầu tư, như: chi phí khấu hao, chi phí sửa chữa, nâng cấp, chi phí cho thuê hoạt động, chi phí thanh lý, nhượng bán bất động sản đầu tư), chi phí bán hàng và chi phí quản lý doanh nghiệp.

- Kết quả hoạt động tài chính: số chênh lệch giữa thu nhập của hoạt động tài chính và chi phí hoạt động tài chính.

- Kết quả hoạt động khác: số chênh lệch giữa các khoản thu nhập khác và các khoản chi phí khác và chi phí thuế thu nhập doanh nghiệp.

Ý nghĩa

Trong nền kinh tế thị trường hiện nay, vấn đề mà các doanh nghiệp luôn quan tâm là làm thế nào để hoạt động kinh doanh có hiệu quả cao nhất (tối đa hoá lợi nhuận và tối thiểu hóa rủi ro). Các yếu tố doanh thu, thu nhập khác, chi phí, lợi nhuận là các chỉ tiêu phản ánh tình hình kinh doanh của doanh nghiệp. Do đó doanh nghiệp cần kiểm tra doanh thu, chi phí, phải biết kinh doanh mặt hàng nào, mở rộng sản phẩm nào, hạn chế sản phẩm nào để có thể đạt được kết quả cao nhất. Như vậy, hệ thống kế toán nói chung và kế toán xác định kết quả hoạt động kinh doanh nói riêng đóng vai trò quan trọng trong việc tập hợp ghi chép các số liệu về tình hình hoạt động của Doanh nghiệp, qua đó cung cấp được những thông tin cần thiết giúp cho chủ DN và giám đốc điều hành có thể phân tích, đánh giá và lựa chọn phương án kinh doanh, phương án đầu tư có hiệu quả nhất. Việc tổ chức công tác kế toán xác định kết quả hoạt động kinh doanh một cách khoa học, hợp lý và phù hợp với điều kiện cụ thể của DN

có ý nghĩa quan trọng trong việc thu thập, xử lý và cung cấp thông tin cho chủ DN, giám đốc điều hành, các cơ quan chủ quản, quản lý tài chính, thuế…để lựa chọn phương án kinh doanh có hiệu quả, giám sát việc chấp hành chính sách, chế độ kinh tế, tài chính, chính sách thuế…

1.2.2. Các chỉ tiêu đánh giá kết quả hoạt động kinh doanh

Kết quả kinh doanh của doanh nghiệp có thể được phản ánh thông qua nhiều tiêu chí như Doanh thu, Lợi nhuận trước thuế, Lợi nhuận sau thuế, Tổng tài sản, Kim ngạch Xuất khẩu và nhiều tiêu chí khác. Đối với nhiều doanh nghiệp, Theo Nguyễn Thị Cành và Nguyễn Anh Phong (2019), kết quả hoạt động kinh doanh được đánh giá chi tiết thêm thông qua các chỉ tiêu sau:

Lợi nhuận ròng biên (ROS - Return on sales)

Lợi nhuận ròng biên (ROS) được tính bằng cách lấy Lợi nhuận sau thuế chia cho Doanh thu thuần.

$$ROS = \frac{\text{Lợi nhuận sau thuế}}{\text{Doanh thu thuần}} \qquad \text{Công thức (1.1.)}$$

Chỉ tiêu này cho biết với một đồng doanh thu thuần từ bán hàng và cung cấp dịch vụ sẽ tạo ra bao nhiêu đồng lợi nhuận.

Tỷ suất này càng lớn thì hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp càng cao.

Tỷ suất sinh lời trên tổng tài sản (ROA – Return on Total Asset)

Tỷ suất sinh lời trên tổng tài sản (ROA) được tính bằng cách lấy Lợi nhuận sau thuế chia cho Tổng tài sản.

$$ROA = \frac{\text{Lợi nhuận sau thuế}}{\text{Tổng tài sản}} \qquad \text{(Công thức 1.2)}$$

Chỉ tiêu ROA thể hiện tính hiệu quả của quá trình tổ chức, quản lý hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Kết quả chỉ tiêu cho biết bình quân cứ một đồng tài sản được sử dụng trong quá trình sản xuất kinh doanh thì tạo ra được bao nhiêu đồng lợi nhuận.

Tỷ suất này càng lớn thì hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp càng cao.

Tỷ suất sinh lời trên vốn chủ sở hữu (ROE – Return on Equyty)

Tỷ suất sinh lời trên vốn chủ sở hữu (ROE) được tính bằng cách lấy Lợi nhuận sau thuế chia cho Vốn chủ sở hữu.

$$ROE = \frac{\text{Lợi nhuận sau thuế}}{\text{Vốn chủ sở hữu}}$$ Công thức (1.3.)

Chỉ tiêu ROE cho biết số lợi nhuận được thu về cho các chủ sở hữu doanh nghiệp sau khi họ đầu tư một đồng vốn vào sản xuất kinh doanh.

Tỷ suất này càng lớn thì hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp càng cao. Vấn đề lưu ý khi tính toán hai chỉ tiêu ROA và ROE là có thể số liệu

Tổng tài sản và Vốn chủ sở hữu tại thời điểm cuối kỳ không phải là con số đại diện nên nó không phản ánh đúng thực chất tình hình tài chính của doanh nghiệp trong cả một thời kỳ. Vì vậy, người ta thường sử dụng các chỉ tiêu Tổng tài sản bình quân và Vốn chủ sở hữu bình quân (nếu có thể) khi tính toán ROA và ROE: Số trung bình = (số đầu kỳ + số cuối kỳ)/2.

1.3. Ảnh hưởng của tiền lương tới kết quả hoạt động kinh doanh

Tiền lương có vai trò quan trọng đối với người lao động và cả doanh nghiệp. Tiền lương có tác dụng bù đắp lại sức lao động cho người lao động. Đồng thời, tiền lương cũng có tác dụng to lớn trong động viên khuyến khích người lao động yên tâm làm việc. Người lao động chỉ có thể yên tâm dồn hết sức mình cho công việc nếu công việc ấy đem lại cho họ một khoản đủ để trang trải cuộc sống. Thực tế hiện nay tiền lương được coi như một thước đo chủ yếu về trình độ lành nghề và thâm niên nghề nghiệp. Vì thế, người lao động rất tự hào về mức lương cao, muốn được tăng lương, mặc dù tiền lương có thể chỉ chiếm một phần nhỏ trong tổng thu nhập của họ.

Đối với doanh nghiệp, tiền lương được coi là một bộ phận của chi phí sản xuất. Vì vậy, chi cho tiền lương là chi cho đầu tư phát triển. Hay tiền lương là một

đòn bẩy quan trọng để nâng cao hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp. Mặt khác tổ chức tiền lương trong doanh nghiệp công bằng và hợp lý sẽ góp phần duy trì, củng cố và phát triển lực lượng lao động của mình.

Các doanh nghiệp thường có những quan điểm, những mục tiêu khác nhau trong hệ thống thù lao, nhưng nhìn chung, mục tiêu của hệ thống thù lao nhằm vào 2 vấn đề chính đó là: Hệ thống thù lao để thu hút và gìn giữ người lao động giỏi; Hệ thống thù lao tạo động lực cho người lao động. Để đạt được 2 mục tiêu cơ bản này, doanh nghiệp phải xây dựng hệ thống thù lao hợp lý. Đó là sự kết hợp các yêu cầu đối với một hệ thống thù lao và sự tuân thủ các nguyên tắc trả lương.

1.3.1. Ảnh hưởng tích cực

Tiền lương có thể có tác động tích cực đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp, theo lý thuyết về tiền lương hiệu quả. Tiền lương cao hơn có thể làm tăng năng suất lao động, đồng thời giảm tỷ lệ luân chuyển nhân viên.

Xem hợp đồng lao động là mối quan hệ tương hỗ, mô hình tiền lương hiệu quả của Akerlof (1982) tập trung vào khía cạnh xã hội của tiền lương, trong đó cho rằng nỗ lực của cá nhân có thể phụ thuộc không chỉ vào giá trị tiền tệ của tiền lương mà còn phụ thuộc vào sự công bằng của tiền lương được xác định bởi các chuẩn mực xã hội. Khái niệm công bằng không dựa trên các tiêu chuẩn tuyệt đối, mà là các tiêu chuẩn ‘được nhận thức’, xuất phát từ việc so sánh tình hình của một người với tình hình của các cá nhân khác, bao gồm cả nhân viên làm việc trong các công ty khác cũng được xem xét để so sánh.

Tóm lại, cơ chế này có thể được hiểu như một sự trao đổi quà tặng giữa người sử dụng lao động và người lao động: nhân viên được thưởng mức lương cao hơn và có được các quy định làm việc khoan dung hơn, từ đó công ty được đáp lại bằng các nỗ lực làm việc cao hơn, điều này cuối cùng dẫn đến kết quả hoạt động kinh doanh của công ty tốt hơn.

Từ quan điểm của người sử dụng lao động, mô hình trốn tránh được thiết lập bởi Shapiro và Stiglitz (1984) cho thấy rằng người lao động có lợi thế về thông tin

so với người sử dụng lao động về hiệu quả hoạt động của chính họ. Điều này gây khó khăn cho người sử dụng lao động trong việc đo lường nỗ lực của nhân viên và người sau có thể có động cơ để trốn tránh hoặc gian lận (làm ít công việc hơn so với thỏa thuận). Để ngăn chặn xu hướng này và khiến nhân viên làm việc năng suất hơn, các công ty đồng ý trả lương cao hơn mức bù trừ thị trường. Do lương cao hơn, thất nghiệp là một kết quả không thể tránh khỏi, đây là một hình phạt bổ sung để ngăn chặn những người gian lận, những người không chỉ mất tiền đóng bảo hiểm mà còn có thể mất công việc mà họ đang làm.

Tương tự, mô hình luân chuyển lao động được phát triển bởi Salop (1979) giả định rằng các công ty có thể trả lương cao hơn trong trường hợp chi phí luân chuyển quá cao. Nhân viên sẽ ít nghỉ việc nếu lương cao. Trong cả hai mô hình nêu trên, tiền lương đóng vai trò như một công cụ khuyến khích người sử dụng lao động để tránh những kết quả không mong muốn xảy ra, có thể ảnh hưởng đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.

Từ quan điểm của người lao động, mô hình lựa chọn bất lợi của Weiss (1980) tiếp cận tiền lương thông qua chất lượng của người lao động. Khi nhân viên sở hữu kiến thức vượt trội hơn về trình độ năng lực của bản thân, họ sẽ lựa chọn các công ty có mức lương cao hơn với cùng một công việc.

Kết quả là, doanh nghiệp trả lương thấp hơn sẽ không thể thu hút lao động chất lượng cao, do đó làm giảm năng suất và kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp thấp.

Tóm lại, các mô hình tiền lương hiệu quả trên giải thích mức lương cao hơn trên cơ sở các doanh nghiệp chấp nhận trả lương cao hơn để giảm tình trạng trốn việc và bỏ việc, nhằm thu hút lực lượng lao động có chất lượng trên trung bình cũng như để tăng năng suất. Do đó, mức lương cao hơn có thể được giả định là một cách an toàn để tác động tích cực đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.

1.3.2. Ảnh hưởng tiêu cực

Hầu hết các tác động tiêu cực đến từ lập luận rằng tiền lương là chi phí chính

của các công ty, do đó việc tăng lương có thể làm giảm lợi nhuận của công ty.

Theo Eurostat (2017), tiền lương là một thành phần chính của chi phí lao động, trong đó chi phí này "không chỉ bao gồm tiền lương và tiền công trả cho người lao động mà còn cả các chi phí ngoài lương, chủ yếu là các khoản đóng góp xã hội mà người sử dụng lao động phải trả.

Như vậy, tiền lương là yếu tố then chốt quyết định đến năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp. Việc tăng lương mà không tăng năng suất tương ứng sẽ có xu hướng làm mất khả năng cạnh tranh, điều này sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến sự tồn tại của các công ty. Đặc biệt là từ quy định của mức lương tối thiểu, khi mức tăng này không phải do doanh nghiệp tự quyết định mà tuân theo luật lao động. Từ lâu, người ta đã lập luận rằng luật tiền lương tối thiểu có thể có những tác động tiêu cực đặc biệt đến các doanh nghiệp nhỏ, do ở các doanh nghiệp này có nhiều khả năng mức lương thấp hơn so với các doanh nghiệp lớn hơn. Mức lương tối thiểu thường bị chỉ trích là áp đặt không chính đáng đối với các doanh nghiệp nhỏ vì chúng làm tăng chi phí tiền lương của các doanh nghiệp trong khi lợi ích về năng suất vẫn không rõ ràng (ILO, 2013).

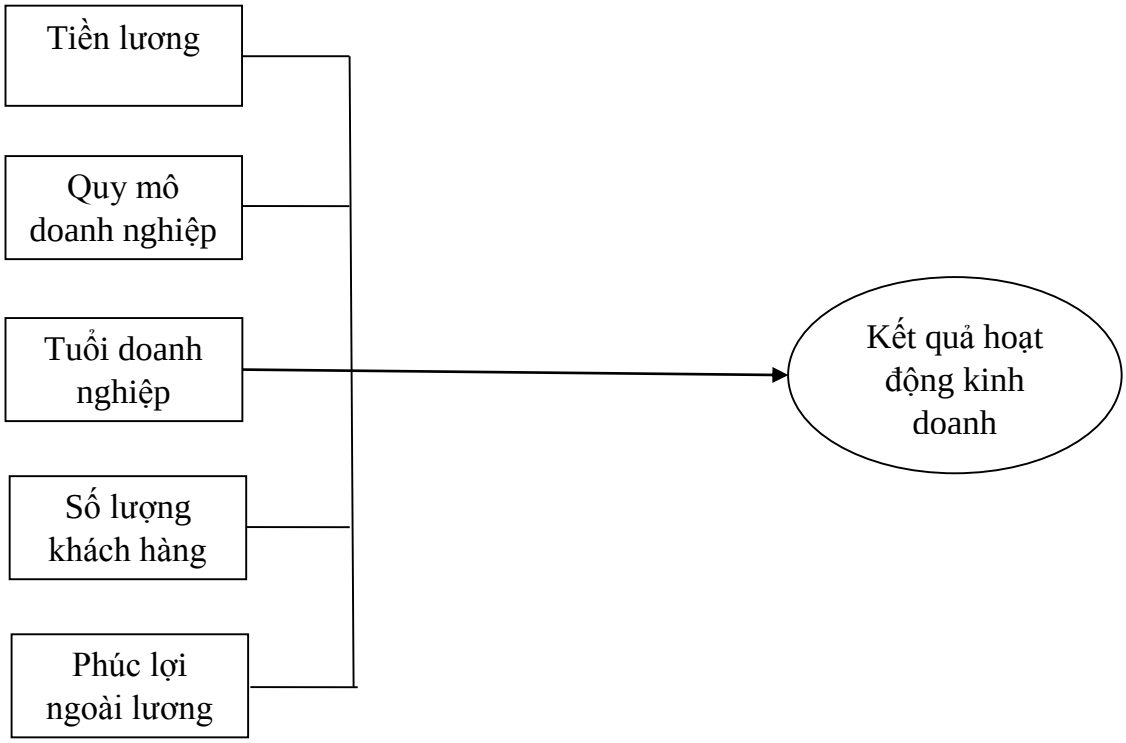
Tóm lại, trong khi các tài liệu lý thuyết về tác động tích cực của tiền lương đối với kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp là phổ biến, thì tác động tiêu cực còn rất ít.

1.4. Mô hình nghiên cứu thực nghiệm về tác động của tiền lương tới kết quả hoạt động kinh doanh

1.4.1. Một số mô hình tham khảo

Theo Cao Thi Hong Vinh (2018), tiền lương là một trong những yếu tố ảnh hưởng đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp, cần được đặc biệt quan tâm và nghiên cứu sâu. Tuy nhiên, các nghiên cứu về tác động trực tiếp của tiền lương cấp doanh nghiệp đối với kết quả hoạt động kinh doanh của các DNNVV vẫn còn hạn chế và rời rạc, đặc biệt là ở Việt Nam. Mục đích của nghiên cứu là xác định ảnh hưởng của tiền lương đối với kết quả hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp vừa và nhỏ Việt Nam bằng cách sử dụng dữ liệu bảng trong giai đoạn 2009-2015.

Hình 1.1: Mô hình nghiên cứu về ảnh hưởng của tiền lương tới kết quả hoạt động kinh doanh



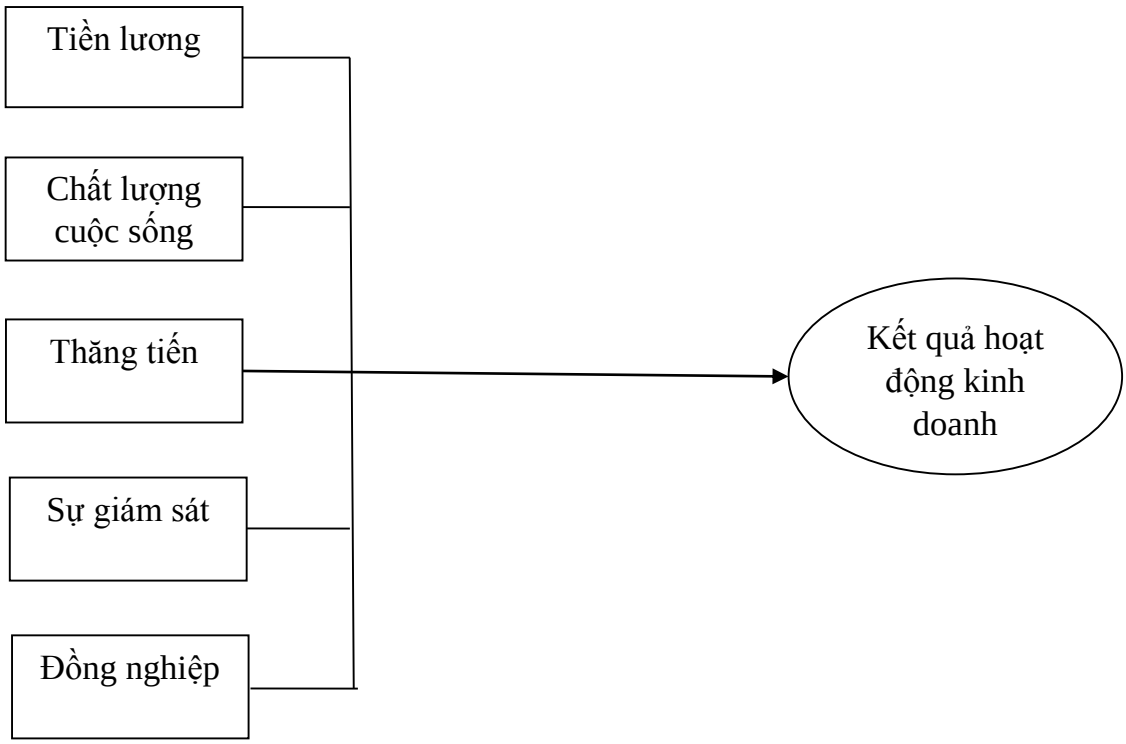
Nguồn: Vinh và cộng sự, 2018

Phát hiện của nghiên cứu cho thấy tác động tích cực và đáng kể của tiền lương đến lợi nhuận ròng của các DNNVV. Kết quả này vẫn nhất quán ngay cả khi các khoản trợ cấp ngoài lương khác nhau được cộng thêm hoặc xem xét các mẫu phụ ở ba miền Bắc, Trung, Nam. Hơn nữa, biến kiểm soát của quy mô doanh nghiệp cũng tác động tích cực đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp, trong khi độ tuổi doanh nghiệp và mạng lưới khách hàng không có ý nghĩa thống kê. Khi xem xét kỹ hơn về các lợi ích phụ, nghiên cứu cho thấy không có tác động đáng kể nào của các biến số ngoài tiền lương đối với kết quả hoạt động của công ty nói chung, ngoại trừ chi phí thôi việc. Ngoài ra, tác động giữa các vùng mang lại kết quả khác nhau vì chi trả thôi việc vẫn là lợi ích quan trọng ở miền Bắc, trong khi ở miền Trung là lương rủi ro và miền Nam là nghỉ ốm.

Md Murad Miah (2018) nghiên cứu đề tài: “The impact of employee job satisfaction toward organizational performance: A study of private sector employees

in Kuching, East Malaysia", tác giả đã phân tích tác động của sự hài lòng trong công việc của nhân viên đến hiệu quả hoạt động của các doanh nghiệp tư nhân ở Kuching, Đông Malaysia. Trọng tâm trong nghiên cứu này là khám phá loại sự hài lòng (nội tại hoặc bên ngoài) mà nhân viên mong đợi hơn ở doanh nghiệp. Ngoài ra, nghiên cứu này cũng xác định sự hài lòng trong công việc dựa trên giới tính, độ tuổi và vị trí của lĩnh vực công việc. Cụ thể, có 5 nhân tố về sự hài lòng của nhân viên ảnh hưởng đến kết quả hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp tư nhân ở Kuching bao gồm: (1) Tiền lương; (2) Chất lượng cuộc sống; (3) Thăng tiến; (4) Sự giám sát; (5) Đồng nghiệp.

Hình 1.2: Mô hình nghiên cứu về ảnh hưởng của sự hài lòng của nhân viên tới kết quả hoạt động kinh doanh

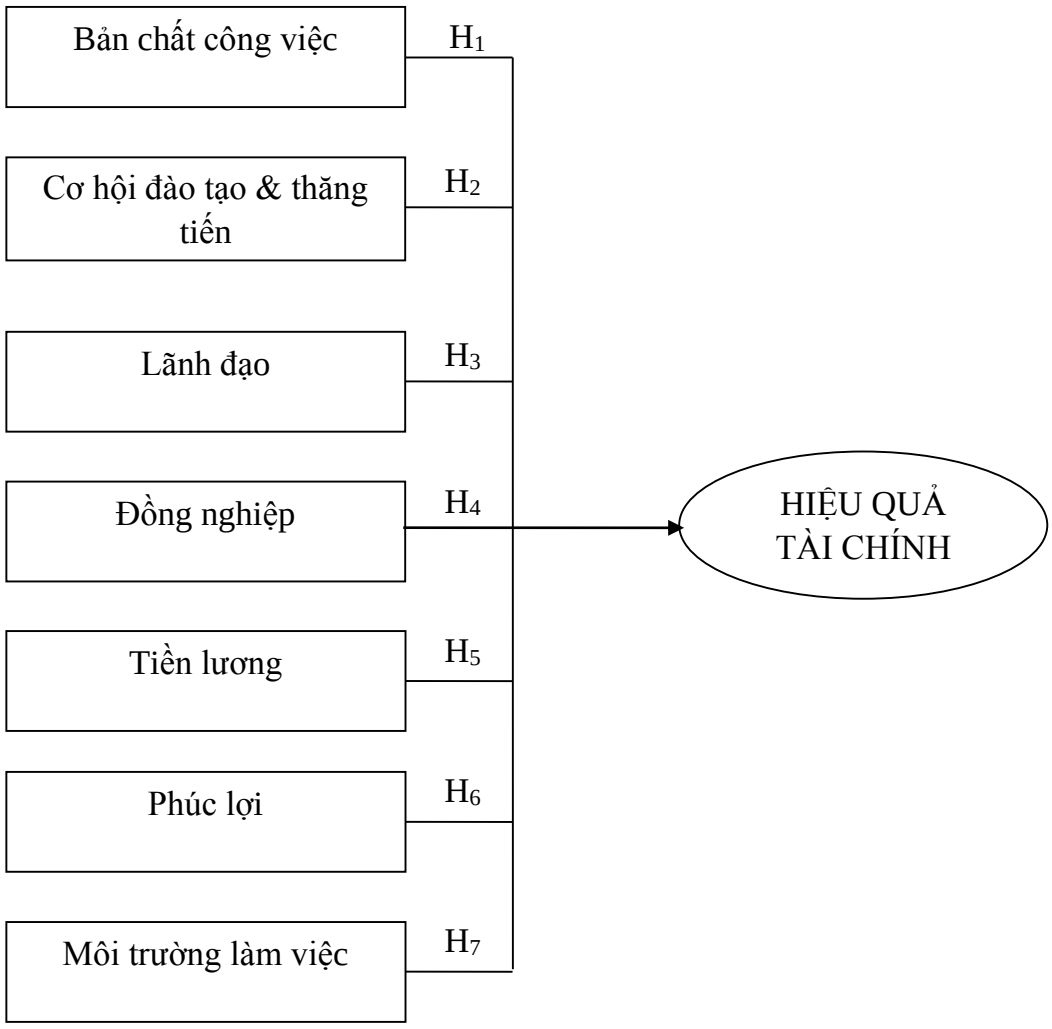


Nguồn: Md Murad Miah (2018)

Đỗ Anh Khiêm (2020) nghiên cứu đề tài: "Đánh giá mức độ hài lòng của nhân viên đến hiệu quả tài chính tại ngân hàng TMCP Phương Đông (OCB)", tác giả đã phân tích tác động của nhận thức của nhân viên về chất lượng dịch vụ nội bộ đến hiệu quả tài chính tại ngân hàng TMCP Phương Đông. Mục đích của nghiên cứu này là

đánh giá mức độ hài lòng của nhân viên đến hiệu quả tài chính tại Ngân hàng TMCP Phương Đông (Ngân hàng OCB - khu vực Mekong), từ đó đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao mức độ hài lòng của nhân viên và hiệu quả tài chính tại Ngân hàng TMCP Phương Đông trong tương lai. Kết quả nghiên cứu cho thấy, có 7 nhân tố về nhận thức của nhân viên về chất lượng dịch vụ nội bộ ảnh hưởng đến hiệu quả tài chính tại Ngân hàng TMCP Phương Đông bao gồm: (1) Tiền lương; (2) Bản chất công việc; (3) Cơ hội đào tạo & thăng tiến; (4) Lãnh đạo; (5) Đồng nghiệp; (6) Phúc lợi; và (7) Môi trường làm việc.

Hình 1.3: Mô hình nghiên cứu về nhận thức của nhân viên về chất lượng dịch vụ nội bộ ảnh hưởng đến hiệu quả tài chính



Nguồn: Đỗ Anh Khiêm (2020)

Tóm tắt các nhân tố ảnh hưởng kết quả hoạt động kinh doanh

Từ kết quả nghiên cứu của các nghiên cứu có liên quan; mô hình, lý thuyết về tác động của tiền lương đến kết quả hoạt động kinh doanh được trình bày ở trên. Có thể tóm tắt các nhân tố ảnh hưởng kết quả hoạt động kinh doanh như sau:

Bảng 1.1: Tóm tắt các nhân tố ảnh hưởng kết quả hoạt động kinh doanh

STT	Nhân tố	Vinh và cộng sự, 2018	Md Murad Miah (2018)	Đỗ Anh Khiêm (2020)	Đề xuất cho mô hình nghiên cứu	Lý do loại
1	Tiền lương	X	X	X	X	
2	Bản chất công việc			X	X	
3	Cơ hội đào tạo & thăng tiến		X	X	X	
4	Lãnh đạo			X	X	
5	Đồng nghiệp		X	X	X	
6	Phúc lợi	X		X	X	
7	Môi trường làm việc			X	X	
8	Quy mô doanh nghiệp	X			X	
9	Tuổi doanh nghiệp	X			X	
10	Số lượng khách hàng	X			X	
11	Sự giám sát		X			Tương đồng với biến Lãnh đạo
12	Chất lượng cuộc sống		X			Tương đồng với biến Lương, Phúc lợi

Nguồn: Tổng hợp của tác giả

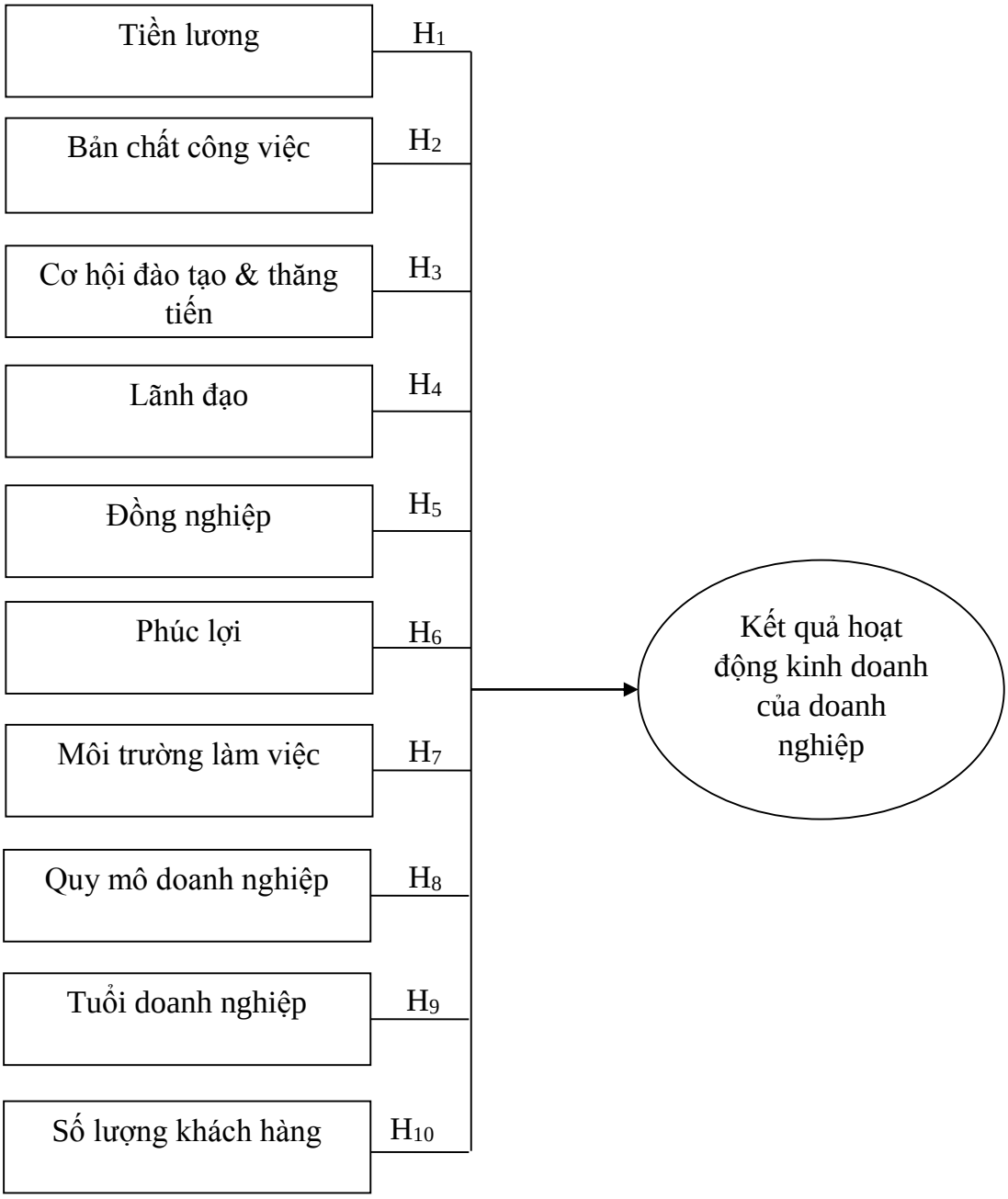
1.4.2. Mô hình nghiên cứu đề xuất và các giả thuyết

Mô hình nghiên cứu đề xuất

Dựa trên phân tích các mô hình nghiên cứu trước đây và xem xét thực trạng của DNNVV tại Việt Nam, kết quả hoạt động kinh doanh của DNNVV đều chịu tác động bởi cả những yếu tố bên ngoài và bên trong doanh nghiệp. Ngoài ra, đặc điểm của chủ doanh nghiệp cũng ảnh hưởng đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.

Đối với yếu tố bên ngoài doanh nghiệp, có khá nhiều yếu tố vĩ mô ảnh hưởng đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp. Tuy nhiên, nghiên cứu này thực hiện trong điều kiện đối với các doanh nghiệp nhỏ và vừa và trong giới hạn nghiên cứu của mình, đề tài chỉ tập trung vào phân tích ảnh hưởng của tiền lương tới kết quả hoạt động kinh doanh của các DNNVV, do đó để đơn giản trong việc đo lường các biến trong mô hình nghiên cứu, tác giả đề xuất mô hình cho đề tài nghiên cứu sự ảnh hưởng của Tiền lương đến kết quả hoạt động kinh doanh của các DNNVV tại Việt Nam như hình 2.4 gồm 10 nhân tố ảnh hưởng: *(1) Tiền lương; (2) Bản chất công việc; (3) Cơ hội đào tạo & thăng tiến; (4) Lãnh đạo; (5) Đồng nghiệp; (6) Phúc lợi; (7) Môi trường làm việc; (8) Quy mô doanh nghiệp; (9) Tuổi doanh nghiệp; (10) Số lượng khách hàng.* Đây là những nhân tố chủ quan xảy ra trong quá trình làm việc, có ý nghĩa và giá trị thực tiễn lớn hơn cho đề tài nghiên cứu nhằm đưa ra được những giải pháp phù hợp cho các DNNVV Việt Nam.

Hình 1.4: Mô hình nghiên cứu đề xuất



Nguồn: Đề xuất của tác giả

Các giả thuyết nghiên cứu

- Giả thuyết H1: **Tiền lương** tác động tích cực đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.

- Giả thuyết H2: **Bản chất công việc** tác động tích cực đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.

- Giả thuyết H3: **Cơ hội đào tạo & thăng tiến** tác động tích cực đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.

- Giả thuyết H4: **Lãnh đạo** tác động tích cực đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.

- Giả thuyết H5: **Đồng nghiệp** tác động tích cực đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.

- Giả thuyết H6: **Phúc lợi** tác động tích cực đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.

- Giả thuyết H7: **Môi trường làm việc** tác động tích cực đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.

- Giả thuyết H8: **Quy mô doanh nghiệp** tác động tích cực đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.

- Giả thuyết H9: **Tuổi doanh nghiệp** tác động tích cực đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.

- Giả thuyết H10: **Số lượng khách hàng** tác động tích cực đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.

1.5. Khái quát về các doanh nghiệp nhỏ và vừa

1.5.1. Khái niệm

DNNVV là khái niệm được các quốc gia sử dụng để phân loại doanh nghiệp theo quy mô. Do điều kiện phát triển, chính sách và khả năng trợ giúp cho các DNNVV của mỗi nước là khác nhau nên tiêu chí để phân loại DNNVV ở các nước cũng khác nhau. Có nước chỉ dùng một tiêu chí nhưng cũng có nhiều nước sử dụng đồng thời hai hoặc nhiều tiêu chí để phân loại DNNVV. Thông thường, các nước có trình độ phát triển cao thì giới hạn quy định chỉ tiêu quy mô lớn hơn so với các nước có trình độ phát triển thấp. Trong một quốc gia khái niệm DNNVV cũng không cố

định mà có thể thay đổi theo từng giai đoạn phát triển kinh tế - xã hội nhất định.

Ở Việt Nam, tiêu chí phân loại DNNVV cũng đã có 2 lần thay đổi: vào năm 2001, lần đầu tiên tiêu chí phân loại DNNVV được đưa ra một cách cụ thể xác định tại Nghị định số 90/2001/NĐ-CP ngày 23 tháng 11 năm 2001 và lần thứ 2 tại Nghị định số 56/2009/NĐ-CP ngày 30 tháng 6 năm 2009. Hiện nay DNNVV ở Việt Nam được xác định theo Nghị định số 56/2009/NĐ-CP "là cơ sở đã đăng ký kinh doanh theo quy định pháp luật, được chia thành 3 cấp: siêu nhỏ, nhỏ, vừa theo quy mô tổng nguồn vốn (tổng nguồn vốn tương đương tổng tài sản được xác định trong bảng cân đối kế toán của doanh nghiệp) hoặc số lao động bình quân năm (tổng nguồn vốn là tiêu chí ưu tiên)". Bảng 1.2 khái quát tiêu chí phân loại DNNVV hiện nay ở nước ta theo Nghị định 56/2009/NĐ-CP.

Bảng 1.2: Tiêu chí phân loại doanh nghiệp nhỏ và vừa

Quy mô / **Khu vực**	**Doanh nghiệp siêu nhỏ**	**Doanh nghiệp nhỏ**		**Doanh nghiệp vừa**	
	Số lao động	**Tổng nguồn vốn**	**Số lao động**	**Tổng nguồn vốn**	**Số lao động**
I. Nông, lâm nghiệp và thủy sản	10 người trở xuống	20 tỷ đồng trở xuống	Từ trên 10 người đến 200	Từ trên 20 tỷ đồng đến 100 tỷ	Từ trên 200 người đến 200 người
II. Công nghiệp và xây dựng	10 người trở xuống	20 tỷ đồng trở xuống	Từ trên 10 người đến 200	Từ trên 200 tỷ đồng đến dưới 100 tỷ	Từ trên 200 người đến
III. Thương mại và dịch vụ	10 người trở xuống	10 tỷ đồng trở xuống	Từ trên 10 người đến 50	Từ trên 10 tỷ đồng đến 50 tỷ	Từ trên 50 người đến 100 người

(Nguồn: Nghị định số 56/2009/NĐ-CP ngày 30/06/2009 của Chính Phủ)

Luật Hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa số 04/2014/QH14 được Quốc hội thông qua ngày 12/06/2017 có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2018 tiêu chỉ xác định DNNVV như sau: "bao gồm doanh nghiệp siêu nhỏ, doanh nghiệp nhỏ và doanh nghiệp vừa, có số lao động tham gia BHXH bình quân năm không quá 200 người và đáp ứng một trong hai tiêu chí sau đây: a) Tổng nguồn vốn không quá 100 tỷ đồng; b) Tổng doanh thu của năm trước liền kề không vượt quá 300 tỷ đồng.

1.5.2. Đặc điểm

Đặc điểm của các DNNVV xuất phát trước hết từ chính quy mô doanh nghiệp. Cũng như các DNNVV trên thế giới, với quy mô nhỏ, DNNVV Việt Nam cũng có những đặc điểm tương tự như các quốc gia khác. Những đặc điểm cơ bản của các DNNVV Việt Nam thể hiện ở các điểm sau:

- Là những doanh nghiệp có quy mô vốn và lao động nhỏ, đây thường là những doanh nghiệp khởi sự thuộc khu vực kinh tế tư nhân.

- Khả năng quản lý hạn chế: các chủ doanh nghiệp thường là những kỹ sư hoặc kỹ thuật viên tự đứng ra thành lập và vận hành doanh nghiệp . Họ vừa là người quản lý doanh nghiệp, vừa tham gia trực tiếp vào sản xuất nên mức độ chuyên môn trong quản lý không cao (Hải & Lộc, 2013). Đôi khi, việc tách bạch giữa các bộ phận không rõ ràng, những người quản lý các bộ phận cũng thường tham gia trực tiếp vào quá trình sản xuất. Phần lớn những người chủ doanh nghiệp đều không được đào tạo qua một khóa quản lý chính quy nào, thậm chí chưa qua một khóa đào tạo nào.

- Trình độ tay nghề của người lao động thấp: Do hạn chế về tài chính, các chủ DNNVV không đủ khả năng cạnh tranh với các doanh nghiệp lớn trong việc thuê những người lao động có tay nghề cao. Người lao động ít được đào tạo, đào tạo lại vì vậy trình độ thấp và kỹ năng thấp. Mặc khác, sự không ổn định và cơ hội phát triển thấp khi làm việc cho các DNNVV làm cho người lao động có kỹ năng, có tay nghề cao không muốn làm việc cho khu vực này (Lê Xuân Bá và cộng sự, 2006).

- Khả năng về công nghệ thấp do không đủ tài chính cho nghiên cứu triển khai, nhiều DNNVV có những sáng kiến tiên tiến nhưng không đủ tài chính cho việc nghiên cứu triển khai nên không thể áp dụng công nghệ mới vào sản xuất kinh doanh hoặc bị các doanh nghiệp lớn mua lại với giá rẻ. Tuy nhiên, các DNNVV rất linh hoạt trong việc thay đổi công nghệ sản xuất do giá trị dây chuyền công nghề thường thấp và họ thường có những sáng kiến đổi mới công nghệ phù hợp với quy mô của từng doanh nghiệp , từ đó tạo nên sự khác biệt về sản phẩm để các DNNVV có thể tồn tại trên thị trường.

- Các DNNVV Việt Nam thường sử dụng chính những diện tích đất riêng của

mình làm mặt bằng sản xuất, kinh doanh và rất khó thuê ược các mặt bằng sản xuất. Vì vậy, các doanh nghiệp này rất khó khăn trong việc mở rộng sản xuất kinh doanh khi quy mô doanh nghiệp được mở rộng (Lê Xuân Bá và cộng sự, 2006).

- Khả năng tiếp cận thị trường kém, đặc biệt đối với thị trường nước ngoài do hạn chế về mặt tài chính để đầu tư cho các hoạt động marketing và chưa có nhiều khách hàng truyền thống.

CHƯƠNG 2: PHÂN TÍCH ẢNH HƯỞNG CỦA TIỀN LƯƠNG TỚI KẾT QUẢ HOẠT ĐỘNG KINH DOANH CỦA CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA TẠI VIỆT NAM

2.1. Thực trạng tiền lương và kết quả hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Việt Nam

2.1.1. Thực trạng lao động và tiền lương

Các DNNVV chiếm 95% tổng số DN, đóng góp 45% vào GDP, 31% tổng số thu ngân sách hàng năm và thu hút hơn 5 triệu lao động. Dịch Covid 19 đã đẩy cộng đồng DNNVV lâm vào khó khăn, nhiều đơn vị nguy cơ phá sản. Theo số liệu của phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) tính đến ngày 31/12/2019, cả nước có 758.610 DN đang hoạt động, trong đó doanh nghiệp nhỏ và vừa (DNNVV) chiếm trên 95%. Các DNNVV đóng góp tới 45% vào GDP, 31% vào tổng số thu ngân sách hàng năm và thu hút hơn 5 triệu lao động.

Bảng 2.1: Tình hình lao động và biến động lao động của các DNNVV trong mẫu nghiên cứu tại TP Hồ Chí Minh

	Số mẫu	Nhỏ nhất	Lớn nhất	Trung bình	Độ lệch chuẩn
I. Số lượng lao động	**200**	**10**	**300**	**62,05**	**71,665**
Lãnh đạo, quản lý	200	1	34	4,32	4,880
Chuyên viên	200	0	45	4,56	7,785
Nhân viên văn phòng	200	1	30	4,55	5,242
Nhân viên KD	200	0	30	2,94	5,832
Nhân viên phục vụ	200	1	10	2,03	1,795
Công nhân	200	4	263	46,17	58,093
CN không có tay nghề	200	0	240	25,38	41,602
Học việc	200	1	6	3,50	2,887
II. Số lượng lao động nữ	**200**	**0**	**385**	**42,26**	**66,866**

	Số mẫu	Nhỏ nhất	Lớn nhất	Trung bình	Độ lệch chuẩn
Nữ lãnh đạo, quản lý	200	0	20	1,95	2,632
Nữ chuyên viên	200	1	25	4,28	5,222
Nữ nhân viên văn phòng	200	1	22	3,47	4,084
Nữ nhân viên KD	200	0	21	1,38	2,719
Nữ nhân viên phục vụ	200	1	10	1,84	1,746
Nữ công nhân	200	0	266	21,74	41,978
Nữ CN không có tay nghề	200	0	263	21,07	41,197
Nữ học việc	200	0	147	11,83	23,234
III. Tuyển dụng 2020	**200**	**1**	**100**	**9,34**	**12,474**
IV. Nghỉ việc 2020	**200**	**0**	**51**	**5,43**	**7,590**
Tự nghỉ việc	200	0	50	3,69	7,283
Bị đuổi việc	200	1	20	5,07	4,837
Nghỉ hưu	200	1	15	3,88	4,660
Do bệnh	200	1	6	3,20	2,150
Do chết	200				
Lý do khác	200	1	15	4,40	4,051

Nguồn: số liệu tổng hợp từ điều tra của tác giả

Qua khảo sát 200 DNNVV tại Tp.Hồ Chí Minh cho thấy, năm 2020 số lượng lao động của các DNNVV tại đây bình quân là 62,05 lao động, phần lớn là các DN có số lượng lao động từ 10 đến 100 lao động (chiếm 83,5%), trong đó số lượng lao động chưa có tay nghề bình quân đến 25,38 lao động và số lượng lao động nữ cũng tương đối lớn, bình quan 42,26 lao động. Xét về sự biến động lao động năm 2020 cho thấy, số lượng lao động bình quân tuyển mới trong năm cao hơn số lượng lao động nghỉ việc, chứng tỏ trong năm 2020 các DNNVV tại Tp.Hồ Chí Minh có xu hướng

mở rộng quy mô (bình quân 9,34 lao động tuyển mới và 5,43 lao động nghỉ việc).

Bảng 2.2: Tình hình thu nhập bình quân của người lao động của các DNNVV trong mẫu nghiên cứu tại TP Hồ Chí Minh

	Số mẫu	Nhỏ nhất	Lớn nhất	Trung bình	Độ lệch chuẩn
Thu nhập BQ	200	2.600	11.000	5.719,50	1.528,18
Thu nhập lđ mới	200	2.000	7.700	4.357,00	955,10

Nguồn: số liệu tổng hợp từ điều tra của tác giả

Thực tế kết quả điều tra cho thấy, sau một thời gian điều chỉnh mức lương tối thiểu vùng, nhiều doanh nghiệp đã điều chỉnh chế độ cho người lao động. Hầu hết các DNNVV đã điều chỉnh mức lương thấp nhất trả cho người lao động đã qua đào tạo nghề cao hơn tối thiểu 10% so với lương tối thiểu vùng (thay vì 7% theo Nhà nước quy định), phụ cấp độc hại tối thiểu cao hơn 7% so với công việc bình thường (thay vì 5% theo quy định của Nhà nước). Cụ thể, thu nhập bình quân của người lao động ở các DNNVV tại Tp.Hồ Chí Minh là 5,72 triệu đồng/người/tháng. Đặc biệt, lao động mới cũng có thu nhập bình quân tương đối cao là 4,36 triệu đồng/người/tháng.

2.1.2. Kết quả hoạt động kinh doanh

Trong một nghiên cứu của Ban Kinh tế Trung ương và Cơ quan Phát triển quốc tế Hoa Kỳ (năm 2017) cho rằng, qua 30 năm đổi mới, quy mô của phần lớn các DN tư nhân (DNTN) Việt Nam vẫn chỉ là nhỏ và siêu nhỏ; hiệu suất của khu vực kinh tế này còn thấp và có sự suy giảm. Chỉ số tỷ suất hoàn vốn của các DNTN rất thấp, chỉ bằng 1/5 của DN FDI và gần 1/2 của doanh nghiệp nhà nước (DNNN). Chỉ số lợi nhuận trên vốn chủ sở hữu của DNTN bình quân chỉ đạt 4% so với 16,3% của DN FDI và 11% của DNNN. (TS. Phùng Thế Đông - Học viện Chính sách và Phát triển, 2019).

Xác định vai trò quan trọng của doanh nghiệp nhỏ và vừa đối với nền kinh tế, trong những năm qua, Việt Nam đã có nhiều chính sách hỗ trợ đối tượng này phát triển. Các chính sách được ban hành và triển khai cơ bản đã theo sát yêu cầu thực tế trong ngắn hạn, trước mắt và có tính chiến lược. Cụ thể, phát huy và nâng cao hiệu quả hoạt động DNNVV, Chính phủ đã ban hành nhiều chính sách ưu đãi về thuế, tín

dụng cho DN nói chung, nhất là đối với các DNNVV; tạo nguồn vốn và mặt bằng sản xuất kinh doanh; cung cấp thông tin thị trường và xúc tiến thương mại, nâng cao năng lực quản trị DN, đào tạo nghề cho lao động; đặc biệt là, thành lập Quỹ Hỗ trợ DNNVV… Mặc dù tình hình dịch bệnh Covid19 đã ảnh hưởng tiêu cực đến mọi hoạt động kinh tế xã hội của cả thế giới, tuy nhiên nhờ môi trường kinh doanh thuận lợi từ việc kiểm soát dịch bệnh và những hỗ trợ của Chính Phủ, trong năm 2020 các DNNVV tại Tp.Hồ Chí Minh có kết quả kinh doanh tương đối khả quan (chi tiết tại bảng 2.3).

Bảng 2.3: Kết quả hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp DNNVV trong mẫu nghiên cứu tại TP Hồ Chí Minh

	Số mẫu	Nhỏ nhất	Lớn nhất	Trung bình	Độ lệch chuẩn
Số năm hoạt động	200	9,00	65,00	20,13	7,66
Doanh thu	200	204.400	747.500.000	36.156.824	100.608.647
Chi phí	200	167.400	673.325.000	30.800.732	89.761.678
Chi phí bán hàng & quản lý	200	20.440	74.750.000	3.615.682	10.060.865
Lợi nhuận trước thuế	200	-888.000	23.800.000	1.740.409	3.519.983

Nguồn: số liệu tổng hợp từ điều tra của tác giả

Các DNNVV đã phát triển mạnh mẽ, chiếm tỷ trọng lớn trong tổng số DN. Trong các loại hình sản xuất kinh doanh ở nước ta, hiện nay DNNVV có sức lan tỏa trong mọi lĩnh vực của đời sống kinh tế - xã hội. Trong số 200 doanh nghiệp được khảo sát tại Tp.Hồ Chí Minh thì có đến 173 doanh nghiệp làm ăn có lãi (chiếm 86,5% trong 200 doanh nghiệp được khảo sát). Các doanh nghiệp được khảo sát có doanh thu bình quân là 36,16 tỷ đồng/năm và lợi nhuận trước thuế bình quân là 1,74 tỷ đồng/năm.

Tuy đạt được nhiều thành tựu đáng kể, nhưng sự phát triển của khu vực DNNVV

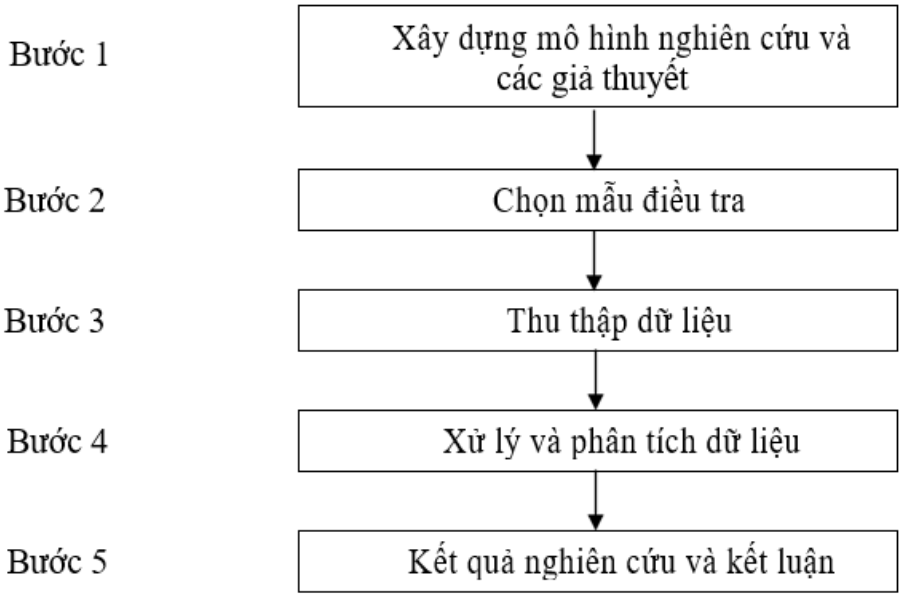
chưa đạt như mong muốn xét từ cả phía Nhà nước và DN, chưa tương xứng với tiềm năng của khu vực này. Theo thống kê, trong Top 10 DN đóng thuế cao nhất, có 5 DN nhà nước (DNNN) và 5 DN vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI), chưa xuất hiện DNNVV nào.

Cũng theo kết quả khảo sát, trong số các DNNVV tại Tp.Hồ Chí Minh, Công ty TNHH chiếm đến 71,5%; trong đó số lượng DN siêu nhỏ và nhỏ chiếm đa số (trên 79%) trong tỷ trọng DN ở cả 3 nhóm ngành nông nghiệp, công nghiệp - xây dựng và thương mại - dịch vụ.

2.2. Phân tích định lượng ảnh hưởng của tiền lương tới kết quả hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Việt Nam

Quy trình nghiên cứu được thể hiện theo các bước trong hình 2.1.

Hình 2.1. Quy trình nghiên cứu



Nguồn: Tác giả tổng hợp

2.2.1. Thang đo và thiết kế bản câu hỏi chính thức

Trên cơ sở mô hình nghiên cứu đề xuất đã được đề cập ở mục 1.4, tác giả thiết lập bảng câu hỏi để triển khai khảo sát như sau:

Bản câu hỏi chính thức được thiết lập có kết cấu gồm 3 phần như sau:

+ Phần I: Thông tin về doanh nghiệp như loại hình kinh tế doanh nghiệp, lĩnh vực kinh doanh của doanh nghiệp, số năm hoạt động, số lao động, thu nhập bình quân...

+ Phần II: Được thiết kế để thu thập các số liệu để có cơ sở phân tích mức độ tác động của tiền lương đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.

+ Phần III. Được thiết kế để thu thập các ý kiến đóng góp, kiến nghị của người tham gia phỏng vấn.

Thiết kế thang đo: Tất cả các biến quan sát đều sử dụng thang đo Likert với 5 mức độ như sau: 1 = "Rất không đồng ý" ; 2 = "Không đồng ý"; 3 = "Bình thường"; 4 = " Đồng ý" và 5 = "Rất đồng ý".

2.2.2. Mẫu, phương pháp chọn mẫu và kế hoạch điều tra

Tổng thể nghiên cứu này là các DNNVV tại Tp.Hồ Chí Minh vì Hồ Chí Minh là đầu tàu kinh tế, đặc trưng cho nền kinh tế Việt Nam.

Thành phố Hồ Chí Minh còn được biết đến là nhà máy năng lượng kinh tế Việt Nam, chiếm 1/3 GDP Việt Nam. Trong giai đoạn 2016-2020, kinh tế Tp. Hồ Chí Minh tăng trưởng khá và ổn định, tổng sản phẩm trong nước địa phương (GRDP) tăng bình quân đạt 8,3%/năm. Lực lượng lao động gần 4,7 triệu người. Tỷ trọng kinh tế thành phố trong kinh tế Việt Nam tiếp tục tăng, đến năm 2020 kinh tế Tp. Hồ Chí Minh chiếm gần 23% GDP cả nước, khẳng định là đầu tàu kinh tế của khu vực và của Việt Nam. Chất lượng tăng trưởng kinh tế trong giai đoạn này cũng được cải thiện, cơ bản phát triển kinh tế dựa trên nền tảng đổi mới sáng tạo, khoa học - công nghệ, thể hiện qua cả 3 chỉ số: (1) Đóng góp của yếu tố năng suất các nhân tố tổng hợp (TFP) tăng liên tục qua các năm, năm 2020 ước đạt 42%; (2) Năng suất lao động của thành phố năm 2020 đạt 333,6 triệu đồng, đứng đầu cả nước, cao hơn 2,7 lần so với bình quân cả nước; tốc độ tăng năng suất lao động của thành phố bình quân giai đoạn 2016 - 2020 là 6,2%/năm, cao hơn giai đoạn 2011 - 2015 là 4,8%/năm và cao hơn bình quân cả nước giai đoạn 2016 - 2019 là 5,85%/năm; (3) Hiệu quả sử dụng vốn đầu tư được nâng lên, chỉ số ICOR giảm từ 4,53 năm 2015 xuống còn 4,31 năm 2020. Tổng sản phẩm trong nước địa phương bình quân đầu người tiếp tục tăng liên

tục qua các năm, đến năm 2020 ước đạt 6.799 USD, gấp 1,3 lần năm 2015 (5.104 USD) và gấp 2,3 lần so với cả nước. Cụ thể, GRDP bình quân đầu người năm 2016 đạt 5.413 USD/người (cả nước là 2.215 USD/ người); năm 2017 đạt 5.757 USD/người (cả nước là 2.389 USD/người); năm 2018 đạt 6.129 USD/người (cả nước là 2.590 USD/người), năm 2020 ước đạt 6.799 USD/ người (cả nước ước trên 3.000 USD/người) (Cục thống kê Tp. Hồ Chí Minh, 2021).

Phát huy thế mạnh của trung tâm kết nối khu vực, cơ cấu kinh tế Tp. Hồ Chí Minh tiếp tục duy trì tỷ trọng hợp lý với khu vực dịch vụ liên tục giữ tỷ trọng lớn nhất trong tổng sản phẩm trong nước địa phương. Các ngành dịch vụ phát triển đúng định hướng, đạt kết quả cao cả về quy mô (lao động ngành dịch vụ năm 2019 có 2,73 triệu người, chiếm 62,2% số lao động toàn thành phố và 13,8% lao động dịch vụ của Việt Nam) và năng suất (năng suất lao động ngành dịch vụ tăng bình quân 6,4%/năm và cao hơn mức tăng năng suất lao động của toàn thành phố là 6,2%), chất lượng (tốc độ tăng trưởng giá trị gia tăng dịch vụ giai đoạn 2016 - 2020 là 8,3%, cao hơn cả nước 7,25%) (Cục thống kê Tp. Hồ Chí Minh, 2021).

Lĩnh vực nhận được đầu tư nhiều nhất là cơ sở hạ tầng bởi vì chính phủ đang sẵn sàng đưa thành phố Hồ Chí Minh thành điểm đến phát triển hơn. Ngoài ra, các trạm tàu điện ngầm sắp hoàn thành trong tương lai, sân bay quốc tế Long Thành mới đang được xây dựng và việc tung ra các chuyến xe buýt dưới nước cũng như xây dựng các cây cầu mới sẽ làm giảm sự ùn tắc giao thông và tạo ra các kết nối dễ dàng xung quanh khu vực.

Luận văn sử dụng phương pháp chọn mẫu phi xác suất, cụ thể là phương pháp chọn mẫu thuận tiện theo phương pháp gửi bảng hỏi khảo sát trên mạng internet thông qua công cụ hỗ trợ Google Docs và phỏng vấn phát trực tiếp tại tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn Thành Phố Hồ Chí Minh thời gian từ 01/02/2021 – 20/04/2021. Các mẫu nghiên cứu được thực hiện một cách thuận tiện cho các doanh nghiệp sẵn sàng cung cấp thông tin. Tuy nhiên, việc phỏng vấn vẫn chú ý đến sự phân bố lượng doanh nghiệp theo khu vực. Do đó, mẫu nghiên cứu là mẫu thuận tiện nhưng có xem xét đến sự phân bố của tổng thể nghiên cứu.

Kích thước mẫu phụ thuộc vào số lượng biến được đưa ra trong phân tích nhân tố. Gorsuch (1983, được trích bởi MacCllum và cộng sự 1999) cho rằng số lượng mẫu số lượng mẫu cần gấp 5 lần so với lượng biến. Trong khi đó, Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc cho rằng tỷ lệ đó là 4 hoặc 5.

Trong đề tài này, có tất cả 34 biến quan sát (chỉ báo) cần tiến hành phân tích nhân tố, vì vậy số mẫu cần thiết tối thiểu là : 34 x 5 = 170.

Để tăng độ tin cậy cho thang đo, tác giả chọn số lượng 200 mẫu là phù hợp để nghiên cứu.

- Thời gian thực hiện điều tra: từ ngày 01/02/2021 đến 20/04/2021.

- Với số mẫu cần sử dụng là 200 mẫu, tác giả phỏng vấn trực tiếp bằng bản hỏi.

- Đối tượng phỏng vấn: giám đốc/phó giám đốc hoặc trưởng/phó phòng phụ trách nhân sự. Để đảm bảo tính chuyên nghiệp và độ tin cậy cao trong việc thu thập thông tin từ các doanh nghiệp nhằm phục vụ cho đề tài luận văn, tác giả đã tiến hành thực hiện khảo sát 200 doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Tp.Hồ Chí Minh.

Mô tả mẫu

Tổng số mẫu khảo sát thu được là 200 mẫu, trong đó có 200 mẫu trả lời được sử dụng đạt 100%. Nếu xét sự phân bố mẫu theo quận / huyện thì kết quả được thể hiện ở bảng 2.4.

Bảng 2.4: Phân bố mẫu điều tra theo quận/huyện

		Tần suất	Phần trăm	Phần trăm quan sát	Phần trăm tích lũy
Giá trị	**TP. Hồ Chí Minh**	**200**	**100**	**100**	
	Bình Chánh	7	3,50	3,50	3,50
	Bình Tân	5	2,50	2,50	6,00
	Bình Thạnh	17	8,50	8,50	14,50
	Củ Chi	1	0,50	0,50	15,00

		Tần suất	Phần trăm	Phần trăm quan sát	Phần trăm tích lũy
	Hóc Môn	14	7,00	7,00	22,00
	Nhà Bè	2	1,00	1,00	23,00
	Phú Nhuận	6	3,00	3,00	26,00
	Quận 1	1	0,50	0,50	26,50
	Quận 10	19	9,50	9,50	36,00
	Quận 11	25	12,50	12,50	48,50
	Quận 12	2	1,00	1,00	49,50
	Quận 4	8	4,00	4,00	53,50
	Quận 5	17	8,50	8,50	62,00
	Quận 7	1	0,50	0,50	62,50
	Quận 8	14	7,00	7,00	69,50
	Tân Bình	35	17,50	17,50	87,00
	Tân Phú	13	6,50	6,50	93,50
	Thủ Đức	13	6,50	6,50	100,00
	Tổng	**200**	**100,00**	**100,00**	

Nguồn: số liệu tổng hợp từ điều tra của tác giả

Căn cứ vào số liệu mà tác giả đã thu thập được, phân theo quận/huyện, năm 2020, số DNNVV hoạt động ở Tp.Hồ Chí Minh chiếm 100,0%, trong đó nhiều nhất tại quận Tân Bình (35 doanh nghiệp, chiếm 17,5% trong tổng số doanh nghiệp khảo sát) và ít nhất tại quận 1 và quận 7 (1 doanh nghiệp, chiếm 0,5% trong tổng số doanh nghiệp khảo sát).

a. Theo loại hình kinh tế của doanh nghiệp

Kết quả điều tra cho thấy: có 143 công ty TNHH, chiếm 71,5%; có 28 hộ gia đình, chiếm 14,0%; có 16 DNTN, chiếm 8,0% và 13 công ty cổ phần, chiếm 6,5% trong tổng số doanh nghiệp khảo sát.

Bảng 2.5: Bảng phân bố mẫu theo loại hình kinh tế

		Tần suất	Phần trăm	Phần trăm quan sát	Phần trăm tích lũy
Giá trị	Công ty cổ phần	13	6,50	6,50	6,50
	Công ty TNHH	143	71,50	71,50	78,00
	DN tư nhân	16	8,00	8,00	86,00
	Hộ gia đình	28	14,00	14,00	100,00
	Tổng	**200**	**100,00**	**100,00**	

Nguồn: số liệu tổng hợp từ điều tra của tác giả

b. Theo lĩnh vực hoạt động

Hầu hết các DNNVV chủ yếu làm trong lĩnh vực dịch vụ và thương mại với 153 doanh nghiệp chiếm 76,5%; chỉ có 22,5% làm trong lĩnh vực công nghiệp và xây dựng; còn lại chỉ 1% làm trong lĩnh vực nông, lâm nghiệp và thủy sản.

Bảng 2.6: Bảng phân bố mẫu theo lĩnh vực hoạt động

		Tần suất	Phần trăm	Phần trăm quan sát	Phần trăm tích lũy
Giá trị	Công nghiệp và xây dựng	45	22,5	22,5	22,5
	Nông, lâm nghiệp và thủy sản	2	1,0	1,0	23,5
	Thương mại, dịch vụ	153	76,5	76,5	100,0
	Cộng	**200**	**100,00**	**100,00**	

Nguồn: số liệu tổng hợp từ điều tra của tác giả

c. Theo lao động bình quân trong năm 2020

Kết quả điều tra cho thấy: có 167 doanh nghiệp có từ 100 lao động trở xuống, chiếm 83,5%; 100 đến 200 lao động chỉ có 19 doanh nghiệp, chiếm 9,5%; còn lại 14 doanh nghiệp có trên 200 lao động, chiếm 7% trong tổng số doanh nghiệp khảo sát.

Bảng 2.7: Bảng phân bố mẫu theo lao động

		Tần suất	Phần trăm	Phần trăm quan sát	Phần trăm tích lũy
Giá trị	Từ 11 đến 100 lao động	167	83,50	83,50	93,00
	Từ 101 đến 200 lao động	19	9,50	9,50	9,50
	Từ 201 đến 300 lao động	14	7,00	7,00	100,00
	Cộng	**200**	**100,00**	**100,00**	

Nguồn: số liệu tổng hợp từ điều tra của tác giả

d. Phân tích thống kê mô tả các biến

Bảng 2.8: Kết quả thống kê mô tả các biến

Biến	Tên biến	Số mẫu	Thấp nhất	Cao nhất	Trung bình	Độ lệch chuẩn
Tienluong	**Tiền lương của nhân viên**	**200**	**1,00**	**5,00**	**4,1917**	**0,88504**
Tienluong1	Anh/chị có thể sống hoàn toàn dựa vào thu nhập từ công ty	200	1,00	5,00	4,1500	0,94974
Tienluong2	Tiền lương là một bộ phận cấu thành chi phí hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp	200	1,00	5,00	4,2650	0,91045
Tienluong3	Tiền lương cao hơn có thể làm tăng năng suất lao động, đồng thời giảm tỷ lệ luân chuyển nhân viên, tăng hiệu quả công việc của nhân viên và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp	200	1,00	5,00	4,1600	0,93744
Congviec	**Bản chất công việc**	**200**	**2,00**	**5,00**	**4,4017**	**0,74520**

Biến	Tên biến	Số mẫu	Thấp nhất	Cao nhất	Trung bình	Độ lệch chuẩn
Congviec1	Công việc phù hợp với năng lực và chuyên môn của nhân viên có thể làm tăng năng suất lao động, hiệu quả công việc của nhân viên và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp	200	2,00	5,00	4,4700	0,75628
Congviec2	Công việc của nhân viên thú vị sẽ làm tăng năng suất lao động, hiệu quả công việc của nhân viên và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp	200	2,00	5,00	4,4750	0,79532
Congviec3	Việc phân chia công việc hợp lý sẽ làm tăng năng suất lao động, hiệu quả công việc của nhân viên và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp	200	2,00	5,00	4,2600	0,90914
Daotao	**Cơ hội đào tạo & thăng tiến**	**200**	**1,75**	**5,00**	**4,4087**	**0,64054**
Daotao1	Nhân viên có nhiều cơ hội thăng tiến khi làm việc tại công ty	200	1,00	5,00	4,4500	0,79414
Daotao2	Công ty có chính sách thăng tiến rõ ràng	200	1,00	5,00	4,4200	0,76585
Daotao3	Nhân viên được đào tạo và phát triển nghề nghiệp sẽ làm tăng năng suất lao động, hiệu quả công việc của nhân viên và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp	200	1,00	5,00	4,3950	0,72221
Daotao4	Công ty tạo nhiều cơ hội để nhân viên phát triển cá nhân	200	1,00	5,00	4,3700	0,81017
Lanhdao	**Lãnh đạo: cách thức mà lãnh đạo điều hành nhân viên**	**200**	**2,00**	**5,00**	**4,4290**	**0,68094**

Biến	Tên biến	Số mẫu	Thấp nhất	Cao nhất	Trung bình	Độ lệch chuẩn
Lanhdao1	Tại công ty, lãnh đạo quan tâm đến cấp dưới sẽ làm cho nhân viên hài lòng hơn, hiệu quả công việc của nhân viên và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp cao hơn	200	2,00	5,00	4,4150	0,75207
Lanhdao2	Tại công ty, nhân viên nhận được nhiều sự hỗ trợ của cấp trên sẽ làm tăng năng suất lao động, hiệu quả công việc của nhân viên và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp	200	1,00	5,00	4,4050	0,82728
Lanhdao3	Lãnh đạo lắng nghe quan điểm và suy nghĩ của nhân viên sẽ làm cho nhân viên hài lòng hơn, hiệu quả công việc của nhân viên và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp cao hơn	200	1,00	5,00	4,3700	0,95796
Lanhdao4	Lãnh đạo coi trọng tài năng và sự đóng góp của nhân viên sẽ làm cho nhân viên hài lòng hơn, hiệu quả công việc của nhân viên và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp cao hơn	200	1,00	5,00	4,5600	0,71340
Lanhdao5	Lãnh đạo có năng lực, tầm nhìn và khả năng điều hành tốt sẽ làm hiệu quả công việc cao hơn và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp cao hơn	200	2,00	5,00	4,3950	0,79507
Dongnghiep	**Mối quan hệ với đồng nghiệp**	**200**	**1,00**	**5,00**	**4,5767**	**0,58809**

Biến	Tên biến	Số mẫu	Thấp nhất	Cao nhất	Trung bình	Độ lệch chuẩn
Dongnghiep1	Đồng nghiệp thường sẵn lòng giúp đỡ lẫn nhau sẽ làm cho hiệu quả công việc của nhân viên cao hơn và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp cao hơn	200	1,00	5,00	4,6600	0,61342
Dongnghiep2	Các đồng nghiệp phối hợp làm việc tốt sẽ làm cho hiệu quả công việc của nhân viên cao hơn và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp cao hơn	200	1,00	5,00	4,6150	0,60714
Dongnghiep3	Đồng nghiệp tại công ty rất thân thiện sẽ làm cho hiệu quả công việc của nhân viên cao hơn và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp cao hơn	200	1,00	5,00	4,4550	0,73531
Quymo	**Quy mô doanh nghiệp**	**200**	**1,67**	**5,00**	**3,9983**	**0,83107**
Quymo1	Công ty lớn sẽ có nhiều cơ hội giảm giá thành nhờ sản lượng	200	1,00	5,00	4,1300	0,89280
Quymo2	Công ty có quy mô sẽ được khách hàng tin tưởng hơn	200	1,00	5,00	3,9750	0,95863
Quymo3	Quy mô công ty lớn sẽ có năng lực cạnh tranh cao hơn các doanh nghiệp nhỏ	200	1,00	5,00	3,8900	0,95523
Phucloi	**Phúc lợi của nhân viên**	**200**	**1,33**	**5,00**	**4,4967**	**0,69776**
Phucloi1	Chính sách phúc lợi rõ ràng và hữu ích sẽ làm cho nhân viên hài lòng hơn, hiệu quả công việc của nhân viên và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp cao hơn	200	1,00	5,00	4,4150	0,87556

Biến	Tên biến	Số mẫu	Thấp nhất	Cao nhất	Trung bình	Độ lệch chuẩn
Phucloi2	Chính sách phúc lợi thể hiện sự quan tâm chu đáo của công ty đối với người lao động sẽ làm cho nhân viên hài lòng hơn, hiệu quả công việc của nhân viên và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp cao hơn	200	1,00	5,00	4,5000	0,83275
Phucloi3	Phúc lợi được thực hiện đầy đủ và hấp dẫn nhân viên sẽ làm cho nhân viên hài lòng hơn, hiệu quả công việc của nhân viên và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp cao hơn	200	1,00	5,00	4,5750	0,71900
Moitruong	**Môi trường làm việc**	**200**	**1,75**	**5,00**	**4,3987**	**0,67068**
Moitruong1	Nhân viên làm việc trong môi trường sạch sẽ, tiện nghi sẽ làm cho nhân viên hài lòng hơn, hiệu quả công việc của nhân viên và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp cao hơn	200	1,00	5,00	4,3900	0,86117
Moitruong2	Áp lực công việc của nhân viên tại công ty không quá cao sẽ làm cho nhân viên hài lòng hơn, hiệu quả công việc của nhân viên và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp cao hơn	200	1,00	5,00	4,3950	0,93989
Moitruong3	Nhân viên không phải lo lắng về việc mất việc làm sẽ làm cho nhân viên hài lòng hơn, hiệu quả công việc của nhân viên và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp cao hơn	200	2,00	5,00	4,3950	0,79507

Biến	Tên biến	Số mẫu	Thấp nhất	Cao nhất	Trung bình	Độ lệch chuẩn
Moitruong4	Nhân viên cảm thấy mình luôn làm việc trong điều kiện an toàn sẽ làm cho nhân viên hài lòng hơn, hiệu quả công việc của nhân viên và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp cao hơn	200	1,00	5,00	4,4150	0,83442
Tuoidn	**Tuổi doanh nghiệp**	**200**	**2,00**	**5,00**	**4,2067**	**0,71403**
Tuoidn1	Công ty hoạt động lâu năm sẽ có nhiều am hiểu về thị trường, sản phẩm hơn	200	1,00	5,00	4,2500	0,94444
Tuoidn2	Càng hoạt động lâu năm công ty sẽ có cơ hội tiếp cận với nhiều đối tác hơn	200	2,00	5,00	4,3550	0,68654
Tuoidn3	Công ty hoạt động lâu năm sẽ xây dựng được đội ngũ nhân viên kinh nghiệp, chất lượng nguồn lao động tốt hơn	200	1,00	5,00	4,0150	0,92686
Khachhang	**Số lượng khách hàng**	**200**	**2,33**	**5,00**	**4,4933**	**0,62781**
Khachhang1	Số lượng khách hàng quyết định đến sản lượng và doanh thu tiêu thụ sản phẩm, dịch vụ	200	2,00	5,00	4,5150	0,77639
Khachhang2	Công ty có nhiều khách hàng sẽ phát triển ổn định và bền vững hơn	200	2,00	5,00	4,5250	0,67947
Khachhang3	Khách hàng là yếu tố tiên quyết ảnh hưởng đến mọi hoạt động của công ty	200	2,00	5,00	4,4400	0,77421
Ketqua	**Kết quả hoạt động kinh doanh**	**200**	**2,90**	**5,00**	**4,4640**	**0,55899**
Ketqua1	Nhìn chung, tiền lương của nhân viên tác động đến kết quả hoạt động kinh doanh của công ty	200	3,00	5,00	4,4550	0,57413

Biến	Tên biến	Số mẫu	Thấp nhất	Cao nhất	Trung bình	Độ lệch chuẩn
Ketqua2	Nhìn chung, bản chất công việc tác động đến kết quả hoạt động kinh doanh của công ty	200	2,00	5,00	4,4250	0,62957
Ketqua3	Nhìn chung, cơ hội đào tạo & thăng tiến tác động đến kết quả hoạt động kinh doanh của công ty	200	2,00	5,00	4,4500	0,59097
Ketqua4	Nhìn chung, cách thức mà lãnh đạo điều hành nhân viên tác động đến kết quả hoạt động kinh doanh của công ty	200	3,00	5,00	4,4750	0,55761
Ketqua5	Nhìn chung, mối quan hệ với đồng nghiệp tác động đến kết quả hoạt động kinh doanh của công ty	200	3,00	5,00	4,4900	0,55808
Ketqua6	Nhìn chung, phúc lợi của nhân viên tác động đến kết quả hoạt động kinh doanh của công ty	200	3,00	5,00	4,4900	0,56702
Ketqua7	Nhìn chung, môi trường làm việc tác động đến kết quả hoạt động kinh doanh của công ty	200	2,00	5,00	4,4400	0,63118
Ketqua8	Nhìn chung, quy mô doanh nghiệp tác động đến kết quả hoạt động kinh doanh của công ty	200	3,00	5,00	4,4750	0,56655
Ketqua9	Nhìn chung, tuổi của doanh nghiệp tác động đến kết quả hoạt động kinh doanh của công ty	200	3,00	5,00	4,4500	0,59097
Ketqua10	Nhìn chung, số lượng khách hàng tác động đến kết quả hoạt động kinh doanh của công ty	200	3,00	5,00	4,4900	0,55808

Bảng 2.8 cho thấy, giá trị trung bình của biến *Tiền lương của nhân viên* là 4,19 với độ lệch chuẩn là 0,885. Trong đó, " Tiền lương là một bộ phận cấu thành

chi phí hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp" có giá trị trung bình cao nhất là 4, 27; " Anh/chị có thể sống hoàn toàn dựa vào thu nhập từ công ty" là ở mức thấp nhất 4,15. Biến *Tiền lương của nhân viên* có 3 yếu tố, tuy nhiên mức độ chênh lệch giữa yếu tố có điểm trung bình cao nhất và thấp nhất là không lớn, do đó, có thể nói người lao động quan tâm đến các yếu tố là tương tự nhau.

Giá trị trung bình của biến *Bản chất công việc* là 4,40 với độ lệch chuẩn là 0,745. Trong đó, "Công việc phù hợp với năng lực và chuyên môn của nhân viên có thể làm tăng năng suất lao động, hiệu quả công việc của nhân viên và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp" và "Công việc của nhân viên thú vị sẽ làm tăng năng suất lao động, hiệu quả công việc của nhân viên và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp" có giá trị trung bình là 4,47; " Việc phân chia công việc hợp lý sẽ làm tăng năng suất lao động, hiệu quả công việc của nhân viên và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp" là ở mức thấp nhất (4,26). Biến *Bản chất công việc* có 3 yếu tố, tuy nhiên mức độ chênh lệch giữa yếu tố có điểm trung bình cao nhất và thấp nhất là không lớn, do đó, có thể nói người lao động quan tâm đến các yếu tố là tương tự nhau.

Giá trị trung bình của biến *Cơ hội đào tạo & thăng tiến* là 4,41 với độ lệch chuẩn là 0,641. Trong đó, "Nhân viên có nhiều cơ hội thăng tiến khi làm việc tại công ty" có giá trị trung bình cao nhất là 4,45; " Công ty tạo nhiều cơ hội để nhân viên phát triển cá nhân" là ở mức thấp nhất (4,37). Biến *Cơ hội đào tạo & thăng tiến* có 4 yếu tố, tuy nhiên mức độ chênh lệch giữa yếu tố có điểm trung bình cao nhất và thấp nhất là không lớn, do đó, có thể nói người lao động quan tâm đến các yếu tố là tương tự nhau.

Giá trị trung bình của biến *Lãnh đạo: cách thức mà lãnh đạo điều hành nhân viên* là 4,43 với độ lệch chuẩn là 0,681. Trong đó, " Lãnh đạo coi trọng tài năng và sự đóng góp của nhân viên sẽ làm cho nhân viên hài lòng hơn, hiệu quả công việc của nhân viên và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp cao hơn" có giá trị trung bình cao nhất là 4,56; " Lãnh đạo lắng nghe quan điểm và suy nghĩ của nhân viên sẽ làm cho nhân viên hài lòng hơn, hiệu quả công việc của nhân viên và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp cao hơn" là ở mức thấp nhất (4,37). Do đó, có

thể nói người lao động quan tâm đến sự coi trọng tài năng và sự đóng góp của nhân viên hơn là sự lắng nghe quan điểm và suy nghĩ của nhân viên.

Giá trị trung bình của biến *Mối quan hệ với đồng nghiệp* là 4,58 với độ lệch chuẩn là 0,588. Trong đó, " Đồng nghiệp thường sẵn lòng giúp đỡ lẫn nhau sẽ làm cho hiệu quả công việc của nhân viên cao hơn và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp cao hơn" có giá trị trung bình cao nhất (4,46); " Đồng nghiệp tại công ty rất thân thiện sẽ làm cho hiệu quả công việc của nhân viên cao hơn và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp cao hơn" là ở mức thấp nhất (4,45). Kết quả có vẻ như là người lao động quan tâm nhiều về sự phối hợp làm việc giữa các nhân viên hơn so với sự thân thiện của nhân viên. Biến *Mối quan hệ với đồng nghiệp* có 3 yếu tố, tuy nhiên mức độ chênh lệch giữa yếu tố có điểm trung bình cao nhất và thấp nhất là không lớn, do đó, có thể nói người lao động quan tâm đến các yếu tố là tương tự nhau.

Giá trị trung bình của biến *Quy mô doanh nghiệp* là 4,00 với độ lệch chuẩn là 0,831 Trong đó, "Công ty lớn sẽ có nhiều cơ hội giảm giá thành nhờ sản lượng" có giá trị trung bình cao nhất (4,13); " Quy mô công ty lớn sẽ có năng lực cạnh tranh cao hơn các doanh nghiệp nhỏ" là ở mức thấp nhất (3,89). Tuy nhiên, mức độ chênh lệch điểm trung bình giữa các yếu tố không đáng kể. Do đó, có thể nói các yếu tố của *Quy mô doanh nghiệp* được quan tâm tương tự nhau.

Giá trị trung bình của biến *Phúc lợi* của nhân viên là 4,50 với độ lệch chuẩn là 0,698. Trong đó, " Phúc lợi được thực hiện đầy đủ và hấp dẫn nhân viên sẽ làm cho nhân viên hài lòng hơn, hiệu quả công việc của nhân viên và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp cao hơn" có giá trị trung bình cao nhất (4,58); " Chính sách phúc lợi rõ ràng và hữu ích sẽ làm cho nhân viên hài lòng hơn, hiệu quả công việc của nhân viên và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp cao hơn" là ở mức thấp nhất (4,42). Tuy nhiên, mức độ chênh lệch điểm trung bình giữa các yếu tố không đáng kể. Do đó, có thể nói người lao động quan tâm đến cả 3 khía cạnh này.

Giá trị trung bình của biến *Môi trường làm việc* là 4,40 với độ lệch chuẩn là 0,671. Trong đó, " Nhân viên cảm thấy mình luôn làm việc trong điều kiện an toàn

sẽ làm cho nhân viên hài lòng hơn, hiệu quả công việc của nhân viên và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp cao hơn" có giá trị trung bình là 4,42; còn lại 3 yếu tố khác là 4,39. Biến *Môi trường làm việc* có 4 yếu tố, tuy nhiên mức độ chênh lệch giữa yếu tố có điểm trung bình cao nhất và thấp nhất là không lớn, do đó, có thể nói người lao động quan tâm đến các yếu tố là tương tự nhau.

Giá trị trung bình của biến *Tuổi doanh nghiệp* là 4,21 với độ lệch chuẩn là 0,714. Trong đó, " Càng hoạt động lâu năm công ty sẽ có cơ hội tiếp cận với nhiều đối tác hơn" có giá trị trung bình cao nhất là 4,36; " Công ty hoạt động lâu năm sẽ xây dựng được đội ngũ nhân viên kinh nghiệp, chất lượng nguồn lao động tốt hơn" là ở mức thấp nhất (4,01). Biến *Tuổi doanh nghiệp* có 3 yếu tố, tuy nhiên mức độ chênh lệch giữa yếu tố có điểm trung bình cao nhất và thấp nhất là không lớn. Do đó, có thể nói các yếu tố của *Tuổi doanh nghiệp* được quan tâm tương tự nhau.

Giá trị trung bình của biến *Số lượng khách hàng* là 4,49 với độ lệch chuẩn là 0,628. Trong đó, " Công ty có nhiều khách hàng sẽ phát triển ổn định và bền vững hơn" có giá trị trung bình cao nhất là 4,53; " Khách hàng là yếu tố tiên quyết ảnh hưởng đến mọi hoạt động của công ty" là ở mức thấp nhất (4, 44). Biến *Số lượng khách hàng* có 3 yếu tố, tuy nhiên mức độ chênh lệch giữa yếu tố có điểm trung bình cao nhất và thấp nhất là không lớn. Do đó, có thể nói các yếu tố của *Số lượng khách hàng* được quan tâm tương tự nhau.

Giá trị trung bình của biến *Kết quả hoạt động kinh doanh* là 4,46 với độ lệch chuẩn là 0,559. Trong đó, " Nhìn chung, mối quan hệ với đồng nghiệp tác động đến kết quả hoạt động kinh doanh của công ty", “Nhìn chung, phúc lợi của nhân viên tác động đến kết quả hoạt động kinh doanh của công ty”, “Nhìn chung, số lượng khách hàng tác động đến kết quả hoạt động kinh doanh của công ty” có giá trị trung bình cao nhất là 4,49; " Nhìn chung, bản chất công việc tác động đến kết quả hoạt động kinh doanh của công ty" là ở mức thấp nhất (4,43). Biến *Kết quả hoạt động kinh doanh* có 10 yếu tố, tuy nhiên mức độ chênh lệch giữa yếu tố có điểm trung bình cao nhất và thấp nhất là không lớn. Do đó, có thể nói các yếu tố của *Kết quả hoạt động kinh doanh* được quan tâm

tương tự nhau.

2.2.3 Đánh giá độ tin cậy thang đo

Hệ số Cronbach's Alpha được dùng để kiểm định độ tin cậy của thang đo. Kiểm định này giúp loại đi những biến quan sát và những thang đo không phù hợp, theo đó, các biến quan sát có hệ số tương quan biến tổng (Corrected Item-Total Correlation) nhỏ hơn 0,3 sẽ được xem là biến rác bị loại ra khỏi thang đo và tiêu chuẩn chọn thang đo có Cronbach's Alpha từ 0,6 trở lên (Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008).

Bảng 2.9: Độ tin cậy của thang đo

Thống kê độ tin cậy (Reliability Statistics)

	Hệ số Cronbach's Alpha cơ bản trên biến chuẩn	Số biến quan sát (N of Items)
Tienluong	0,945	3
Congviec	0,890	3
Daotao	0,847	4
Lanhdao	0,893	5
Dongnghiep	0,880	3
Quymo	0,866	3
Phucloi	0,823	3
Moitruong	0,786	4
Tuoidn	0,774	3
Khachhang	0,796	3
Ketqua	0,990	10

Thống kê tổng theo từng nhân tố (Item-Total Statistics)

	Trung bình thang đo nếu biến này bị loại bỏ (Scale Mean if Item Deleted)	Phương sai thang đo nếu biến này bị loại bỏ (Scale Variance if Item Deleted)	Tương quan biến - Tương quan tổng (Corrected Item-Total Correlation)	Hệ số Cronbach's Alpha nếu biến này bị loại bỏ (Cronbach's Alpha if Item Deleted)
Tienluong1	8,4250	3,210	0,863	0,936
Tienluong2	8,3100	3,180	0,937	0,880
Tienluong3	8,4150	3,269	0,856	0,941
Congviec1	8,7350	2,568	0,767	0,863
Congviec2	8,7300	2,278	0,869	0,772
Congviec3	8,9450	2,183	0,740	0,896
Daotao1	13,1850	3,750	0,710	0,794
Daotao2	13,2150	3,938	0,671	0,811
Daotao3	13,2400	4,053	0,684	0,807
Daotao4	13,2650	3,784	0,674	0,811
Lanhdao1	17,7300	7,615	0,822	0,853
Lanhdao2	17,7400	7,068	0,873	0,838
Lanhdao3	17,7750	6,246	0,925	0,823
Lanhdao4	17,5850	8,586	0,597	0,899
Lanhdao5	17,7500	8,570	0,513	0,917
Dongnghiep1	9,0700	1,553	0,774	0,829
Dongnghiep2	9,1150	1,469	0,866	0,752

	Trung bình thang đo nếu biến này bị loại bỏ (Scale Mean if Item Deleted)	Phương sai thang đo nếu biến này bị loại bỏ (Scale Variance if Item Deleted)	Tương quan biến - Tương quan tổng (Corrected Item-Total Correlation)	Hệ số Cronbach's Alpha nếu biến này bị loại bỏ (Cronbach's Alpha if Item Deleted)
Dongnghiep3	9,2750	1,376	0,693	0,917
Quymo1	7,8650	3,504	0,573	0,955
Quymo2	8,0200	2,633	0,856	0,701
Quymo3	8,1050	2,708	0,826	0,732
Phucloi1	9,0750	1,979	0,664	0,777
Phucloi2	8,9900	1,970	0,735	0,697
Phucloi3	8,9150	2,410	0,652	0,788
Moitruong1	13,2050	4,345	0,588	0,736
Moitruong2	13,2000	3,678	0,731	0,656
Moitruong3	13,2000	4,312	0,682	0,692
Moitruong4	13,1800	5,013	0,398	0,825
Tuoidn1	8,3700	1,842	0,723	0,556
Tuoidn2	8,2650	2,497	0,747	0,598
Tuoidn3	8,6050	2,471	0,432	0,897
Khachhang1	8,9650	1,511	0,751	0,596
Khachhang2	8,9550	1,691	0,789	0,578
Khachhang3	9,0400	2,008	0,428	0,940
Ketqua1	40,1850	25,257	0,981	0,988

	Trung bình thang đo nếu biến này bị loại bỏ (Scale Mean if Item Deleted)	Phương sai thang đo nếu biến này bị loại bỏ (Scale Variance if Item Deleted)	Tương quan biến - Tương quan tổng (Corrected Item-Total Correlation)	Hệ số Cronbach's Alpha nếu biến này bị loại bỏ (Cronbach's Alpha if Item Deleted)
Ketqua2	40,2150	24,943	0,939	0,990
Ketqua3	40,1900	25,099	0,979	0,988
Ketqua4	40,1650	25,525	0,960	0,989
Ketqua5	40,1500	25,666	0,932	0,990
Ketqua6	40,1500	25,595	0,929	0,990
Ketqua7	40,2000	24,985	0,929	0,990
Ketqua8	40,1650	25,425	0,963	0,989
Ketqua9	40,1900	25,210	0,958	0,989
Ketqua10	40,1500	25,666	0,932	0,990

Thang đo các yếu tố ảnh hưởng đến kết quả kinh doanh của doanh nghiệp (trong đó có tác động của tiền lương) gồm có 10 thành phần và 34 biến quan sát:

- Thành phần *Tiền lương của nhân viên* gồm 03 biến quan sát, Cronbach’s Alpha =0,945. Các hệ số tương quan biến tổng đều lớn hơn 0,3 nên chấp nhận.

- Thành phần *Bản chất công việc* gồm 03 biến quan sát, Cronbach’s Alpha =0,890. Các hệ số tương quan biến tổng đều lớn hơn 0,3 nên chấp nhận.

- Thành phần *Cơ hội đào tạo & thăng tiến* gồm 04 biến quan sát, Cronbach’s Alpha =0,847. Các hệ số tương quan biến tổng đều lớn hơn 0,3 nên chấp nhận.

- Thành phần *Lãnh đạo: cách thức mà lãnh đạo điều hành nhân viên* gồm 05 biến quan sát, Cronbach’s Alpha =0,893. Các hệ số tương quan biến tổng đều lớn hơn 0,3 nên chấp nhận.

- Thành phần *Mối quan hệ với đồng nghiệp* gồm 03 biến quan sát, Cronbach's Alpha =0,880. Các hệ số tương quan biến tổng đều lớn hơn 0,3 nên chấp nhận.

- Thành phần *Quy mô doanh nghiệp* gồm 03 biến quan sát, Cronbach's Alpha =0,866. Các hệ số tương quan biến tổng đều lớn hơn 0,3 nên chấp nhận.

- Thành phần *Phúc lợi* gồm 03 biến quan sát, Cronbach's Alpha =0,823. Các hệ số tương quan biến tổng đều lớn hơn 0,3 nên chấp nhận.

- Thành phần *Môi trường làm việc* gồm 03 biến quan sát, Cronbach's Alpha =0,786. Các hệ số tương quan biến tổng đều lớn hơn 0,3 nên chấp nhận.

- Thành phần *Tuổi doanh nghiệp* gồm 03 biến quan sát, Cronbach's Alpha =0,774. Các hệ số tương quan biến tổng đều lớn hơn 0,3 nên chấp nhận.

- Thành phần *Số lượng khách hàng* gồm 03 biến quan sát, Cronbach's Alpha =0,796. Các hệ số tương quan biến tổng đều lớn hơn 0,3 nên chấp nhận.

Thang đo *Kết quả hoạt động kinh doanh* gồm 010 biến quan sát, Cronbach's Alpha =0,990. Các hệ số tương quan biến tổng đều lớn hơn 0,3 nên chấp nhận.

2.2.4. Phân tích nhân tố khám phá (EFA)

EFA được dùng đến trong trường hợp mối quan hệ giữa các biến quan sát và biến tiềm ẩn là không rõ ràng hay không chắc chắn. Phân tích EFA theo đó được tiến hành theo kiểu khám phá để xác định xem phạm vi, mức độ quan hệ giữa các biến quan sát và các nhân tố cơ sở như thế nào, làm nền tảng cho một tập hợp các phép đo để rút gọn hay giảm bớt số biến quan sát tải lên các nhân tố cơ sở. Số lượng các nhân tố cơ sở tùy thuộc vào mô hình nghiên cứu, trong đó chúng ràng buộc nhau bằng cách xoay các vector trực giao nhau để không xảy ra hiện tượng tương quan. Phân tích nhân tố khám phá EFA rất hữu dụng trong bước thực nghiệm ban đầu hay mở rộng kiểm định.

Phân tích nhân tố khám phá là một phương pháp phân tích thống kê dùng để rút gọn một tập gồm nhiều biến quan sát phụ thuộc lẫn nhau thành một tập biến (gọi là các nhân tố) ít hơn để chúng có ý nghĩa hơn nhưng vẫn chứa đựng hầu hết nội dung thông tin của tập biến ban đầu (Hair & ctg, 1998).

Điều kiện đề phân tích nhân tố khám phá là phải thỏa mãn các yêu cầu: 0.5 <=

KMO < =1: Hệ số KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) là chỉ số được dùng để xem xét sự thích hợp của phân tích nhân tố. Trị số KMO lớn có ý nghĩa phân tích nhân tố là thích hợp.

Kiểm định Bartlett có ý nghĩa thống kê (Sig. < 0.05): Đây là một đại lượng thống kê dùng để xem xét giả thuyết các biến không có tương quan trong tổng thể. Nếu kiểm định này có ý nghĩa thống kê (Sig. < 0.05) thì các biến quan sát có mối tương quan với nhau trong tổng thể.

Phần trăm phương sai toàn bộ (Percentage of variance) > 50%: Thể hiện phần trăm biến thiên của các biến quan sát. Nghĩa là xem biến thiên là 100% thì giá trị này cho biết phân tích nhân tố giải thích được bao nhiêu %.

Phân tích nhân tố khám phá (EFA) cho biến phụ thuộc "kết quả hoạt động kinh doanh"

Bảng 2.10: Bảng phân tích EFA cho biến phụ thuộc

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy *(Hệ số KMO)*		0,697
Bartlett's Test of Sphericity *(Kiểm định Bartlett)*	Approx. Chi-Square	5483,969
	df	45
	Sig.	0,000

Total Variance Explained *(Tổng phương sai trích)*

Component *(Nhân tố)*	Initial Eigenvalues *(Eigenvalues khởi tạo)*			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	9.216	92.160	92.160	9.216	92.160	92.160
2	.270	2.704	94.864			
3	.223	2.233	97.098			
4	.133	1.330	98.428			
5	.055	.552	98.980			

6	.050	.497	99.477			
7	.031	.311	99.788			
8	.010	.104	99.892			
9	.010	.099	99.991			
10	.001	.009	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis

Kết quả phân tích cho thấy hệ số 0.5<=KMO = 0.697 <=1 và sig (Bartlett's Test) = 0.000<0.05 nên có thể khẳng định dữ liệu phù hợp để phân tích nhân tố.

Phân tích nhân tố khám phá (EFA) cho biến độc lập "thực tiễn tiền lương"

Bảng 2.11: Bảng phân tích EFA cho biến độc lập

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy *(Hệ số KMO)*		0,798
Bartlett's Test of Sphericity *(Kiểm định Bartlett)*	Approx. Chi-Square	6102,041
	df	561
	Sig.	0,000

Total Variance Explained (Tổng phương sai trích)

Component	Initial Eigenvalues *(Eigenvalues khởi tạo)*			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	8,901	26,178	26,178	8,901	26,178	26,178	4,342	12,771	12,771
2	5,186	15,253	41,431	5,186	15,253	41,431	3,916	11,518	24,288
3	2,607	7,668	49,099	2,607	7,668	49,099	2,867	8,432	32,720
4	2,295	6,750	55,849	2,295	6,750	55,849	2,835	8,339	41,059

Component	Initial Eigenvalues *(Eigenvalues khởi tạo)*			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
5	1,897	5,579	61,428	1,897	5,579	61,428	2,743	8,067	49,126
6	1,581	4,650	66,079	1,581	4,650	66,079	2,612	7,682	56,809
7	1,497	4,404	70,483	1,497	4,404	70,483	2,513	7,390	64,199
8	1,184	3,481	73,964	1,184	3,481	73,964	2,260	6,646	70,845
9	1,160	3,413	77,377	1,160	3,413	77,377	2,221	6,532	77,377
10	0,973	2,861	80,238						
11	0,927	2,726	82,964						
12	0,730	2,146	85,111						
13	0,635	1,867	86,977						
14	0,611	1,797	88,775						
15	0,533	1,568	90,342						
16	0,398	1,170	91,513						
17	0,361	1,062	92,575						
18	0,356	1,048	93,623						
19	0,311	0,915	94,538						
20	0,282	0,828	95,366						
21	0,229	0,672	96,038						
22	0,195	0,575	96,613						
23	0,189	0,556	97,169						
24	0,176	0,517	97,686						
25	0,143	0,422	98,108						
26	0,117	0,345	98,453						
27	0,091	0,266	98,720						
28	0,085	0,250	98,970						

Component	Initial Eigenvalues *(Eigenvalues khởi tạo)*			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
29	0,074	0,217	99,187						
30	0,070	0,205	99,392						
31	0,062	0,182	99,574						
32	0,061	0,180	99,754						
33	0,050	0,148	99,902						
34	0,033	0,098	100,000						

Rotated Component Matrix[a] (Ma trận xoay nhân tố)

	Component								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Lanhdao3	.916								
Lanhdao1	.901								
Lanhdao2	.897								
Lanhdao4	.634								
Lanhdao5	.519								
Phucloi3		.838							
Moitruong4		.795							
Phucloi1		.704							
Phucloi2		.689							
Moitruong2		.599							
Moitruong3		.551							
Moitruong1		.521							
Tienluong2			.899						
Tienluong1			.876						
Tienluong3			.868						

	Component								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Congviec2				.898					
Congviec3				.861					
Congviec1				.855					
Daotao1					.837				
Daotao2					.833				
Daotao4					.699				
Daotao3					.699	.180			
Dongnghiep2						.935			
Dongnghiep1						.873			
Dongnghiep3						.851			
Quymo3							.873		
Quymo2							.854		
Quymo1							.694		
Tuoidn2								.742	
Tuoidn1								.729	
Tuoidn3								.663	
Khachhang2									.782
Khachhang3									.729
Khachhang1									.705

Kết quả phân tích cho thấy hệ số 0.5<=KMO = 0.798 <=1 và sig (Bartlett's Test) = 0.000<0.05 nên có thể khẳng định dữ liệu phù hợp để phân tích nhân tố.

Giá trị Eigenvalue = 1.160 >1 và trích được 9 nhân tố mang ý nghĩa tóm tắt thông tin tốt nhất.

Tổng phương sai trích = 77.38>=50% cho thấy mô hình EFA là phù hợp, 9 nhân tố được trích cô đọng được = 77,38% biến thiên các biến quan sát.

2.2.5. Phân tích tương quan Pearson

Hệ số tương quan (r) là một chỉ số thống kê đo lường mối liên hệ tương quan giữa hai biến số, có giá trị từ -1 đến 1. Hệ số tương quan bằng 0 (hay gần 0 có nghĩa là hai biến số không có liên hệ gì với nhau; ngược lại nếu hệ số bằng -1 hay 1 có nghĩa là hai biến số có một mối liên hệ tuyệt đối. Nếu giá trị của hệ số tương quan là âm (r <0) có nghĩa là khi x tăng cao thì y giảm (và ngược lại, khi x giảm thì y tăng); nếu giá trị hệ số tương quan là dương (r > 0) có nghĩa là khi x tăng cao thì y cũng tăng, và khi x tăng cao thì y cũng giảm theo.

Trong phân tích này, kiểm định hệ số tương quan Pearson dùng để kiểm tra mối liên hệ tuyến tính giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc. Nếu các biến độc lập với nhau có tương quan chặt thì phải lưu ý đến vấn đề đa cộng tuyến khi phân tích hồi quy.

Bảng 2.12: Tương quan Pearson

	Ket qua	Tien luong	Cong viec	Dao tao	Lanh dao	Dong nghiep	Quy mo	Phuc loi Moi truong	Tuoi dn	Khach hang
Ket qua	1									
Tien luong	0,394**	1								
Cong viec	0,466**	0,055	1							
Dao tao	0,340**	0,418**	0,098	1						
Lanh dao	0,540**	0,064	0,266**	-0,064	1					
Dong nghiep	0,305**	0,140*	0,085	0,225**	0,109	1				
Quy mo	0,369**	0,482**	0,118	0,415**	-0,018	0,164*	1			
Phuc loi Moi truong	0,581**	0,095	0,425**	0,020	0,621**	0,136	-0,031	1		
Tuoi dn	0,601**	0,221**	0,319**	0,001	0,417**	0,029	0,126	0,480**	1	
Khach hang	0,565**	0,194**	0,258**	0,122	0,513**	0,154*	0,133	0,495**	0,404**	1

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Kết quả tương quan cho thấy không loại nhân tố nào vì sig giữa từng biến độc lập với biến phụ thuộc (Ketqua) đều nhỏ hơn 0.05.

2.2.6. Phân tích hồi quy đa biến

Các nhân tố được trích ra trong phân tích nhân tố được sử dụng cho phân tích hồi quy đa biến để kiểm định mô hình nghiên cứu và các giả thuyết kèm theo. Các kiểm định giả thuyết thống kê đều áp dụng mức ý nghĩa là 5%.

Sau khi kết luận là hai biến có mối liên hệ tuyến tính thì có thể mô hình hóa mối quan hệ nhân quả của hai biến này bằng hồi quy tuyến tính (Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008).

Kiểm tra giả định về hiện tượng đa cộng tuyến (tương quan giữa các biến độc lập) thông qua giá trị của độ chấp nhận (Tolerance) hoặc hệ số phóng đại phương sai VIF (Variance inflation factor): VIF > 10 thì có thể nhận xét có hiện tượng đa cộng tuyến (Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008).

Xác định mức độ ảnh hưởng của yếu tố có hệ số beta càng lớn thì có thể nhận xét rằng yếu tố đó có mức độ ảnh hưởng cao hơn các yếu tố khác trong mô hình nghiên cứu.

Bảng 2.13: Bảng phân tích hồi quy bằng phương pháp Enter

Model Summary[b] (Tóm tắt mô hình)

Model (Mô hình)	R (Giá trị R)	R Square (R bình phương)	Adjusted R Square (R bình phương hiệu chỉnh)	Std. Error of the Estimate (Giá trị sai số chuẩn của ước lượng)	Durbin-Watson (Giá trị Durbin-Watson)
1	.853[a]	.728	.715	.29845	2.295

a. Biến độc lập: Khachhang, Daotao, Dongnghiep, Congviec, Quymo, Tuoidn, Tienluong, Lanhdao, PhucloiMoitruong

b. Biến phụ thuộc: Ketqua

Giá trị R bình phương hiệu chỉnh là 0.715 = 71,5% cho thấy biến độc lập đưa vào chạy hồi quy ảnh hưởng tới 71,15% sự thay đổi của biến phụ thuộc, còn lại 28,85% là do các biến ngoài mô hình và sai số ngẫu nhiên.

Giá trị Durbin-Watson = 2,295 nằm trong khoảng 1.5 đến 2.5 nên không có hiện

tượng tự tương quan chuỗi bậc nhất xảy ra.

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares *(Tổng các bình phương)*	df	Mean Square *(Trung bình bình phương)*	F	Sig.
	Regression *(Hồi quy)*	45.257	9	5.029	56.455	.000[b]
1	Residual *(Phần dư)*	16.924	190	.089		
	Total	62.181	199			

a. Dependent Variable: Ketqua

b. Predictors: (Constant), Khachhang, Daotao, Dongnghiep, Congviec, Quymo, Tuoidn, Tienluong, Lanhdao, PhucloiMoitruong

Sig kiểm định F bằng 0.00 < 0.05, như vậy mô hình hồi quy có ý nghĩa suy rộng ra tổng thể.

Coefficients[a] *(Hệ số hồi quy)*

Model		Unstandardized Coefficients *(Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa)*		Standardized Coefficients *(Hệ số hồi quy chuẩn hóa*)	t	Sig.	Collinearity Statistics *(Thống kê đa cộng tuyến)*	
		B	Std.Error *(Sai số chuẩn)*	Beta			Tolerance *(Độ chấp nhận)*	VIF *(Hệ số phóng đại phương sai)*
	(Constant)	-.881	.260		-3.393	.001		
	Tienluong	.060	.029	.094	2.044	.042	.670	1.492
	Congviec	.125	.032	.167	3.887	.000	.779	1.283
1	Daotao	.156	.039	.179	3.997	.000	.718	1.393
	Lanhdao	.165	.042	.201	3.898	.000	.539	1.857
	Dongnghiep	.131	.038	.138	3.492	.001	.915	1.093
	Quymo	.107	.031	.159	3.479	.001	.682	1.466

Model		Unstandardized Coefficients *(Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa)*		Standardized Coefficients *(Hệ số hồi quy chuẩn hóa*)	t	Sig.	Collinearity Statistics *(Thống kê đa cộng tuyến)*	
		B	Std.Error *(Sai số chuẩn)*	Beta			Tolerance *(Độ chấp nhận)*	VIF *(Hệ số phóng đại phương sai)*
	Phucloi Moitruong	.126	.047	.148	2.698	.008	.476	2.100
	Tuoidn	.226	.036	.289	6.250	.000	.670	1.493
	Khachhang	.131	.042	.147	3.091	.002	.636	1.572

a. Dependent Variable: Ketqua

- Hồi quy không có nhân tố nào bị loại bỏ do sig kiểm định t của từng biến độc lập đều nhỏ hơn 0.05.

- Hệ số VIF các biến độc lập đều nhỏ hơn 10, như vậy không có đa cộng tuyến xảy ra.

Như vậy phương trình hồi quy thể hiện mối quan hệ giữa kết quả hoạt động kinh doanh được thể hiện qua phương trình sau:

Ketqua* = -0.881+ 0,060* *Tienluong* + 0,125* *Congviec* + 0,156* *Daotao* + 0,165* *Lanhdao* + 0,131* *Dongnghiep* + 0,107* *Quymo* + 0,126* *PhucloiMoitruong* + 0,226* *Tuoidn* + 0,131* *Khachhang

Dựa trên kết quả phân tích hồi quy sẽ giải thích, kiểm định các giả thuyết đã đưa ra.

Các hệ số hồi quy đều lớn hơn 0. Như vậy tất cả các biến độc lập đưa vào phân tích hồi quy đều tác động cùng chiều với biến phụ thuộc. Dựa vào độ lớn của hệ số hồi quy chuẩn hóa Beta, thứ tự mức độ tác động từ mạnh nhất tới yếu nhất của các biến độc lập tới biến phụ thuộc Ketqua là:

Tuoidn > Lanhdao > Daotao > Dongnghiep > Khachhang > PhucloiMoitruong > Congviec > Quymo > Tienluong

- Yếu tố **tiền lương của nhân viên**, kết quả phân tích hồi quy, có beta = 0,060, quan hệ cùng chiều với kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp các chỉ số này cho thấy giả thuyết đề xuất ban đầu về biến độc lập này được chấp nhận. Theo kết quả phân tích, nếu các điều kiện khác không thay đổi, mức ý nghĩa <0,05, nghĩa là khi tăng tiền lương của nhân viên lên 1 đơn vị độ lệch chuẩn thì mức độ kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp tăng thêm 0,060 đơn vị lệch chuẩn và ngược lại. Có thể nói, tiền lương có vai trò quan trọng đối với người lao động và cả doanh nghiệp. Tiền lương có tác dụng bù đắp lại sức lao động cho người lao động. Đồng thời, tiền lương cũng có tác dụng to lớn trong động viên khuyến khích người lao động yên tâm làm việc. Người lao động chỉ có thể yên tâm dồn hết sức mình cho công việc nếu công việc ấy đem lại cho họ một khoản đủ để trang trải cuộc sống. Đối với doanh nghiệp, tiền lương được coi là một bộ phận của chi phí sản xuất. Vì vậy, chi cho tiền lương là chi cho đầu tư phát triển. Hay tiền lương là một đòn bẩy quan trọng để nâng cao hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp. Tăng tiền lương và tăng năng suất lao động có quan hệ chặt chẽ với nhau. Tăng năng suất lao động là cơ sở để tăng tiền lương và ngược lại tăng tiền lương là một trong những biện pháp khuyến khích con người hăng say làm việc để tăng năng suất lao động. Từ đó, các DNNVV cần có những chính sách và hệ thống tiền lương hợp lý, phù hợp để tạo ra những sự gia tăng về kết quả hoạt động kinh doanh.

- Yếu tố **Tuổi doanh nghiệp,** là yếu tố có ảnh hưởng lớn nhất đến kết quả hoạt động kinh doanh (có hệ số hồi quy chuẩn hóa Beta lớn nhất), quan hệ cùng chiều với kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp các chỉ số này cho thấy giả thuyết đề xuất ban đầu về biến độc lập này được chấp nhận. Theo kết quả phân tích, nếu các điều kiện khác không thay đổi, khi tuổi doanh nghiệp càng cao thì kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp cũng tăng theo, kết quả phân tích hồi quy, có beta = 0,226, mức ý nghĩa <0,05, nghĩa là khi tuổi doanh nghiệp tăng lên 1 đơn vị độ lệch chuẩn thì mức độ kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp tăng thêm 0,226 đơn vị lệch chuẩn và ngược lại. Với hệ số Beta lớn nhất, cho thấy rằng số năm hoạt động của doanh nghiệp là một trong những yếu tố quan trọng ảnh hưởng thuận chiều đến kết quả sản xuất kinh doanh. Các DNNVV đã hoạt động lâu năm có thể tích tụ

được nhiều vốn để tài trợ cho các hoạt động kinh doanh cũng như các dự án đầu tư mới của mình. Đồng thời, do đã hoạt động được trong một thời gian dài nên những doanh nghiệp này thường có nhiều kinh nghiệm, đã tạo được uy tín và mối quan hệ sâu rộng ngoài xã hội với các doanh nghiệp khác hoặc với các ngân hàng thương mại, do đó dễ dàng tiếp cận các nguồn vốn cũng như thông tin liên quan đến hoạt động của doanh nghiệp mình, vì vậy kết quả hoạt động kinh doanh cũng cao.

- Yếu tố **Lãnh đạo**: Kết quả phân tích hồi quy, có beta = 0,165, quan hệ cùng chiều với kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp các chỉ số này cho thấy giả thuyết đề xuất ban đầu về biến độc lập này được chấp nhận. Theo kết quả phân tích, nếu các điều kiện khác không thay đổi, mức ý nghĩa <0,05, nghĩa là khi tăng mức độ áp dụng cách lãnh đạo quản lý, điều hành cấp dưới lên 1 đơn vị độ lệch chuẩn thì mức độ kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp tăng thêm 0,165 đơn vị lệch chuẩn và ngược lại. Như vậy, trong DNNVV vai trò của lãnh đạo trong doanh nghiệp là rất quan trọng giúp hướng dẫn, tạo điều kiện cho nhân viên làm việc với tối đa công suất, quan tâm định hướng công việc thực hiện của nhân viên đúng chuyên môn, sở trường nhằm mang lại kết quả làm việc tốt hơn. Ngoài ra, người lãnh đạo là người lên các kế hoạch làm việc và từ đó định hướng nhân viên làm việc đúng với kế hoạch đặt ra, cùng với việc giám sát quá trình làm việc của lãnh đạo thông qua kết quả và báo cáo kết quả của nhân viên để công việc được hoàn thành tốt và đúng tiến độ, tăng cao kết quả hoạt động kinh doanh.

- Yếu tố **bản chất công việc,** là yếu tố có ảnh hưởng lớn nhất đến kết quả hoạt động kinh doanh, khi xác định công việc được doanh nghiệp áp dụng tốt thì kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp cũng tăng theo, kết quả phân tích hồi quy, có beta = 0.125, quan hệ cùng chiều với kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp các chỉ số này cho thấy giả thuyết đề xuất ban đầu về biến độc lập này được chấp nhận. Theo kết quả phân tích, nếu các điều kiện khác không thay đổi, mức ý nghĩa <0.05, nghĩa là khi tăng mức độ áp dụng tuyển dụng lên 1 đơn vị độ lệch chuẩn thì mức độ kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp tăng thêm 0.218 đơn vị lệch chuẩn và ngược lại. Như vậy, xác định công việc hay xây dựng bản mô tả công việc sẽ giúp DNNVV bố trí nhân sự, sắp xếp phân công công việc và theo dõi thực

hiện, đánh giá hiệu quả công việc và lập kế hoạch phát triển nhân lực, đào tạo và phát triển nghề nghiệp từ đó giúp người lao động cải thiện năng suất làm việc và gia tăng kết quả hoạt động kinh doanh.

- Yếu tố **đồng nghiệp**, kết quả phân tích hồi quy, có beta = 0,131, quan hệ cùng chiều với kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp các chỉ số này cho thấy giả thuyết đề xuất ban đầu về biến độc lập này được chấp nhận. Theo kết quả phân tích, nếu các điều kiện khác không thay đổi, mức ý nghĩa <0,05, nghĩa là khi tăng mức độ sự quan tâm lẫn nhau của đồng nghiệp lên 1 đơn vị độ lệch chuẩn thì mức độ kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp tăng thêm 0,131 đơn vị lệch chuẩn và ngược lại. Từ kết quả trên cho thấy rằng thái độ tích cực với đồng nghiệp góp phần đáng kể nâng cao hiệu quả công việc cho nhân viên. Sự hỗ trợ của đồng nghiệp đều có ảnh hưởng tới hiệu quả làm việc nhưng có mức độ khác nhau, mối quan hệ giữa nhân viên và giám sát viên thân thiện, hòa hợp sẽ là động lực để họ làm việc tốt hơn, có hiệu quả hơn, tạo ra sự hài lòng công việc và hiệu quả công việc của nhân viên trong các DNNVV.

- Yếu tố **số lượng khách hàng**, kết quả phân tích hồi quy, có beta = 0,131, quan hệ cùng chiều với kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp các chỉ số này cho thấy giả thuyết đề xuất ban đầu về biến độc lập này được chấp nhận. Theo kết quả phân tích, nếu các điều kiện khác không thay đổi, mức ý nghĩa <0,05, nghĩa là khi tăng mức độ số lượng khách hàng lên 1 đơn vị độ lệch chuẩn thì mức độ kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp tăng thêm 0,131 đơn vị lệch chuẩn và ngược lại. Khách hàng là người đang và sẽ mua hàng của doanh nghiệp. Đối với bất cứ một DNNVV nào khách hàng luôn là yếu tố quan trọng nhất, quyết định nhất tới sự sống còn của doanh nghiệp. Vì vậy để gia tăng kết quả kinh doanh các DNNVV đòi hỏi doanh nghiệp phải gia tăng và cải thiện tệp khách hàng của mình.

- Yếu tố **phúc lợi và môi trường làm việc**, kết quả phân tích hồi quy, có beta = 0,126, quan hệ cùng chiều với kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp các chỉ số này cho thấy giả thuyết đề xuất ban đầu về biến độc lập này được chấp nhận. Theo kết quả phân tích, nếu các điều kiện khác không thay đổi, mức ý nghĩa <0,05, nghĩa là khi tăng phúc lợi và môi trường làm việc lên 1 đơn vị độ lệch chuẩn thì mức độ kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp tăng thêm 0,126 đơn vị lệch chuẩn và ngược lại. Các chính sách về phúc lợi mang đến cho người lao động cảm giác an

tâm và thoải mái làm việc, giúp tăng năng suất, hiệu quả công việc cũng như mức độ hài long qua việc đảm bảo cho họ và gia đình của họ được bảo vệ, hỗ trợ khi cần thiết. Cải thiện môi trường làm việc giúp người lao động được làm việc trong một môi trường tốt sẽ giúp họ phát huy tối đa khả năng sáng tạo và cống hiến cho doanh nghiệp. Điều đó cũng dễ hiểu khi hằng ngày nhân viên gắn với công ty 8h hoặc hơn nữa, có khi thời gian ở công ty còn nhiều hơn ở nhà nên có thể coi công ty như ngôi nhà thứ hai của họ. Vì vậy để hiệu quả kinh doanh được nâng cao, đòi hỏi cần có sự nỗ lực của DNNVV trong việc cải thiện môi trường làm việc cho người lao động.

- Yếu tố **cơ hội đào tạo & thăng tiến**, kết quả phân tích hồi quy, có beta = 0,156, quan hệ cùng chiều với kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp các chỉ số này cho thấy giả thuyết đề xuất ban đầu về biến độc lập này được chấp nhận. Theo kết quả phân tích, nếu các điều kiện khác không thay đổi, mức ý nghĩa <0,05, nghĩa là khi tăng bản chất công việc lên 1 đơn vị độ lệch chuẩn thì mức độ kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp tăng thêm 0,156 đơn vị lệch chuẩn và ngược lại. Cơ hội được đào tạo và thăng tiến làm tăng động lực làm việc của nhân viên trong công việc. Mặt khác, giúp người lao động nâng cao trình độ tay nghề, chuyên môn để cải thiện năng suất lao động. Bên cạnh đó, cơ hội thăng tiến sẽ giúp người lao động cảm thấy năng lực của bản thân được nhìn nhận đúng mức, tạo thêm nhiều động lực cho những nỗ lực trong công việc tiếp theo.

- Yếu tố **quy mô doanh nghiệp**, kết quả phân tích hồi quy, có beta = 0,107, quan hệ cùng chiều với kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp các chỉ số này cho thấy giả thuyết đề xuất ban đầu về biến độc lập này được chấp nhận. Theo kết quả phân tích, nếu các điều kiện khác không thay đổi, mức ý nghĩa <0,05, nghĩa là khi tăng quy mô doanh nghiệp lên 1 đơn vị độ lệch chuẩn thì mức độ kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp tăng thêm 0,107 đơn vị lệch chuẩn và ngược lại. Doanh nghiệp nhỏ hoặc vừa có hiệu quả sản xuất kinh doanh tốt hơn doanh nghiệp siêu nhỏ. Nguyên nhân là do doanh nghiệp nhỏ và vừa có điều kiện về vốn, lao động tốt hơn, quy mô thị trường cũng rộng hơn nên góp phần hỗ trợ khá tốt cho hoạt động kinh doanh. Đồng thời khi có sự gia tăng về quy mô sẽ giúp cho các doanh nghiệp có thể gia tăng sản xuất đáp ứng kịp thời lượng cầu khi có sự thiếu hụt lượng cung trên

thị trường và vì vậy sẽ làm tăng doanh thu và lợi nhuận cho các doanh nghiệp.

Kết quả kiểm định các giả thiết được trình bày ở bảng 2.14.

Bảng 2.14: Kết quả kiểm định các giả thiết

Giả thiết	Kết quả
Giả thuyết H1: **Tiền lương** tác động tích cực đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.	Chấp nhận p<0.05
Giả thuyết H2: **Bản chất công việc** tác động tích cực đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.	Chấp nhận p<0.05
Giả thuyết H3: **Cơ hội đào tạo & thăng tiến** tác động tích cực đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.	Chấp nhận p<0.05
Giả thuyết H4: **Lãnh đạo** tác động tích cực đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.	Chấp nhận p<0.05
Giả thuyết H5: **Đồng nghiệp** tác động tích cực đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.	Chấp nhận p<0.05
Giả thuyết H6&7: **Phúc lợi** & **Môi trường làm việc** tác động tích cực đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.	Chấp nhận p<0.05
Giả thuyết H8: **Quy mô doanh nghiệp** tác động tích cực đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.	Chấp nhận p<0.05
Giả thuyết H9: **Tuổi doanh nghiệp** tác động tích cực đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.	Chấp nhận p<0.05
Giả thuyết H10: **Số lượng khách hàng** tác động tích cực đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.	Chấp nhận p<0.05

2.3. Đánh giá về ảnh hưởng của tiền lương tới kết quả hoạt động kinh doanh của các DNNVV của Việt Nam

Kết quả nghiên cứu cho thấy, Yếu tố tiền lương của nhân viên tác động tích cực đến kết quả hoạt động kinh doanh của các DNNVV tại Việt Nam (với hệ số beta = 0,060), nghĩa là khi tăng tiền lương của nhân viên lên 1 đơn vị độ lệch chuẩn thì mức độ kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp tăng thêm 0,060 đơn vị lệch chuẩn và ngược lại. Theo lý thuyết, tiền lương cao hơn có thể làm tăng năng suất lao động,

đồng thời giảm tỷ lệ luân chuyển nhân viên. Cụ thể trong thực tế doanh nghiệp tác động của tiền lương đối với kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp có thể được tóm gọn như sau:

Đối với hoạt động tuyển dụng, khi doanh nghiệp có chế độ tiền lương (thu nhập) cao sẽ có cơ hội thu hút được các ứng viên có trình độ, năng lực làm việc cao, từ đó năng suất lao động sẽ cao và kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp cũng cao.

Đối với kết quả công việc hàng hàng của nhân viên, khi nhân viên có tiền lương cao thì tương ứng với mức yêu cầu công việc cao, nhân viên cũng sợ bị mất việc làm và từ đó hiệu quả công việc cao, tương ứng với kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp cũng cao.

Ngoài ra, khi doanh nghiệp trả lương cao thì người lao động có xu hướng gắn bó với doanh nghiệp lâu hơn nên tỷ lệ luân chuyển, nghỉ việc của nhân viên thấp, doanh nghiệp có thể giữ được nhân tài, những người có kinh nghiệm, từ đó hiệu quả công việc cao làm cho kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp cao.

CHƯƠNG 3: MỘT SỐ ĐỀ XUẤT NHẰM PHÁT HUY ẢNH HƯỞNG TÍCH CỰC, HẠN CHẾ ẢNH HƯỞNG TIÊU CỰC CỦA TIỀN LƯƠNG TỚI KẾT QUẢ HOẠT ĐỘNG KINH DOANH CỦA CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA TẠI VIỆT NAM

3.1. Quan điểm và định hướng về phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Việt Nam

Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII đã ban hành Nghị quyết số 10-NQ/TW ngày 03 tháng 6 năm 2017 về phát triển kinh tế tư nhân trở thành một động lực quan trọng của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.

DNNVV là thành phần quan trọng trong kinh tế tư nhân và chiếm tỷ lệ lớn trong cộng đồng doanh nghiệp cả nước. Hiện nay, Việt Nam có khoảng 541.753 DNNVV đang hoạt động trong nền kinh tế, với tổng số vốn đăng ký kinh doanh khoảng 130 tỷ USD, chiếm khoảng 1/3 tổng số vốn đăng ký của các doanh nghiệp. Hàng năm, các DNNVV đóng góp khoảng 40% GDP, nộp ngân sách nhà nước 30%, đóng góp giá trị sản lượng công nghiệp 33%, giá trị hàng hóa xuất khẩu 30% và thu hút gần 60% lao động (Tổng cục thống kê, 2020).

Qua 2 năm thực hiện Nghị quyết, kinh tế tư nhân đã có sự phát triển nhanh chóng và đóng vai trò ngày càng quan trọng trong nền kinh tế, nhất là góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, thương mại đầu tư, tăng thu ngân sách nhà nước, tạo việc làm, cải thiện an sinh xã hội.

Trong những năm qua, Chính phủ đã triển khai thực hiện các giải pháp cải thiện môi trường đầu tư, kinh doanh, hoàn thiện khung pháp lý nhằm đổi mới, tạo động lực cho DN phát triển. Trong năm 2014, Chính phủ trình và Quốc hội đã thông qua Luật Đầu tư và Luật DN (sửa đổi); Luật Chuyển giao công nghệ và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Các tổ chức tín dụng (năm 2017); Luật Cạnh tranh (năm 2018)… Việc triển khai một số luật quan trọng này nhằm tạo sự thay đổi tích cực môi trường đầu tư kinh doanh. Cùng với đó, Luật Đất đai, Luật Thương mại, Luật Phá sản, Luật Sở hữu trí tuệ, Luật Thuế thu nhập DN và hàng loạt các văn bản quy phạm pháp luật đã được ban hành, tác động tích cực tới cộng đồng DN.

Hằng năm, Chính phủ đã chỉ đạo ban hành kịp thời các nghị quyết để đáp ứng yêu cầu của thực tiễn mà các DNNVV đặt ra, như Nghị quyết số 35/NQ-CP ngày 16 tháng 5 năm 2016 và Chỉ thị số 26/CT-TTg ngày 6 tháng 6 năm 2017 về hỗ trợ và phát triển DN đến năm 2020; Nghị quyết số 75/NQ-CP ngày 9 tháng 8 năm 2017 về cắt giảm mức phí, chi phí cho DN; Nghị quyết số 98/NQ-CP ngày 3 tháng 10 năm 2017 về Chương trình hành động của Chính phủ triển khai thực hiện Nghị quyết số 10-NQ/TW ngày 3 tháng 6 năm 2017 của Đảng về phát triển kinh tế tư nhân; Nghị quyết số 19/NQ-CP ngày 15 tháng 5 năm 2018 về cải thiện môi trường kinh doanh, nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia... Việc triển khai thực hiện các nghị quyết này đã làm đơn giản hóa và giảm bớt điều kiện kinh doanh, tạo môi trường kinh doanh thuận lợi, bình đẳng, minh bạch cho mọi thành phần kinh tế, trợ giúp phát triển DNNVV. Nhiều chính sách được sửa đổi, bổ sung và ban hành mới đã hướng đến mục tiêu mở rộng các quyền và nghĩa vụ của các đối tượng kinh tế tư nhân liên quan đến đất đai, tạo môi trường thuận lợi để DN, nhà đầu tư mở rộng quy mô đầu tư, sản xuất kinh doanh.

Bên cạnh đó, Chính phủ đã ban hành và chỉ đạo thực hiện việc đẩy mạnh công tác cải cách hành chính, ban hành Quyết định số 225/QĐ-TTg ngày 4 tháng 2 năm 2016 phê duyệt kế hoạch cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2016-2020. Điều đó đã tạo sự chuyển biến, nâng cao chất lượng phục vụ của Chính phủ, chính quyền các cấp đối với người dân và DN, xóa bỏ mọi rào cản, đảm bảo quyền tự do bình đẳng kinh doanh của cá nhân và DN.

Để tiếp tục nâng cao hiệu lực pháp lý, đẩy mạnh thực hiện các chính sách hỗ trợ DNNVV, tại Kỳ họp thứ 3 Khóa XIV, Quốc hội đã thông qua Luật Hỗ trợ DNNVV (năm 2017). Luật có hiệu lực thi hành từ 01/01/2018, với hàng loạt chính sách hỗ trợ cơ bản dành cho các DNNVV, như: hỗ trợ tiếp cận tín dụng, thông tin, phát triển nguồn nhân lực, tư vấn, công nghệ... đã tạo bước tiến quan trọng trong công tác hoàn thiện chính sách hỗ trợ tích cực cho DNNVV phát triển mạnh mẽ hơn. Chính phủ ban hành Nghị định số 39/2019/NĐ-CP ngày 10 tháng 5 năm 2019 về tổ chức và hoạt động của Quỹ Phát triển DNNVV. Theo Nghị định này, Quỹ Phát triển DNNVV thực hiện việc cho vay, hỗ trợ tăng cường năng lực cho DNNVV; tiếp nhận, quản lý và sử

dụng vốn vay, tài trợ, viện trợ, đóng góp, ủy thác; phân loại nợ, trích lập dự phòng rủi ro và xử lý rủi ro; quản lý tài chính…

Chính phủ triển khai việc rà soát và hoàn thiện các quy định pháp luật về hải quan để tạo thuận lợi cho hoạt động xuất khẩu, nhập khẩu, bao gồm việc sửa đổi các quy định về thủ tục hải quan, kiểm tra, kiểm soát hải quan. Trong năm 2018, đa số bộ, ngành đã xây dựng các nghị định về điều kiện kinh doanh, trong đó một số điều kiện kinh doanh không cần thiết, không hợp lý, thiếu rõ ràng đã được cắt bỏ. Đồng thời, chú trọng tới việc cắt giảm chi phí khởi sự kinh doanh và gia nhập thị trường của DNNVV. Để hỗ trợ các DNNVV khai thác được các cơ hội trong hội nhập kinh tế quốc tế, nhất là triển khai các hiệp định thương mại tự do (FTA) thế hệ mới, Chính phủ đã thực hiện nhiều giải pháp cụ thể góp phần mở rộng thị trường xuất khẩu, tham gia ngày càng sâu vào chuỗi giá trị, mạng lưới sản xuất toàn cầu, nâng cao năng lực cạnh tranh, tiếp cận vốn đầu tư, công nghệ, tri thức, kinh nghiệm quản lý hiện đại.

3.2. Một số giải pháp nhằm phát huy ảnh hưởng tích cực, hạn chế ảnh hưởng tiêu cực của tiền lương tới kết quả hoạt động kinh doanh của các DNNVV

Kết quả nghiên cứu đã cho thấy mức độ trung bình áp dụng tiền lương và tầm quan trọng của tiền lương đến kết quả hoạt động kinh doanh của DNNVV Việt Nam (Bảng 3.1).

Bảng 3.1: Tóm tắt mức độ trung bình áp dụng tiền lương và ảnh hưởng của nó đến kết quả kinh doanh tại các DNNVV ở Việt Nam

Nhân tố	Trung bình	Ảnh hưởng đến kết quả kinh doanh
Kết quả hoạt động kinh doanh	4,4640	
Tiền lương của nhân viên	4,1917	0,060
Bản chất công việc	4,4017	0,125
Cơ hội đào tạo & thăng tiến	4,4087	0,156
Lãnh đạo	4,4290	0,165
Mối quan hệ với đồng nghiệp	4,5767	0,131
Quy mô doanh nghiệp	3,9983	0,107

Nhân tố	Trung bình	Ảnh hưởng đến kết quả kinh doanh
Phúc lợi của nhân viên	4,4967	0,126
Môi trường làm việc	4,3987	0,126
Tuổi doanh nghiệp	4,2067	0,226
Số lượng khách hàng	4,4933	0,131

Chính vì vậy, để nâng cao hiệu quả hoạt động kinh doanh, ngoài các yếu tố về tuổi doanh nghiệp, quy mô doanh nghiệp, và số lượng khách hàng, các DNNVV cần phải chú trọng đến các thành phần của thực tiễn công tác lao động, tiền lương đó là: tiền lương của nhân viên, bản chất công việc, cơ hội đào tạo & thăng tiến, cách thức lãnh đạo điều hành, quản lý nhân viên, mối quan hệ với đồng nghiệp, phúc lợi của nhân viên, và môi trường làm việc.

3.2.1. Tiền lương của nhân viên

Kết quả nghiên cứu cho thấy, tiền lương của nhân viên ảnh hưởng tích cực đến kết quả hoạt động kinh doanh của các DNNVV. Vì vậy, để giữ chân được các nhân viên giỏi, nhân viên có tay nghề cao, các DNNVV phải có hệ thống đãi ngộ lương, thưởng phù hợp. Mức lương thưởng tối thiểu để người lao động bình thường có thể đảm bảo cuộc sống ở mức trung bình và phải công bằng. Bên cạnh đó, hầu hết các DNNVV chưa xây dựng được thang bảng lương một cách chuyên nghiệp. Do đó, DNNVV cần phải xây dựng thang bảng lương trong đó quy định rõ thời gian tăng lương để khuyến khích người lao động yên tâm làm việc. Tiền lương nên gồm 3 phần: phần lương cơ bản trả theo vị trí công việc, lương theo năng lực cá nhân và lương hiệu quả trả theo khả năng đóng góp, hoàn thành công việc của mỗi nhân viên.

Chính sách tiền lương công bằng, minh bạch và thỏa đáng Đối với khu vực sản xuất, kinh doanh, tiền lương trả cho người lao động phải tương xứng với sự đóng góp của lao động (hay trả đúng giá trị sức lao động) tùy theo (hay phụ thuộc vào) năng suất lao động của từng cá nhân (hay thành tích của từng cá nhân). Đây là vấn đề có tính chất nguyên tắc, là chuẩn mực cao nhất của chính sách tiền lương trong khu vực sản xuất, kinh doanh. Đối với khu vực hành chính nhà nước: Chức năng, nhiệm vụ

của công chức là thực thi công vụ được phân công trong hệ thống hành chính nhà nước. Do đó, tiền lương của công chức phải được trả theo vị trí công việc trên cơ sở tiêu chuẩn chức danh công chức và hiệu quả thực thi công vụ. Tiền lương trả cho công chức phải được tính đúng, tính đủ chi phí lao động và chú ý đến đặc điểm đặc thù của lao động công chức. Công chức làm việc trong các cơ quan hành chính nhà nước, là cơ quan quyền lực chi phối toàn bộ hoạt động xã hội. Trong kinh tế thị trường, tiền lương và thu nhập của công chức mặc dù do nhà nước trả từ ngân sách, song chính sách tiền lương công chức phải đặt trong mối tương quan với mặt bằng tiền lương, thu nhập khu vực thị trường. Nếu không thỏa mãn quan hệ này sẽ dẫn đến hội chứng "tước đoạt để bù đắp tiền lương"(Chính sách tiền lương: thực trạng và vấn đề đặt ra cho giai đoạn 2011-2015, TS. Nguyễn Hữu Dũng) trong thực thi công vụ (tiêu cực, tham nhũng), can thiệp hành chính của các nhóm lợi ích vào thị trường để "đòi chia sẻ lợi ích", làm lũng đoạn, méo mó thị trường. Trong khu vực dịch vụ công, chi phí tiền lương cho người lao động cung cấp dịch vụ được tính đúng, tính đủ trong chi phí dịch vụ. Các tổ chức sự nghiệp cung cấp dịch vụ là đơn vị sự nghiệp hoạt động tự chủ, không vì mục tiêu lợi nhuận, được nhà nước mua dịch vụ hoặc người thụ hưởng dịch vụ trả trên cơ sở giá dịch vụ hoặc phí dịch vụ. Do đó, tiền lương của người lao động phải được trả theo mức đóng góp của lao động và chất lượng, hiệu quả cung cấp dịch vụ.

Bên cạnh đó, các DNNVV nên xây dựng quy chế khen thưởng rõ ràng để tạo động lực làm việc cho người lao động.

3.2.2. Nâng cao kết quả sản xuất kinh doanh

Xác định công việc: Tương tự, bản chất công việc ảnh hưởng tích cực đến kết quả hoạt động kinh doanh của các DNNVV. Để công tác này ngày càng hoàn thiện hơn giúp nâng cao kết quả hoạt động kinh doanh của các DNNVV, các doanh nghiệp này cần phải xây dựng bảng mô tả công việc và thường xuyên cập nhật để phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp. Bảng mô tả công việc phải đảm bảo đầy đủ thông tin liên quan đến từng vị trí công việc và càng chi tiết càng tốt, quy định rõ ràng trách nhiệm, nghĩa vụ và quyền lợi của từng vị trí công việc. Như vậy, nhân viên mới biết được mục tiêu, trách nhiệm và những việc mình cần làm. Bảng mô tả công việc sử

dụng để làm căn cứ xác định nhu cầu tuyển dụng, đào tạo, đánh giá, đãi ngộ...

Công tác đào tạo & cơ hội thăng tiến: Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng, cơ hội đào tạo & thăng tiến ảnh hưởng tích cực đến kết quả hoạt động kinh doanh của các DNNVV. Do cơ hội đào tạo & thăng tiến tốt sẽ giúp nâng cao năng suất lao động của nhân viên từ đó nâng cao kết quả hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp. Vì vậy, các DNNVV nên thực hiện việc nâng cao trình độ chuyên môn cho người lao động thông qua các chương trình đào tạo có chất lượng. Mục tiêu của nâng cao trình độ lao động là nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực; phấn đấu tăng tỷ lệ lao động đã qua đào tạo. Thông qua việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực góp phần tăng năng suất lao động và cải thiện thu nhập, từ đó nâng cao chất lượng cuộc sống của người lao động.

Doanh nghiệp cần thực hiện một số nhiệm vụ trọng tâm, gồm: Tuyên truyền, vận động người lao động tích cực học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, sức khỏe, đời sống tinh thần, ý thức tuân thủ pháp luật, tác phong làm việc; tham gia xây dựng chính sách, pháp luật liên quan đến các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực; chú trọng công tác thương lượng, đối thoại, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực; phát huy hiệu quả hoạt động các cơ sở đào tạo và cơ sở giáo dục nghề nghiệp của tổ chức CĐ trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Bên cạnh đó, sau khi lao động được đào tạo hoặc lao động có hiệu quả công việc cao, có năng lực quản lý thì doanh nghiệp nên tạo cơ hội cho người lao động được đề bạc, thăng chức.

Điều kiện làm việc: Cải thiện điều kiện làm việc, nâng cao thu nhập cho người lao động (NLĐ) là một trong những nhiệm vụ quan trọng trong doanh nghiệp. Và đây cũng là những yếu tố then chốt trong thúc đẩy phát triển sản xuất, nâng cao hiệu quả sản xuất, kinh doanh.

Các doanh nghiệp phải không ngừng nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động là việc làm thiết thực. Để thực hiện tốt điều này rất cần sự nỗ lực của cả doanh nghiệp và người lao động trong việc phát triển sản xuất, tăng năng suất, chất

lượng sản phẩm để tăng thu nhập và cải thiện điều kiện làm việc cho người lao động. Cùng với đó cũng cần phải có sự giúp đỡ của Nhà nước, các tổ chức, cá nhân trong việc tạo điều kiện hỗ trợ, cung cấp các dịch vụ công và xây dựng các công trình phúc lợi xã hội phục vụ cho người lao động.

Chính sách công ty: Chính sách có ý nghĩa quan trọng trong hoạch định các chiến lược kinh doanh, giúp cho doanh nghiệp xác định rõ các chính sách về nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp, về định hướng kinh doanh trong tương lai, chủ động thấy trước được các khó khăn và tìm các biện pháp nhằm đáp ứng nhu cầu sản xuất kinh doanh.

Các chính sách mà công ty, doanh nghiệp đưa ra sẽ làm giảm nguy cơ rủi ro xảy ra cho nhân viên của doanh nghiệp, đồng thời bảo đảm với nhà nước là công ty tuân thủ theo đúng luật pháp đảm bảo quyền lợi của người lao động. Từ đó lập ra nền tảng của văn hóa công ty khi mọi thứ đều công bằng với tất cả mọi người.

Muốn vậy, doanh nghiệp cần có kế hoạch xây dựng chính sách dài hạn. Các chính sách này có thể được điều chỉnh một cách linh hoạt theo tình hình hoạt động thực tế của doanh nghiệp.

Vị trí làm việc: Sắp xếp vị trí làm việc là một hoạt động quan trọng của doanh nghiệp, giúp doanh nghiệp có cơ sở để hoạch định, tuyển chọn, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực. Để đánh giá đúng năng lực của nhân viên, đảm bảo sự công bằng thì các nhà quản trị của các DNNVV phải xem xét mức độ nhân viên hoàn thành công việc, tiến hành đánh giá qua việc đối chiếu so sánh giữa công việc đã thực hiện được với bản phân tích công việc. Đánh giá nhân viên đúng là cơ sở để bố trí nhân viên phù hợp với công việc, phát hiện những tiềm năng còn ẩn giấu trong nhân viên giúp họ phát triển mặt khác giúp nhân viên điều chỉnh, sửa chữa các sai lầm trong quá trình làm việc, đồng thời làm cơ sở để khuyến khích động viên họ.

KẾT LUẬN

Mô hình nghiên cứu ***"Ảnh hưởng của tiền lương đến kết quả hoạt động kinh doanh của DNNVV tại Việt Nam"*** đã đề xuất ban đầu gồm 10 thành phần gồm: tiền lương của nhân viên, bản chất công việc, cơ hội đào tạo & thăng tiến, cách thức lãnh đạo điều hành quản lý nhân viên, mối quan hệ với đồng nghiệp, phúc lợi của nhân viên, môi trường làm việc, tuổi doanh nghiệp, quy mô doanh nghiệp, và số lượng khách hàng với 34 biến. Tác giả đã sử dụng phần mềm SPSS phiên bản 20 để đánh giá độ tin cậy của thang đo, phân tích nhân tố khám phá (EFA), phân tích tương quan Pearson và phân tích hồi quy đa biến bằng phương pháp Enter, kết quả cuối cùng gồm 9 thành phần với 34 biến quan sát.

Sau quá trình khảo sát và xử lý số liệu, kết quả cuối cùng cho thấy cả 9 thành phần đều ảnh hưởng đến kết quả hoạt động kinh doanh của DNNVV đó là tiền lương của nhân viên, bản chất công việc, cơ hội đào tạo & thăng tiến, cách thức lãnh đạo điều hành quản lý nhân viên, mối quan hệ với đồng nghiệp, phúc lợi của nhân viên & môi trường làm việc, tuổi doanh nghiệp, quy mô doanh nghiệp, và số lượng khách hàng. Trong đó thành phần tuổi doanh nghiệp có mức độ ảnh hưởng mạnh nhất đến kết quả hoạt động kinh doanh, tiếp theo là thành phần lãnh đạo, cơ hội đào tạo & thăng tiến, mối quan hệ với đồng nghiệp, số lượng khách hàng, quy mô doanh nghiệp, phúc lợi của nhân viên & môi trường làm việc, bản chất công việc và cuối cùng là thành phần tiền lương của nhân viên có mức độ ảnh hưởng yếu nhất.

Những đóng góp chính, hạn chế và hướng nghiên cứu tiếp theo

Ảnh hưởng của tiền lương đến kết quả hoạt động kinh doanh của các DNNVV Việt Nam là một trong những nghiên cứu khám phá để xây dựng, điều chỉnh thang đo thực tiễn công tác tiền lương và đo lường mức độ ảnh hưởng của tiền lương đến kết quả hoạt động kinh doanh của các DNNVV. Những đóng góp chính và những hạn chế của nghiên cứu này như sau:

❖ **Đóng góp chính của nghiên cứu**

Về mặt lý thuyết, nghiên cứu đã xây dựng, đo lường, phân tích và điều chỉnh thang đo thực tiễn tiền lương, thang đo kết quả hoạt động kinh doanh của DNNVV cụ thể như sau:

Về thang đo thực tiễn tiền lương, sau khi xem xét thực trạng các DNNVV, tác giả đã đưa ra mô hình gồm 10 thành phần như mô hình đề xuất ban đầu với 34 biến quan sát có giá trị và độ tin cậy cao.

Về thang đo kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp, để phản ánh mức độ đo lường khách quan, tác giả đã tiến hành đo lường kết quả hoạt động kinh doanh thông qua thang đo với 10 biến quan sát với giá trị và độ tin cậy cao.

Về mặt thực tiễn, nghiên cứu đã thực hiện và rút ra được thang đo sơ bộ về ảnh hưởng của tiền lương đến kết quả hoạt động kinh doanh của các DNNVV ở Việt Nam thông qua mẫu đại diện tại Tp. Hồ Chí Minh. Bên cạnh đó, tác giả đã đưa ra một số giải pháp nhằm nâng cao công tác quản trị tiền lương, từ đó nâng cao kết quả hoạt động kinh doanh của DNNVV.

❖ **Các hạn chế của nghiên cứu**

Tác giả đã nỗ lực trong việc thực hiện đề tài này. Tuy nhiên do thời gian và năng lực bản thân còn hạn chế nên nghiên cứu này có những hạn chế sau:

Một là, tác giả chỉ khảo sát đối với các DNNVV có số lao động từ 10 người trở lên và kích thước mẫu tương đối nhỏ. Do đó, kết quả nghiên cứu có thể không phản ánh đầy đủ và chính xác các nhận thức về thực tiễn tiền lương và ảnh hưởng của nó đến kết quả hoạt động kinh doanh.

Hai là, địa bàn khảo sát không phổ quát, đa phần mẫu khảo sát tập trung tại Tp. Hồ Chí Minh nên chưa đảm bảo tính đại diện cho toàn Việt Nam.

Ba là, đây là một trong những khám phá đầu tiên về ảnh hưởng của tiền lương đến kết quả hoạt động kinh doanh tại Việt Nam nên thiếu các số liệu thực nghiệm để so sánh, đối chiếu với kết quả nghiên cứu.

❖ **Kiến nghị cho các nghiên cứu tiếp theo**

Tiến hành đo lường với số mẫu khảo sát đủ lớn để đảm bảo độ tin cậy của nghiên cứu.

Khảo sát ở tất cả các địa bàn tại Việt Nam với số mẫu tương ứng với số DNNVV hoạt động trên tại Việt Nam để có nhận định đúng hơn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tài liệu Tiếng Việt

[1] Đoàn Ngọc Phi Anh, 2009, *Các nhân tố ảnh hưởng đến cấu trúc tài chính và hiệu quả tài chính: Tiếp cận theo phương pháp đường dẫn*.

[2] Nguyễn Thị Cành và Nguyễn Anh Phong, 2019, *Quản Trị Tài Chính*, NXB Hồng Đức.

[3] Nguyễn Văn Công, 2009, *Giáo trình phân tích kinh doanh*. Hà Nội: Nhà xuất bản Đại Học Kinh Tế Quốc Dân.

[4] Phan Hồng Dẫn, 2012, *Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động của các DNNVV trên địa bàn tỉnh Trà Vinh*.

[5] Thùy Dung, 2014, *Lương tối thiểu và Năng suất lao động*.

[6] Nguyễn Hữu Dũng, 2010, *Chính sách Tiền lương: Thực trạng, vấn đề và yêu cầu đặt ra trong giai đoạn 2011 -2015*.

[7] Tăng Mậu Huê, 2012, *Các yếu tố ảnh hưởng đến tiếp cận vốn và hiệu quả kinh doanh của DNNVV tại TP. Cần Thơ.*

[8] Phan Đình Khôi, Trương Đông Lộc và Võ Thành Danh, 2008, *Tổng quan về kinh tế tư nhân ở đồng bằng Sông Cửu Long*.

[9] Mai Văn Nam, 2013, *Thực trạng và các yếu tổ ảnh hưởng đến năng lực cạnh tranh của các DNNVV tỉnh Đồng Tháp.*

[10] Nguyễn Quốc Nghi và Mai Văn Nam, 2010, *Các nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh của các DNNVV ở TP. Cần Thơ*.

[11] Nguyễn Thanh Phúc, 2012, *Lương phải là động lực phấn đấu cho người lao động*.

[12] Tổng cục Thống kê, 2013, *Doanh nghiệp nhỏ và vừa giai đoạn 2006-2011*, Nhà xuất bản Thống kê, Hà Nội.

[13] Tổng cục thống kê, 2020, *Thống kê tình hình doanh nghiệp 6/2020*. Hà Nội.

[14] Nguyễn Đình Thọ, 2013, *Giáo trình phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh*. Hồ Chí Minh: Nhà xuất bản Tài Chính.

[15] Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008, *Phân tích dữ liệu Nghiên cứu với SPSS.* Nhà xuất bản Hồng Đức.

[16] Lê Xuân Bá, Trần Kim Hào, Nguyễn Hữu Thắng (2006) Doanh nghiệp nhỏ và vừa của Việt Nam trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia, Hà Nội.

[17] Nguyễn Thị Cúc (2016), "Chất lượng quản trị nguồn nhân lực trong doanh nghiệp nhỏ và vừa hiện nay", Tạp chí tài chính, số 635, tr.109-110.

[18] Hoàng Ngọc Nhậm và cộng sự, 2012.Giáo trình *Kinh tế lượng (Econometrics).* Hồ Chí Minh: Nhà xuất bản Lao động – Xã hội.

[19] Đoàn Thanh Hà. (2013). Doanh nghiệp nhỏ và vừa thành phố Cần Thơ – Thực trạng và giải pháp. Nhà xuất bản Kinh tế, TP.HCM.

[20] Nguyễn Quốc Nghi (2010), *Nhân tố ảnh hưởng đến khả năng tiếp cận nguồn tín dụng hỗ trợ của doanh nghiệp nhỏ và vừa ở thành phố Cần Thơ*. Tạp chí Khoa học, ĐH Cần Thơ.

[21] Nguyễn Quốc Nghi và Mai Văn Nam (2011), *Các nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Thành Phố Cần Thơ*. Tạp chí Khoa học, ĐH Cần Thơ.

[22] Nguyễn Thị Liên Diệp, Phạm Văn Nam (2006), *Chiến lược và chính sách kinh doanh*. Nhà xuất bản lao động xã hội.

[23] Đặng Văn Lành, 2017. *Các yếu tố ảnh hưởng đến tỷ suất sinh lợi tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa tỉnh Kiên Giang*. Luận văn thạc sĩ. Trường Đại học Kinh tế Tp.HCM.

[24] Phan Thanh Việt, 2018. *Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp vừa và nhỏ tại Tiền Giang*. Luận văn thạc sĩ. Trường

Đại học Kinh tế Tp.HCM.

[25] Lê Thế Giới, Nguyễn Xuân Lãn, Nguyễn Phúc Nguyên, Nguyễn Thị Loan (2011), Quản trị học, Nhà xuất bản Tài chính, Hà Nội.

[26] Trần Xuân Hải, Trần Đức Lộc (2013), Giáo trình quản trị nguồn nhân lực, Nhà xuất bản Tài chính, Hà Nội.

[27] Lê Văn Huy, Trương Trần Trâm Anh (2012), Giáo trình phương pháp nghiên cứu trong kinh doanh, Nhà xuất bản Tài chính, Hà Nội.

[28] Lưu Thị Hương, Vũ Duy Hào (2014), Giáo trình Tài chính doanh nghiệp, Nhà xuất bản Đại học kinh tế Quốc dân, Hà Nội.

[29] Cao Sỹ Kiêm (2013), "Doanh nghiệp nhỏ và vừa: Thực trạng và giải pháp hỗ trợ năm 2013", Tạp chí tài chính, số 2.

[30] Văn Mỹ Lý (2006), Tác động của thực tiễn quản trị nguồn nhân lực đến kết quả hoạt động của các doanh nghiệp vừa và nhỏ trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh, Luận văn thạc sĩ kinh tế, Trường Đại học kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh.

[11] Nghị định số 56/2009/NĐ-CP ngày 30/06/2009 của Chính phủ về trợ giúp phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa.

[12] Nguyễn Ngọc Quân, Nguyễn Văn Điềm (2010), Giáo trình quản trị nguồn nhân lực, Nhà xuất bản Đại học kinh tế quốc dân, Hà Nội.

[13] Nguyễn Thị Lệ Trâm (2016), "Quản trị nguồn nhân lực tại doanh nghiệp nhỏ và vừa: Thực trạng và một số kiến nghị", Tạp chí tài chính, số 629, tr.89-90.

[14] Nguyễn Quốc Tuấn, Đoàn Gia Dũng, Đào Hữu Hòa, Nguyễn Thị Bích Thu, Nguyễn Thị Loan, Nguyễn Phúc Nguyên (2006) Quản trị nguồn nhân lực, Nhà xuất bản Thống kê, Hà Nội.

[15] Mai Quốc Chánh, 1998. *Kinh tế lao động*. Hà Nội: NXB Giáo dục.

[16] Trần Kim Dung, 2005. Đo lường mức độ thỏa mãn đối với công việc trong điều kiện của Việt Nam. *Tạp chí Phát triển Khoa học Công nghệ ĐH Quốc Gia*

TPHCM. Số 15, trang 15-20.

[17] Nguyễn Hữu Dũng, 2010. *Chính sách Tiền lương: Thực trạng, vấn đề và yêu cầu đặt ra trong giai đoạn 2011 -2015*. Viện Khoa học và Xã hội.

[18] Nguyễn Văn Điềm, 2010. *Quản trị Nguồn nhân lực*. Hà Nội: NXB ĐH Kinh tế Quốc dân.

[19] Đỗ Thụy Lan Hương, 2008. *Ảnh hưởng của văn hóa công ty đến sự cam kết gắn bó với tổ chức của nhân viên làm việc trong các doanh nghiệp TPHCM*. Luận văn thạc sĩ kinh tế. Đại học kinh tế TPHCM.

[20] Nguyễn Thế Truyền, 1996. *Về các chỉ tiêu biểu hiện mức năng suất lao động và vận dụng phương pháp chỉ số phân tích biến động mức Năng suất lao động trong doanh nghiệp công nghiệp ngành dệt*. Luận án Tiến sĩ. Đại học Kinh tế TPHCM.

[21] Nhóm tác giả thuộc CIEM, Trung tâm Thông tin – Tư liệu Thông tin, 2012. *Vai trò của Lương và Thu nhập như là động lực thúc đẩy tăng trưởng kinh tế bền vững*. Chuyên đề số 8/2012. Viện nghiên cứu Quản lý kinh tế TW.

[22] Nguyễn Đình Phan, 1999. *Cách tiếp cận mới về Năng suất lao động*. Hà Nội: NXB chính trị Quốc gia.

[23] Nguyễn Thanh Phúc, 2012. Lương phải là động lực phấn đấu cho người lao động. *Tạp chí Tuyên giáo,* số 4 ngày 06/05/2012.

[24] Quốc hội, 2005. *Bộ luật lao động*. Hà Nội.

[25] Quốc hội, 2005. *Bộ Luật Bảo hiểm xã hội*. Hà Nội.

Tài liệu Tiếng Anh

[26] Akerlof, A., 1982, *Labor Contracts as Partial Gift Exchange*. The Quarterly Journal of Economics, 97(4), 543–569.

[27] Cao, Thi Hong Vinh et al. (2018). *How do wages affect firms' performance? a close look into smes in Vietnam*.

[28] Eurostat, 2017, *Wages and labour costs*. Eurostat.

[29] International Labour Organization. (1949). *Protection of Wages Convention*.

[30] Salop, S. C., 1979, *A Model of the Natural Rate of Unemployment*. The American Economic Review, 69(1), 117-25.

[31] Shapiro, C., Stiglitz, J. E., 1984, *Equylibrium Unemployment as a Worker Discipline Device*. The American Economic Review, 74(3), 433-444.

[32] Weiss, A., 1980, *Job Queues and Layoffs in Labor Markets with Flexible Wages.* Journal of Political Economy, 88(3), 526-538.

[33] Armstrong M. (2006), Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice, 10th edition, Kogan Page, London, pp 3.

[18] Delery J.E. và DotyD.H. (1996), "Modes of theorizing in strategic human resource management: Tests of universalistic, contingency, and configurational performance predictions", Academy of Management Journal, vol. 39, no. 4, pp.802-835.

[19] Huselid M.A. (1995), "The impact of human resource management practices on turnover, productivity an corporate financial performance", Academy of Management Journal, vol. 38, no. 3, pp.635-672.

[20] Singh K. (2004), "Impact of HR practices on perceived firm performance in India", Asia Pacific Journal of Human Resources, 42(3), pp.301-317.

[21] Anne Ngima Kinyua (2014), *"Factors Affecting the Performance of Small and Medium Enterprises in the Jua Kali Sector In Nakuru Town, Kenya"*. Journal of Business and Management. e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 16, Issue 1. Ver. IV (Jan. 2014), PP 80-93.

[22] Chuthamas Chittithaworn và cộng sự (2011), *"Factors Affecting Business Success of Small & Medium Enterprises (SMEs) in Thailand"*. Asian Social Science. Vol. 7, No. 5; May 2011.

[23] Green, S.B. (1991). How many subjects does it take to do a regression analysis? *Multivariable Behavioral Research, 26,* 499-510.

[24] Qureshi et al. (2012), *"Factors affecting small-business performance in Punjab - Pakistan: a gender based analysis".* Interdisciplinary journal of contemporary research in business. June 2012. Vol 4, no 2. Henry R Towne, Frederick A Halsey, Frederick Winslow Taylor, 1896. The adjustment of wages to efficiency. *New York, for the American Economic Association by the Macmillan Co*, v. 1, no. 2.

[25] Dingley, James C. Durkhelm, Mayo, 1997. Morality and management. *Journal of Business Ethics*: vol 16 issue 11, p 1-18,.

[26] Riegly, Bradly J, 1995. Lessons in productivity and people. *Training and Development*: vol 49 issue 10, p 1-2.

[27] Rose, M.: 1975 Industrial Behavior. Penguin, Harmondsworth..

[28] Gantt, Henry Laurence, 1910. Work, wages, and profits; their influence on the cost of living. *The Engineering magazine*, New York.

PHỤ LỤC 1

PHIẾU KHẢO SÁT Ý KIẾN DOANH NGHIỆP

Hiện nay chúng tôi đang tiến hành nghiên cứu đề tài "***Ảnh hưởng của tiền lương tới kết quả hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp vừa và nhỏ Việt Nam***". Tôi rất hân hạnh xin được thảo luận với các anh/chị về chủ đề này.

Những thông tin thu thập được được thu thập dưới đây là những dữ liệu chỉ phục vụ cho mục đích nghiên cứu của đề tài này. Kính mong anh/chị dành chút thời gian của mình để trả lời các câu hỏi sau đây. Tôi xin chân thành cảm ơn sự giúp đỡ của anh/chị!

Phần I: Thông tin chung (đặc điểm của doanh nghiệp). Xin vui lòng đánh dấu X vào ô lựa chọn:

Câu 1: Thông tin của người được phỏng vấn?

1. Vị trí:……

2. Giới tính của anh/chị: □ Nam □ Nữ

Câu 2: Thông tin của doanh nghiệp được phỏng vấn?

1. Tên công ty (mã hóa):……..

2. Địa chỉ công ty: ……

3. Số năm hoạt động:…….. năm

4. Lĩnh vực kinh doanh: ……..

5. Loại hình: □ Công ty TNHH □ Công ty cổ phần □ Hộ gia đình

□ Hợp tác xã □ DN tư nhân □ DN nhà nước

Câu 3: Thông tin về lao động, tiền lương của doanh nghiệp được phỏng vấn?

1. Tình hình lao động:

Nội dung	Tổng đến 31/12/2020	*Trong đó: Nữ*
a. Lãnh đạo, quản lý (trưởng / phó phòng trở lên)		
b. Chuyên viên		
c. Nhân viên văn phòng		
d. Nhân viên KD		
e. Nhân viên phục vụ		
f. Công nhân		

Nội dung	Tổng đến 31/12/2020	*Trong đó: Nữ*
Trong đó: CN không có tay nghề		
h. Học việc		
Tổng cộng		

2. Tình hình biến động lao động:

Nội dung	Năm 2020
a. Lao động tuyển dụng	
b. Lao động nghỉ việc	
Trong đó: - Tự nghỉ việc	
- Bị đuổi việc	
- Nghỉ hưu	
- Do bệnh	
- Do chết	
- Lý do khác	

3. Thu nhập bình quân của nhân viên công ty năm 2020? ……. 1000 đồng /tháng.

Trong đó: lao động mới tuyển trong năm 2020: ……. 1000 đồng /tháng.

Câu 4: Thông tin về kết quả kinh doanh của doanh nghiệp được phỏng vấn năm 2020?

Tên sp	Đvt	Sản lượng SX	Sản lượng tiêu thụ	Giá bán sp (triệu đồng)	Chi phí / sp (triệu đồng)	Chi phí bán hàng & quản lý (% doanh thu)
1.						
2.						
3.						
Tổng cộng						

Ghi chú: 1. SP quan trọng nhất 2. SP quan trọng thứ 2 3. SP quan trọng thứ 3

Phần II: Khảo sát mức độ tác động của tiền lương đến kết quả hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp vừa và nhỏ tại Việt Nam

Anh/chị vui lòng cho biết mức độ đồng ý của mình với các nhân định dưới đây theo thang điểm từ 1 đến 5, bằng cách đánh dấu X vào ô mà mình lựa chọn. Các giá trị từ 1 đến 5 ở mỗi câu hỏi tương ứng với mức độ đồng ý tăng dần như sau:

1 = Rất không đồng ý; 2 = Không đồng ý;

3 = Bình thường; 4 = Đồng ý; 5 = Rất đồng ý

	Nội dung câu hỏi	**Mức độ đồng ý**				
		1	2	3	4	5
I	**Tiền lương của nhân viên**					
1	Anh/chị có thể sống hoàn toàn dựa vào thu nhập từ công ty					
2	Tiền lương là một bộ phận cấu thành chi phí hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp					
3	Tiền lương cao hơn có thể làm tăng năng suất lao động, đồng thời giảm tỷ lệ luân chuyển nhân viên, tăng hiệu quả công việc của nhân viên và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp					
4	Nhìn chung, tiền lương của nhân viên tác động đến kết quả hoạt động kinh doanh của công ty					
II	**Bản chất công việc**					
1	Công việc phù hợp với năng lực và chuyên môn của nhân viên có thể làm tăng năng suất lao động, hiệu quả công việc của nhân viên và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp					
2	Công việc của nhân viên thú vị sẽ làm tăng năng suất lao động, hiệu quả công việc của nhân viên và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp					
3	Việc phân chia công việc hợp lý sẽ làm tăng năng suất lao động, hiệu quả công việc của nhân viên và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp					
4	Nhìn chung, bản chất công việc tác động đến kết quả hoạt động kinh doanh của công ty					

	Nội dung câu hỏi	Mức độ đồng ý				
		1	2	3	4	5
III	**Cơ hội đào tạo & thăng tiến**					
1	Nhân viên có nhiều cơ hội thăng tiến khi làm việc tại công ty					
2	Công ty có chính sách thăng tiến rõ ràng					
3	Nhân viên được đào tạo và phát triển nghề nghiệp sẽ làm tăng năng suất lao động, hiệu quả công việc của nhân viên và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp					
4	Công ty tạo nhiều cơ hội để nhân viên phát triển cá nhân					
5	Nhìn chung, cơ hội đào tạo & thăng tiến tác động đến kết quả hoạt động kinh doanh của công ty					
IV	**Lãnh đạo: cách thức mà lãnh đạo điều hành nhân viên**					
1	Tại công ty, lãnh đạo quan tâm đến cấp dưới sẽ làm cho nhân viên hài lòng hơn, hiệu quả công việc của nhân viên và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp cao hơn					
2	Tại công ty, nhân viên nhận được nhiều sự hỗ trợ của cấp trên sẽ làm tăng năng suất lao động, hiệu quả công việc của nhân viên và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp					
3	Lãnh đạo lắng nghe quan điểm và suy nghĩ của nhân viên sẽ làm cho nhân viên hài lòng hơn, hiệu quả công việc của nhân viên và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp cao hơn					
4	Lãnh đạo coi trọng tài năng và sự đóng góp của nhân viên sẽ làm cho nhân viên hài lòng hơn, hiệu quả công việc của nhân viên và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp cao hơn					
5	Lãnh đạo có năng lực, tầm nhìn và khả năng điều hành tốt sẽ làm hiệu quả công việc cao hơn và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp cao hơn					
6	Nhìn chung, cách thức mà lãnh đạo điều hành nhân viên tác động đến kết quả hoạt động kinh doanh của công ty					

	Nội dung câu hỏi	Mức độ đồng ý				
		1	2	3	4	5
V	**Mối quan hệ với đồng nghiệp**					
1	Đồng nghiệp thường sẵn lòng giúp đỡ lẫn nhau sẽ làm cho hiệu quả công việc của nhân viên cao hơn và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp cao hơn					
2	Các đồng nghiệp phối hợp làm việc tốt sẽ làm cho hiệu quả công việc của nhân viên cao hơn và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp cao hơn					
3	Đồng nghiệp tại công ty rất thân thiện sẽ làm cho hiệu quả công việc của nhân viên cao hơn và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp cao hơn					
4	Nhìn chung, mối quan hệ với đồng nghiệp tác động đến kết quả hoạt động kinh doanh của công ty					
VI	**Phúc lợi của nhân viên**					
1	Chính sách phúc lợi rõ ràng và hữu ích sẽ làm cho nhân viên hài lòng hơn, hiệu quả công việc của nhân viên và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp cao hơn					
2	Chính sách phúc lợi thể hiện sự quan tâm chu đáo của công ty đối với người lao động sẽ làm cho nhân viên hài lòng hơn, hiệu quả công việc của nhân viên và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp cao hơn					
3	Phúc lợi được thực hiện đầy đủ và hấp dẫn nhân viên sẽ làm cho nhân viên hài lòng hơn, hiệu quả công việc của nhân viên và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp cao hơn					
4	Nhìn chung, phúc lợi của nhân viên tác động đến kết quả hoạt động kinh doanh của công ty					
VII	**Môi trường làm việc**					
1	Nhân viên làm việc trong môi trường sạch sẽ, tiện nghi sẽ làm cho nhân viên hài lòng hơn, hiệu quả công việc của					

	Nội dung câu hỏi	Mức độ đồng ý				
		1	2	3	4	5
	nhân viên và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp cao hơn					
2	Áp lực công việc của nhân viên tại công ty không quá cao sẽ làm cho nhân viên hài lòng hơn, hiệu quả công việc của nhân viên và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp cao hơn					
3	Nhân viên không phải lo lắng về việc mất việc làm sẽ làm cho nhân viên hài lòng hơn, hiệu quả công việc của nhân viên và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp cao hơn					
4	Nhân viên cảm thấy mình luôn làm việc trong điều kiện an toàn sẽ làm cho nhân viên hài lòng hơn, hiệu quả công việc của nhân viên và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp cao hơn					
5	Nhìn chung, môi trường làm việc tác động đến kết quả hoạt động kinh doanh của công ty					
VIII	**Quy mô doanh nghiệp**					
1	Công ty lớn sẽ có nhiều cơ hội giảm giá thành nhờ sản lượng					
2	Công ty có quy mô sẽ được khách hàng tin tưởng hơn					
3	Quy mô công ty lớn sẽ có năng lực cạnh tranh cao hơn các doanh nghiệp nhỏ					
4	Nhìn chung, quy mô doanh nghiệp tác động đến kết quả hoạt động kinh doanh của công ty					
IX	**Tuổi doanh nghiệp**					
1	Công ty hoạt động lâu năm sẽ có nhiều am hiểu về thị trường, sản phẩm hơn					
2	Càng hoạt động lâu năm công ty sẽ có cơ hội tiếp cận với nhiều đối tác hơn					
3	Công ty hoạt động lâu năm sẽ xây dựng được đội ngũ nhân viên kinh nghiệp, chất lượng nguồn lao động tốt hơn					

	Nội dung câu hỏi	Mức độ đồng ý				
		1	2	3	4	5
4	Nhìn chung, tuổi của doanh nghiệp tác động đến kết quả hoạt động kinh doanh của công ty					
X	**Số lượng khách hàng**					
1	Số lượng khách hàng quyết định đến sản lượng và doanh thu tiêu thụ sản phẩm, dịch vụ					
2	Công ty có nhiều khách hàng sẽ phát triển ổn định và bền vững hơn					
3	Khách hàng là yếu tố tiên quyết ảnh hưởng đến mọi hoạt động của công ty					
4	Nhìn chung, số lượng khách hàng tác động đến kết quả hoạt động kinh doanh của công ty					

Phần III: ý kiến đóng góp, kiến nghị của người tham gia phỏng vấn.

1. Anh/chị có ý kiến đóng góp gì nhằm hoàn thiện công tác tiền lương tại các DNNVV tại Việt Nam, giúp các doanh nghiệp nâng cao hiệu quả hoạt động kinh doanh?

……

……

……

2. Anh/chị có kiến nghị gì đối với các cơ quan ban ngành nhằm tạo điều kiện thuận lợi hơn cho DNNVV Việt Nam?

……

……

……

Xin cảm ơn những ý kiến nhận xét, đánh giá của anh/chị!

PHỤ LỤC 2

KẾT QUẢ PHÂN TÍCH SPSS

Factor Analysis: Biến phụ thuộc

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.697
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	5483.969
	df	45
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
Ketqua1	1.000	.969
Ketqua2	1.000	.902
Ketqua3	1.000	.967
Ketqua4	1.000	.937
Ketqua5	1.000	.895
Ketqua6	1.000	.888
Ketqua7	1.000	.887
Ketqua8	1.000	.942
Ketqua9	1.000	.934
Ketqua10	1.000	.894

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	9.216	92.160	92.160	9.216	92.160	92.160
2	.270	2.704	94.864			
3	.223	2.233	97.098			
4	.133	1.330	98.428			
5	.055	.552	98.980			
6	.050	.497	99.477			
7	.031	.311	99.788			
8	.010	.104	99.892			
9	.010	.099	99.991			
10	.001	.009	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix[a]

	Component
	1
Ketqua1	.985
Ketqua3	.983
Ketqua8	.971
Ketqua4	.968
Ketqua9	.967
Ketqua2	.950
Ketqua5	.946
Ketqua10	.945
Ketqua6	.942
Ketqua7	.942

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Rotated Component Matrix[a]

a. Only one component was extracted. The solution cannot be rotated.

Factor Analysis: Biến độc lập

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.798
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	6102.041
	df	561
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
Tienluong1	1.000	.856
Tienluong2	1.000	.931
Tienluong3	1.000	.849
Congviec1	1.000	.779
Congviec2	1.000	.909
Congviec3	1.000	.777
Daotao1	1.000	.868
Daotao2	1.000	.840
Daotao3	1.000	.759
Daotao4	1.000	.774
Lanhdao1	1.000	.854
Lanhdao2	1.000	.881

Lanhdao3	1.000	.933
Lanhdao4	1.000	.549
Lanhdao5	1.000	.559
Dongnghiep1	1.000	.830
Dongnghiep2	1.000	.905
Dongnghiep3	1.000	.779
Quymo1	1.000	.598
Quymo2	1.000	.870
Quymo3	1.000	.857
Phucloi1	1.000	.684
Phucloi2	1.000	.752
Phucloi3	1.000	.782
Moitruong1	1.000	.610
Moitruong2	1.000	.779
Moitruong3	1.000	.625
Moitruong4	1.000	.696
Tuoidn1	1.000	.739
Tuoidn2	1.000	.754
Tuoidn3	1.000	.563
Khachhang1	1.000	.878
Khachhang2	1.000	.826
Khachhang3	1.000	.664

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	8.901	26.178	26.178	8.901	26.178	26.178	4.342	12.771	12.771
2	5.186	15.253	41.431	5.186	15.253	41.431	3.916	11.518	24.288
3	2.607	7.668	49.099	2.607	7.668	49.099	2.867	8.432	32.720
4	2.295	6.750	55.849	2.295	6.750	55.849	2.835	8.339	41.059
5	1.897	5.579	61.428	1.897	5.579	61.428	2.743	8.067	49.126
6	1.581	4.650	66.079	1.581	4.650	66.079	2.612	7.682	56.809
7	1.497	4.404	70.483	1.497	4.404	70.483	2.513	7.390	64.199
8	1.184	3.481	73.964	1.184	3.481	73.964	2.260	6.646	70.845
9	1.160	3.413	77.377	1.160	3.413	77.377	2.221	6.532	77.377
10	.973	2.861	80.238						
11	.927	2.726	82.964						

12	.730	2.146	85.111						
13	.635	1.867	86.977						
14	.611	1.797	88.775						
15	.533	1.568	90.342						
16	.398	1.170	91.513						
17	.361	1.062	92.575						
18	.356	1.048	93.623						
19	.311	.915	94.538						
20	.282	.828	95.366						
21	.229	.672	96.038						
22	.195	.575	96.613						
23	.189	.556	97.169						
24	.176	.517	97.686						
25	.143	.422	98.108						
26	.117	.345	98.453						
27	.091	.266	98.720						
28	.085	.250	98.970						
29	.074	.217	99.187						
30	.070	.205	99.392						
31	.062	.182	99.574						
32	.061	.180	99.754						
33	.050	.148	99.902						
34	.033	.098	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix[a]

	Component								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Moitruong2	.849	-.102						.102	-.160
Phucloi2	.786	-.193		.153	-.197			.135	
Khachhang1	.775			-.155		.175	.241		-.378
Lanhdao3	.773	-.189		-.378		.292	-.128	-.144	.151
Moitruong3	.751	-.109							
Lanhdao2	.707	-.200	.120	-.431	.127	.269		-.117	.182
Moitruong1	.688	-.263				.103	-.137	.170	
Phucloi1	.667	-.147	.204	.267	-.179		-.136	.215	
Khachhang2	.661			-.163	.123		.355		-.447
Lanhdao4	.652	-.177		-.114		.117			.190
Lanhdao1	.652	-.140		-.439		.275	-.172	-.155	.277
Phucloi3	.611		.176	.117	-.543	-.176		.120	

Tuoidn1	.608		-.374		.116	-.350			.273
Tuoidn2	.582		-.418			-.365	.122		.274
Lanhdao5	.571	-.282	-.122		-.102	.220	.158	-.224	
Tuoidn3	.453		-.123	.104	.141	-.197	.117	.279	.426
Tienluong2	.224	.756	-.254	-.206	-.140	-.268	-.157	-.278	
Quymo2	.164	.721	-.198		.297	.124	-.227	.358	
Daotao1	.122	.706		.165	-.226	.169	.408		.256
Tienluong3	.249	.692	-.239	-.179	-.179	-.231	-.182	-.299	-.103
Quymo3	.147	.671	-.214		.327	.145	-.230	.384	
Tienluong1	.284	.662	-.271	-.241		-.240	-.142	-.334	
Daotao2	.123	.660	-.110	.173	-.190	.221	.426		.281
Daotao4		.604	.399		-.331	.344			
Quymo1		.596		-.141	.241	.179	-.241	.197	-.154
Daotao3		.591	.355	.141	-.362	.342			
Dongnghiep2	.231	.326	.756		.285	-.287			
Dongnghiep1	.166	.406	.726		.194	-.262			
Dongnghiep3	.208	.197	.641	-.111	.360	-.284	.252		
Congviec2	.591			.664	.222			-.231	
Congviec1	.440	.100		.652	.270			-.271	
Congviec3	.450			.637	.243	.129		-.288	
Moitruong4	.460		.139		-.583	-.267	-.120	.141	
Khachhang3	.330	.160		-.187			.671		-.196

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 9 components extracted.

Rotated Component Matrix[a]

	Component								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Lanhdao3	.916	.215							.159
Lanhdao1	.901	.138						.111	
Lanhdao2	.897	.156				.107		.112	.160
Lanhdao4	.634	.248		.193				.192	
Lanhdao5	.519	.206		.211		-.192	-.235		.324
Phucloi3	.153	.838	.105		.115		-.143		
Moitruong4		.795	.140				-.174		
Phucloi1	.229	.704	-.129	.275		.129		.154	
Phucloi2	.354	.689		.255				.244	.149
Moitruong2	.440	.599		.239	-.102	.112	.114	.177	.313
Moitruong3	.340	.551		.283				.230	.231

Moitruong1	.439	.521	-.146	.229	-.124		.111	.118	.168
Tienluong2			.899		.204		.255		
Tienluong1			.876		.138		.207		
Tienluong3			.868		.194		.215		
Congviec2	.136	.227		.898				.125	
Congviec3	.130	.119		.861					
Congviec1				.855				.141	
Daotao1	-.135		.206		.837		.175	.208	.168
Daotao2		-.101	.176		.833		.139	.202	.172
Daotao4		.155	.151		.699	.235	.195	-.361	-.111
Daotao3		.187	.148		.699	.180	.200	-.347	-.138
Dongnghiep2						.935			
Dongnghiep1			.124		.139	.873	.109		
Dongnghiep3						.851			.210
Quymo3			.192		.173		.873	.113	
Quymo2			.242		.226		.854	.142	
Quymo1			.253		.133	.111	.694		
Tuoidn2	.210	.191	.268	.123				.742	.168
Tuoidn1	.253	.226	.200	.134				.729	.144
Tuoidn3	.166	.188	-.105	.123	.119		.109	.663	
Khachhang2	.301	.270		.126			.147		.782
Khachhang3			.117		.240	.122	-.128	.153	.729
Khachhang1	.434	.326		.183			.209		.705

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 8 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	.585	.545	.148	.341	.050	.113	.103	.303	.325
2	-.204	-.135	.552	.005	.558	.254	.509	-.016	.015
3	.087	.184	-.295	-.076	.132	.805	-.151	-.400	-.130
4	-.466	.193	-.261	.774	.195	-.077	-.030	.014	-.184
5	.128	-.581	-.197	.330	-.412	.343	.392	.216	.104
6	.449	-.231	-.368	.102	.407	-.370	.237	-.483	.080
7	-.194	-.241	-.217	-.064	.371	.100	-.375	.255	.707
8	-.232	.351	-.524	-.388	.033	-.039	.563	.276	.048
9	.287	-.206	-.150	-.075	.395	.044	-.197	.571	-.569

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Regression

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Khachhang, Daotao, Dongnghiep, Congviec, Quymo, Tuoidn, Tienluong, Lanhdao, PhucloiMoitruong[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: Ketqua

b. All requested variables entered.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.853[a]	.728	.715	.29845	2.295

a. Predictors: (Constant), Khachhang, Daotao, Dongnghiep, Congviec, Quymo, Tuoidn, Tienluong, Lanhdao, PhucloiMoitruong

b. Dependent Variable: Ketqua

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45.257	9	5.029	56.455	.000[b]
	Residual	16.924	190	.089		
	Total	62.181	199			

a. Dependent Variable: Ketqua

b. Predictors: (Constant), Khachhang, Daotao, Dongnghiep, Congviec, Quymo, Tuoidn, Tienluong, Lanhdao, PhucloiMoitruong

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.881	.260		-3.393	.001		
	Tienluong	.060	.029	.094	2.044	.042	.670	1.492
	Congviec	.125	.032	.167	3.887	.000	.779	1.283
	Daotao	.156	.039	.179	3.997	.000	.718	1.393
	Lanhdao	.165	.042	.201	3.898	.000	.539	1.857
	Dongnghiep	.131	.038	.138	3.492	.001	.915	1.093
	Quymo	.107	.031	.159	3.479	.001	.682	1.466
	PhucloiMoitruong	.126	.047	.148	2.698	.008	.476	2.100
	Tuoidn	.226	.036	.289	6.250	.000	.670	1.493
	Khachhang	.131	.042	.147	3.091	.002	.636	1.572

a. Dependent Variable: Ketqua

Correlations

Correlations

		Ket qua	Tien luong	Cong viec	Dao tao	Lanh dao	Dong nghiep	Quy mo	Phuc loi Moi truong	Tuoi dn	Khach hang
Ket qua	Pearson Correlation	1	.394**	.466**	.340**	.540**	.305**	.369**	.581**	.601**	.565**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
Tien luong	Pearson Correlation	.394**	1	.055	.418**	.064	.140*	.482**	.095	.221**	.194**
	Sig. (2-tailed)	.000		.436	.000	.367	.049	.000	.181	.002	.006
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
Cong viec	Pearson Correlation	.466**	.055	1	.098	.266**	.085	.118	.425**	.319**	.258**
	Sig. (2-tailed)	.000	.436		.166	.000	.229	.095	.000	.000	.000

	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
Dao tao	Pearson Correlation	.340**	.418**	.098	1	-.064	.225**	.415**	.020	.001	.122
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.166		.367	.001	.000	.782	.987	.086
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
Lanh dao	Pearson Correlation	.540**	.064	.266**	-.064	1	.109	-.018	.621**	.417**	.513**
	Sig. (2-tailed)	.000	.367	.000	.367		.123	.797	.000	.000	.000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
Dong nghiep	Pearson Correlation	.305**	.140*	.085	.225**	.109	1	.164*	.136	.029	.154*
	Sig. (2-tailed)	.000	.049	.229	.001	.123		.020	.054	.688	.029
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
Quy mo	Pearson Correlation	.369**	.482**	.118	.415**	-.018	.164*	1	-.031	.126	.133
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.095	.000	.797	.020		.663	.076	.060
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
Phuc loi	Pearson Correlation	.581**	.095	.425**	.020	.621**	.136	-.031	1	.480**	.495**
Moi truong	Sig. (2-tailed)	.000	.181	.000	.782	.000	.054	.663		.000	.000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
Tuoi dn	Pearson Correlation	.601**	.221**	.319**	.001	.417**	.029	.126	.480**	1	.404**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.987	.000	.688	.076	.000		.000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
Khach hang	Pearson Correlation	.565**	.194**	.258**	.122	.513**	.154*	.133	.495**	.404**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.086	.000	.029	.060	.000	.000	
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Tienluong	200	1.00	5.00	4.1917	.88504
Tienluong1	200	1.00	5.00	4.1500	.94974
Tienluong2	200	1.00	5.00	4.2650	.91045
Tienluong3	200	1.00	5.00	4.1600	.93744

Congviec	200	2.00	5.00	4.4017	.74520
Congviec1	200	2.00	5.00	4.4700	.75628
Congviec2	200	2.00	5.00	4.4750	.79532
Congviec3	200	2.00	5.00	4.2600	.90914
Daotao	200	1.75	5.00	4.4087	.64054
Daotao1	200	1.00	5.00	4.4500	.79414
Daotao2	200	1.00	5.00	4.4200	.76585
Daotao3	200	1.00	5.00	4.3950	.72221
Daotao4	200	1.00	5.00	4.3700	.81017
Lanhdao	200	2.00	5.00	4.4290	.68094
Lanhdao1	200	2.00	5.00	4.4150	.75207
Lanhdao2	200	1.00	5.00	4.4050	.82728
Lanhdao3	200	1.00	5.00	4.3700	.95796
Lanhdao4	200	1.00	5.00	4.5600	.71340
Lanhdao5	200	2.00	5.00	4.3950	.79507
Dongnghiep	200	1.00	5.00	4.5767	.58809
Dongnghiep1	200	1.00	5.00	4.6600	.61342
Dongnghiep2	200	1.00	5.00	4.6150	.60714
Dongnghiep3	200	1.00	5.00	4.4550	.73531
Quymo	200	1.67	5.00	3.9983	.83107
Quymo1	200	1.00	5.00	4.1300	.89280
Quymo2	200	1.00	5.00	3.9750	.95863
Quymo3	200	1.00	5.00	3.8900	.95523
Phucloi	200	1.33	5.00	4.4967	.69776
Phucloi1	200	1.00	5.00	4.4150	.87556
Phucloi2	200	1.00	5.00	4.5000	.83275
Phucloi3	200	1.00	5.00	4.5750	.71900
Moitruong	200	1.75	5.00	4.3987	.67068
Moitruong1	200	1.00	5.00	4.3900	.86117
Moitruong2	200	1.00	5.00	4.3950	.93989
Moitruong3	200	2.00	5.00	4.3950	.79507
Moitruong4	200	1.00	5.00	4.4150	.83442
Tuoidn	200	2.00	5.00	4.2067	.71403
Tuoidn1	200	1.00	5.00	4.2500	.94444
Tuoidn2	200	2.00	5.00	4.3550	.68654
Tuoidn3	200	1.00	5.00	4.0150	.92686
Khachhang	200	2.33	5.00	4.4933	.62781
Khachhang1	200	2.00	5.00	4.5150	.77639
Khachhang2	200	2.00	5.00	4.5250	.67947

Khachhang3	200	2.00	5.00	4.4400	.77421
Ketqua	200	2.90	5.00	4.4640	.55899
Ketqua1	200	3.00	5.00	4.4550	.57413
Ketqua2	200	2.00	5.00	4.4250	.62957
Ketqua3	200	2.00	5.00	4.4500	.59097
Ketqua4	200	3.00	5.00	4.4750	.55761
Ketqua5	200	3.00	5.00	4.4900	.55808
Ketqua6	200	3.00	5.00	4.4900	.56702
Ketqua7	200	2.00	5.00	4.4400	.63118
Ketqua8	200	3.00	5.00	4.4750	.56655
Ketqua9	200	3.00	5.00	4.4500	.59097
Ketqua10	200	3.00	5.00	4.4900	.55808
Valid N (listwise)	200				

Reliability: Tienluong

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	200	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	200	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.945	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Tienluong1	4.1500	.94974	200
Tienluong2	4.2650	.91045	200
Tienluong3	4.1600	.93744	200

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Tienluong1	8.4250	3.210	.863	.936
Tienluong2	8.3100	3.180	.937	.880
Tienluong3	8.4150	3.269	.856	.941

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
12.5750	7.050	2.65511	3

Reliability: Congviec

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	200	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	200	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Congviec1	4.4700	.75628	200
Congviec2	4.4750	.79532	200
Congviec3	4.2600	.90914	200

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Congviec1	8.7350	2.568	.767	.863
Congviec2	8.7300	2.278	.869	.772
Congviec3	8.9450	2.183	.740	.896

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
13.2050	4.998	2.23561	3

Reliability: Daotao

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	200	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	200	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Daotao1	4.4500	.79414	200
Daotao2	4.4200	.76585	200
Daotao3	4.3950	.72221	200
Daotao4	4.3700	.81017	200

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Daotao1	13.1850	3.750	.710	.794
Daotao2	13.2150	3.938	.671	.811
Daotao3	13.2400	4.053	.684	.807
Daotao4	13.2650	3.784	.674	.811

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17.6350	6.565	2.56215	4

Reliability: Lanhdao

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	200	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	200	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Lanhdao1	4.4150	.75207	200
Lanhdao2	4.4050	.82728	200
Lanhdao3	4.3700	.95796	200
Lanhdao4	4.5600	.71340	200
Lanhdao5	4.3950	.79507	200

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Lanhdao1	17.7300	7.615	.822	.853
Lanhdao2	17.7400	7.068	.873	.838
Lanhdao3	17.7750	6.246	.925	.823
Lanhdao4	17.5850	8.586	.597	.899
Lanhdao5	17.7500	8.570	.513	.917

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22.1450	11.592	3.40469	5

Reliability: Dongnghiep

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	200	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	200	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Dongnghiep1	4.6600	.61342	200
Dongnghiep2	4.6150	.60714	200
Dongnghiep3	4.4550	.73531	200

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Dongnghiep1	9.0700	1.553	.774	.829
Dongnghiep2	9.1150	1.469	.866	.752
Dongnghiep3	9.2750	1.376	.693	.917

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
13.7300	3.113	1.76427	3

Reliability: Quymo

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	200	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	200	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Quymo1	4.1300	.89280	200
Quymo2	3.9750	.95863	200
Quymo3	3.8900	.95523	200

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Quymo1	7.8650	3.504	.573	.955
Quymo2	8.0200	2.633	.856	.701
Quymo3	8.1050	2.708	.826	.732

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11.9950	6.216	2.49320	3

Reliability: Phucloi

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	200	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	200	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Phucloi1	4.4150	.87556	200
Phucloi2	4.5000	.83275	200
Phucloi3	4.5750	.71900	200

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Phucloi1	9.0750	1.979	.664	.777
Phucloi2	8.9900	1.970	.735	.697
Phucloi3	8.9150	2.410	.652	.788

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
13.4900	4.382	2.09328	3

Reliability: Moitruong

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	200	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	200	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.786	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Moitruong1	4.3900	.86117	200
Moitruong2	4.3950	.93989	200
Moitruong3	4.3950	.79507	200
Moitruong4	4.4150	.83442	200

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Moitruong1	13.2050	4.345	.588	.736
Moitruong2	13.2000	3.678	.731	.656
Moitruong3	13.2000	4.312	.682	.692
Moitruong4	13.1800	5.013	.398	.825

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17.5950	7.197	2.68272	4

Reliability: Tuoidn

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	200	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	200	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.774	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Tuoidn1	4.2500	.94444	200
Tuoidn2	4.3550	.68654	200
Tuoidn3	4.0150	.92686	200

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Tuoidn1	8.3700	1.842	.723	.556
Tuoidn2	8.2650	2.497	.747	.598
Tuoidn3	8.6050	2.471	.432	.897

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
12.6200	4.589	2.14209	3

Reliability: Khachhang

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	200	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	200	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Khachhang1	4.5150	.77639	200
Khachhang2	4.5250	.67947	200
Khachhang3	4.4400	.77421	200

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Khachhang1	8.9650	1.511	.751	.596
Khachhang2	8.9550	1.691	.789	.578
Khachhang3	9.0400	2.008	.428	.940

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
13.4800	3.547	1.88344	3

Reliability: Ketqua

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	200	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	200	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.990	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Ketqua1	4.4550	.57413	200
Ketqua2	4.4250	.62957	200
Ketqua3	4.4500	.59097	200
Ketqua4	4.4750	.55761	200
Ketqua5	4.4900	.55808	200
Ketqua6	4.4900	.56702	200
Ketqua7	4.4400	.63118	200
Ketqua8	4.4750	.56655	200
Ketqua9	4.4500	.59097	200
Ketqua10	4.4900	.55808	200

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Ketqua1	40.1850	25.257	.981	.988
Ketqua2	40.2150	24.943	.939	.990
Ketqua3	40.1900	25.099	.979	.988
Ketqua4	40.1650	25.525	.960	.989
Ketqua5	40.1500	25.666	.932	.990
Ketqua6	40.1500	25.595	.929	.990
Ketqua7	40.2000	24.985	.929	.990
Ketqua8	40.1650	25.425	.963	.989
Ketqua9	40.1900	25.210	.958	.989
Ketqua10	40.1500	25.666	.932	.990

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
44.6400	31.247	5.58987	10