



TẠP CHÍ

# NGUỒN NHÂN LỰC VÀ AN SINH XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

ISSN 2815 - 5610

- ▶ *Khả năng đổi mới của các trường đại học Việt Nam: Vai trò của lãnh đạo phụng sự*
- ▶ *Các nhân tố kinh tế vĩ mô ảnh hưởng tới tai nạn lao động tại Việt Nam*
- ▶ *Ảnh hưởng của chánh niệm đến trầm cảm ở sinh viên: Vai trò trung gian của khả năng phục hồi*

SỐ 26  
1/2024

<http://ulsa.edu.vn>

**TẠP CHÍ NGUỒN NHÂN LỰC  
VÀ AN SINH XÃ HỘI**

*Journal of Human Resources and  
Social Protection*



Tạp chí ra hàng tháng  
**Số 26 - Tháng 01/2024**

**TỔNG BIÊN TẬP**

PGS. TS. Lê Thanh Hà  
**PHÓ TỔNG BIÊN TẬP**  
TS. Doãn Thị Mai Hương

**HỘI ĐỒNG BIÊN TẬP**

PGS. TS. Lê Thanh Hà  
GS.TS. Trần Ngọc Anh  
GS.TS. Phạm Quang Trung  
GS.TS. Ngô Thăng Lợi  
GS.TS. Nguyễn Hữu Minh  
GS.TS. Đinh Văn Sơn  
TS. Doãn Thị Mai Hương  
PGS. TS. Đỗ Thị Tươi  
TS. Nguyễn Trung Hải (79)

**THƯ KÝ TÒA SOẠN**

TS. Nguyễn Xuân Hương

Tòa soạn: số 43 Trần Duy Hưng,  
phường Trung Hòa, quận Cầu Giấy,  
Thành phố Hà Nội

Điện thoại: 024.35564584

Email: phongkhhqt@ulsa.edu.vn

Giấy phép xuất bản số:

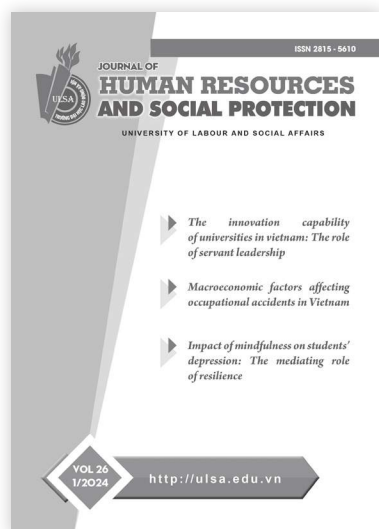
438/GP-BTTTT ngày 13 tháng 7 năm 2021

Chế bản và in tại Công ty TNHH In Vietcolor

## TRONG SỐ NÀY:

- 2 *Khả năng đổi mới của các trường đại học Việt Nam: Vai trò của lãnh đạo phụng sự*  
**Lê Thanh Hà, Phạm Kiều Linh, Nguyễn Ngọc Ánh,  
Nguyễn Việt Anh, Hoàng Khánh Linh,  
Đỗ Phương Linh, Đặng Trần Châu Giang**
  
- 11 *Các nhân tố kinh tế vĩ mô ảnh hưởng tới tai nạn lao động tại Việt Nam*  
**Trần Huy Phương, Nguyễn Đăng Việt Anh,  
Phạm Thị Ngọc Ánh, Phùng Thị Ngọc Ánh,  
Vũ Thị Kim Ngân**
  
- 23 *Ảnh hưởng của chánh niệm đến trầm cảm ở sinh viên: Vai trò trung gian của khả năng phục hồi*  
**Thắm Nguyễn Thực Anh, Phạm Kiều Mai Linh,  
Lê Thị Quỳnh Anh, Trương Quốc Đạt,  
Bạch Lan Anh, Hoàng Khánh Linh**
  
- 35 *Ảnh hưởng của sự thay đổi tổ chức tới bất nạt tại nơi làm việc ở Thành phố Hà Nội: Vai trò trung gian của tình trạng mất an toàn trong công việc và xung đột vai trò*  
**Phạm Thị Thanh Nhân, Nguyễn Phương Anh,  
Lê Thị Thu Hằng, Nguyễn Hương Ly,  
Nguyễn Thị Ngọc Minh, Phạm Ngọc Na**
  
- 43 *Công tác chăm sóc đời sống người có công tại xã Chân Lý, huyện Lý Nhân, tỉnh Hà Nam.*  
**Phạm Hồng Trang, Phạm Hồng Nhung,  
Quyền Hồng Việt**
  
- 54 *Đào tạo nghề cho người hoàn thành nghĩa vụ quân sự trên địa bàn tỉnh Ninh Bình*  
**Vũ Hồng Phong**

**JOURNAL OF HUMAN  
RESOURCES AND SOCIAL  
PROTECTION**



Monthly Publication  
**Vol 26 - 01/2024**

**EDITOR-IN-CHIEF**

Asso. Prof. Dr. Le Thanh Ha

**DEPUTY EDITOR-IN-CHIEF**

Dr. Doan Thi Mai Huong

**EDITORIAL BOARD**

Asso. Prof. Dr. Le Thanh Ha

Prof. Dr. Tran Ngoc Anh

Prof. Dr. Pham Quang Trung

Prof. Dr. Ngo Thang Loi

Prof. Dr. Nguyen Huu Minh

Prof. Dr. Dinh Van Son

Dr. Doan Thi Mai Huong

Asso. Prof. Dr. Do Thi Tuoi

Dr. Nguyen Trung Hai (79)

**EDITORIAL SECRETARY**

Dr. Nguyen Xuan Huong

Journal Office:

No.43 Tran Duy Hung Road,

Trung Hoa Ward, Cau Giay Distr., Hanoi.

Tel: +84 (0) 24 35564584

Email: phongkhhtqt@ulsa.edu.vn

Publishing License

No. 438/GP-BTTTT dated 13th July 2021

Printed at Vietcolor Ltd. Company.

## TABLE OF CONTENTS:

- 2** *The innovation capability of universities in Vietnam: The role of servant leadership*  
**Le Thanh Ha, Pham Kieu Linh, Nguyen Ngoc Anh, Nguyen Viet Anh, Hoang Khanh Linh, Do Phuong Linh, Dang Tran Chau Giang**
- 11** *Macroeconomic factors affecting occupational accidents in Vietnam*  
**Tran Huy Phuong, Nguyen Dang Viet Anh, Pham Thi Ngoc Anh, Phung Thi Ngoc Anh, Vu Thi Kim Ngan**
- 23** *Impact of mindfulness on students' depression: The mediating role of resilience*  
**Tham Nguyen Thuc Anh, Pham Kieu Mai Linh, Le Thi Quynh Anh, Truong Quoc Dat, Bach Lan Anh, Hoang Khanh Linh**
- 35** *Effects of organizational change on workplace bullying in Hanoi: The mediating role of job insecurity and role conflict*  
**Pham Thi Thanh Nhan, Nguyen Phuong Anh, Le Thi Thu Hang, Nguyen Huong Ly, Nguyen Thi Ngoc Minh, Pham Ngoc Na**
- 43** *Providing care for the well-being of national devotees in Chan Ly commune, Ly Nhan district, Ha Nam province*  
**Pham Hong Trang, Pham Hong Nhung, Quyen Hong Viet**
- 54** *Vocational training for individuals completing military service in Ninh Binh province*  
**Vu Hong Phong**

# KHẢ NĂNG ĐỔI MỚI CỦA CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC VIỆT NAM: VAI TRÒ CỦA LÃNH ĐẠO PHỤNG SỰ

**PGS.TS. Lê Thanh Hà**

Trường Đại học Lao động - Xã hội

halt@ulsa.edu.vn

**Phạm Kiều Linh**

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

11219339@st.neu.edu.vn

**Nguyễn Ngọc Ánh**

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

11210860@st.neu.edu.vn

**Nguyễn Việt Anh**

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

11219329@st.neu.edu.vn

**Hoàng Khánh Linh**

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

10220975@st.neu.edu.vn

**Đỗ Phương Linh**

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

11213110@st.neu.edu.vn

**Đặng Trần Châu Giang**

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

11211729@st.neu.edu.vn

---

**Tóm tắt:** Bài viết này tập trung xem xét ảnh hưởng của phong cách lãnh đạo phụng sự đến khả năng đổi mới của 111 cơ sở giáo dục đại học (GDĐH) tại Việt Nam. Thông qua phương pháp hồi quy đơn biến, nghiên cứu đã chỉ ra lãnh đạo phụng sự - đặc trưng bởi tính khiêm tốn, lòng đồng cảm, trách nhiệm quản lý và sự trao quyền - góp phần đáng kể vào việc thúc đẩy khả năng đổi mới của các trường đại học nước ta. Bên cạnh đó, phương pháp T-Test và One-way ANOVA cũng được áp dụng nhằm kiểm định mức độ ảnh hưởng của các biến kiểm soát như quy mô cơ sở giáo dục và tính chất công tư của các cơ sở này. Cụ thể, kết quả nghiên cứu thu được chỉ ra các cơ sở có quy mô càng nhỏ thì đặc tính lãnh đạo phụng sự và khả năng đổi mới càng mạnh mẽ. Qua đó, bài viết đề xuất những khuyến nghị hữu ích cho lãnh đạo các trường đại học và cơ quan quản lý trực thuộc nhằm phát huy phong cách lãnh đạo phụng sự cũng như trau dồi và duy trì khả năng đổi mới trong các cơ sở giáo dục đại học trên địa bàn cả nước.

**Từ khóa:** Giáo dục đại học, khả năng đổi mới, lãnh đạo phụng sự

---

# THE INNOVATION CAPABILITY OF UNIVERSITIES IN VIETNAM: THE ROLE OF SERVANT LEADERSHIP

**Abstract:** *This article examines the impact of servant leadership on the innovation capability of 111 universities in Vietnam. By applying Pearson's correlation coefficient, the study shows that servant leadership - characterized by humility, empathy, stewardship and empowerment - significantly contributes to motivating the innovation capability of universities. In addition, T-Test and One-way ANOVA methods are also applied to test the influence of control variables such as scale and public-private nature of these institutions. Specifically, the research results have shown that the smaller the establishment, the stronger the servant leadership characteristics and innovation capability. Since then, useful recommendations have been made for university administrators and affiliated management agencies to promote servant leadership as well as cultivate and maintain innovation capability in universities nationwide.*

**Keywords:** *higher education, innovation capability, servant leadership*

Mã bài báo: JHS - 158

Ngày nhận bài sửa: 10/12/2023

Ngày nhận bài: 15/11/2023

Ngày duyệt đăng: 20/12/2023

Ngày nhận phản biện: 27/11/2023

## 1. Giới thiệu

Trong bối cảnh giáo dục đại học toàn cầu đang phát triển nhanh chóng, các trường đại học không chỉ được coi là các trung tâm học tập mà còn đóng vai trò như cái nôi của sự đổi mới và nguồn động lực phát triển kinh tế xã hội (Hansen & Lehmann, 2006). Thời đại công nghệ 4.0 hiện nay đã đặt ra những thách thức không nhỏ nhưng đồng thời mở ra những cánh cửa cơ hội. Để nắm chắc những cơ hội ấy, đổi mới là điều tất yếu (Smith, 2010). Tại Việt Nam, nơi ngành giáo dục đang trải qua quá trình chuyển đổi mạnh mẽ để đáp ứng nhu cầu của nền kinh tế tri thức, vai trò của các trường đại học trong việc thúc đẩy đổi mới ngày càng được đề cao (Ngoc-Tan & Gregar, 2018).

Theo thống kê của Bộ Giáo dục và Đào tạo, kể từ Nghị quyết 29-NQ/TW năm 2013 của Trung ương Đảng về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, nền GDĐH Việt Nam đã có bước phát triển rõ rệt về quy mô, loại hình trường và hình thức đào tạo. Thành quả 10 năm đổi mới giáo dục của Chính phủ Việt Nam đã đưa số lượng trường đại học cả nước tăng từ 214 (2013) lên 242 (2022), nhằm đáp ứng nhu cầu học tập ngày càng cao và góp phần vào sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Quy mô đào tạo cũng tăng mạnh, với hơn 1,2 triệu sinh viên đại học (2022), tăng 48% so với năm 2013.

Bên cạnh những kết quả tích cực, tình hình thúc đẩy đổi mới tại nước ta vẫn tiềm ẩn những hạn chế.

Do đó, việc tổng hợp, tìm hiểu các nghiên cứu trước đây nhằm định nghĩa lại rõ ràng hơn về khả năng đổi mới và vai trò của nhà lãnh đạo trong các tổ chức giáo dục đại học hiện nay là vô cùng cần thiết (Pham và nnk., 2017). Bài viết "Khả năng đổi mới của các trường đại học Việt Nam: Vai trò của lãnh đạo phụng sự" tập trung khám phá tầm ảnh hưởng của phong cách lãnh đạo phụng sự lên năng lực đổi mới tại các cơ sở GDĐH cả nước. Lãnh đạo phụng sự - đặc trưng bởi sự khiêm tốn, lòng đồng cảm, trách nhiệm quản lý và sự trao quyền, đã nổi lên gần đây như một phương pháp lãnh đạo hấp dẫn, ưu tiên sự phát triển và quyền lợi của những người phục tùng (Liu, 2017). Đây là phong cách lãnh đạo được đánh giá là phù hợp với các tổ chức tri thức (Lowder, 2009). Mặc dù, nhiều công trình hiện có đã xem xét tác động của lãnh đạo phụng sự trong các bối cảnh tổ chức khác nhau, nhưng việc nghiên cứu về ảnh hưởng của yếu tố này lên khả năng đổi mới tại các trường đại học Việt Nam vẫn chưa được khám phá sâu sắc.

Nhằm mục đích lấp đầy khoảng trống này, bài viết cung cấp một đánh giá toàn diện về thực trạng lãnh đạo phụng sự và khả năng đổi mới tại các cơ sở GDĐH, đồng thời chỉ ra phong cách này có đóng góp như thế nào vào năng lực đổi mới của các trường đại học Việt Nam dưới sự kiểm soát của các yếu tố như quy mô và tính chất công tư. Từ đó, ban lãnh đạo các trường, các nhà hoạch định chính sách

và các bên liên quan có thể nâng cao khả năng đổi mới nhằm thúc đẩy sự chuyển mình theo hướng tích cực tại các cơ sở kể trên và phần nào giải quyết những thách thức phức tạp mà GDĐH ở Việt Nam đang phải đối mặt.

## **2. Cơ sở lý thuyết**

### **2.1. Lãnh đạo phụng sự**

Lãnh đạo phụng sự được định nghĩa là phong cách lãnh đạo hướng tới phục vụ, nhấn mạnh về đạo đức và hỗ trợ nhân viên phát triển (Sendjaya & Cooper, 2011; Van Dierendonck, 2011; Ngọc & Thái, 2023). Nói cách khác, trọng tâm của phong cách lãnh đạo phụng sự là mong muốn lãnh đạo người khác bằng cách phục vụ họ thay vì phục vụ bản thân hay bằng cách lợi dụng người khác. Lãnh đạo phụng sự có 6 đặc tính (Mittal & Dorfman, 2012), bao gồm: chủ nghĩa quân bình, đạo đức liêm chính, trao quyền và phát triển người khác, đồng cảm, khiêm tốn, tạo giá trị cho cộng đồng. Trong đó, *chủ nghĩa quân bình* nhấn mạnh sự đối xử công bằng với nhân viên của mình, hoan nghênh những lời phê bình mang tính xây dựng, thể hiện sự quan tâm học hỏi từ nhân viên (Reed và nnk., 2011); *đạo đức liêm chính* nhấn mạnh công bằng và trung thực với người khác (Liden và nnk., 2008), giúp tạo ra cảm giác tin cậy của cấp dưới đối với các nhà lãnh đạo (Sendjaya & Pekerti, 2010); *trao quyền và phát triển người khác* nhấn mạnh việc khuyến khích và tạo điều kiện cho người khác, đặc biệt là cấp dưới, trong việc xác định và giải quyết vấn đề (Liden và nnk., 2008); *đồng cảm* nhấn mạnh việc lắng nghe và thấu hiểu được cảm xúc, nhu cầu của các thành viên (Mittal & Dorfman, 2012); *khiêm tốn* nhấn mạnh đức tính ôn hòa, bác bỏ việc tự tôn vinh bản thân, thừa nhận những hạn chế của bản thân và tìm kiếm sự đóng góp của người khác để khắc phục những hạn chế đó (Van Dierendonck & Nuijten, 2011); *tạo giá trị cho cộng đồng* nhấn mạnh sự quan tâm và có ý thức trong việc giúp đỡ cộng đồng (Liden và nnk., 2008), cả trong và ngoài tổ chức (Reed và nnk., 2011).

### **2.2. Khả năng đổi mới**

Đổi mới được coi là một yếu tố cơ bản quyết định hiệu suất và sự tồn tại lâu dài của một tổ chức (Damanpour, 1991; Mokbel Al Koliby, 2024). Bởi vậy, việc phát triển năng lực quản lý đổi mới của một tổ chức, chẳng hạn như khả năng đổi mới, đã thu hút được sự quan tâm nghiên cứu đáng kể của các học

giả, dẫn đến nhiều cách định nghĩa và khái niệm qua những lăng kính lý thuyết khác nhau (Mendoza-Silva, 2021). Trong một nghiên cứu đa chiều và toàn diện, Wang & Ahmed (2004) đã định nghĩa tính đổi mới của tổ chức là khả năng đổi mới tổng thể trong việc giới thiệu sản phẩm mới ra thị trường hoặc mở ra thị trường mới thông qua việc kết hợp định hướng chiến lược với hành vi và quy trình đổi mới. Từ đó, năm khía cạnh của đổi mới được xây dựng, bao gồm: đổi mới hành vi, đổi mới sản phẩm, đổi mới quy trình, đổi mới thị trường và đổi mới chiến lược (Wang & Ahmed, 2004).

### **2.3. Ảnh hưởng lãnh đạo phụng sự tới khả năng đổi mới**

Với việc tập trung vào phục vụ nhu cầu của cấp dưới một cách đích thực và có sức mạnh, khái niệm phong cách lãnh đạo phụng sự phù hợp để thúc đẩy tính sáng tạo trong bối cảnh hiện nay của các tổ chức giàu tri thức, những tổ chức cam kết hỗ trợ cấp dưới tối đa hóa tiềm năng sáng tạo của họ và đóng vai trò quan trọng cho sự đổi mới của tổ chức (Williams và nnk., 2017). Tác động của lãnh đạo phụng sự đến khả năng đổi mới đã được tìm hiểu trong nhiều nghiên cứu. Cụ thể, Mallén Broch và nnk. (2020) đã cho thấy lãnh đạo phụng sự có liên hệ mật thiết với khả năng đổi mới của một tổ chức thông qua trách nhiệm xã hội của tổ chức đối với nhân viên. Nhóm tác giả nhấn mạnh rằng trách nhiệm xã hội của tổ chức đối với nhân viên là hỗ trợ người lao động học tập, khuyến khích nhân viên phát triển kỹ năng và nghề nghiệp, hỗ trợ nhu cầu, mong muốn của nhân viên, tạo ra một môi trường trong đó nhân viên cảm thấy được bảo vệ, chấp nhận rủi ro và những đặc điểm này có liên quan tích cực đến sự phát triển khả năng đổi mới trong các tổ chức. Đây chính là một trong những khía cạnh của lãnh đạo phụng sự giúp tạo ra một môi trường làm việc tuyệt vời. Hernández-Perlines & Araya-Castillo (2020) cũng nhận định ảnh hưởng tích cực của lãnh đạo phụng sự tới khả năng đổi mới và dẫn tới sự hiệu quả hơn trong hoạt động của các tổ chức. Đặc biệt, trong bối cảnh giáo dục, Maalouf (2023) nhận định lãnh đạo phụng sự đóng vai trò then chốt trong việc nâng cao khả năng đổi mới của các cơ sở giáo dục đại học. Như vậy, các nghiên cứu trước đều cho thấy khả năng đổi mới chịu tác động trực tiếp hoặc gián tiếp bởi phong cách lãnh đạo phụng sự. Từ kết quả đó, chúng tôi đưa ra giả thuyết như sau:

H1: *Lãnh đạo phụng sự có tác động cùng chiều tới khả năng đổi mới trong các trường đại học Việt Nam.*

Bên cạnh đó, loại hình doanh nghiệp được xem xét như một biến kiểm soát khi nghiên cứu về khả năng đổi mới của tổ chức (Liu và nnk., 2018). Trong thực tế, các trường đại học công thường nhận được sự hỗ trợ từ chính phủ, tuy nhiên, họ cũng phải tuân theo các quy định nghiêm ngặt hơn. Trong khi đó, các trường ngoài công lập thường có độ tự chủ cao hơn và có khả năng phát triển chiến lược linh hoạt hơn. Vì vậy, chúng tôi sẽ xem xét sự khác biệt của khả năng đổi mới giữa các trường đại học công lập và ngoài công lập tại Việt Nam.

Ngoài ra, quy mô của một công ty có thể ảnh hưởng đến sự đổi mới và hiệu quả hoạt động vì các công ty lớn hơn và lâu đời hơn thường có nền tảng kiến thức lớn hơn (Liu và nnk., 2018). Như vậy, trường đại học có quy mô lớn có thể có nguồn lực và tài nguyên lớn hơn để đầu tư vào nghiên cứu và phát triển, từ đó nâng cao khả năng đổi mới. Trong các công trình trước đây, quy mô công ty cũng được xem xét là biến kiểm soát khi nghiên cứu về khả năng đổi mới của công ty (Najafi-Tavani và nnk., 2018; Liu và nnk., 2018).

Do vậy, trong nghiên cứu này, chúng tôi kỳ vọng làm rõ sự khác biệt về khả năng đổi mới của các trường đại học Việt Nam theo quy mô và loại hình cơ sở đào tạo thông qua giả thuyết:

H2: *Có sự khác biệt về khả năng đổi mới của các trường đại học Việt Nam theo loại hình cơ sở đào tạo.*

H3: *Có sự khác biệt về khả năng đổi mới của các trường đại học Việt Nam theo quy mô cơ sở đào tạo.*

### **3. Phương pháp nghiên cứu**

#### **3.1. Phương pháp chọn mẫu và thu thập dữ liệu**

Phương pháp nghiên cứu định lượng đã được sử dụng trong nghiên cứu này. Theo số liệu thống kê chính thức của Bộ Giáo dục và Đào tạo năm 2022, Việt Nam có 242 trường đại học, bao gồm 175 trường công lập (chiếm 72%) và 67 trường ngoài công lập (chiếm 28%). Để đảm bảo tính tin cậy của dữ liệu nghiên cứu, 110 - 120 trường đại học cần được khảo sát, chiếm gần 50% tổng số trường trong mẫu nghiên cứu. Theo Hair và nnk. (2014), kích thước mẫu tối thiểu để sử dụng EFA là 50, tốt hơn là từ 100 trở lên.

Trong nghiên cứu này, nhóm tác giả đã thu thập thông tin từ 111 trường đại học là đảm bảo tính tin cậy của nghiên cứu, đồng thời đáp ứng yêu cầu về độ chính xác, sai số và phù hợp với các phương pháp phân tích áp dụng. Ngoài ra, nhóm tác giả đã tính trung bình của các biến quan sát để tạo ra bộ dữ liệu tổng hợp cho từng trường đại học. Phương pháp này đã được áp dụng trong một số nghiên cứu trước đó, như luận án tiến sĩ của Huy (2017) về học hỏi tổ chức tại các trường đại học ở Việt Nam. Cụ thể, Huy (2017) đã lấy trung bình giá trị của các biến quan sát từ cán bộ giảng viên để có được giá trị tổng hợp theo từng trường. Mặc dù phương pháp này có hạn chế về sai số, nhưng nó phù hợp với điều kiện thực tế thu thập dữ liệu nghiên cứu về tổ chức.

Nhóm nghiên cứu đã tiến hành khảo sát trên 688 cán bộ, nhân viên và giảng viên có kinh nghiệm làm việc từ 5 năm trở lên, đang công tác tại 111 trường đại học công lập và dân lập từ khu vực Bắc đến Nam. Trong 688 phiếu thu được, 16 phiếu bị loại bỏ do không hợp lệ, ví dụ như bị lặp lại hoặc người tham gia khảo sát có ít hơn 5 năm kinh nghiệm làm việc tại trường học. Do đó, 672 phiếu còn lại đã được sử dụng cho quá trình phân tích.

Bảng hỏi trực tuyến được tạo trên Google Docs và được gửi đến đối tượng nghiên cứu thông qua các kênh mạng xã hội và email.

Công cụ SPSS 22.0 và AMOS 24.0 đã được sử dụng để tiến hành đo lường, tổng hợp dữ liệu. Qua việc phân tích số liệu đã thu thập này, nhóm đã đánh giá, kiểm định được mô hình và giả thuyết nghiên cứu và đưa ra được kết quả cuối cùng.

#### **3.2. Đặc điểm mẫu khảo sát**

Trong 672 đối tượng khảo sát, cán bộ quản lý chiếm 68,63%, giảng viên và nghiên cứu viên chiếm 31,99%. Lần lượt 51,34%, 44,2%, 4,46% có kinh nghiệm công tác từ 15 năm trở lên, 10 đến dưới 15 năm và 5 đến dưới 10 năm.

Trong 111 trường được khảo sát có 92 trường đại học công lập (chiếm 82,9%). Quy mô tuyển sinh chủ yếu của trường là 1000 - 3000 sinh viên/năm, chiếm 35,1% tổng số mẫu nghiên cứu. Các trường đại học được khảo sát đa số ở miền Bắc, với tỉ lệ 58,6%, các trường ở miền Nam chiếm 25,2% (Bảng 1).

**Bảng 1.** Thống kê mẫu nghiên cứu

Tiêu chí phân loại	Số lượng	Tỷ lệ %
<i>Loại hình cơ sở giáo dục</i>		
Công lập	92	82,9%
Ngoài công lập	19	17,1%
<i>Quy mô tuyển sinh</i>		
Trên 5000 sinh viên	27	24,3%
Từ 3000 tới 5000 sinh viên	20	18,0%
Từ 1000 tới 3000 sinh viên	39	35,1%
Dưới 1000 sinh viên	25	22,5%
<i>Vùng miền</i>		
Miền Bắc	65	58,6%
Miền Trung	18	16,2%
Miền Nam	28	25,2%
<i>Tổng số trường đại học khảo sát = 111</i>		

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

### 3.3. Xây dựng thang đo

Nhóm nghiên cứu dùng thang đo Likert từ 1 - 5 với mức độ “Hoàn toàn không đồng ý” đến “Hoàn toàn đồng ý”.

Thang đo lãnh đạo phụng sự được phát triển và xây dựng từ nghiên cứu của Liden và nnk. (2015), khả năng đổi mới được kế thừa và xây dựng dựa trên thang đo của Wang & Ahmed (2004).

### 3.4. Kết quả kiểm định độ tin cậy và tính xác thực của thang đo

Nghiên cứu sử dụng hệ số Cronbach’s Alpha để đánh giá độ tin cậy của các thang đo. Theo Hair và nnk. (2019), giá trị Cronbach’s Alpha lớn hơn 0,7 được xem là đạt độ tin cậy cao. Kết quả kiểm định cho thấy tất cả các biến trong mô hình nghiên cứu đều đạt độ tin cậy cao, với giá trị Cronbach’s Alpha của Lãnh đạo phụng sự là 0,966 và Khả năng đổi mới là 0,971 (Bảng 2).

**Bảng 2.** Kết quả đánh giá độ tin cậy và tính xác thực thang đo

	Nhân tố	Hệ số
Hệ số Cronbach’s Alpha	Lãnh đạo phụng sự	0,966
	Khả năng đổi mới	0,971
Kiểm định KMO		0,950
Kiểm định Barlett		2019,785
Sig.		0,000

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

Kỹ thuật phân tích nhân tố khám phá (EFA) được áp dụng để đánh giá tính xác thực của các thang đo. Phân tích EFA sử dụng phương pháp trích Principal Axis Factoring (PAF) kết hợp phép quay không vuông góc Promax và chọn trị số Eigenvalue bằng 1.

Kết quả EFA cho thấy dữ liệu phù hợp cho phân tích với giá trị KMO = 0,950 > 0,5 và kiểm định Bartlett

có ý nghĩa thống kê ( $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ ), chứng tỏ các biến quan sát có tương quan với nhau trong tổng thể.

Hệ số tải nhân tố của tất cả các chỉ báo đo lường các biến trong mô hình đều lớn hơn 0,5 (Bảng 3), khẳng định tính hội tụ của từng thước đo theo đề xuất của Hair và nnk. (2019). Điều này chứng tỏ các biến quan sát đều có thể sử dụng và có ý nghĩa.



**Bảng 3.** Kết quả khảo sát lãnh đạo phụng sự và khả năng đổi mới

	Hệ số tài nhân tố	Trung bình (TB)	Độ lệch chuẩn (SD)
Lãnh đạo phụng sự		2,862	1,009
Ban lãnh đạo trường tôi có thể dự đoán vấn đề phát sinh trong công việc.	0,899	2,85	1,169
Ban lãnh đạo trường tôi đặt phát triển sự nghiệp của chúng tôi lên hàng đầu.	0,893	2,82	1,138
Nếu gặp vấn đề cá nhân, chúng tôi sẽ tìm kiếm sự giúp đỡ từ ban lãnh đạo trường.	0,867	2,96	1,053
Ban lãnh đạo trường tôi nhấn mạnh tầm quan trọng của việc cống hiến cho cộng đồng.	0,893	2,85	1,089
Ban lãnh đạo trường đặt lợi ích của chúng tôi lên trên lợi ích của họ.	0,868	2,82	1,080
Ban lãnh đạo trường tôi cho phép tôi chủ động xử lý các tình huống khó khăn theo cách mà chúng tôi cảm thấy tốt nhất.	0,879	2,84	1,100
Ban lãnh đạo trường tôi KHÔNG làm trái đạo đức để đạt được thành công.	0,888	2,9	1,128
Khả năng đổi mới		2,841	1,015
Trong trường tôi, chúng tôi nhận được sự hỗ trợ nhiệt tình từ ban lãnh đạo trường khi chúng tôi muốn thử những cách làm mới.	0,848	2,90	1,128
Trong trường tôi, chúng tôi sẵn sàng thử các cách làm mới và tìm kiếm giải pháp mới.	0,891	2,85	1,169
Trong việc giới thiệu sản phẩm và dịch vụ mới (tài liệu, phương pháp giảng dạy, chương trình học, hệ thống quản lý sinh viên, ứng dụng hỗ trợ sinh viên,...), trường tôi thường xuyên là trường đi đầu trong ngành giáo dục.	0,870	2,86	1,111
Trường tôi liên tục cải thiện các quy trình (quy trình vận hành, quy trình đào tạo...) của mình.	0,844	2,84	1,049
Trường tôi thay đổi các phương pháp giảng dạy, phương pháp nghiên cứu... nhanh hơn so với các trường khác.	0,862	2,79	1,096
Trong vòng 5 năm qua, trường tôi đã phát triển nhiều phương pháp quản lý mới.	0,887	2,79	1,129
Các sản phẩm và dịch vụ mới (tài liệu, phương pháp giảng dạy, chương trình học, hệ thống quản lý sinh viên, ứng dụng hỗ trợ sinh viên...) thường khiến trường tôi phải cạnh tranh với các trường khác.	0,900	2,83	1,151
Trường tôi thường đi đầu về áp dụng công nghệ trong việc giới thiệu sản phẩm và dịch vụ mới (tài liệu, phương pháp giảng dạy, chương trình học, hệ thống quản lý sinh viên, ứng dụng hỗ trợ sinh viên...).	0,891	2,87	1,129
Ban lãnh đạo trường tôi liên tục tìm kiếm các giải pháp mới lạ từ những "người sáng tạo ý tưởng" (người có nhiều sáng kiến).	893	2,85	1,185

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

#### 4. Kết quả nghiên cứu

##### 4.1. Phân tích tương quan Pearson

**Bảng 4.** Tương quan giữa lãnh đạo phụng sự và khả năng đổi mới

	Hệ số	Khả năng đổi mới
Lãnh đạo phụng sự	Pearson Correlation	0,302**
	Sig. (2-tailed)	0,001
	N	111

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

Bảng 4 cho thấy lãnh đạo phụng sự và khả năng đổi mới có mối tương quan với nhau, đây là cơ sở cho bước phân tích hồi quy tiếp theo. Cụ thể, với mức ý

nghĩa 1% hệ số tương quan 0,302 cho thấy một mối tương quan tích cực và trung bình giữa khả năng đổi mới và lãnh đạo phụng sự.

##### 4.2. Kiểm định giả thuyết nghiên cứu

**Bảng 5.** Kết quả kiểm định giả thuyết nghiên cứu

Giả thuyết	Mối quan hệ	Kỳ vọng dấu	Hệ số hồi quy chuẩn hóa	P-value	Kiểm định giả thuyết
H1	Lãnh đạo phụng sự → Khả năng đổi mới	Dương	0,288	**	Ủng hộ

**Ghi chú:** \*\*\* biểu thị  $p < 0,001$ ; \*\* biểu thị  $p < 0,05$

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

Kết quả nghiên cứu cho thấy mối liên hệ tích cực giữa lãnh đạo phụng sự và khả năng đổi mới của các trường đại học. Bảng 5 thể hiện hệ số hồi quy chuẩn hóa cho mối quan hệ này là 0,288 với p-value nhỏ hơn 0,05. Hệ số hồi quy 0,288 cho thấy khi lãnh đạo phụng sự tăng lên 1 đơn vị sẽ làm khả năng đổi mới tăng lên 0,288 đơn vị. Giá trị p-value nhỏ hơn 0,05 cho thấy kết quả nghiên cứu có độ tin cậy cao về mặt thống kê. Điều này củng cố cho giả thuyết H1, khẳng định rằng lãnh đạo phụng sự đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy khả năng đổi mới trong môi trường đại học.

**Bảng 6.** Kết quả kiểm định sự khác biệt bằng T-test

	Lãnh đạo phụng sự		Khả năng đổi mới	
	Sig. Levene's test	Sig. t-Test	Sig. Levene's test	Sig. T-test
<b>Loại hình cơ sở giáo dục</b>	0,895	0,637	0,688	0,427

*Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả*

Kết quả trên cũng bác bỏ giả thuyết H2, không có sự khác biệt đáng kể về điểm trung bình đánh giá khả năng đổi mới giữa hai nhóm. Điều này có thể được giải thích bởi sự cạnh tranh ngày càng cao trong lĩnh vực giáo dục đại học, thúc đẩy cả hai loại hình trường đại học liên tục đổi mới để thu hút sinh viên và nâng cao chất lượng đào tạo.

#### 4.3.2 Kiểm định sự khác biệt bằng phân tích phương sai ANOVA

Để phân tích ảnh hưởng của quy mô tuyển sinh đến các biến định lượng trong nghiên cứu, mẫu khảo sát được phân thành 4 nhóm dựa trên số lượng sinh viên tuyển sinh năm gần nhất: nhóm nhỏ (dưới 1.000 sinh viên), nhóm trung bình (1.000 - 3.000 sinh viên), nhóm lớn (3.000 - 5.000 sinh viên) và nhóm rất lớn (trên 5.000 sinh viên). Phương pháp thống kê được áp dụng để so sánh sự khác biệt giữa các nhóm này, giúp đánh giá mức độ ảnh hưởng của quy mô tuyển sinh đối với các biến nghiên cứu.

**Bảng 7.** Kết quả kiểm định sự khác biệt bằng phân tích ANOVA

		Quy mô
<b>Lãnh đạo phụng sự</b>	Sig. Levene's test	0,571
	Sig. ANOVA	0,001
	Sig. Welch	X
<b>Khả năng đổi mới</b>	Sig. Levene's test	0,229
	Sig. ANOVA	0,016
	Sig. Welch	X

*Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả*

### 4.3. Kiểm định sự khác biệt theo đặc điểm trường

#### 4.3.1 Kiểm định sự khác biệt bằng t-test

Nhóm nghiên cứu sử dụng phương pháp kiểm định hai mẫu độc lập để so sánh hai giá trị trung bình của biến định lượng đối với biến kiểm soát gồm hai giá trị (công lập và ngoài công lập). Đầu tiên, kiểm định Levene được sử dụng để kiểm tra giả thuyết về sự đồng nhất phương sai giữa hai nhóm. Tiếp theo, kiểm định T-test được sử dụng để kiểm tra giả thuyết về sự khác biệt có ý nghĩa về điểm trung bình đánh giá giữa hai nhóm. Kết quả phân tích cho thấy không sự khác biệt trung bình một cách có ý nghĩa thống kê về lãnh đạo phụng sự và khả năng đổi mới theo các loại hình này (Bảng 6).

Phân tích kết quả Bảng 7 cho thấy sự khác biệt trung bình có ý nghĩa thống kê giữa các nhóm giá trị của tất cả các biến, bao gồm biến lãnh đạo phụng sự (Sig ANOVA = 0,001 < 0,05) và biến khả năng đổi mới (Sig ANOVA = 0,016 < 0,05). Phân tích sâu hơn về biến lãnh đạo phụng sự cho thấy trường có quy mô nhỏ có giá trị trung bình cao nhất, tiếp theo là trường có quy mô lớn, trường có quy mô trung bình và trường có quy mô rất lớn. Xu hướng tương tự cũng được quan sát thấy với biến khả năng đổi mới, khi trường càng có quy mô nhỏ, khả năng đổi mới càng cao và giảm dần theo quy mô trường.

Kết quả kiểm định củng cố giả thuyết H3, khẳng định sự khác biệt về khả năng đổi mới giữa các trường đại học Việt Nam dựa trên quy mô đào tạo. Lý giải cho điều này, các trường quy mô nhỏ thường sở hữu nguồn lực tập trung, thuận lợi cho việc quản lý và tạo điều kiện cho đổi mới. Ngược lại, các trường quy mô lớn có thể gặp nhiều khó khăn trong việc phối hợp và triển khai các hoạt động đổi mới do số lượng sinh viên đông đảo.

### 5. Kết luận và giải pháp

Nghiên cứu cho thấy lãnh đạo phụng sự đóng vai trò đáng kể vào việc phát triển khả năng đổi mới trong các trường đại học tại Việt Nam. Cụ thể, nếu các điều kiện khác không đổi, khi lãnh đạo phụng sự tăng thêm 1 đơn vị thì khả năng đổi mới của tổ chức tăng lên 0,288 đơn vị. Qua đó, nhấn mạnh vai trò quan trọng của các nhà lãnh đạo phụng sự trong việc tạo ra một văn hóa sáng tạo. Kết quả này tương đồng với một số nghiên

cứu về lãnh đạo phụng sự như Hernández-Perlines & Araya-Castillo (2020) và Maalouf (2023) khi cho rằng tích cực của lãnh đạo phụng sự có ảnh hưởng tích cực tới khả năng đổi mới và từ đó dẫn tới sự hiệu quả trong hoạt động của các tổ chức. Cụ thể, bằng cách ưu tiên nhu cầu của cấp dưới, nuôi dưỡng văn hóa tin cậy và hợp tác, đồng thời trao quyền cho các cá nhân đóng góp ý tưởng và tài năng của mình, các nhà lãnh đạo phụng sự tạo ra một môi trường khuyến khích việc chấp nhận rủi ro và thuận lợi cho sự đổi mới sáng tạo. Cách tiếp cận này không chỉ trau dồi khả năng sáng tạo và kỹ năng giải quyết vấn đề ở cấp độ cá nhân mà còn thúc đẩy sức mạnh tổng hợp và sự gắn kết trong tổ chức, cuối cùng dẫn đến nâng cao năng lực đổi mới.

Xét về các yếu tố như quy mô trường và tính chất công tư, kết quả thu được cho thấy trong các cơ sở có quy mô nhỏ, đặc tính lãnh đạo phụng sự và khả năng đổi mới được thể hiện rõ rệt hơn. Điều này là bởi không giống như các cơ sở quy mô lớn, các trường có số lượng sinh viên và cán bộ nhân viên khiêm tốn sẽ có sự tương tác chặt chẽ hơn giữa ban lãnh đạo nhà trường và cộng đồng trường nói chung. Ban lãnh đạo cũng từ đó dễ dàng hơn trong việc đưa ra các chính sách và chương trình có lợi cho việc chia sẻ tri thức và khuyến khích sự sáng tạo. Đây là một điểm mới của công trình nghiên cứu. Đó là bởi từ trước đến nay, hầu hết các nghiên cứu khi bàn về ảnh hưởng của yếu tố quy mô đều cho rằng quy mô cơ sở càng lớn đồng nghĩa với việc nguồn lực sẽ càng dồi dào. Do đó, khả năng đổi mới của các cơ sở có quy mô lớn hơn sẽ được thể hiện rõ rệt hơn (Yao và nnk., 2003).

Dựa trên kết quả nghiên cứu, nhóm tác giả đề xuất một số giải pháp nhằm hỗ trợ các cấp quản lý trong việc nâng cao khả năng đổi mới trong các trường đại

học tại Việt Nam như sau:

Đối với lãnh đạo các trường đại học, để nâng cao khả năng đổi mới, cần phải có kế hoạch cải thiện hệ thống quản trị nội bộ. Điều này bao gồm việc nâng cao chất lượng cơ sở dữ liệu, triển khai hệ thống mạng nội bộ và cung cấp các phần mềm hỗ trợ đội nhóm, cùng với việc thường xuyên cập nhật kiến thức mới nhất cho cán bộ và nhân viên. Thứ hai, trong việc tuyển chọn cán bộ quản lý, cần dựa trên thành tích, kinh nghiệm và thâm niên công tác, nhưng không nên coi đó là điều kiện đủ. Đối với các nhà lãnh đạo phụng sự, các tiêu chí như đạo đức, năng lực, phong cách quản lý và phẩm chất lãnh đạo cũng cần được xem xét và thẩm định kỹ lưỡng trước khi tiến hành các hoạt động bổ nhiệm.

Đối với các cơ quan có thẩm quyền và cơ quan quản lý Nhà nước, việc đánh giá chất lượng và xếp hạng các cơ sở giáo dục đại học định kỳ là cần thiết. Các tiêu chí trong đánh giá và xếp hạng này nên tập trung vào khả năng đổi mới và khuyến khích hoạt động nghiên cứu ứng dụng vào thực tiễn. Đánh giá, thẩm định và xếp hạng thường xuyên sẽ tạo động lực mạnh mẽ, giúp các trường đại học không ngừng phát triển và đổi mới.

Mặc dù nghiên cứu này đưa ra những đóng góp nhất định về mặt học thuật và thực tiễn, nhóm tác giả cũng thừa nhận một số hạn chế. Cụ thể, ý kiến của các giảng viên và nghiên cứu viên về ban lãnh đạo cấp cao nhà trường cũng như khả năng đổi mới có thể không khách quan do tần suất tương tác giữa họ và ban lãnh đạo cấp cao nhà trường cũng như sự am hiểu thấu đáo về tình hình đổi mới của cơ sở còn hạn chế. Các nghiên cứu trong tương lai có thể giảm thiểu điều này bằng cách lựa chọn các giảng viên có thâm niên và có mối quan hệ chặt chẽ hơn với lãnh đạo nhà trường, nhằm đảm bảo tính khách quan của kết quả.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Damanpour, F. (1991). Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators. *Academy of Management Journal*, 34(3), 555-590. <https://doi.org/10.5465/256406>
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Babin, B. J., & Black, W. C. (2019). *Multivariate Data Analysis*. Cengage Learning.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2014). *Multivariate Data Analysis: Pearson New International Edition* (7th ed.). Pearson Education Limited Harlow.
- Hansen, J. A., & Lehmann, M. (2006). Agents of change: Universities as development hubs. *Journal of Cleaner Production*, 14(9-11), 820-829. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2005.11.048>
- Hernández-Perlines, F., & Araya-Castillo, L. A. (2020). Servant leadership, innovative capacity and performance in third sector entities. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00290>
- Huy, T. Q. (2017). *Mối liên hệ giữa quá trình học hỏi và kết quả hoạt động của tổ chức: nghiên cứu thực nghiệm tại các trường đại học ở Việt Nam* (thesis).
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Meuser, J. D., Hu, J., Wu, J., & Liao, C. (2015). Servant leadership: Validation of a short form of the SL-28. *The Leadership Quarterly*, 26(2), 254-269. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2014.12.002>
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Zhao, H., & Henderson, D. (2008). Servant leadership: Development of a multidimensional measure and multi-level assessment. *The Leadership*

- Quarterly*, 19(2), 161-177. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.01.006>
- Liu, H. (2017). Just the servant: An intersectional critique of servant leadership. *Journal of Business Ethics*, 156(4), 1099-1112. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3633-0>
- Liu, Y., Lv, D., Ying, Y., Arndt, F., & Wei, J. (2018). Improvisation for Innovation: The contingent role of resource and structural factors in explaining innovation capability. *Technovation*, 74, 32-41. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2018.02.010>
- Lowder, B. T. (2009). The Best Leadership Model for Organizational Change Management: Transformational verses servant leadership. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1418796>
- Maalouf, G. Y. (2023). The role of servant leadership style in improving innovation in Higher Education Institutions. *International Journal of Professional Business Review*, 8(9). <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i9.1787>
- Mallén Broch, F. F., Domínguez Escrig, E., Chiva Gómez, R., & Lapiedra Alcamí, R. (2020). Promoting firm innovativeness through servant leadership and corporate social responsibility to employees. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(4), 615-633. <https://doi.org/10.1108/loj-03-2019-0127>
- Mendoza-Silva, A. (2021). Innovation capability: A systematic literature review. *European Journal of Innovation Management*, 24(3), 707-734. <https://doi.org/10.1108/ejim-09-2019-0263>
- Mittal, R., & Dorfman, P. W. (2012). Servant leadership across cultures. *Journal of World Business*, 47(4), 555-570. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2012.01.009>
- Mokbel Al Koliby, I. S., Abdullah, H. H., & Mohd Suki, N. (2024). Linking entrepreneurial competencies, innovation and sustainable performance of manufacturing smes. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 16(1), 21-40. <https://doi.org/10.1108/apjba-09-2021-0480>
- Najafi-Tavani, S., Najafi-Tavani, Z., Naudé, P., Oghazi, P., & Zeynaloo, E. (2018). How collaborative innovation networks affect new product performance: Product innovation capability, process innovation capability, and Absorptive Capacity. *Industrial Marketing Management*, 73, 193-205. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2018.02.009>
- Ngoc-Tan, N., & Gregar, A. (2018). Impacts of knowledge management on innovation in Higher Education Institutions: An empirical evidence from Vietnam. *Economics & Sociology*, 11(3), 301-320. <https://doi.org/10.14254/2071-789x.2018/11-3/18>
- Ngoc, P. T. B., & Thái, T. X. (2023). Ảnh hưởng của lãnh đạo phụng sự tới hành vi đổi mới của nhân viên trong các công ty công nghệ thông tin ở Việt Nam: vai trò trung gian của động lực nội tại. *Tạp Chí Kinh tế và Phát triển*, (315), 52-61. <https://doi.org/10.33301/jed.vi.1177>
- Pham, D. X. T., Hitendra, P., & Amanda, M. (2017). Leadership styles of Vietnamese higher education leaders: Transformational, transactional, or laissez-faire. *CTU Journal of Innovation and Sustainable Development*, 07, 126-137. <https://doi.org/10.22144/ctu.jen.2017.058>
- Reed, L. L., Vidaver-Cohen, D., & Colwell, S. R. (2011). A new scale to measure executive servant leadership: Development, analysis, and implications for research. *Journal of Business Ethics*, 101(3), 415-434. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0729-1>
- Sendjaya, S., & Cooper, B. (2011). Servant leadership behaviour scale: A hierarchical model and test of construct validity. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(3), 416-436. <https://doi.org/10.1080/13594321003590549>
- Sendjaya, S., & Pekerti, A. (2010). Servant leadership as antecedent of trust in organizations. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(7), 643-663. <https://doi.org/10.1108/01437731011079673>
- Smith, D. (2010). *Exploring innovation*. McGraw-Hill Higher Education.
- Thọ, N. Đ., & Trang, N. T. M. (2008). *Nghiên cứu khoa học marketing - ứng dụng mô hình cấu trúc tuyến tính SEM*. NXB Đại học Quốc gia TP HCM.
- Trung tâm Truyền thông giáo dục. (2023). Thành quả 10 năm đổi mới giáo dục đại học. Retrieved from <https://moet.gov.vn/tintuc/Pages/tin-tong-hop.aspx?ItemID=9034>.
- Van Dierendonck, D. (2011). Servant leadership: A review and synthesis. *Journal of Management*, 37(4), 1228-1261. <https://doi.org/10.1177/0149206310380462>
- Van Dierendonck, D., & Nuijten, I. (2011). The servant leadership survey: Development and validation of a multidimensional measure. *Journal of Business and Psychology*, 26(3), 249-267. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9194-1>
- Wang, C. L., & Ahmed, P. K. (2004). The development and validation of the organisational innovativeness construct using confirmatory factor analysis. *European Journal of Innovation Management*, 7(4), 303-313. <https://doi.org/10.1108/14601060410565056>
- Williams, W. A., Brandon, R.-S., Hayek, M., Haden, S. P., & Atinc, G. (2017). Servant leadership and followership creativity: The influence of workplace spirituality and political skill. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(2), 178-193. <https://doi.org/10.1108/loj-02-2015-0019>
- Yao, J. E., Xu, X., Liu, C., & Lu, J. (2003). Organizational Size: A Significant Predictor of it Innovation Adoption. *Journal of Computer Information Systems*, 43(2), 76-82. <https://doi.org/https://doi.org/https://doi.org/10.1080/08874417.2003.11647088>

# CÁC NHÂN TỐ KINH TẾ VĨ MÔ ẢNH HƯỞNG TỚI TAI NẠN LAO ĐỘNG TẠI VIỆT NAM

**Trần Huy Phương**

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân  
phuongth@neu.edu.vn

**Nguyễn Đặng Việt Anh**

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân  
11216502@st.neu.edu.vn

**Phạm Thị Ngọc Ánh**

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân  
11216509@st.neu.edu.vn

**Phùng Thị Ngọc Ánh**

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân  
11216510@st.neu.edu.vn

**Vũ Thị Kim Ngân**

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân  
11216584@st.neu.edu.vn

---

**Tóm tắt:** Nghiên cứu được thực hiện nhằm phân tích các nhân tố kinh tế vĩ mô ảnh hưởng đến việc xảy ra tai nạn lao động ở 63 tỉnh thành tại Việt Nam từ năm 2018-2021 bằng phương pháp hồi quy FGLS dựa trên nguồn số liệu thứ cấp từ Niên giám thống kê, Báo cáo Điều tra lao động việc làm (Tổng cục Thống kê) và Thông báo tình hình tai nạn lao động (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội). Kết quả cho thấy các yếu tố thu nhập, thất nghiệp, đầu tư trực tiếp từ nước ngoài, giá trị sản xuất công nghiệp, đào tạo lao động và bảo hiểm xã hội có tác động ở mức ý nghĩa thống kê đến tai nạn lao động. Nghiên cứu đề xuất Nhà nước và các doanh nghiệp nên tăng cường các chính sách liên quan đến bảo hiểm, giảm thất nghiệp; đồng thời tăng đầu tư vào công tác đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động để phòng ngừa và giảm thiểu tai nạn lao động.

**Từ khóa:** tai nạn lao động, thu nhập, thất nghiệp, FDI, IIP, FGLS.

---

## MACROECONOMIC FACTORS AFFECTING OCCUPATIONAL ACCIDENTS IN VIETNAM

**Abstract:** The study was conducted to analyze macroeconomic factors affecting the occurrence of occupational accidents in 63 provinces and cities in Vietnam from 2018-2021 using FGLS regression method based on secondary data from the Statistical Yearbook of Viet Nam, Labor and Employment Survey Report (General Statistics Office) and Notification of Labor Accidents (Ministry of Labor - Invalids and Social Affairs). The results showed that income, unemployment, foreign direct investment, industrial production value, labor training and social insurance had a statistically significant impact

on occupational accidents. Thereby, the study proposes that the state and businesses should strengthen policies related to insurance and reduce unemployment; at the same time, increase investment in occupational safety and health to prevent and minimize occupational accidents.

**Keywords:** occupational accidents, income, unemployment, FDI, IIP, FGLS.

Mã bài báo: JHS - 159

Ngày nhận bài sửa: 9/12/2023

Ngày nhận bài: 10/11/2023

Ngày duyệt đăng: 20/12/2023

Ngày nhận phản biện: 25/11/2023

## 1. Giới thiệu

Song song với quá trình hình thành và phát triển của kinh tế, tai nạn lao động là vấn đề luôn tồn tại và không thể tránh khỏi. Theo nghiên cứu tiên phong của Kossoriss (1938), sự phát triển kinh tế tất yếu làm gia tăng tai nạn lao động. Các nghiên cứu thống kê (Wang, 2006a, Hämmäläinen, 2009) cũng đã phát hiện ra rằng tình hình an toàn lao động và sự phát triển kinh tế xã hội ở các quốc gia khác nhau hoặc trong các giai đoạn lịch sử khác nhau có mối quan hệ chặt chẽ. Theo ước tính của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), trong vòng 15 giây lại có một công nhân chết vì tai nạn hoặc bệnh tật liên quan đến công việc; trong 15 giây có 153 công nhân gặp tai nạn lao động. Tai nạn lao động gây ra thiệt hại to lớn về con người và sinh thái, thiệt hại về kinh tế như bệnh tật hoặc mất khả năng lao động của công nhân, giảm lực lượng lao động và giảm năng suất (Dong Koo Kim và nnk, 2020).

Tại Việt Nam, theo báo cáo của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2023), dựa trên số liệu từ 62/63 tỉnh, thành phố, trong năm 2022, trên toàn quốc đã xảy ra 7.718 vụ tai nạn lao động, tăng 1.214 vụ, tương ứng 18,66% so năm 2021. Số người bị nạn do tai nạn lao động là 7.923 người, tăng 1.265 người, tương ứng với 18,99% so năm 2021. Thống kê cho thấy, thiệt hại sơ bộ do tai nạn lao động của năm 2022 là 14.385 tỷ đồng. Gánh nặng tài chính của thương tích và bệnh nghề nghiệp cao hơn so với gánh nặng tài chính của bệnh ung thư, bệnh Alzheimer, virus gây suy giảm miễn dịch ở người và các bệnh tim mạch (Cohen và nnk, 2002).

Từ những số liệu thực tế kể trên, có thể thấy tai nạn lao động luôn là chủ đề nhận được nhiều sự quan tâm của các nhà nghiên cứu. Tai nạn lao động ngày càng được thừa nhận là một vấn nạn xã hội, mang lại những hậu quả không mong muốn cho cả con người và tổ chức (Laflamme, 1990). Hậu quả của tai nạn lao động là thương tật vĩnh viễn và tử vong, đồng thời xuất hiện tổn thất về kinh tế và ngày công (Sinan Unsar, 2009).

Khi xem xét tai nạn lao động, hầu hết các nghiên cứu đều tập trung phân tích ở khía cạnh tâm lý, kỹ thuật, luật định. Bởi các học giả cho rằng tai nạn lao động có thể được quy cho hai nguyên nhân cơ bản: đặc điểm của môi trường làm việc và tổ chức cũng như đặc điểm tâm lý và hành vi của cá nhân (Amparo Oliver, 2002). Sheehy và Chapman (1987) đưa ra bằng chứng cho thấy mối liên hệ giữa nhận thức chủ quan về rủi ro và tai nạn. Amir Barkhordari và nnk (2019) khi phân tích các yếu tố cá nhân và xã hội ảnh hưởng đến tai nạn nghề nghiệp đã chỉ ra tác động của căng thẳng đến khả năng xảy ra tai nạn và tai nạn, cùng một số yếu tố tiềm ẩn và bên ngoài như xung đột công việc - gia đình, mất cân bằng nỗ lực - khen thưởng... Tương tự, Kocatepe (2022) cũng đã phân tích ảnh hưởng của các yếu tố tâm lý xã hội đến tai nạn lao động trong ngành sản xuất ở Thổ Nhĩ Kỳ trong nghiên cứu của mình. Tomas Backstrom (1997) đề cập đến các lỗi máy xảy ra trong quá trình lắp đặt tự động - lỗi kỹ thuật dẫn đến tai nạn lao động. Một số nhà nghiên cứu dành sự quan tâm tới khía cạnh các luật định, quy định. Arocena và nnk (2009) phân tích tác động của pháp luật về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp trong việc giảm thiểu tai nạn tại nơi làm việc. Ảnh hưởng của Luật An toàn nơi làm việc tỷ lệ thương tật lao động được Smitha và nnk (2001) xem xét và đánh giá tác động.

Tuy nhiên, tại Việt Nam, những nghiên cứu tập trung vào đánh giá đầy đủ ảnh hưởng của các nhân tố tới tai nạn lao động vẫn còn hạn chế, nhất là ở khía cạnh kinh tế vĩ mô. Chính vì vậy, rất cần tiến hành các nghiên cứu thực nghiệm để điền đầy vào khoảng trống nghiên cứu. Ở bài viết này, nhóm tác giả sẽ tập trung phân tích, làm sáng tỏ mối quan hệ giữa các nhân tố kinh tế vĩ mô và tai nạn lao động. Trên cơ sở đó, một số hàm ý giải pháp đã được đề xuất đối với các doanh nghiệp, chủ sở hữu hay nhà quản lý nhằm giảm thiểu những tai nạn không đáng có và nâng cao công tác đảm bảo an toàn sức khỏe nghề nghiệp đối với người lao động.

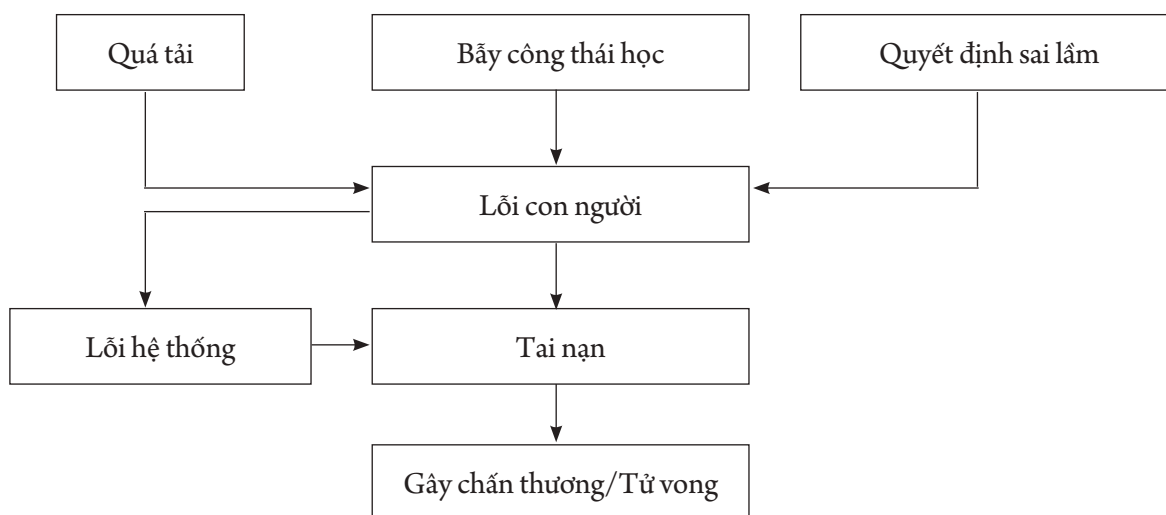
## 2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

### 2.1. Học thuyết tai nạn - sự cố về nguyên nhân gây tai nạn

Tính đến thời điểm hiện tại, học thuyết tai nạn

- sự cố (Peterson, 1978) là một trong những lý thuyết phổ biến nhất đối với các nhà nghiên cứu trong việc giải thích các nguyên nhân dẫn đến tai nạn lao động.

Hình 1. Các nguyên nhân gây ra tai nạn theo học thuyết tai nạn - sự cố



Nguồn: Petersen, 1978

Petersen đã điều chỉnh các yếu tố quá tải con người trong học thuyết nhân tố con người của Ferrell và lý thuyết Domino của Heinrich. Theo đó, ông cho rằng nguyên nhân gây tai nạn là do lỗi con người và/hoặc lỗi hệ thống. Trong đó, các yếu tố gây ra *lỗi con người* bao gồm:

**Quá tải:** là sự mất cân bằng giữa năng lực/ khả năng thực hiện công việc của một người tại bất kỳ thời điểm nào và yêu cầu công việc mà người đó đang chịu trách nhiệm ở một trạng thái nhất định. Các yếu tố của quá tải con người có thể kể đến là yêu cầu về khối lượng công việc; năng lực, khả năng thích ứng; tình trạng cảm xúc và động lực làm việc của người lao động.

**Bẫy công thái học:** Petersen đã khái niệm hóa khía cạnh môi trường của sự không tương thích (thiết kế nơi làm việc và kỳ vọng của người lao động) như một phần khác của mô hình, gọi chúng là những cái bẫy công thái học.

**Quyết định sai lầm:** Học thuyết đã chỉ ra những nguyên nhân khác nhau của ra quyết định sai lầm, bao gồm: một quyết định hợp lý do tình huống (chủ yếu là chi phí tài chính và áp lực về thời hạn); mong muốn phạm sai lầm một cách vô thức; nhận thấy xác suất xảy ra tai nạn thấp (cho rằng tai nạn sẽ không xảy ra với mình).

*Lỗi hệ thống* là một đóng góp đáng chú ý của Petersen khi thừa nhận rằng lỗi con người chỉ là một phần gây ra tai nạn (Whitney DeCamp & Kevin Herskovitz, 2015). Theo lý thuyết của Petersen, hệ thống có thể bị lỗi do các vấn đề liên quan đến Ban quản lý; các quy trình an toàn như đo lường, kiểm tra, hiệu chỉnh và điều tra chưa được quan tâm đúng mức; đặc biệt, do nhân viên không nhận được định hướng thích hợp và không được đào tạo đầy đủ về an toàn. Ngoài ra, môi trường làm việc có thể được cải thiện nếu doanh nghiệp đầu tư phát triển cơ sở hạ tầng từ đó làm giảm thiểu *lỗi hệ thống*.

*Lỗi con người* và *lỗi hệ thống* là nguyên nhân gây ra tai nạn lao động và dẫn đến hậu quả là *chấn thương/tử vong*.

### 2.2. Lý thuyết cân bằng rủi ro nội bộ

Lý thuyết cân bằng rủi ro nội bộ của Wilde (1982) là một lý thuyết quan trọng trong nghiên cứu hành vi của con người. Wilde cho rằng mọi người điều chỉnh hành vi của mình trước những ảnh hưởng bên ngoài (ví dụ: rủi ro đối với cuộc sống, rủi ro đối với mức sống...) bằng cách cố gắng duy trì một mức độ nhất định cho rủi ro tổng thể.

Cũng theo Wilde (1998), bên cạnh những ảnh hưởng của kinh tế vĩ mô, còn có những yếu tố khác

ảnh hưởng đến mức độ chấp nhận rủi ro: văn hóa, xã hội hoặc tâm lý. Nói chung, mức độ rủi ro mà mọi người sẵn sàng (trên thực tế là thích) chấp nhận có thể nói là phụ thuộc vào 4 yếu tố:

(1) Những lợi ích mong đợi của các lựa chọn thay thế hành vi rủi ro

(2) Chi phí dự kiến cho các lựa chọn thay thế hành vi rủi ro

(3) Lợi ích mong đợi của các lựa chọn thay thế hành vi an toàn

(4) Chi phí dự kiến của các lựa chọn thay thế hành vi an toàn

Mức độ rủi ro mà tại đó lợi ích ròng dự kiến sẽ tối đa hóa được gọi là mức rủi ro mục tiêu khi thừa nhận

rằng mọi người không cố gắng giảm thiểu rủi ro, mà thay vào đó cố gắng tối ưu hóa nó.

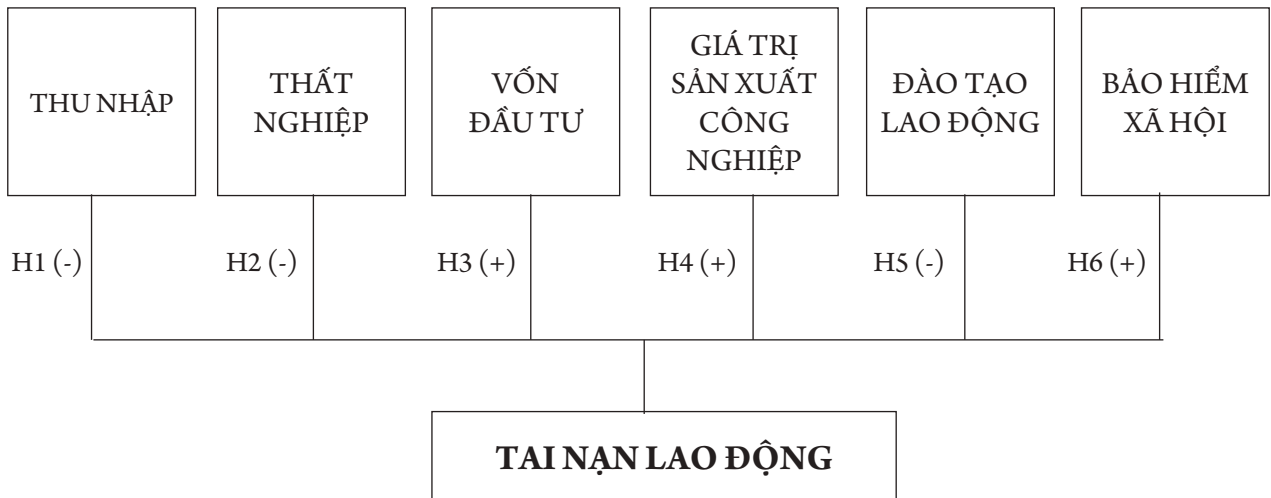
Trong nghiên cứu này, nhóm sử dụng cân bằng rủi ro nội bộ để giải thích về hành vi an toàn của người lao động. Cụ thể, khi bảo hiểm tăng lên làm giảm mức rủi ro trong cuộc sống, từ đó người lao động tăng khả năng chấp nhận rủi ro trong công việc. Ngược lại, khi thất nghiệp gia tăng, người lao động cảm thấy rủi ro mất việc tăng lên khiến họ cẩn trọng hơn để giảm rủi ro trong quá trình làm việc.

### 2.3. Mô hình nghiên cứu và đề xuất giả thuyết

#### 2.3.1. Mô hình nghiên cứu

Mô hình nghiên cứu được nhóm tác giả đề xuất với 6 biến độc lập và một biến phụ thuộc tương ứng 6 giả thuyết như hình 2.

**Hình 2.** Mô hình nghiên cứu



Nguồn: Nhóm tác giả đề xuất

#### 2.3.2. Đề xuất giả thuyết

Theo ILO, tai nạn lao động là những sự cố phát sinh từ quá trình làm việc hoặc trong quá trình làm việc dẫn đến thương tích hoặc tử vong, ví dụ như ngã từ trên cao hoặc tiếp xúc với máy móc đang chuyển động. Các nghiên cứu về tai nạn lao động đã cho thấy tác động tiêu cực mà những mối nguy hiểm này gây ra đối với nạn nhân, gia đình và đồng nghiệp (Dembe, 2004). Bên cạnh đó, nhiều nghiên cứu khác lại xem xét tác động của các yếu tố kinh tế vĩ mô như thất nghiệp, giá trị sản xuất công nghiệp, đào tạo lao động, thu nhập, thời gian làm việc, vốn đầu tư FDI và bảo hiểm xã hội đến khả năng xảy ra tai nạn lao động.

Về thu nhập, Esma Kahraman và nnk (2019) đã đưa ra góc nhìn về mối quan hệ giữa FWA (fatal work accidents), NI (national income) và ER (employment rate) tại 18 quốc gia và khu vực, trong giai đoạn từ 2006 - 2015. Trong đó, về mối quan hệ giữa FWA và NI, nhóm tác giả đã chỉ ra rằng thu nhập quốc dân tăng 1% sẽ làm giảm tỷ lệ tai nạn lao động xuống 1,1% và đã kết luận giữa thu nhập quốc dân và tai nạn lao động có mối quan hệ ngược chiều. Dựa theo kết luận của nghiên cứu khi thu nhập tăng lên, tỷ lệ tai nạn lao động sẽ giảm thiểu. Từ đó, nhóm đề xuất giả thuyết:

H1: Thu nhập có ảnh hưởng ngược chiều với tai nạn lao động



Về thất nghiệp, theo nghiên cứu của Jan Boone và nnk (2005), tỷ lệ thất nghiệp tăng 1% có liên quan đến việc giảm 0,32% số vụ tai nạn không gây tử vong. Hay như nghiên cứu của Łyszczarz & Nojszewska (2017), tỷ lệ thất nghiệp tăng 1% sẽ dẫn đến tỷ lệ tai nạn giảm 0,22%. Mối quan hệ này được giải thích bởi: khi tỷ lệ thất nghiệp ở mức thấp, việc bị sa thải không gây ra tổn thất lớn vì việc tìm được việc làm mới tương đối dễ dàng. Do đó, người lao động có nhiều khả năng báo cáo tai nạn hơn khi tỷ lệ thất nghiệp ở mức thấp. Ngược lại, tỷ lệ thất nghiệp cao khiến người lao động bị sa thải khó tìm được việc làm mới hơn, do đó người lao động ít có khả năng báo cáo tai nạn hơn. Tương tự, Abay Asfaw và nnk (2011) nghiên cứu mối quan hệ giữa chu kỳ kinh doanh và tỷ lệ thương tích tại nơi làm việc và chỉ ra rằng tỷ lệ thương tích tại nơi làm việc có liên quan tiêu cực đến tình trạng thất nghiệp, điều này có thể được giải thích rằng thời kỳ kinh tế bùng nổ, nhiều công nhân được thuê hơn so với thời kỳ suy thoái kinh tế. Những người lao động mới được tuyển dụng ít kinh nghiệm hơn và do đó có nhiều khả năng xảy ra tai nạn tại nơi làm việc hơn. Vì vậy, nhóm nghiên cứu đề xuất giả thuyết sau:

*H2: Thất nghiệp có ảnh hưởng ngược chiều với tai nạn lao động*

Về vốn đầu tư FDI, Patrick J. W. Egan (2011) đã thực hiện một nghiên cứu tại 95 nước đang phát triển từ năm 1985 đến năm 2003 về mối liên hệ giữa đầu tư trực tiếp nước ngoài, quyền lao động và đánh giá rủi ro ở các nước đang phát triển. Theo ông, mức độ xâm nhập của các công ty đa quốc gia và vốn đầu tư trực tiếp từ nước ngoài càng lớn sẽ dẫn đến sự gia tăng vi phạm quyền lao động, đi kèm với đó là rủi ro về an toàn lao động tăng lên. Vậy nên, nhóm đề xuất giả thuyết:

*H3: Vốn đầu tư FDI có ảnh hưởng cùng chiều với tai nạn lao động*

Về giá trị sản xuất công nghiệp, nghiên cứu của Abay Asfaw và nnk (2011) cũng chỉ ra rằng chỉ số sản xuất công nghiệp có ảnh hưởng cùng chiều đến tỷ lệ thương tích tại nơi làm việc. Cụ thể, khi chỉ số công nghiệp tăng 0,8% thì tỷ lệ thương tích tại nơi làm việc tăng 1%. Điều này được giải thích rằng trong thời kỳ phát triển kinh doanh, thời gian dành cho nghỉ ngơi tương đối ngắn và tốc độ làm việc nhanh nhằm đáp ứng nhu cầu sản xuất (Salminen, Saari, Saarela, & Rasanen, 1993). Người lao động có thể được khuyến

khích làm việc nhiều giờ hơn, thay đổi này khiến người lao động mệt mỏi hơn dẫn đến quá tải gây ra lỗi con người như học thuyết tai nạn - sự cố có để cập, góp phần gây thương tích hoặc sức khỏe kém. Hơn nữa, do áp lực về thời gian, có thể không được đào tạo đầy đủ và có thể bỏ qua các quy tắc an toàn. Khi nền kinh tế suy yếu, tốc độ làm việc có thể sẽ chậm hơn với số giờ làm việc ít hơn, điều này có thể làm giảm nguy cơ chấn thương tại nơi làm việc.

Việc tăng thêm các nguồn lực của doanh nghiệp sẽ ảnh hưởng tích cực đến tai nạn lao động. Trong nghiên cứu Business Cycle and Occupational Accidents in Korea (Dong Koo Kim & Sunyoung Park, 2019) tác giả chỉ ra rằng việc tăng 1% công suất sử dụng (năng lực sản xuất) tại nơi sản xuất dẫn đến tăng khoảng 45 nạn nhân bị thương tích hoặc bệnh nghề nghiệp, trong khi cứ thêm 100 tòa nhà được bắt đầu xây dựng thì lại có thêm khoảng 11 người bị thương hoặc bệnh nghề nghiệp. Điều này được giải thích: khi nhu cầu tăng nhanh dẫn đến số lượng lao động trên các thị trường lao động liên quan tăng nhanh, số lượng lao động phổ thông tham gia thị trường cũng tăng, từ đó làm tăng nguy cơ xảy ra tai nạn lao động. Giả thuyết nghiên cứu được đưa ra như sau:

*H4: Giá trị sản xuất công nghiệp có ảnh hưởng cùng chiều với tai nạn lao động*

Về đào tạo lao động, một nghiên cứu được thực hiện ở Chile cho thấy tăng gấp đôi mức độ đào tạo hiện tại sẽ giảm số vụ tai nạn 3,7% với việc phân bổ các phương pháp đào tạo hiện tại hoặc giảm 12,5% nếu nỗ lực tập trung vào phương pháp đào tạo hiệu quả nhất (Francisco Brahm, Marcos Singer, 2013), do đào tạo lao động có tác động làm giảm hành vi không an toàn của người lao động. Muhammad (2022) đã chỉ ra rằng đào tạo lao động có tác động làm giảm hành vi không an toàn của người lao động dẫn đến giảm tai nạn và thương tích trong lao động vì những chương trình đào tạo giúp nhân viên phát triển kiến thức và kỹ năng, hình thành thái độ, định hướng của nhân viên về an toàn, giúp họ cải thiện hành vi trong công việc. Theo Katarzyna & Bartosz (2017), thiếu đào tạo là một trong những nguyên nhân chính gây ra lỗi con người, trong khi lỗi con người là một trong hai nguyên nhân dẫn tới tai nạn theo mô hình tai nạn - sự cố của Petersen (1982). Vì thế:

*H5: Đào tạo lao động có ảnh hưởng ngược chiều với tai nạn lao động*

Về bảo hiểm xã hội, Ilsoon Shin (2011) đã chỉ ra hệ thống bảo hiểm tư nhân, cơ chế tài trợ cố định cho người sử dụng lao động và cơ chế chi trả bồi thường cao hơn có mối tương quan đáng kể và tích cực với tai nạn lao động ở mức độ thấp hơn so với hệ thống bảo hiểm công, hệ thống tài trợ dựa trên rủi ro và cơ chế chi trả bồi thường thấp hơn. Những kết quả này có nghĩa là hệ thống bồi thường bảo hiểm đóng vai trò quan trọng trong việc xác định khả năng xảy ra tai nạn lao động, thương tích và bệnh nghề nghiệp và các nhà hoạch định chính sách cần xem xét tác động của hệ thống bảo hiểm nhằm giảm thiểu tai nạn lao động. Soheil Abbasi và nnk (2020) cũng đã xem xét các nghiên cứu liên quan đến bảo hiểm và tai nạn lao động để từ đó tìm ra mối liên hệ giữa bảo hiểm và tai nạn lao động và trả lời câu hỏi liệu bảo hiểm có tác động làm giảm hoặc tăng số vụ tai nạn hay không. Từ đó, nhóm nghiên cứu đề xuất giả thuyết:

*H6: Bảo hiểm xã hội có ảnh hưởng cùng chiều đến tai nạn lao động*

Có thể thấy, đã có cơ sở nghiên cứu thực nghiệm trên thế giới đề cập đến các tác nhân nhân gây tai nạn lao động, nhưng hầu hết chúng đều chỉ tập trung vào một yếu tố nhất định ảnh hưởng đến việc xảy ra tai nạn lao động. Việc phân tích tổng thể các mối quan hệ giữa nhiều nhân tố khác nhau và tai nạn lao động còn rất hạn chế. Chẳng hạn, Abay Asfaw và nnk (2011) trong nghiên cứu đã có đề cập đến nhiều nhân tố ảnh hưởng đến tai nạn lao động như chỉ số sản xuất công nghiệp, thất nghiệp, tuy nhiên chưa khai thác được mối liên hệ giữa các nhân tố này. Xét đến việc quản lý an toàn lao động tại Việt Nam, tài liệu về tai nạn lao động chỉ dừng lại ở các số liệu được thống kê từ tỉnh thành, địa phương, các nhân tố ảnh hưởng đến nó chưa được đi vào nghiên cứu sâu. Có thể thấy, việc đào tạo về an toàn lao động tại Việt Nam vẫn còn nhiều hạn chế, cần có những nghiên cứu sâu hơn để nâng cao nhận thức về tác nhân của tai nạn lao động, từ đó giúp doanh nghiệp Việt Nam cung cấp cho người lao động đầy đủ và kịp thời các biện pháp phòng tránh và giảm thiểu tai nạn lao động.

### **3. Phương pháp nghiên cứu**

#### **3.1. Phương pháp nghiên cứu**

Để phân tích tác động của các yếu tố đến tai nạn lao động, nhóm sử dụng phương pháp nghiên cứu định lượng phân tích các mối quan hệ và sự ảnh hưởng của các biến độc lập đến biến phụ thuộc. Từ kết quả, nhóm nghiên cứu có thể kiểm định các giả thuyết mà nhóm đã đặt ra. Về phương pháp để nghiên cứu định lượng, nhóm áp dụng phương pháp hồi quy tương quan với dữ liệu dạng bảng được xử lý bằng phần mềm Stata. Cụ thể, nhóm nghiên cứu sẽ tiến hành kiểm định để lựa chọn 3 mô hình hồi quy tương quan là: mô hình Pool OLS, mô hình hiệu ứng cố định (FE) và mô hình hiệu ứng ngẫu nhiên (RE) để chọn lựa mô hình phù hợp với dữ liệu và phương trình hồi quy, tiếp đó nhóm sử dụng mô hình bình phương tối thiểu tổng quát (FGLS) để khắc phục hai khuyết tật xuất hiện sau khi kiểm định là hiện tượng sai số nhiễu tự tương quan và hiện tượng phương sai sai số thay đổi, từ đó kết quả cuối cùng thu được có độ tin cậy cao nhất.

Với phương pháp thu thập dữ liệu, nhóm nghiên cứu sử dụng bộ số liệu thứ cấp. Bộ dữ liệu được nhóm thu thập thông qua các ấn phẩm thống kê và các bộ dữ liệu khác do Chính phủ Việt Nam công bố như Thông báo tình hình tai nạn lao động do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội điều tra; Báo cáo Điều tra Lao động Việc làm và Niên giám thống kê do Tổng cục Thống kê điều tra. Nhóm thu thập bộ dữ liệu với không gian theo các tỉnh thành Việt Nam và thời gian 4 năm từ 2018-2021 với khoảng cách của thời gian là 1 năm.

Về phương pháp xử lý số liệu, nhóm tác giả sử dụng phần mềm Stata để phân tích hồi quy tương quan của mô hình, trước khi dữ liệu được đưa vào hồi quy, nhóm sẽ tiến hành sắp xếp bộ dữ liệu về dạng bảng. Sau khi tiến hành ước lượng hồi quy, kết quả thu được sẽ được trải qua các kiểm định được đặt ra đối với dữ liệu bảng nhằm phát hiện các khuyết tật của mô hình, khắc phục chúng để kết quả cuối cùng, từ đó các kết luận được đưa ra dựa trên kết quả hồi quy là đáng tin cậy.

#### **3.2. Dữ liệu và biến**

Nhóm tác giả đã sử dụng bộ dữ liệu của 63 tỉnh thành Việt Nam trong khoảng thời gian từ năm 2018

đến 2021 thông qua *Niên giám thống kê* (Tổng cục Thống kê); *Báo cáo Điều tra lao động việc làm* (Tổng cục Thống kê); *Thông báo tình hình tai nạn lao động*

(Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội). Cụ thể việc đo lường, mã hóa biến và nguồn dữ liệu các biến được thể hiện trong Bảng 1.

**Bảng 1.** Thang đo các biến nghiên cứu

Biến	Đo lường	Ký hiệu	Đơn vị	Nguồn dữ liệu
Tai nạn lao động	Số vụ	TNLD1	vụ	Thông báo tình hình tai nạn lao động (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)
	Số vụ chết người	TNLD2	vụ	
	Số người bị nạn	TNLD3	người	
	Số người chết	TNLD4	người	
Thu nhập	Thu nhập bình quân/ tháng của lao động làm công ăn lương từ 15 tuổi trở lên	TN	nghìn đồng	Báo cáo Điều tra Lao động Việc làm (Tổng cục Thống kê)
Thất nghiệp	Tỷ lệ thất nghiệp (%) = $\frac{\text{Số người thất nghiệp}}{\text{Lực lượng lao động}} \times 100$	TNG	%	Niên giám thống kê (Tổng cục Thống kê)
Đầu tư trực tiếp từ nước ngoài FDI	Đầu tư trực tiếp của nước ngoài được cấp giấy phép phân theo địa phương (Lũy kế các dự án còn hiệu lực đến ngày 31/12 hàng năm)	FDI	triệu đô la Mỹ	
Giá trị sản xuất công nghiệp (IIP)	Chỉ số sản xuất công nghiệp phân theo địa phương	IIP	%	
Đào tạo lao động	Tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đã qua đào tạo phân theo địa phương (%)	DT	%	
Bảo hiểm xã hội	Tỷ lệ người tham gia bảo hiểm xã hội phân theo địa phương	BH	%	

*Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp*

### 3.3. Mô hình nghiên cứu

Từ mục đích và câu hỏi nghiên cứu, nhóm tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu như sau:

$$TNLD_{it} = \beta_0 + \beta_1 TN_{it} + \beta_2 TNG_{it} + \beta_3 FDI_{it} + \beta_4 IIP_{it} + \beta_5 DT_{it} + \beta_6 X_{it} + \varepsilon_i$$

Trong đó:

TNLD<sub>n</sub>: Tai nạn lao động từ năm 2018-2021, X được đo lường bằng TNLD1, TNLD2, TNLD3, TNLD4

TN: Thu nhập

TNG: Tỷ lệ thất nghiệp

FDI: Vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài

IIP: Chỉ số sản xuất công nghiệp

DT: Tỷ lệ lao động 15 tuổi trở lên phân theo địa phương

BH: Tỷ lệ người tham gia bảo hiểm xã hội phân theo địa phương

i: Địa phương thứ i trong 63 tỉnh thành với i=1,2,...,63

t: Thời gian trong giai đoạn 2018-2021 với t=2018, 2019, 2020, 2021

$\varepsilon_i$ : Là sai số của mô hình.

$\beta_0$ : Hệ số tự do

$\beta_j$ : Hệ số ước lượng của các biến.

## 4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

### 4.1. Thống kê mô tả

**Bảng 2.** Thống kê mô tả các biến trong mô hình

Biến	Số quan sát	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất
TNLD1	252	123,5357	240,2694	0	1832
TNLD2	252	14,21032	14,81249	0	98
TNLD3	252	126,6468	243,7533	0	1873
TNLD4	252	14,98413	15,44582	0	101
TN	252	5874,79	799,7415	4269	8619
TNG	252	2,200952	1,363062	0,08	9,11
FDI	252	5954,61	10124,67	1,5	52921,6
IIP	252	108,4631	10,31957	73,1	188,5
DT	252	20,92143	7,941289	8,2	50,27
BH	252	22,16655	12,46021	7,6	63,81

*Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả*

Bảng 2 thống kê các quan sát thu thập được từ 63 tỉnh thành Việt Nam trong 4 năm lần lượt từ 2018 đến 2021 tổng cộng gồm 252 quan sát. Số vụ tai nạn lao động trung bình hơn 120 vụ nhiều nhất là 1832 vụ, trong đó số vụ có người chết trung bình chiếm 14 vụ tương đương với số người chết trung bình gần 15 người và số người bị tai nạn lao động trung bình là 73 người. Khoảng cách giữa giá trị lớn nhất và nhỏ nhất của các yếu tố đo lường tai nạn lao động là rất lớn, cho thấy sự chênh lệch lớn giữa các địa phương về số vụ cũng như số người bị tai nạn. Điều này có thể được giải thích do có sự phân bố dân cư không đồng đều, một vài tỉnh thành có nguồn lao động dồi dào như Quảng Ninh, Hà Nội, Thành phố Hồ Chí Minh chiếm số lượng lớn tai nạn lao động và ngược lại cũng có những địa phương vùng núi dân tộc ít người có rất số lượng tai nạn lao động rất nhỏ như Lai Châu, Sơn La.

### 4.2. Kết quả

*Kết quả nghiên cứu ở bảng 3 cho thấy:*

Tác động của Thu nhập đến Tai nạn lao động có ý nghĩa thống kê và đều có tác động cùng chiều lên số vụ tai nạn, số vụ có người chết, số người bị tai nạn và số người chết. Cụ thể khi thu nhập bình quân tăng thêm 1 nghìn đồng thì số vụ tai nạn và số vụ có người chết tăng lần lượt là 0,0116 và 0,00172 vụ, trong khi đó, số người bị tai nạn và số người chết tương ứng tăng 0,0113 và 0,00212 người. Điều này ngược lại với giả thuyết mong đợi nhưng cũng có thể được giải thích bằng lý thuyết cân bằng rủi ro khi

thu nhập tăng làm giảm mức rủi ro trong cuộc sống sẽ làm tăng khả năng chấp nhận rủi ro trong công việc của người lao động.

Đánh giá về tác động của Thất nghiệp lên tai nạn địa phương, kết quả cho thấy ảnh hưởng ngược chiều của Thất nghiệp lên Số vụ có người chết và số người chết. Khi thất nghiệp tăng 1% thì số vụ có người chết giảm 0,0756% và số người chết cũng giảm 0,0748%. Quan hệ ngược chiều này cũng tương đồng với các nghiên cứu của Błażej Łyszczarz và Ewelina Nojszewska (2018) hay Abay Asfaw và nnk (2011). Điều này có thể được giải thích rằng khi tỷ lệ thất nghiệp ở mức thấp, việc bị sa thải không gây ra tổn thất lớn vì việc tìm được việc làm mới tương đối dễ dàng. Do đó, người lao động có nhiều khả năng báo cáo tai nạn hơn khi tỷ lệ thất nghiệp ở mức thấp. Ngược lại, tỷ lệ thất nghiệp cao khiến người lao động bị sa thải khó tìm được việc làm mới hơn và do đó người lao động ít có khả năng báo cáo tai nạn hơn.

Ở cả 4 mô hình thì Vốn đầu tư FDI đều có tác động cùng chiều lên cả 4 biến phụ thuộc Số vụ tai nạn lao động, Số vụ tai nạn lao động có người chết, Số người bị tai nạn lao động và Số người chết ở mức ý nghĩa 1%. Điều này có thể được giải thích rằng việc tăng đầu tư cho doanh nghiệp giúp cải thiện chất lượng cơ sở hạ tầng cũng như trang thiết bị góp phần cải thiện môi trường làm việc giúp làm giảm lỗi hệ thống từ đó khắc phục khả năng mắc phải các vấn đề tai nạn tại nơi làm việc.

Tác động của chỉ số sản xuất công nghiệp IIP là cùng chiều đến Số vụ tai nạn lao động và số người bị tai nạn lao động, với mỗi điểm chỉ số IIP tăng lên thì số vụ và số người bị tai nạn lao động giảm lần lượt là 0,28 người và 0,28 vụ. Tuy nhiên, trong nghiên cứu của Abay Asfaw và nnk (2011), nhóm tác giả lại chỉ ra rằng chỉ số sản xuất công nghiệp có ảnh hưởng cùng chiều đến tỷ lệ thương tích tại nơi làm việc. Cụ thể, khi chỉ số công nghiệp tăng 0,8% thì tỷ lệ thương tích tại nơi làm việc tăng 1%. Sự khác biệt này có thể được giải thích rằng trong nghiên cứu của Abay Asfaw (2011) thì ở thời kỳ phát triển kinh doanh, thời gian dành cho nghỉ ngơi tương đối ngắn và tốc độ làm việc nhanh nhằm đáp ứng nhu cầu sản xuất (Salminen, Saari, Saarela, & Rasanen, 1993) nên người lao động dễ đối mặt với áp lực cũng như dễ mắc lỗi dẫn đến tai nạn lao động; còn đối với kết quả nghiên cứu của nhóm tác giả thì có thể giải thích rằng tại Việt Nam, khi chỉ số công nghiệp tăng có thể là do chú trọng vào ứng dụng khoa học công nghệ khiến công việc của người lao động giảm dẫn tới việc giảm tai nạn lao động.

Tiếp đến là tác động của đào tạo giúp giảm thiểu tai nạn lao động, thể hiện qua tác động ngược chiều đến Số vụ tai nạn lao động và Số người bị tai nạn lao động, cứ 1% tỷ lệ đào tạo tăng lên sẽ giúp làm giảm

1,466 số vụ tai nạn lao động và 1,339 số người bị tai nạn lao động. Kết quả này tương đồng với các nghiên cứu của Francisco Brahm & Marcos Singer (2013) và Muhammad (2022), trong đó nhóm tác giả đã chỉ ra rằng đào tạo lao động có tác động làm giảm hành vi không an toàn của người lao động. Những chương trình đào tạo giúp nhân viên phát triển kiến thức và kỹ năng, hình thành thái độ, định hướng của nhân viên về an toàn, giúp họ cải thiện hành vi trong công việc tránh xảy ra lỗi con người dẫn đến tai nạn lao động theo như học thuyết tai nạn sự cố của Petersen.

Cuối cùng, tác động của bảo hiểm xã hội lên tai nạn lao động có tác động cùng chiều đối với số vụ tai nạn lao động (TNLD1) và số người bị tai nạn (TNLD3) trong khi có tác động ngược chiều đến số vụ chết người (TNLD2) và số người chết (TNLD4). Điều này tương đồng với nghiên cứu của Soheil Abbasi và nnk (2020) khi cũng kết luận rằng bảo hiểm có cả tác động tích cực lẫn tiêu cực đến tai nạn lao động. Tác động cùng chiều có thể giải thích dựa trên lý thuyết cân bằng rủi ro nội bộ khi bảo hiểm tăng lên làm giảm mức rủi ro trong cuộc sống, từ đó người lao động tăng khả năng chấp nhận rủi ro trong công việc; còn xét đến tác động ngược chiều, có thể giải thích rằng khi tỷ lệ tham gia bảo hiểm xã hội tăng lên, người lao động bắt đầu có ý thức để phòng tai nạn lao động, từ đó tránh đi lỗi con người dẫn đến tai nạn.

**Bảng 3.** Bảng kết quả hồi quy

	TNLD1 (1)	TNLD2 (2)	TNLD3 (3)	TNLD4 (4)
TN	0,0116*** (3,14)	0,00172** (2,50)	0,0113*** (3,06)	0,00212*** (3,08)
TNG	-7,398*** (-4,07)	-0,790** (-2,53)	-7,850*** (-4,22)	-1,195*** (-4,17)
FDI	0,00971*** (8,33)	0,000761*** (6,95)	0,00942*** (7,91)	0,000802*** (9,21)
IIP	-0,280** (-2,13)	-0,000378 (-0,01)	-0,280** (-2,16)	-0,0317 (-0,79)
DT	-1,466** (-2,50)	0,312*** (4,03)	-1,339** (-2,27)	0,361*** (5,84)
BH	1,698*** (2,91)	-0,175** (-2,14)	1,929*** (3,28)	-0,194*** (-2,87)
_cons	8,616 (0,33)	-3,192 (-0,56)	6,371 (0,24)	-1,307 (0,22)
N	252	252	252	252

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

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

## 5. Kết luận và hàm ý một số chính sách

### 5.1. Kết luận

Phòng ngừa và giảm thiểu tai nạn lao động, đảm bảo an toàn và sức khỏe người lao động là hết sức cần thiết trong hoạt động sản xuất kinh doanh. Nghiên cứu đã kiểm định và giải thích rõ hơn tác động của các yếu tố vĩ mô đến tai nạn lao động. Kết quả nghiên cứu cho thấy, thu nhập, vốn đầu tư FDI và chỉ số sản xuất công nghiệp IIP có tác động cùng chiều đến tai nạn lao động. Trong khi đó, thất nghiệp và đào tạo lao động tăng lên có tác động làm giảm tai nạn lao động. Do sự khác biệt về thời kỳ thực hiện nghiên cứu cũng như một số chỉ tiêu đo lường, tác động của chỉ số sản xuất công nghiệp được chỉ ra không tương đồng với các nghiên cứu trước đây, cho thấy nhân tố này có thể có tác động đa chiều đến tai nạn lao động tùy theo thời kỳ kinh tế. Điều này cũng tương tự đối với bảo hiểm xã hội khi tác động của nhân tố này lên tai nạn lao động có cả cùng chiều và ngược chiều.

Xét về mặt lý thuyết, nghiên cứu làm đa dạng hơn những lý thuyết về những yếu tố kinh tế vĩ mô ảnh hưởng đến tai nạn lao động. Trên thế giới, mặc dù nhiều học giả đã tiến hành nghiên cứu về tai nạn lao động, tuy nhiên đa số tập trung phân tích các yếu tố như tâm lý hành vi, điều kiện môi trường hay các luật định, chưa nhiều nghiên cứu khai thác tác động của những nhân tố vĩ mô. Đặc biệt, tại Việt Nam, các biện pháp quản lý của Nhà nước đối với đảm bảo an toàn vệ sinh lao động còn lỏng lẻo dẫn đến tai nạn lao động vẫn có dấu hiệu tăng lên qua từng năm, chủ đề nghiên cứu này là cần thiết để đưa ra một cái nhìn tổng quan về nguyên nhân gây ra tai nạn lao động để có thể đề xuất giải pháp khắc phục hợp lý, khách quan nhất.

### 5.2. Hàm ý chính sách về an toàn lao động tại Việt Nam

Tại Việt Nam, theo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, việc thể chế hóa các văn bản pháp luật lao động nói chung và về lĩnh vực an toàn lao động, vệ sinh lao động nói riêng đã được ban hành tương đối đầy đủ, đáp ứng được yêu cầu đòi hỏi của công tác quản lý, chỉ đạo và tổ chức thực hiện ở các bộ, ngành, địa phương, các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh và cả trong sản xuất nông nghiệp và đủ cơ sở pháp lý để đưa các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động trong Bộ luật Lao động vào cuộc sống. Ngoài ra, Luật An toàn và vệ sinh lao động được ban hành từ 2015 có hiệu lực thi hành trong việc tổ chức hoạt động kiểm

định kỹ thuật an toàn lao động, tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động, góp phần đảm bảo công tác an toàn lao động cho người lao động.

Bên cạnh đó, Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động nằm trong Quỹ bảo hiểm xã hội, đã triển khai thực hiện chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp dựa trên nguyên tắc đóng - hưởng đảm bảo đầy đủ, công bằng quyền và lợi ích hợp pháp đối với người lao động. Chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp là một trong 5 chế độ bảo hiểm xã hội bắt buộc được quy định trong Luật Bảo hiểm xã hội, nhằm chia sẻ gánh nặng, bù đắp một phần hoặc thay thế thu nhập của người lao động khi họ bị nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

Về phía các doanh nghiệp, việc tuân thủ pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động của phần lớn các doanh nghiệp hiện nay chưa nghiêm, thiếu sự quan tâm, chưa chấp hành nghiêm quy định về an toàn vệ sinh lao động, đặc biệt là việc thực hiện các chế độ về bảo hộ lao động đối với người lao động; bộ máy tổ chức làm công tác an toàn vệ sinh lao động còn mỏng và yếu. Chính vì vậy, rất cần để ra các giải pháp phù hợp để khắc phục và cải thiện tình trạng này, góp phần đảm bảo tốt nhất cho sức khỏe và sự an toàn của người lao động.

Có thể thấy, các cơ quan quản lý nhà nước cũng như các doanh nghiệp, tổ chức sử dụng lao động đã có những giải pháp nhằm khắc phục tình trạng tai nạn lao động hiện nay. Tuy nhiên, đa phần các chính sách qua các năm đang chỉ dừng ở mức tuyên truyền vận động người sử dụng lao động cũng như người lao động cần quan tâm và chú ý đến các nội quy, quy trình làm việc đảm bảo an toàn. Vậy nên, nhóm nghiên cứu đề xuất thêm một số giải pháp cụ thể hơn dựa trên kết quả nghiên cứu.

### 5.3. Đề xuất giải pháp

Thông qua nghiên cứu này, nhóm tác giả đã thảo luận về những tác động khác nhau của các nhân tố như: thu nhập, thất nghiệp, thời gian làm việc, đào tạo lao động lên tai nạn lao động. Kết quả của nghiên cứu đã cung cấp bằng chứng thực nghiệm và bổ sung cho các nghiên cứu trước đó của Abay Asfaw và nnk (2011), Blażej Łyszczarz và nnk (2017) hay Dong Koo Kim & Sunyoung Park (2019).... Do đó, nhóm tác giả đề xuất một số giải pháp như sau:

#### *Đối với cơ quan quản lý nhà nước*

Thứ nhất, cần tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát. Đây là biện pháp quan trọng để kịp thời phát hiện và xử lý các trường hợp vi phạm quy định

về an toàn, vệ sinh lao động. Đặc biệt, với các lĩnh vực tiềm ẩn nhiều nguy cơ xảy ra tai nạn, sự cố nghiêm trọng cần chú ý tăng cường thanh tra, kiểm tra giám sát định kỳ và đột xuất với các doanh nghiệp, cơ sở kinh doanh.

Thứ hai, tăng cường đầu tư cho công tác đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động. Nhà nước cần tăng cường đầu tư để đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động bằng cách hỗ trợ các doanh nghiệp đầu tư mua sắm các trang thiết bị, nâng cấp máy móc và mua sắm các trang thiết bị bảo hộ lao động.

Thứ ba, Nhà nước cần đưa ra các chính sách hợp lý để giảm thiểu tỷ lệ thất nghiệp. Như kết quả nghiên cứu đã chỉ ra, thất nghiệp làm tăng nguy cơ xảy ra tai nạn lao động. Khi thất nghiệp, người lao động thường có xu hướng chấp nhận làm việc trong môi trường nguy hiểm, tiềm ẩn nguy cơ cao xảy ra tai nạn thương tích. Bởi vậy, để tình trạng thất nghiệp giảm thiểu, Nhà nước cần khuyến khích tạo việc làm cho người lao động bằng cách tạo môi trường kinh tế - xã hội ổn định, phát triển, góp phần thúc đẩy sản xuất, kinh doanh, từ đó tạo thêm nhiều cơ hội việc làm. Ngoài ra, việc hỗ trợ các doanh nghiệp tạo việc làm cũng rất cần thiết, Nhà nước có thể giúp doanh nghiệp giảm chi phí lao động, tăng khả năng cạnh tranh bằng việc hỗ trợ về thuế, vay vốn, hay đào tạo nghề, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực...

#### *Đối với các doanh nghiệp*

Thứ nhất, tăng cường tổ chức đào tạo về an toàn lao động cho nhân viên, thực hiện công tác kiểm tra, giám sát chặt chẽ việc sử dụng các biện pháp phòng hộ lao động đã đào tạo. Có thể thấy, các doanh nghiệp Việt Nam hiện nay chưa thực sự chú trọng công tác an toàn vệ sinh lao động. Đặc biệt,

các doanh nghiệp hoạt động trong các lĩnh vực xây dựng, vận tải kho bãi, khai thác chế biến, chế tạo sửa chữa... con số thiệt hại từ tai nạn lao động vẫn tăng dần qua các năm. Các khóa đào tạo bắt buộc bao gồm đào tạo về an toàn lao động là cần thiết để giúp nâng cao nhận thức của người lao động về nguy cơ tiềm ẩn gây ra tai nạn trong công việc, từ đó phòng tránh, giảm thiểu tai nạn lao động, xây dựng một môi trường làm việc an toàn.

Thứ hai, đảm bảo người lao động có một khối lượng công việc phù hợp với khả năng; tạo điều kiện cho người lao động cân bằng giữa công việc và cuộc sống. Việc thu nhập tăng có thể do làm thêm giờ quá nhiều, khiến người lao động mệt mỏi và không có thời gian dành cho bản thân, dẫn đến căng thẳng và mất tập trung trong khi làm việc, hậu quả là tai nạn lao động dễ xảy ra hơn (Bannai & Tamakoshi, 2014). Vì vậy, doanh nghiệp cần tạo điều kiện để người lao động có thể dành thời gian thư giãn, nghỉ ngơi.

Thứ ba, doanh nghiệp cần phân bổ các nguồn lực một cách hợp lý. Theo kết quả nghiên cứu mà nhóm đã trình bày ở trên, việc gia tăng tổng vốn đầu tư để mở rộng sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp tiềm ẩn nguy cơ làm gia tăng tai nạn lao động. Theo báo Công an nhân dân (2006), các doanh nghiệp phát triển đồng đều về cơ sở hạ tầng, tuy nhiên không đảm bảo về an toàn lao động, điển hình là các công ty, tập đoàn lớn như Tập đoàn Than và Khoáng sản Việt Nam, các tổng công ty xây dựng như Vinaconex, Sông Đà, Thăng Long. Trong quá trình tăng trưởng về vốn đầu tư và mở rộng quy mô sản xuất, các doanh nghiệp cần phải cân nhắc đảm bảo an toàn lao động song song với hiệu quả tài chính.

---

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

Abbasi, S., Khourestan, P., Alizadeh, S. S., Tehrani, M. M. E., & Jalilpour, S. (2020). The Impact of Insurance on the Reduction or Increasing of Occupational Accidents: A Review. *International Journal of Occupational Hygiene*, 12(1), 86-94.

Ajmal, M., Isha, A. S. N., Nordin, S. M., & Al-Mekhlafi, A.-B. A. (2022). Safety-management practices and the occurrence of occupational accidents: Assessing the mediating role of safety compliance. *Sustainability*, 14(8), 4569.

- Asfaw, A., Pana-Cryan, R., & Rosa, R. (2011). The business cycle and the incidence of workplace injuries: Evidence from the USA. *Journal of safety research*, 42(1), 1-8.
- Arocena, P., & Nunez, I. (2009). *The effect of occupational safety legislation in preventing accidents at work: traditional versus advanced manufacturing industries*. *Environment and Planning C: Government and Policy*, 27(1), 159-174.
- Bannai, A., & Tamakoshi, A. (2014). The association between long working hours and health: a systematic review of epidemiological evidence. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 5-18.
- Backström, T., & Döös, M. (1997). The technical genesis of machine failures leading to occupational accidents. *International journal of industrial ergonomics*, 19(5), 361-376.
- Barkhordari, A., Malmir, B., & Malakoutikhah, M. (2019). *An analysis of individual and social factors affecting occupational accidents*. *Safety and health at work*, 10(2), 205-212.
- Brahm, F., & Singer, M. (2013). Is more engaging safety training always better in reducing accidents? Evidence of self-selection from Chilean panel data. *Journal of safety research*, 47, 85-92.
- Cohen, M. A., Clark, R. E., Silverstein, B., Sjostrom, T., & Spielholz, P. (2006). Work-related deaths in Washington State, 1998-2002. *Journal of safety research*, 37(3), 307-319.
- Dembe A. E., Erickson J. B., & Delbos R. (2004). Predictors of work-related injuries and: national survey findings. *Journal of occupational and environmental hygiene*, 1(8), 542-550.
- Dembe, A. E., Erickson, J. B., Delbos, R. G., & Banks, S. M. (2005). *The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: new evidence from the United States*. *Occupational and environmental medicine*, 62(9), 588-597.
- Egan, P. J. (2012). Is worker repression risky? Foreign direct investment, labour rights and assessments of risk in developing countries. *Review of International Political Economy*, 19(3), 415-447.
- Hamalainen, P. (2007). *The effect of competitiveness on occupational safety*. 2007 IEEE International Conference on Industrial Engineering and Engineering Management,
- Hämäläinen, P. (2009). The effect of globalization on occupational accidents. *Safety Science*, 47(6), 733-742.
- Kahraman, E., Akay, Ö., & Mahmut Kılıç, A. (2019). Investigation into the relationship between fatal work accidents, national income, and employment rate in developed and developing countries. *Journal of occupational health*, 61(3), 213-218.
- Kim, D. K., & Park, S. (2020). *Business cycle and occupational accidents in Korea*. *Safety and health at work*, 11(3), 314-321.
- Kocatepe, S., & Parlak, Z. (2022). The effects of psychosocial factors on occupational accidents: a cross-sectional study in the manufacturing industry in Turkey. *International journal of occupational safety and ergonomics*, 28(4), 2574-2581.
- Kossoris, M. D. (1938). Industrial injuries and the business cycle. *Monthly Labor Review*, 46(3), 579-594.
- Laflamme, L. (1990). A better understanding of occupational accident genesis to improve safety in the workplace. *Journal of occupational accidents*, 12(1-3), 155-165.
- Łyszczarz, B., & Nojszewska, E. (2017). Economic situation and occupational accidents in Poland: 2002–2014 panel data regional study. *International journal of occupational medicine and environmental health*, 31(2), 151-164.
- Misiurek Katarzyna, Misiurek Bartosz (2017). Methodology of improving occupational safety in the construction industry on the basis of the TWI program. *Safety Science*, 92, 225-231.
- Mitropoulos, P., Abdelhamid, T. S., & Howell, G. A. (2005). Systems model of construction accident causation. *Journal of construction engineering and management*, 131(7), 816-825.
- Oliver, A., Cheyne, A., Tomás, J. M., & Cox, S. (2002). The effects of organizational and individual factors on occupational accidents. *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 75(4), 473-488.
- Rigby, L. V. (1970). Nature of Human Error.
- Salminen, S., Saari, J., Saarela, K. L., & Räsänen, T. (1993). Organizational factors influencing serious occupational accidents. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 352-357.
- Sheehy, N. P., & Chapman, A. J. (1987). Industrial accidents.
- Smitha, M. W., Kirk, K. A., Oestenstad, K. R., Brown, K. C., & Lee, S.-D. (2001). Effect of state workplace safety laws on occupational injury rates. *Journal of occupational and environmental medicine*, 43(12), 1001-1010.
- Unsar, S., & Sut, N. (2009). General assessment of the occupational accidents that occurred in Turkey between the years 2000 and 2005. *Safety Science*, 47(5), 614-619.
- Wang, X. (2006). *Report on occupational safety vs economic and social development*. China Coal Industry Publishing House, Beijing, 39-40.
- Whitney DeCamp & Kevin Herskovitz (2015). *The Theories of Accident Causation*. *Security Supervision and Management: The Theory and Practice of Asset Protection*, 71-78.
- Wilde, G. J. (1982). *The theory of risk homeostasis: implications for safety and health*. *Risk analysis*, 2(4), 209-225.
- Wilde, G. J. (1998). *Risk homeostasis theory: an overview*. *Injury prevention*, 4(2), 89-91.



# ẢNH HƯỞNG CỦA CHÁNH NIỆM ĐẾN TRẦM CẢM Ở SINH VIÊN: VAI TRÒ TRUNG GIAN CỦA KHẢ NĂNG PHỤC HỒI

**ThS. Thẩm Nguyễn Thục Anh**

Công ty Cổ phần Đầu tư Xây dựng Du lịch  
và Thương mại Thẩm Gia  
anh2161999@gmail.com

**Phạm Kiều Mai Linh**

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân  
11218130@st.neu.edu.vn

**Lê Thị Quỳnh Anh**

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân  
11218093@st.neu.edu.vn

**Trương Quốc Đạt**

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân  
11211290@st.neu.edu.vn

**Bạch Lan Anh**

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân  
11217757@st.neu.edu.vn

**Hoàng Khánh Linh**

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân  
10220975@st.neu.edu.vn

---

**Tóm tắt:** Trầm cảm ngày càng gia tăng ở sinh viên đại học, trong đó, chánh niệm được đề xuất là một phương pháp can thiệp sức khỏe tâm thần tích cực và ngày càng được áp dụng để hạn chế trầm cảm. Nghiên cứu này phân tích mối tương quan giữa chánh niệm và trầm cảm, đồng thời kiểm định vai trò trung gian của khả năng phục hồi trong mối quan hệ trên thông qua mô hình cấu trúc SEM trên mẫu bao gồm 473 sinh viên đại học tại Hà Nội. Kết quả ước lượng mối quan hệ giữa các khái niệm nghiên cứu cho thấy 3/3 giả thuyết được chấp nhận ở mức ý nghĩa thống kê 5% ( $P\text{-value} < 0,05$ ). Hệ số chuẩn hóa là -0,6 cho thấy chánh niệm có ảnh hưởng mạnh tới trầm cảm. Đồng thời, thông qua quy trình phân tích bằng Process Macro trên phần mềm SPSS, thực hiện phương pháp bootstrap trong khoảng tin cậy 95%, khẳng định khả năng phục hồi có vai trò trung gian tác động lên mối quan hệ từ chánh niệm đến trầm cảm. Từ đó, một số khuyến nghị được đưa ra nhằm hạn chế khả năng mắc trầm cảm ở sinh viên Việt Nam. Hơn nữa, nghiên cứu này cũng định hướng cho các nghiên cứu tiếp theo có thể mở rộng mô hình để khám phá tác động của các nhân tố ảnh hưởng tới những vấn đề tâm lý thường gặp, đặc biệt ở đối tượng sinh viên.

*Từ khóa:* Chánh niệm, khả năng phục hồi, sinh viên, trầm cảm

---

# IMPACT OF MINDFULNESS ON STUDENTS' DEPRESSION: THE MEDIATING ROLE OF RESILIENCE

**Abstract:** Depression is increasing among college students, meanwhile, mindfulness has been proposed as a positive mental health intervention and has been increasingly applied to limit depression. This study analyzes the correlation between mindfulness and depression and tests the mediating role of resilience in the above relationship by using the SEM structural model on a sample of 473 college students in Hanoi. The results of estimating the relationship between research concepts indicate that 3/3 hypotheses were accepted at 5% significance level ( $P$ -value < 0.05). The standardized coefficient of - 0.6 suggests that mindfulness strongly influences depression. Additionally, employing the Process Macro analysis in SPSS 20.0, implementing the bootstrap method with a 95% confidence interval confirms the mediating role of resilience in the relationship from mindfulness to depression. Since then, a number of recommendations have been made to limit the possibility of depression among Vietnamese college students. Furthermore, this study also guides future researches to expand the model to explore the impact of factors to common psychological problems, especially among college students.

**Keywords:** Mindfulness, resilience, college student, depression

Mã bài báo: JHS - 160

Ngày nhận bài sửa: 15/12/2023

Ngày nhận bài: 18/11/2023

Ngày duyệt đăng: 20/12/2023

Ngày nhận phản biện: 30/11/2023

## 1. Giới thiệu

Trầm cảm là một vấn đề sức khỏe tâm thần phổ biến ảnh hưởng đến khoảng 280 triệu người trên toàn thế giới và có xu hướng trở thành mãn tính (WHO, 2023; Sadock, 2007). Những năm đại học (thường ở độ tuổi 18-24) được coi là giai đoạn phát triển để chuyển từ giai đoạn cuối tuổi thiếu niên sang tuổi trưởng thành mới nổi (Astin, 1999). Quá trình chuyển đổi này cần được chú ý đặc biệt vì nó liên quan đến nhiều thay đổi đột ngột về trách nhiệm cá nhân, sự hỗ trợ của thể chế và môi trường xã hội (Fromme và nnk, 2008). Vậy nên, các báo cáo cho thấy mức độ trầm cảm ở sinh viên đại học ngày càng gia tăng và đây cũng là nhóm có nguy cơ mắc trầm cảm cao hơn so với các nhóm dân số khác trong xã hội (Kpolou và nnk, 2020). Do vậy, điều quan trọng là phải tìm ra các biện pháp hiệu quả để ngăn ngừa và điều trị trầm cảm, đặc biệt ở sinh viên.

Thuốc chống trầm cảm có hiệu quả trong việc giảm các triệu chứng trầm cảm nhưng gây tổn thương tế bào thần kinh (Andrews và nnk, 2012). Vậy nên, việc sử dụng thuốc để điều trị trầm cảm không phải phương pháp hữu hiệu nhất đối với sức khỏe con người. Rõ ràng, cần phải khám phá ra phương pháp điều trị thay thế mà không sử dụng thuốc (Yobas và nnk, 2011). Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra các biện pháp can thiệp dựa trên chánh niệm ngày càng được chú

ý trong việc giải quyết gánh nặng sức khỏe tâm thần (Carpenter và nnk, 2019)

Chánh niệm có hiệu quả trong việc điều trị trầm cảm. Chánh niệm được mô tả là khả năng duy trì nhận thức từng khoảnh khắc một cách cởi mở và được chấp nhận (Kabat-Zinn, 2003). Việc trải nghiệm thời điểm hiện tại một cách cởi mở và không phán xét có thể chống lại tác động của các yếu tố gây căng thẳng một cách hiệu quả, từ đó giúp giảm các vấn đề trầm cảm và lo lắng (Kabat-Zinn, 2003). Nghiên cứu chỉ ra, rèn luyện chánh niệm có thể mang lại thay đổi đáng kể trong các biểu hiện trầm cảm ở sinh viên đại học Tây Ban Nha. Cụ thể, các bài tập chánh niệm có thể giúp giảm biểu hiện căng thẳng và lo lắng do mỗi kỳ thi mang lại (Gallego và nnk, 2014). Những chương trình thực hành chánh niệm nhận thức cũng được chứng minh có hiệu quả làm giảm trầm cảm đối với phụ nữ lớn tuổi ở Thái Lan (Kitsumban và nnk, 2010). Có thể nói, mối quan hệ chánh niệm và trầm cảm đã được nghiên cứu ở nhiều quốc gia với nhiều độ tuổi khác nhau nhưng ở Việt Nam, nghiên cứu này vẫn còn nhiều hạn chế.

Thực tế ảnh hưởng của chánh niệm đến trầm cảm ngày càng được các học giả quan tâm. Vậy nên, những yếu tố tác động đến mối quan hệ này cũng ngày càng phong phú như lòng tự trọng (Bajaj và

nnk, 2016), suy ngẫm (Alleva và nnk, 2014), năng lực bản thân (Sharma & Kumra, 2021), trí tuệ cảm xúc (Foster và nnk, 2018)... Khả năng phục hồi cũng được coi là yếu tố tạo điều kiện thuận lợi cho tâm lý tích cực. Chương trình đào tạo khả năng phục hồi được phát triển tại Viện Sức khỏe và Chữa lành Penny George giúp khuyến khích khả năng phục hồi tự nhiên trước các tác nhân gây căng thẳng, đặc biệt được sử dụng để điều trị trầm cảm (Johnson và nnk, 2015). Những phương pháp cải thiện khả năng phục hồi cũng được chứng minh có điểm chung với các hoạt động trọng tâm của việc rèn luyện chánh niệm (Johnson và nnk, 2015). Tuy nhiên, tác động trung gian của khả năng phục hồi trong mối quan hệ giữa chánh niệm và trầm cảm vẫn chưa được nghiên cứu sâu và rộng rãi. Tại Việt Nam, khả năng phục hồi chủ yếu được tiếp cận dưới góc độ kinh tế học, có một số ít nghiên cứu dưới góc độ tâm lý học nhưng chưa thực sự sâu sắc và toàn diện.

Theo thống kê của Bộ Y tế, Việt Nam hiện có khoảng 14 triệu người bị rối loạn tâm thần, trong đó trầm cảm, lo âu chiếm tỷ lệ cao khoảng 5-6% nhưng chỉ có 143 nhà tâm lý lâm sàng và tâm lý trị liệu. Hơn nữa, dịch vụ sức khỏe tâm thần ở nước ta cũng rất hạn chế, chủ yếu điều trị bằng thuốc (Bộ y tế, 2023). Song, các nghiên cứu vận dụng chánh niệm trong cuộc sống ở Việt Nam vẫn chưa thực sự phổ biến, hầu hết đều tập trung vào ứng dụng tăng năng suất công việc (Ngân, T.T.B. và nnk, 2022; Tuyên, T.T.B, 2023; Thùy, N.L.D, 2021...), chưa chú trọng nhiều đến đối tượng sinh viên. Vậy nên, mục đích của nghiên cứu này là khám phá tác động của chánh niệm đến trầm cảm ở sinh viên và xác định vai trò trung gian của khả năng phục hồi, nhằm củng cố kiến thức và gia tăng sự phong phú về các vấn đề liên quan đến sức khỏe tâm thần ở sinh viên Việt Nam.

## **2. Tổng quan nghiên cứu**

### **2.1. Ảnh hưởng của chánh niệm đến khả năng phục hồi**

Chánh niệm được phát hiện có mối tương quan đáng kể và là một yếu tố dự báo quan trọng về khả năng phục hồi (Chavers, 2013). Trước hết, chánh niệm là yếu tố then chốt tạo nên sự linh hoạt và khả năng thích ứng (Germer và nnk, 2016) khi gặp phải những hoàn cảnh bất lợi. Có bằng chứng cho thấy những người có xu hướng chú ý đến trải nghiệm từng khoảnh khắc của mình với thái độ không phán xét có mức độ phục hồi cao hơn (Sünbül và nnk, 2019).

Cụ thể, khả năng phục hồi sẽ nổi bật hơn ở những người có chánh niệm vì họ thường ít suy ngẫm và lo lắng theo thói quen (Verplanken & Fisher, 2014), họ cởi mở với những phạm trù nhận thức mới, có xu hướng sáng tạo hơn, luôn định hướng giải quyết vấn đề và có thể đối phó tốt hơn với những suy nghĩ và cảm xúc khó khăn mà không bị choáng ngợp hay suy sụp (Langer & Moldoveanu, 2000; Wallace & Shapiro, 2006).

Nghiên cứu cụ thể ở đối tượng sinh viên, Bajaj & Pande (2016) nhận định mức độ chánh niệm cao có thể giúp sinh viên duy trì thái độ đúng đắn trước những tình huống khó khăn và nuôi dưỡng khả năng phục hồi. Các biện pháp can thiệp tâm lý dựa vào việc rèn luyện chánh niệm cũng đã được đề xuất như cách thức thiết thực nhằm nâng cao khả năng phục hồi. Tác dụng tích cực của các biện pháp này đã được chứng minh trước đó (Allen và nnk, 2006) là tiền đề để các trường đại học phát triển các chiến lược thúc đẩy chánh niệm và khả năng phục hồi ở sinh viên đại học nhằm nâng cao sức khỏe của sinh viên dưới áp lực học tập. Theo Liu và nnk (2022), một số nghiên cứu thực nghiệm trước đây cũng đã phát hiện ra mối quan hệ chặt chẽ giữa chánh niệm và khả năng phục hồi ở sinh viên đại học. Cụ thể, Bajaj & Pande (2016) cũng tìm thấy mối liên hệ tích cực giữa chánh niệm và khả năng phục hồi khi thực hiện nghiên cứu dựa trên 327 sinh viên đại học ở Ấn Độ. Nhận thấy sự tương đồng từ các nghiên cứu trước, nhóm nghiên cứu đưa ra giả thuyết:

*H1: Chánh niệm có tác động thuận chiều với khả năng phục hồi ở sinh viên.*

### **2.2. Ảnh hưởng của chánh niệm đến trầm cảm**

Hiện nay có rất nhiều bằng chứng chứng minh rằng các biện pháp can thiệp dựa trên chánh niệm có thể cải thiện sức khỏe tâm thần (Eberth & Sedlmeier, 2012; Khoury và nnk, 2013). Reangsing và cộng sự (2020) cũng chứng minh tác dụng của chánh niệm đối với trầm cảm ở người lớn tuổi, theo đó, người Châu Á có mức cải thiện trầm cảm cao hơn người Châu Âu và Bắc Mỹ (Reangsing và nnk, 2020). Chi và cộng sự (2018) nhấn mạnh chánh niệm như một phương pháp can thiệp sức khỏe tâm thần tích cực ngày càng được áp dụng để giải quyết trầm cảm ở giới trẻ (Chi và nnk, 2018). Từ đó, mối liên hệ giữa chánh niệm và trầm cảm ngày càng được chú ý. Theo đó, chánh niệm có khả năng làm giảm nguy cơ gây ra trầm cảm và giúp ngăn ngừa

hoặc trì hoãn tái phát trầm cảm.

*Chánh niệm làm giảm nguy cơ gây ra trầm cảm.* Chánh niệm giúp các cá nhân phá vỡ chu kỳ suy ngẫm theo thói quen bằng cách khiến họ nhận thức được cảm xúc và suy nghĩ của mình mà không phán xét hoặc mắc kẹt trong đó (Nolen-Hoeksema, 2008). Suy ngẫm đề cập đến những suy nghĩ lặp đi lặp lại tập trung vào các triệu chứng, nguyên nhân, ý nghĩa và hậu quả của các triệu chứng trầm cảm mà một người có thể gặp phải (Paul và nnk, 2013). Đây cũng là đặc điểm tâm lý cốt lõi dự đoán sự khởi phát và duy trì trầm cảm (Nolen-Hoeksema, 2000). Heeren & Philippot (2011) cũng đã chứng minh việc rèn luyện chánh niệm dẫn đến giảm suy ngẫm ở người lớn. Hơn nữa, nhiều bằng chứng cũng chỉ ra xu hướng trầm ngâm suy nghĩ là một xu hướng tiêu cực điều tiết mối quan hệ giữa chứng loạn thần kinh và các triệu chứng trầm cảm (Barnhofer & Chittka, 2010, Roelofs và nnk, 2008). Theo đó, mức rối loạn thần kinh cao dẫn đến nguy cơ trầm cảm tăng cao (Kendler và nnk, 2006).

*Chánh niệm giúp ngăn ngừa hoặc trì hoãn tái phát trầm cảm* (Paul và nnk, 2013). Liệu pháp nhận thức dựa trên chánh niệm (MBCT) và giảm căng thẳng dựa trên chánh niệm (MBSR) được chỉ ra có tác dụng tương đương với thuốc chống trầm cảm (Teasdale và nnk, 2000; Segal và nnk, 2010). Bằng chứng là MBCT khi kết hợp với điều trị thông thường đã giảm một nửa tỷ lệ tái phát trầm cảm so với việc chỉ điều trị thông thường bằng thuốc chống trầm cảm trong thời gian theo dõi 60 tuần ở những người đã trải qua ba giai đoạn trầm cảm nặng trở lên (Ma & Teasdale, 2004; Teasdale và nnk, 2000). MBCT cũng nhấn mạnh vào việc thực hành các hành vi nâng cao sức khỏe hàng ngày như thiền hoặc yoga là động lực tích cực cho một cam kết lâu dài mà bất kỳ liệu pháp duy trì nào yêu cầu (Segal và nnk, 2010). Như vậy, chánh niệm đã giúp bệnh nhân tránh việc phải dùng thuốc duy trì vô thời hạn để giảm tái phát trầm cảm trong tương lai. Tóm lại, có nhiều bằng chứng chỉ ra ảnh hưởng của chánh niệm đến trầm cảm. Từ các nghiên cứu trước, nhóm nghiên cứu đưa ra giả thuyết:

*H2: Chánh niệm có tác động ngược chiều với trầm cảm ở sinh viên*

### **2.3. Ảnh hưởng của khả năng phục hồi đến trầm cảm**

WHO dự đoán, vào năm 2030, trầm cảm sẽ là nguyên nhân hàng đầu gây ra chấn thương tâm lý ở cả

các nước phát triển và đang phát triển (WHO, 2008). Trong đó, khả năng phục hồi được xem như một yếu tố bảo vệ, ảnh hưởng đến hành vi và giúp con người tránh được các triệu chứng trầm cảm (Edward, 2005; Edward và nnk, 2005). Cụ thể, khả năng phục hồi cao hơn có thể hạn chế khả năng phát triển các triệu chứng trầm cảm (Loh và nnk, 2013). Bởi lẽ, những cá nhân mau phục hồi có cách tiếp cận cuộc sống lạc quan và tràn đầy năng lượng hơn, họ luôn tò mò và cởi mở với những trải nghiệm mới, đồng thời có cảm xúc tích cực, giúp chống lại tác động của những trải nghiệm tiêu cực (Klohnen, 1996).

Năm 2016, nghiên cứu của Lei và cộng sự (2016) cho thấy tỷ lệ trầm cảm ở sinh viên đại học ngày càng tăng, thậm chí vượt xa tỷ lệ của cộng đồng nói chung (Lei và nnk, 2016). Nghiên cứu về đối tượng này, các học giả đã khẳng định khả năng phục hồi có mối tương quan ngược chiều với các triệu chứng trầm cảm ở sinh viên đại học Pháp (Kpolou và nnk, 2020). Ở khu vực Đông Nam Á, một số học giả như Li và nnk (2015) và Lim và nnk (2015) cũng đã đưa ra kết quả tương tự khi nghiên cứu trên đối tượng người già ở Singapore. Từ một số điểm tương đồng về đối tượng cũng như địa điểm khảo sát ở các nghiên cứu trên, nhóm tác giả đưa ra giả thuyết:

*H3: Khả năng phục hồi tác động ngược chiều đến trầm cảm ở sinh viên*

### **2.4. Vai trò trung gian của khả năng phục hồi**

Trong những năm gần đây, ngày càng có nhiều nghiên cứu quan tâm các yếu tố tạo điều kiện thuận lợi cho tâm lý tích cực, trong đó có khả năng phục hồi. Khả năng phục hồi được định nghĩa là một quá trình thích ứng năng động và linh hoạt với những thay đổi trong cuộc sống, cho phép một cá nhân đối phó và phục hồi sau căng thẳng, đồng thời phát triển khi đối mặt với nghịch cảnh (Rutter và nnk, 1985). Một số nghiên cứu đã chỉ ra rằng khả năng phục hồi là cầu nối giữa chánh niệm và sức khỏe tâm thần. Tuy nhiên, theo Jiang và cộng sự (2023), nghiên cứu về chánh niệm, khả năng phục hồi và các triệu chứng trầm cảm vẫn còn gây tranh cãi (Jiang và nnk, 2023)

Khả năng phục hồi đã được xác định là yếu tố trung gian tác động của chánh niệm đến các triệu chứng lo âu nhưng có lẽ sẽ liên quan trực tiếp hơn đến trầm cảm (Pérez-Aranda và nnk, 2021). Cụ thể, chánh niệm có thể làm giảm các triệu chứng trầm cảm của cá nhân bằng cách cải thiện khả năng phục hồi. Theo Jiang và cộng sự (2023), các nghiên cứu

trước đây đã chỉ ra rằng chánh niệm có thể làm giảm các phản ứng tự động, suy nghĩ dư thừa, trầm ngâm và suy nghĩ né tránh bằng cách thừa nhận những suy nghĩ, cảm xúc và đánh giá của một người (Jiang và nnk, 2023). Đồng thời, khả năng phục hồi tâm lý có thể giúp cá nhân đối phó với môi trường căng thẳng bằng cách huy động nguồn lực tâm lý, tăng cường cảm xúc tích cực và đạt được khả năng thích ứng tốt, giúp ngăn ngừa trầm cảm (Thompson và nnk, 2011). Đây là một quá trình nhận biết và chấp nhận cảm xúc, đồng thời cải thiện sức khỏe tâm thần thông qua việc điều chỉnh cảm xúc, điều này hoàn toàn phù hợp với cơ chế chánh niệm.

Khảo sát dựa trên đối tượng sinh viên đại học ở Trung Quốc trong giai đoạn phòng chống dịch bệnh, Jiang và cộng sự (2023) đã chỉ ra rằng khả năng phục hồi tâm lý đóng vai trò hoàn toàn trung gian trong mối liên hệ giữa chánh niệm và các triệu chứng trầm cảm (Jiang và nnk, 2023). Cụ thể, các cá nhân nhờ chánh niệm có thể nhận thức được tác động tiêu cực của dịch bệnh, họ có thể cải thiện các chiến lược chú ý của mình thông qua việc phân cấp để thúc đẩy sự phát triển khả năng phục hồi tâm lý. Vì vậy, họ kiên cường hơn, mạnh mẽ và lạc quan hơn, họ có những kỳ vọng tích cực về tương lai và trong thời gian dịch bệnh, giảm bớt những trải nghiệm cảm xúc tiêu cực, chẳng hạn như trầm cảm và lo âu.

Tại Việt Nam, nghiên cứu tương quan giữa chánh niệm, trầm cảm và khả năng phục hồi ở sinh viên còn nhiều hạn chế. Dựa trên kết quả của các nghiên cứu trước, nhóm nghiên cứu đưa ra giả thuyết:

*H4: Khả năng phục hồi đóng vai trò trung gian trong mối liên hệ giữa chánh niệm và trầm cảm ở sinh viên.*

### **3. Phương pháp nghiên cứu**

#### **3.1. Đối tượng và phương pháp nghiên cứu**

Nhóm tác giả sử dụng phương pháp nghiên cứu định lượng để kiểm định mô hình và các giả thuyết nghiên cứu thông qua phần mềm SPSS 20.0 và Amos 20.0.

Đầu tiên, nhóm tiến hành kiểm định độ tin cậy Cronbach's Alpha của các biến trong mô hình đề xuất, các biến có hệ số tương quan biến tổng (Corrected Item - Total Correlation)  $\geq 0,3$  là biến đạt yêu cầu. Ngoài ra, các nhân tố có giá trị hệ số Cronbach's Alpha: lớn hơn 0,8 là thang đo lường tốt; từ 0,7 đến 0,8 là sử dụng tốt; từ 0,6 trở lên là có thể sử dụng được khi có tính mới trong bối cảnh nghiên cứu.

Tiếp theo, nhóm phân tích nhân tố khám phá EFA nhằm kiểm định giá trị hội tụ và giá trị phân biệt của thang đo. Khi phân tích EFA, các thang đo phải thỏa mãn một số tiêu chí sau: Hệ số KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) đạt giá trị trong khoảng 0,5 đến 1; kiểm định Bartlett có ý nghĩa thống kê (Sig Bartlett's Test  $\leq 0,05$ ); trị số Eigenvalue  $> 1$ ; tổng phương sai trích (Total Variance Explained)  $\geq 50\%$  và hệ số tải nhân tố (Factor loading) tối thiểu là 0,3. Các biến quan sát cùng tính chất hội tụ về cùng một nhân tố khi biểu diễn trong ma trận xoay và phải phân biệt với các biến quan sát hội tụ ở nhân tố khác.

Sau đó, nhóm tiến hành phân tích nhân tố khẳng định CFA nhằm kiểm định lại thang đo cũng như tính toán, đánh giá độ phù hợp tổng thể của dữ liệu. Theo Hu & Bentler (1999), các chỉ số được dùng để đánh giá Model Fit bao gồm: CMIN/df  $\leq 3$  là tốt, CMIN/df  $\leq 5$  là chấp nhận được; CFI  $\geq 0,9$  là tốt, CFI  $\geq 0,95$  là rất tốt, CFI  $\geq 0,8$  là chấp nhận được (CFA dao động trong vùng 0 đến 1); GFI  $\geq 0,9$  là tốt, GFI  $\geq 0,95$  là rất tốt; TLI  $\geq 0,9$  là tốt; RMSEA  $\leq 0,06$  là tốt, RMSEA  $\leq 0,08$  là chấp nhận được; PCLOSE  $\geq 0,05$  là tốt, PCLOSE  $\geq 0,01$  là chấp nhận được. Tuy nhiên, một số đề tài do bị giới hạn về cỡ mẫu nên có thể chấp nhận ngưỡng 0,8 theo nghiên cứu của Baumgartner & Homburg (1995) và của Doll và nnk (1994). Khi tất các chỉ số đều đạt yêu cầu, nhóm tiến hành phân tích mô hình tuyến tính SEM để kiểm định các giả thuyết nghiên cứu và đưa ra phân tích ảnh hưởng cụ thể.

Ngoài ra, nghiên cứu cũng sử dụng quy trình phân tích biến trung gian bằng Process Macro (chọn mô hình 4 trong số 92 mô hình được thiết lập sẵn) trên phần mềm SPSS 20.0 để thực hiện phương pháp bootstrap trong khoảng tin cậy 95% với 5000 lần lặp kiểm định ảnh hưởng của biến trung gian là khả năng phục hồi. Cuối cùng, nhóm thực hiện kiểm định t-Test để xem xét sự khác biệt về trung bình của các nhóm biến quan sát với biến kiểm soát bao gồm giới tính, nơi sinh, khối ngành và công việc.

Nhóm nghiên cứu tiến hành khảo sát đối với đối tượng là sinh viên tại các trường đại học trên địa bàn Hà Nội thuộc 2 khối ngành chính là kinh tế/kinh doanh và kỹ thuật. Sau khi tổng hợp và loại bỏ những câu trả lời không hợp lệ, số lượng mẫu hợp lệ để tiến hành phân tích là 473 phản hồi.

### 3.2. Thang đo

Các thang đo được sử dụng trong nghiên cứu được kế thừa từ các nghiên cứu trước đây của các chuyên gia. Bên cạnh đó, nhóm nghiên cứu đã thay đổi từ ngữ dễ hiểu cùng với việc điều chỉnh bớt số câu hỏi của một số thang đo sao cho phù hợp với đối tượng và hoàn cảnh nghiên cứu. Cụ thể, thang đo mức độ trầm cảm (Depression) được điều chỉnh từ thang đo của Antony và nnk (2020), thang đo khả năng phục hồi (Resilience) điều chỉnh từ thang đo của Campbell-Sills và nnk (2007) và thang đo Chánh niệm (Mindfulness) được điều chỉnh từ thang đo của Ruth và nnk (2004). Nghiên cứu sử dụng thang đo lường Likert 5 điểm từ điểm 1 - “Hoàn toàn không đồng ý” đến điểm 5 - “Hoàn toàn đồng ý”.

## 4. Kết quả nghiên cứu

### 4.1. Kiểm định thang đo

#### 4.1.1. Kiểm định độ tin cậy trong mô hình đề xuất

Thông qua việc phân tích dữ liệu thống kê trên phần mềm SPSS 20.0, kết quả kiểm định cho thấy chánh niệm (Mindfulness), khả năng phục hồi (Resilience) và trầm cảm (Depression) đều đáp ứng mức độ phù hợp với khả năng đo lường tốt, cụ thể: Hệ số Cronbach's Alpha lớn hơn 0,8 và các biến quan sát đều có hệ số tương quan biến - tổng (hiệu chỉnh) (Corrected item - total Correlation) lớn hơn 0,3.

### 4.1.2. Phân tích nhân tố khám phá EFA

Để kiểm định giá trị phân biệt và hội tụ của thang đo với 3 nhóm nhân tố chánh niệm, trầm cảm và khả năng phục hồi, nhóm tác giả thực hiện phân tích nhân tố khám phá EFA với phép trích Principal axis factoring và xoay vòng promax. Kết quả phân tích cho thấy các chỉ số phù hợp của phân tích đều đạt yêu cầu: hệ số KMO = 0,880 nằm trong đoạn [0,5; 1], kết quả của kiểm định Bartlett có hệ số Sig. = 0,000; trị số Eigenvalue của các nhóm yếu tố > 1, Total Variance Explained = (> 50%) chỉ ra mô hình EFA phù hợp với nghiên cứu của nhóm.

### 4.2. Nghiên cứu định lượng sử dụng mô hình cấu trúc SEM

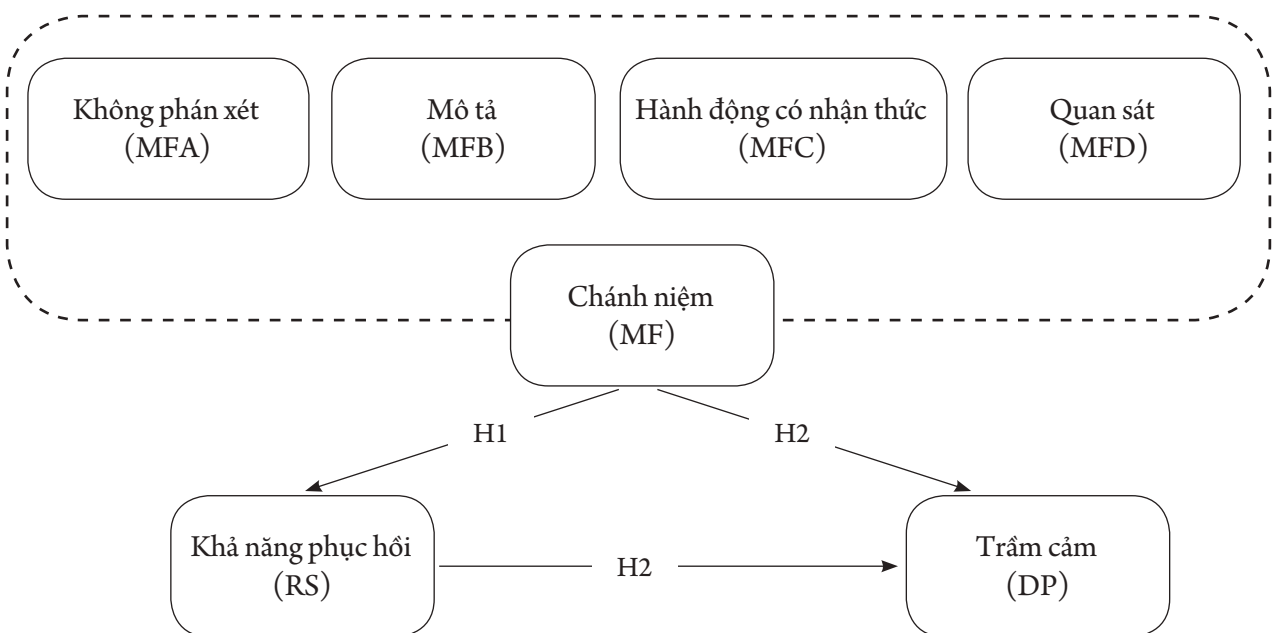
#### 4.2.1. Kiểm định thang đo bằng phân tích nhân tố khẳng định CFA

Trong mô hình đề xuất, nhóm nghiên cứu có đề cập đến cấu trúc biến bậc hai là biến chánh niệm, trong đó có 4 thành phần là “Quan sát”, “Hành động có nhận thức”, “Mô tả” và “Không phán xét”.

Nhóm sử dụng 2 bước phân tích nhân tố khẳng định (CFA) với mô hình có biến bậc 2. Đầu tiên, nhóm nghiên cứu phân tích nhân tố khẳng định với các biến bậc một thành phần của biến Chánh niệm. Sau đó, phân tích CFA được thực hiện lần 2 với biến bậc hai Chánh niệm và các biến còn lại trong mô hình.

Mô hình lý thuyết được biểu diễn như sau:

Hình 1. Mô hình lý thuyết



Nguồn: Đề xuất của nhóm tác giả

4.2.2. CFA lần 1 với biến bậc một thành phần của chánh niệm

Nhóm nghiên cứu thực hiện phương pháp phân tích CFA với 4 biến bậc 1 của Chánh niệm là “Quan sát”, “Hành động có nhận thức”, “Mô tả” và “Không phán xét” để đánh giá độ phù hợp mô hình tổng thể, chất lượng biến quan sát, độ tin cậy và tính hội tụ.

Kết quả phân tích CFA có các trọng số hồi quy chuẩn hóa của tất cả các biến đều lớn hơn 0,4 và giá trị P-value của các biến đều nhỏ hơn 0,05 cho thấy, các biến quan sát đều có mức độ phù hợp cao. Các chỉ tiêu phổ biến dùng để đánh giá độ tương thích của mô hình bao gồm:  $\chi^2/df$  (Chi-square điều chỉnh theo bậc tự do), CFI, TLI, GFI, RMSEA. Kết quả cho thấy  $\chi^2/df = 2,309 (\leq 3)$ , CFI = 0,955, TLI = 0,944, GFI = 0,944 ( $\geq 0,9$ ), RMSEA = 0,053 ( $\leq 0,06$ ), do đó, các chỉ số mô hình phù hợp theo tiêu chuẩn của Hair và nnk (2010, 2016). Ngoài ra, chỉ số về độ tin cậy tổng hợp (C.R) của bốn biến bậc một thành phần đều lớn hơn 0,7, đảm bảo tính hội tụ của dữ liệu.

4.2.3. CFA lần 2 với biến chánh niệm và các biến còn lại trong mô hình

Sau khi phân tích lần một, dữ liệu được tiếp tục đưa vào phân tích CFA lần 2. Nhóm nghiên cứu thực hiện phương pháp phân tích nhân tố khẳng định với biến bậc hai Chánh niệm và các biến còn lại để đánh giá độ phù hợp mô hình tổng thể, chất lượng biến quan sát, độ tin cậy và tính hội tụ.

Kết quả phân tích CFA chỉ ra các trọng số hồi quy chuẩn hóa các tất cả các biến đều lớn hơn 0.4 và giá trị P-value của các biến đều nhỏ hơn 0,05, cho thấy các biến đều có mức độ phù hợp cao. Các chỉ tiêu phổ biến dùng để đánh giá độ tương thích của thang đo bao gồm:  $\chi^2/df$  (Chi-square điều chỉnh theo bậc tự do), CFI, TLI, GFI, RMSEA. Kết quả cho thấy  $\chi^2/df = 2,441 (\leq 3)$ , CFI = 0,910, TLI = 0,902 ( $\geq 0,9$ ), RMSEA = 0,055 ( $\leq 0,06$ ), do đó các chỉ số của mô hình là phù hợp theo tiêu chuẩn của Hair và cộng sự (2010, 2016). Riêng chỉ số GFI= 0,864 ( $\leq 0,9$ ) do bị giới hạn về cỡ mẫu nhưng có thể chấp nhận ngưỡng  $\geq 0,8$  theo công trình nghiên cứu

của Baumgartner & Homburg (1995) và Doll và nnk (1994). Ngoài ra, chỉ số về độ tin cậy tổng hợp (C.R) của 3 biến bậc một thành phần đều lớn hơn 0,7, đảm bảo tính hội tụ của dữ liệu.

Như vậy, sau khi phân tích CFA hai lần, các thang đo được kiểm định là có ý nghĩa thống kê, tương thích, có tính hội tụ và sẵn sàng đưa vào mô hình để phân tích mối quan hệ với nhau.

4.3. Kiểm định các giả thuyết nghiên cứu của mô hình đề xuất

Phương pháp phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM) bằng phần mềm AMOS 20.0 được sử dụng để kiểm định mô hình nghiên cứu. Sau khi mô hình được thỏa mãn qua phân tích CFA hai lần, căn cứ trên khung phân tích lý thuyết, mô hình cấu trúc được đề xuất kiểm định mức độ ảnh hưởng của 3 nhân tố: (1) Chánh niệm; (2) Khả năng phục hồi; (3) Mức độ trầm cảm. Trong đó, biến bậc hai Chánh niệm bao gồm 4 biến bậc một thành phần là “Không phán xét - MFA”, “Mô tả - MFB”, “Hành động có nhận thức - MFC” và “Quan sát - MFD”.

Kết quả mô hình SEM được trình bày ở hình cho thấy mô hình có các chỉ tiêu đánh giá độ tương thích của mô hình, cụ thể:  $\chi^2/df = 2,441 (\leq 3)$ , CFI = 0,910, TLI= 0,902 ( $\geq 0,9$ ), RMSEA = 0,055 ( $\leq 0,06$ ), do đó các chỉ số của mô hình là phù hợp theo tiêu chuẩn của Hair và cộng sự (2010, 2016). Riêng chỉ số GFI= 0,864 ( $\leq 0,9$ ) do bị giới hạn về cỡ mẫu nhưng có thể chấp nhận ngưỡng  $\geq 0,8$  theo công trình nghiên cứu của Baumgartner & Homburg (1995) và của Doll và nnk (1994). Như vậy, mô hình nghiên cứu được kết luận phù hợp với địa bàn nghiên cứu tại các trường đại học tại Hà Nội.

Dưới đây là kết quả mức độ tác động của chánh niệm đến khả năng phục hồi, trầm cảm và khả năng phục hồi đến trầm cảm. Như đã trình bày, đề tài có 3 giả thuyết cần được kiểm định. Kết quả ước lượng mối quan hệ giữa các khái niệm nghiên cứu cho thấy 3/3 giả thuyết được chấp nhận ở mức ý nghĩa thống kê 5% (P-value < 0,05). Kết quả kiểm định các giả thuyết được trình bày cụ thể ở bảng sau:

**Bảng 1.** Kết quả kiểm định giả thuyết

Giả thuyết	Mối quan hệ	Kỳ vọng dấu	Ước lượng chuẩn hóa	P - value	Kiểm định giả thuyết
H1	Chánh niệm → Khả năng phục hồi	Dương	0,258	***	Ứng hộ
H2	Chánh niệm → Trầm cảm	Âm	- 0,6	***	Ứng hộ
H3	Khả năng phục hồi → Trầm cảm	Âm	- 0,178	***	Ứng hộ

Ghi chú: \*\*\* biểu thị  $p < 0,001$

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

Khi đánh giá hệ số ước lượng chuẩn hóa của các giả thuyết, kết quả chỉ ra rằng có một mối quan hệ thuận chiều và hai mối quan hệ ngược chiều thể hiện sự tác động giữa chánh niệm, khả năng phục hồi và trầm cảm. Cụ thể, các hệ số chuẩn hóa của H1, H2 và H3 cùng dấu với giả thuyết đặt ra nên được ủng hộ. Trong đó:

Hệ số chuẩn hóa của mối quan hệ H1 là 0,258 cho thấy ảnh hưởng tương đối của chánh niệm đến khả năng phục hồi.

Kết quả chỉ ra tác động của chánh niệm và khả năng phục hồi đến trầm cảm là tác động ngược chiều. Cụ thể, hệ số chuẩn hóa của mối quan hệ H2 là -0,6 cho thấy chánh niệm có ảnh hưởng mạnh tới

trầm cảm. Trong khi đó, mối quan hệ H3 có hệ số chuẩn hóa là -0,178 cho thấy ảnh hưởng tương đối của khả năng phục hồi đến trầm cảm.

#### 4.4. Kiểm định vai trò trung gian của khả năng phục hồi

Trong mối quan hệ tác động gián tiếp từ chánh niệm đến trầm cảm thông qua khả năng phục hồi, kết quả cho giá trị dưới BootLLCI là 0,0078 và giá trị trên BootULCI là 0,1597. Khoảng tin cậy này không bao gồm giá trị 0 và chánh niệm tác động đến trầm cảm thông qua khả năng phục hồi với mức tác động là 0,0756. Như vậy, biến khả năng phục hồi có vai trò trung gian tác động lên mối quan hệ từ chánh niệm đến trầm cảm.

#### 4.5. Kiểm định sự khác biệt bằng t-Test

**Bảng 2.** Kết quả kiểm định t-Test

		<b>Giới tính</b>	<b>Nơi sinh</b>	<b>Khối ngành</b>	<b>Công việc</b>
Chánh niệm	Sig. Levene's test	0,343	0,339	0,925	0,950
	Sig. t-Test	0,514	0,303	0,133	0,284
Khả năng phục hồi	Sig. Levene's test	0,852	0,370	0,629	0,376
	Sig. t-Test	0,311	0,753	0,209	0,033
Trầm cảm	Sig. Levene's test	0,917	0,621	0,761	0,217
	Sig. t-Test	0,794	0,548	0,646	0,799

*Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả*

Nhóm nghiên cứu sử dụng kiểm định hai mẫu độc lập t-Test để kiểm định mối quan hệ giữa các biến định lượng và các biến kiểm soát bao gồm giới tính, nơi sinh, khối ngành và công việc. Kết quả chỉ ra không có sự khác biệt thống kê giữa chánh niệm, trầm cảm với các biến kiểm soát được đề xuất.

Đối với biến khả năng phục hồi, kết quả cho thấy hệ số Sig. Levene của mối quan hệ giữa biến này và yếu tố công việc là 0,376 > 0,05, mức ý nghĩa Sig. t-Test là 0,033 < 0,05. Do đó, có sự khác biệt thống kê giữa khả năng phục hồi và biến kiểm soát công việc. Kết quả thống kê trung bình cho thấy mức độ đánh giá khả năng phục hồi của sinh viên có việc làm là 3,3912 trong khi con số này ở sinh viên chưa có việc làm là 3,2655. Nhóm kết luận khả năng phục hồi cao hơn ở nhóm sinh viên có việc làm.

### 5. Bàn luận

Nhóm nghiên cứu thực hiện quá trình phân tích dữ liệu nhằm điều tra sự tác động của nhân tố chánh niệm đến trầm cảm, đồng thời kiểm định vai trò

trung gian của khả năng phục hồi đến mối quan hệ giữa chánh niệm và trầm cảm đối với các sinh viên đại học Hà Nội.

Thứ nhất, kết quả nghiên cứu cho thấy chánh niệm có mối tương quan thuận chiều và trực tiếp tới khả năng phục hồi, khẳng định giả thuyết H1: Chánh niệm có tác động thuận chiều với khả năng phục hồi ở sinh viên. Theo nghiên cứu của Bajaj & Pande (2016), với đối tượng là sinh viên đại học, mức độ chánh niệm cao có thể giúp sinh viên duy trì thái độ đúng đắn trước những tình huống khó khăn và nuôi dưỡng khả năng phục hồi.

Thứ hai, chánh niệm có mối quan hệ gián tiếp tới trầm cảm thông qua vai trò trung gian của khả năng phục hồi, chứng minh giả thuyết H2: Chánh niệm có tác động ngược chiều với trầm cảm ở sinh viên. Thực tế, những phương pháp trị liệu tâm lý thông qua các biện pháp thực hành chánh niệm ngày càng gia tăng (Marchand, 2012) và được đánh giá có tác dụng tương đương với các loại thuốc y học



(Teasdale và nnk, 2000; Segal và nnk, 2010), giúp các cá nhân tăng cường nhận thức về cảm xúc và suy nghĩ một cách tích cực (Nolen-Hoeksema, 2008; Paul và nnk, 2013).

Thứ ba, kết quả nghiên cứu cho thấy khả năng phục hồi có tác động ngược chiều đối với trầm cảm, khẳng định giả thuyết (H3): Khả năng phục hồi tác động ngược chiều đến trầm cảm ở sinh viên. Kết quả nghiên cứu cho thấy sự tương đồng với kết luận của những nghiên cứu trước đây như: Edward, 2005; Edward và nnk, 2005; Hjemda và nnk, 2011; Li và nnk, 2015; Lim và nnk, 2015, khẳng định những sinh viên có khả năng tự phục hồi những cảm xúc tiêu cực có xu hướng tiếp cận cuộc sống một cách lạc quan, tràn đầy năng lượng, đồng thời họ ít cảm thấy bị quan, chán nản, lo âu, ám ảnh.

Thứ tư, khả năng phục hồi đóng vai trò trung gian tác động tới mối quan hệ giữa chánh niệm và trầm cảm, chứng minh giả thuyết (H4): Khả năng phục hồi đóng vai trò trung gian trong mối liên hệ giữa chánh niệm và trầm cảm ở sinh viên. Một số nghiên cứu trước đây chỉ ra chánh niệm có thể hạn chế những phản ứng tiêu cực và suy nghĩ né tránh bằng cách thừa nhận những suy nghĩ, cảm xúc và đánh giá của người khác (Jiang và nnk, 2023). Đồng thời, bằng việc huy động nguồn lực tâm lý và cảm xúc tích cực, khả năng phục hồi tâm lý có thể giúp cá nhân đối phó với môi trường căng thẳng, giúp ngăn ngừa trầm cảm (Thompson và nnk, 2011).

Như vậy, nghiên cứu này đã đạt được một số kết quả đó là:

Về mặt lý thuyết, nghiên cứu tìm hiểu về vấn đề khá phổ biến đối với sinh viên đại học tại Việt Nam trong mảng tâm lý học. Các kết quả nghiên cứu góp phần củng cố và làm phong phú hơn hiểu biết về sự tác động của chánh niệm đến trầm cảm thông qua khả năng phục hồi với vai trò là biến trung gian.

Về mặt thực tiễn, kết quả nghiên cứu cho thấy khi tập trung vào đối tượng là sinh viên đại học, chánh niệm có tác động trực tiếp và ngược chiều tới trầm cảm. Mối quan hệ này cũng có thể xảy ra gián tiếp thông qua khả năng phục hồi. Từ đó, một số khuyến nghị được nhóm nghiên cứu đề xuất như sau:

Thứ nhất, sinh viên cần chú ý tới những yếu tố góp phần gây ra trầm cảm để có thể hiểu rõ được trạng thái tâm lý của bản thân. Sinh viên nên tích cực tham gia các hoạt động xã hội giải trí, duy trì các mối quan hệ với bạn bè, gia đình bởi các mối

quan hệ này được chứng minh là có khả năng giúp gia tăng khả năng phục hồi, đồng thời hạn chế khả năng mắc trầm cảm.

Thứ hai, sinh viên nên có các biện pháp can thiệp tâm lý dựa vào việc rèn luyện chánh niệm. Cụ thể, phương pháp thiền chánh niệm - một phương pháp đòi hỏi trạng thái yên tĩnh, lắng dịu nội tâm, lắng nghe tiếng nói của tâm thức, được chứng minh là giúp thay đổi cách bộ não phản ứng với căng thẳng và lo âu. Phương pháp này giúp não bộ đạt được sự tập trung bền vững và không bị ảnh hưởng nhiều khi suy nghĩ hay cảm xúc tiêu cực xâm nhập. Đối với sinh viên đại học, đặc biệt khi sinh viên có xu hướng sống xa gia đình, thiếu sự quan tâm và động viên từ cha mẹ, họ thường trải qua những cảm giác lo lắng, áp lực từ bạn bè đồng trang lứa, từ công việc, cuộc sống. Các biện pháp này có thể giúp nâng cao khả năng phục hồi từ đó nâng cao sức khỏe của sinh viên để phòng tránh những căng thẳng từ việc học tập trên trường lớp hay những áp lực từ công việc, cuộc sống.

Thứ ba, nhà trường, các tổ chức xã hội nên tạo điều kiện cho sinh viên được tiếp xúc với môi trường làm việc thực tế sớm. Điều này giúp cho sinh viên gia tăng trải nghiệm thực tế, tạo điều kiện để sinh viên tiếp thu thêm kinh nghiệm trước khi bước vào thị trường lao động, từ đó hạn chế sự áp lực, căng thẳng và lo lắng.

Bên cạnh đó, mặc dù nghiên cứu có mang lại kết quả đáng kể nhưng vẫn còn một số hạn chế. Thứ nhất, tính khái quát hóa của các kết luận có thể giảm bớt do dữ liệu được nhóm nghiên cứu thu thập bằng phương pháp khảo sát trực tuyến. Các nghiên cứu trong tương lai có thể thực hiện các phương pháp lấy mẫu khác như xác suất để tăng thêm độ tin cậy. Thứ hai, phạm vi đối tượng nghiên cứu của nhóm còn khá hẹp, chỉ thực hiện trên hai nhóm ngành chính là kinh tế/kinh doanh và kỹ thuật trên địa bàn Thành phố Hà Nội nên kết quả nghiên cứu không đóng vai trò bao quát tổng thể ở mọi lứa tuổi, ngành học và khu vực. Các nghiên cứu tiếp theo có thể mở rộng phạm vi và đối tượng để làm phong phú hơn hiểu biết về tác động và mối liên hệ của các vấn đề tâm lý con người. Cuối cùng, nghiên cứu hiện tại chỉ khám phá mối liên hệ giữa chánh niệm, trầm cảm và khả năng phục hồi, các nghiên cứu tiếp theo có thể mở rộng mô hình khái niệm để khám phá sự tác động của các nhân tố ảnh hưởng tâm lý con người.

- Academic Mindfulness Interest Group, M., & Academic Mindfulness Interest Group, M. (2006). Mindfulness-based psychotherapies: a review of conceptual foundations, empirical evidence and practical considerations. *Australian & New Zealand Journal of Psychiatry*, 40(4), 285-294. <https://doi.org/10.1080/j.1440-1614.2006.01794.x>
- Alleva, J., Roelofs, J., Voncken, M., Meevissen, Y., & Alberts, H. (2014). On the relation between mindfulness and depressive symptoms: Rumination as a possible mediator. *Mindfulness*, 5, 72-79. <https://doi.org/10.1007/s12671-012-0153-y>
- Andrews, P. W., Thomson, J. A., Amstadter, A., & Neale, M. C. (2012). Primum non nocere: an evolutionary analysis of whether antidepressants do more harm than good. *Frontiers in psychology*, 3, 21664. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2012.00117>
- Antony, M. M., Bieling, P. J., Cox, B. J., Enns, M. W., & Swinson, R. P. (1998). Psychometric properties of the 42-item and 21-item versions of the Depression Anxiety Stress Scales in clinical groups and a community sample. *Psychological Assessment*, 10(2), 176-181. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.10.2.176>
- Astin, A. W. (2014). Student involvement: A developmental theory for higher education. In *College student development and academic life* (pp. 251-262). Routledge.
- Baer, R. A., Smith, G. T., & Allen, K. B. (2004). Assessment of mindfulness by self-report: The Kentucky Inventory of Mindfulness Skills. *Assessment*, 11(3), 191-206. DOI: 10.1177/1073191104268029
- Bajaj, B., & Pande, N. (2016). Mediating role of resilience in the impact of mindfulness on life satisfaction and affect as indices of subjective well-being. *Personality and individual differences*, 93, 63-67. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.09.005>
- Bajaj, B., Robins, R. W., & Pande, N. (2016). Mediating role of self-esteem on the relationship between mindfulness, anxiety, and depression. *Personality and Individual Differences*, 96, 127-131. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.02.085>
- Barnhofer, T., & Chittka, T. (2010). Cognitive reactivity mediates the relationship between neuroticism and depression. *Behaviour Research and Therapy*, 48(4), 275-281. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2009.12.005>
- Baumgartner, H., & Homburg, C. (1996). Applications of structural equation modeling in marketing and consumer research: A review. *International journal of Research in Marketing*, 13(2), 139-161. [https://doi.org/10.1016/0167-8116\(95\)00038-0](https://doi.org/10.1016/0167-8116(95)00038-0)
- Bộ y tế. (2023, 08, 04). Việt Nam có khoảng 14 triệu người rối loạn tâm thần. [https://moh.gov.vn/tin-tong-hop/-/asset\\_publisher/k206Q9qkZOqn/content/viet-nam-co-khoang-14-trieu-nguoi-roi-loan-tam-than?inheritRedirect=false](https://moh.gov.vn/tin-tong-hop/-/asset_publisher/k206Q9qkZOqn/content/viet-nam-co-khoang-14-trieu-nguoi-roi-loan-tam-than?inheritRedirect=false)
- Campbell-Sills, L., & Stein, M. B. (2007). Psychometric analysis and refinement of the connor-davidson resilience scale (CD-RISC): Validation of a 10-item measure of resilience. *Journal of Traumatic Stress: Official Publication of The International Society for Traumatic Stress Studies*, 20(6), 1019-1028. <https://doi.org/10.1002/jts.20271>
- Carpenter, J. K., Conroy, K., Gomez, A. F., Curren, L. C., & Hofmann, S. G. (2019). The relationship between trait mindfulness and affective symptoms: A meta-analysis of the Five Facet Mindfulness Questionnaire (FFMQ). *Clinical psychology review*, 74, 101785. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2019.101785>
- Chavers, D. J. (2013). *Relationships between spirituality, religiosity, mindfulness, personality, and resilience*. University of South Alabama.
- Chi, X., Bo, A., Liu, T., Zhang, P., & Chi, I. (2018). Effects of mindfulness-based stress reduction on depression in adolescents and young adults: A systematic review and meta-analysis. *Frontiers in psychology*, 9, 361432. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01034>
- Doll, W. J., & Xia, W. (1997). Confirmatory factor analysis of the end-user computing satisfaction instrument: A replication. *Journal of Organizational and End User Computing (JOEUC)*, 9(2), 24-31. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5414.2003.02428.x>
- Eberth, J., & Sedlmeier, P. (2012). The effects of mindfulness meditation: a meta-analysis. *Mindfulness*, 3(3), 174-189. <https://doi.org/10.1007/s12671-012-0101-x>
- Edward, K. L. (2005). Resilience: A protector from depression. *Journal of the American psychiatric nurses association*, 11(4), 241-243. <https://doi.org/10.1177/1078390305281177>
- Edward, K. L., & Warelow, P. (2005). Resilience: When coping is emotionally intelligent. *Journal of the American psychiatric nurses association*, 11(2), 101-102. <https://doi.org/10.1177/1078390305277526>
- Foster, B., Lomas, J., Downey, L., & Stough, C. (2018). Does emotional intelligence mediate the relation between mindfulness and anxiety and depression in adolescents?. *Frontiers in psychology*, 9, 415612. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02463>
- Fromme, K., Corbin, W. R., & Kruse, M. I. (2008). Behavioral risks during the transition from high school to college. *Developmental Psychology*, 44(5), 1497-1504. <https://doi.org/10.1037/a0012614>
- Gallego, J., Aguilar-Parra, J. M., Cangas, A. J., Langer, Á. I., & Mañas, I. (2014). Effect of a Mindfulness Program on Stress, Anxiety and Depression in University Students. *The Spanish Journal of Psychology*, 17, E109. doi:10.1017/sjp.2014.102
- Germer, C., Siegel, R. D., & Fulton, P. R. (Eds.). (2016). *Mindfulness and psychotherapy*. Guilford Publications.

- Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective* (7th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education International, Prentice Hall.
- Heeren, A., & Philippot, P. (2011). Changes in ruminative thinking mediate the clinical benefits of mindfulness: Preliminary findings. *Mindfulness*, 2, 8-13. <https://doi.org/10.1007/s12671-010-0037-y>
- Jiang, Y., Yi, Z., Yao, Y., & Hu, Y. (2023). Effects of college students' mindfulness on depression symptoms during the epidemic prevention and control period: The mediating effect of psychological resilience. *Frontiers in Psychiatry*, 13, 991449. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2022.991449>
- Johnson, J. R., Emmons, H. C., Rivard, R. L., Griffin, K. H., & Dusek, J. A. (2015). Resilience training: a pilot study of a mindfulness-based program with depressed healthcare professionals. *Explore*, 11(6), 433-444. <https://doi.org/10.1016/j.explore.2015.08.002>
- Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-based interventions in context: Past, present, and future. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2), 144-156. <https://doi.org/10.1093/clipsy.bpg016>
- Kendler, K. S., Gatz, M., Gardner, C. O., & Pedersen, N. L. (2006). Personality and major depression: a Swedish longitudinal, population-based twin study. *Archives of general psychiatry*, 63(10), 1113-1120. doi:10.1001/archpsyc.63.10.1113
- Khoury, B., Lecomte, T., Fortin, G., Masse, M., Therien, P., Bouchard, V., ... & Hofmann, S. G. (2013). Mindfulness-based therapy: a comprehensive meta-analysis. *Clinical psychology review*, 33(6), 763-771. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2013.05.005>
- Kitsumban, V., Thapinta, D., Sirindharo, P. B., & Anders, R. L. (2009). Effect of cognitive mindfulness practice program on depression among elderly Thai women. *Pacific Rim International Journal of Nursing Research*, 13(2), 95-108.
- Klainin-Yobas, P., Cho, M. A. A., & Creedy, D. (2012). Efficacy of mindfulness-based interventions on depressive symptoms among people with mental disorders: A meta-analysis. *International journal of nursing studies*, 49(1), 109-121. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.08.014>
- Klohn, E. C. (1996). Conceptual analysis and measurement of the construct of ego-resiliency. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(5), 1067-1079. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.5.1067>
- Kokou-Kpolou, C. K., Jumageldinov, A., Park, S., Nieuviarts, N., Noorishad, P. G., & Cénat, J. M. (2021). Prevalence of depressive symptoms and associated psychosocial risk factors among French University students: the moderating and mediating effects of resilience. *Psychiatric Quarterly*, 92, 443-457. <https://doi.org/10.1007/s11126-020-09812-8>
- Langer, E. J., & Moldoveanu, M. (2000). The construct of mindfulness. *Journal of social issues*, 56(1), 1-9. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00148>
- Lei, X. Y., Xiao, L. M., Liu, Y. N., & Li, Y. M. (2016). Prevalence of depression among Chinese University students: a meta-analysis. *PloS one*, 11(4), e0153454. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0153454>
- Li, J., Theng, Y. L., & Foo, S. (2015). Does psychological resilience mediate the impact of social support on geriatric depression? An exploratory study among Chinese older adults in Singapore. *Asian journal of psychiatry*, 14, 22-27. <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2015.01.011>
- Lim, M. L., Lim, D., Gwee, X., Nyunt, M. S. Z., Kumar, R., & Ng, T. P. (2015). Resilience, stressful life events, and depressive symptomatology among older Chinese adults. *Aging & Mental Health*, 19(11), 1005-1014. <https://doi.org/10.1080/13607863.2014.995591>
- Liu, X., Wang, Q., & Zhou, Z. (2022). The association between mindfulness and resilience among university students: a meta-analysis. *Sustainability*, 14(16), 10405. <https://doi.org/10.3390/su141610405>
- Loh, J. M., Schutte, N. S., & Thorsteinsson, E. B. (2014). Be happy: The role of resilience between characteristic affect and symptoms of depression. *Journal of Happiness Studies*, 15, 1125-1138. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9467-2>
- Ma, S. H., & Teasdale, J. D. (2004). Mindfulness-Based Cognitive Therapy for Depression: Replication and Exploration of Differential Relapse Prevention Effects. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 72(1), 31-40. <https://doi.org/10.1037/0022-006X.72.1.31>
- Nolen-Hoeksema, S., Wisco, B. E., & Lyubomirsky, S. (2008). Rethinking rumination. *Perspectives on psychological science*, 3(5), 400-424. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6924.2008.00088.x>
- Nolen-Hoeksema, S. (2000). The role of rumination in depressive disorders and mixed anxiety/depressive symptoms. *Journal of Abnormal Psychology*, 109(3), 504-511. <https://doi.org/10.1037/0021-843X.109.3.504>
- Ngân, T. T. B., Thắm, P. T. H., & Tâm, N. T. (2022). Kinh nghiệm quốc tế về ứng dụng MINDFULNESS (chánh niệm) cho giáo viên và vận dụng ở Việt Nam.
- Paul, N. A., Stanton, S. J., Greeson, J. M., Smoski, M. J., & Wang, L. (2013). Psychological and neural mechanisms of trait mindfulness in reducing depression vulnerability. *Social cognitive and affective neuroscience*, 8(1), 56-64. <https://doi.org/10.1093/scan/nss070>
- Pérez-Aranda, A., García-Campayo, J., Gude, F., Luciano, J. V., Feliu-Soler, A., González-Quintela, A., ... & Montero-Marin, J. (2021). Impact of mindfulness and self-compassion on anxiety and depression: The mediating role of resilience. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 21(2), 100229. <https://doi.org/10.1016/j.ijchp.2021.100229>

- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior research methods, instruments, & computers*, 36, 717-731.
- Reangsing, C., Rittiwong, T., & Schneider, J. K. (2021). Effects of mindfulness meditation interventions on depression in older adults: A meta-analysis. *Aging & Mental Health*, 25(7), 1181-1190. DOI: 10.1080/13607863.2020.1793901
- Roelofs, J., Huibers, M., Peeters, F., Arntz, A., & van Os, J. (2008). Rumination and worrying as possible mediators in the relation between neuroticism and symptoms of depression and anxiety in clinically depressed individuals. *Behaviour Research and Therapy*, 46(12), 1283-1289. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2008.10.002>
- Rutter, M. (1985). Resilience in the Face of Adversity: Protective Factors and Resistance to Psychiatric Disorder. *British Journal of Psychiatry*, 147(6), 598-611. doi:10.1192/bjp.147.6.598
- Sadock, B. J., Sadock, V. A., & Levin, Z. E. (Eds.). (2007). *Kaplan and Sadock's study guide and self-examination review in psychiatry*. Lippincott Williams & Wilkins.
- Sharma, P. K., & Kumra, R. (2022). Relationship between mindfulness, depression, anxiety and stress: Mediating role of self-efficacy. *Personality and Individual Differences*, 186, 111363. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111363>
- Segal, Z. V., Bieling, P., Young, T., MacQueen, G., Cooke, R., Martin, L., ... & Levitan, R. D. (2010). Antidepressant monotherapy vs sequential pharmacotherapy and mindfulness-based cognitive therapy, or placebo, for relapse prophylaxis in recurrent depression. *Archives of general psychiatry*, 67(12), 1256-1264. doi:10.1001/archgenpsychiatry.2010.168
- Sünbül, Z. A., & Güneri, O. Y. (2019). The relationship between mindfulness and resilience: The mediating role of self compassion and emotion regulation in a sample of underprivileged Turkish adolescents. *Personality and Individual Differences*, 139, 337-342. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.12.009>
- Teasdale, J. D., Segal, Z. V., Williams, J. M. G., Ridgeway, V. A., Soulsby, J. M., & Lau, M. A. (2000). Prevention of relapse/recurrence in major depression by mindfulness-based cognitive therapy. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 68(4), 615-623. <https://doi.org/10.1037/0022-006X.68.4.615>
- Thompson, R. W., Arnkoff, D. B., & Glass, C. R. (2011). Conceptualizing mindfulness and acceptance as components of psychological resilience to trauma. *Trauma, Violence, & Abuse*, 12(4), 220-235. <https://doi.org/10.1177/1524838011416375>
- Thùy, N. L. Đ. (2021). Nghiên cứu sự ảnh hưởng của chánh niệm đến hiệu suất công việc của nhân viên tại các doanh nghiệp Việt Nam (Master's thesis, Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh).
- Tuyên, T. T. B. (2023). Cải thiện hiệu suất công việc: nghiên cứu vai trò của chánh niệm có tác động tích cực làm tăng hiệu suất trong công việc ở một số tỉnh thành Việt Nam (Master's thesis, Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh).
- Verplanken, B., & Fisher, N. (2014). Habitual worrying and benefits of mindfulness. *Mindfulness*, 5, 566-573. <https://doi.org/10.1007/s12671-013-0211-0>
- Wallace, B. A., & Shapiro, S. L. (2006). Mental balance and well-being: Building bridges between Buddhism and Western psychology. *American Psychologist*, 61(7), 690-701. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.61.7.690>
- World Health Organization. (2008). *The global burden of disease: 2004 update*. World Health Organization. [https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/43942/9789241563710\\_eng.pdf](https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/43942/9789241563710_eng.pdf)
- World Health Organization. (2023). Depressive Disorder (Depression) World Health Organization. Geneva, Switzerland. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/depression>

# ẢNH HƯỞNG CỦA SỰ THAY ĐỔI TỔ CHỨC TỚI BẮT NẠT TẠI NƠI LÀM VIỆC Ở THÀNH PHỐ HÀ NỘI: VAI TRÒ TRUNG GIAN CỦA TÌNH TRẠNG MẤT AN TOÀN TRONG CÔNG VIỆC VÀ XUNG ĐỘT VAI TRÒ

**Phạm Thị Thanh Nhân**

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân  
nhan.dhktqd83@gmail.com

**Nguyễn Phương Anh**

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân  
phuonganh10.neu@gmail.com

**Lê Thị Thu Hằng**

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân  
lethuhang.work@gmail.com

**Nguyễn Hương Ly**

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân  
lyhangbts@gmail.com

**Nguyễn Thị Ngọc Minh**

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân  
ngocminhnguyth@gmail.com

**Phạm Ngọc Na**

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân  
ngocna8avinhan@gmail.com

---

**Tóm tắt:** Để nghiên cứu ảnh hưởng của sự thay đổi tổ chức đến bắt nạt tại nơi làm việc ở Hà Nội, nghiên cứu đã dựa trên số liệu khảo sát 493 nhân viên đang làm việc trong các tổ chức, doanh nghiệp tư nhân đang có sự thay đổi tại 8 quận nội thành Hà Nội. Kết quả cho thấy, có hai nhân tố xuất phát từ sự thay đổi tổ chức là tình trạng mất an toàn toàn trong công việc và xung đột vai trò có ảnh hưởng thuận chiều đến bắt nạt tại nơi làm việc. Ngoài ra, sự thay đổi tổ chức không có tác động trực tiếp đến bắt nạt tại nơi làm việc, mặc dù nó có thể dẫn tới các tình trạng tiêu cực cũng được chỉ ra trong nghiên cứu. Mô hình cũng cho thấy, tình trạng mất an toàn trong công việc và xung đột vai trò là các biến trung gian giữa ảnh hưởng của sự thay đổi tổ chức đến bắt nạt tại nơi làm việc. Từ đó, nghiên cứu đề xuất một số hàm ý nhằm giảm thiểu bắt nạt tại nơi làm việc.

**Từ khóa:** bắt nạt tại nơi làm việc, sự thay đổi tổ chức, Thành phố Hà Nội, tình trạng mất an toàn, xung đột vai trò.

---

# EFFECTS OF ORGANIZATIONAL CHANGE ON WORKPLACE BULLYING IN HANOI: THE MEDIATING ROLE OF JOB INSECURITY AND ROLE CONFLICT

**Abstract:** *The research focused on examining the effects of organizational change on workplace bullying in Hanoi by analyzing survey responses from 493 employees employed in evolving private companies across 8 districts of the city. The findings indicated that organizational change gives rise to two factors: job insecurity and role conflict, both of which contribute to the occurrence of workplace bullying. Furthermore, although organizational change does not directly influence workplace bullying, it can create unfavorable circumstances that were also observed in the study. The model also demonstrates that job insecurity and role conflict act as intermediate variables between the impact of organizational change and workplace bullying. Based on these findings, the study suggests several implications for mitigating workplace bullying.*

**Keywords:** *workplace bullying; organizational change; Hanoi City; job insecurity; role conflict.*

Mã bài báo: JHS - 161

Ngày nhận bài sửa: 15/12/2023

Ngày nhận bài: 21/11/2023

Ngày duyệt đăng: 20/12/2023

Ngày nhận phản biện: 03/12/2023

## 1. Giới thiệu

Toàn cầu hóa kinh tế đã làm tăng sự cạnh tranh của các tổ chức vì thế để tăng hiệu quả về mặt lợi ích và duy trì được khả năng cạnh tranh trên thị trường, các tổ chức này thực hiện việc thay đổi tổ chức như sáp nhập và mua lại. Đồng thời, cùng với nhu cầu ngày càng tăng cao của thị trường và sự cạnh tranh gay gắt từ đối thủ cho thấy rằng sự thay đổi tổ chức thực sự là một quá trình đang diễn ra, không thể tránh khỏi và cần thiết (Drucker, 1999) mà các tổ chức ngày nay phải hiểu và chấp nhận (Sturdy & Grey, 2003). Tuy nhiên, theo rất nhiều tác giả như McMahan và nnk. (1996), Hoel và nnk. (2002) việc thay đổi tổ chức đó đã dẫn đến hiện tượng bắt nạt tại nơi làm việc.

Khi nghiên cứu về vấn đề thay đổi tổ chức dẫn đến bắt nạt tại nơi làm việc, các nghiên cứu trước đây mới chỉ tập trung vào khách thể nghiên cứu là những người đã trải qua sự thay đổi tổ chức (Baillien & De Witte, 2009; Spagnoli & Balducci, 2017). Có rất ít các đề tài nghiên cứu ảnh hưởng của sự thay đổi tổ chức đến bắt nạt tại nơi làm việc thông qua biến trung gian dưới góc độ của người bị bắt nạt. Bên cạnh đó, có rất nhiều nguyên nhân khiến cho một người trở thành nạn nhân của bắt nạt tại nơi làm việc như đặc điểm tính cách cá nhân (Lind và nnk., 2009), khả năng chịu đựng và sức mạnh tâm thức (Anasori, 2019). Tuy nhiên, các nguyên nhân khách quan đến từ các nguồn gây căng thẳng, kết quả của sự thay đổi tổ chức lại chỉ mới có nghiên cứu của Baillien & De White (2009), Spagnoli &

Balducci (2017). Mặt khác, theo nghiên cứu của Tú & Huệ (2022) các nghiên cứu về bắt nạt tại nơi làm việc ở Việt Nam còn khá ít và các đề tài nghiên cứu hiện tại thường nghiên cứu ở các tổ chức công, bởi ở đây có đặc điểm là mức độ quan liêu cao và phân bổ quyền lực mất cân bằng. Vì vậy, nhóm nghiên cứu mong muốn thực hiện đề tài này tại Việt Nam nhằm đi sâu vào phân tích ảnh hưởng của sự thay đổi tổ chức đến bắt nạt tại nơi làm việc, tiếp cận dưới góc độ nạn nhân ở các tổ chức tư nhân đồng thời kiểm tra xem liệu có sự khác biệt về kết quả nghiên cứu trong bối cảnh địa lý khác biệt hay không.

Ngoài ra, ảnh hưởng của bắt nạt tại nơi làm việc có thể dẫn đến hệ lụy về sức khỏe tâm sinh lý của người lao động cũng như năng suất lao động vì thế các nghiên cứu về các yếu tố gây ra tình trạng bắt nạt tại nơi làm việc cần được chú trọng hơn để giải quyết triệt để các vấn đề nhằm giảm thiểu các ảnh hưởng tiêu cực đến nguồn nhân lực trong nền kinh tế hiện nay. Do đó, việc nghiên cứu về các yếu tố từ sự thay đổi tổ chức ảnh hưởng đến bắt nạt tại nơi làm việc là vô cùng cần thiết, đặc biệt là ở Thành phố Hà Nội, nơi tập trung nhiều tổ chức, công ty và số lượng nhân viên lớn.

## 2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

### 2.1. Cơ sở lý thuyết

Theo lý thuyết của Carnall (1986), *sự thay đổi tổ chức* được định nghĩa là một nỗ lực hoặc một loạt các nỗ lực để sửa đổi cấu trúc, mục tiêu, công nghệ hoặc nhiệm vụ công việc của tổ chức nhằm cho tổ chức ngày càng phát triển và vững mạnh hơn.

Bắt nạt tại nơi làm việc được định nghĩa là “quấy rối, xúc phạm, cô lập và xa lánh hoặc ảnh hưởng tiêu cực đến nhiệm vụ làm việc của người khác... xảy ra một cách thường xuyên và lặp đi lặp lại (hàng tuần) và kéo dài trong một khoảng thời gian nhất định (6 tháng), từ đó xảy ra một quá trình bắt nạt có mức độ tăng dần theo thời gian”. Trong quá trình đó, người bị bắt nạt ở vị thế thấp kém hơn và dễ dàng trở thành mục tiêu của các hành vi tiêu cực (Einarsen và nnk., 2011) Theo Greenhalgh và Rosenblatt (1984) định nghĩa *tình trạng mất an toàn trong công việc* là sự bất lực trong việc mong muốn duy trì tính ổn định của công việc trong khi phải đối mặt với các nguy cơ tiêu cực có thể xảy ra đối với công việc. Tức là người lao động sẽ cảm thấy bất an, lo lắng... khi tính ổn định của công việc hay về các đặc tính công việc có thể bị thay đổi hoặc không rõ ràng như cơ hội thăng tiến, công việc đảo lộn, thay đổi thời gian hoàn thành công việc...

Theo Rizzo và cộng sự (1970), xung đột vai trò được coi là sự không tương thích trong những kỳ vọng được truyền đạt, điều này ảnh hưởng đến việc thực hiện vai trò được nhận thức. Xung đột vai trò xảy ra khi có sự không phù hợp giữa vai trò mong đợi (tất cả các nhiệm vụ mà người quản lý và mọi người trong nhóm vai trò muốn nhân viên thực hiện), vai trò được nhận thức (nhân viên nhận thức được các nhiệm vụ được giao cho anh ấy/cô ấy) và vai trò đã đóng góp (nhân viên thực hiện các nhiệm vụ được mong đợi ở anh ấy/cô ấy) (Özer, 2008).

Khi một tổ chức trải qua sự thay đổi (thường xảy ra theo hướng thất bại, không phù hợp), môi trường làm việc sẽ trở nên thiếu ổn định và không chắc chắn, tạo điều kiện thuận lợi cho sự gia tăng của tình trạng mất an toàn trong công việc và xung đột vai trò, từ đó có thể gây ra bắt nạt tại nơi làm việc.

Theo Lý thuyết Tương tác xã hội của Tedeschi & Felson (1994) khi chịu nhiều căng thẳng từ công việc, người lao động có thể có những phản ứng và hành vi khiến họ dễ bị bắt nạt và tấn công hơn từ những người trong tổ chức. Dựa trên lý thuyết này, nghiên

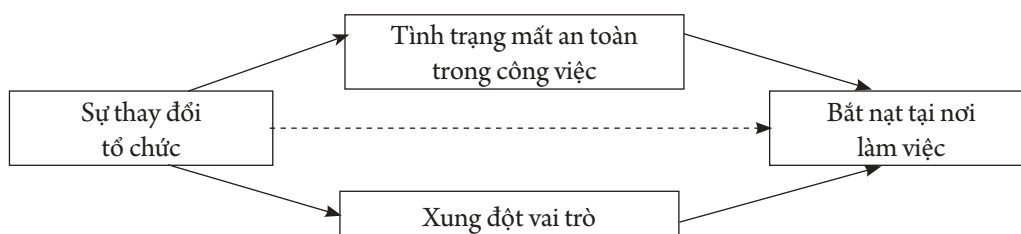
cứ của Baillien và nnk. (2009) đã chỉ ra sự tác động từ các yếu tố gây nên bắt nạt tại nơi làm việc thông qua mô hình 3 hướng bắt nạt tại nơi làm việc có thể xuất phát từ xung đột giữa các cá nhân với 3 mức độ: (1) Mức độ về nội tâm; (2) Mức độ mối quan hệ giữa các cá nhân; (3) Mức độ tổ chức, nhóm, tương ứng với 3 phản ứng là Thất vọng, Xung đột và Phản ứng của các tổ chức, nhóm đối với bắt nạt. Hướng nghiên cứu thứ nhất cho thấy bắt nạt sẽ xảy ra khi việc đối phó với sự căng thẳng tại nơi làm việc diễn ra không hiệu quả. Hướng nghiên cứu thứ hai chỉ ra bắt nạt tại nơi làm việc có thể xuất phát từ xung đột giữa các cá nhân. Hướng nghiên cứu thứ ba cho rằng bắt nạt có thể được khuyến khích trực tiếp bởi các khía cạnh cụ thể của nhóm hoặc tổ chức. Trong bài viết này, nhóm nghiên cứu chọn theo hướng phân tích thứ nhất.

Một nghiên cứu khác cùng năm của Baillien & De Witte (2009) tại các công ty tư nhân đã cho thấy mối quan hệ gián tiếp giữa sự thay đổi tổ chức với bắt nạt tại nơi làm việc, thông qua các yếu tố gây căng thẳng liên quan đến công việc như tình trạng mất an toàn trong công việc, xung đột vai trò, mơ hồ trong vai trò, khối lượng công việc cao, lãnh đạo... có tác động mạnh mẽ đến việc gây ra bắt nạt tại nơi làm việc. Tuy nhiên, kết quả của nghiên cứu này cho thấy các yếu tố như phong cách lãnh đạo, khối lượng công việc không phải là các yếu tố gây ra căng thẳng, mà chủ yếu do yếu tố xung đột vai trò.

Dựa trên những nghiên cứu trước đây cũng như xem xét trong bối cảnh các tổ chức tại Việt Nam, nhóm tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu thể hiện tác động của sự thay đổi tổ chức (TDTC), tình trạng mất an toàn trong công việc (MAT) và xung đột vai trò (XĐ) đối với bắt nạt tại nơi làm việc (BN). Ngoài ra, tình trạng mất an toàn trong công việc (MAT) và xung đột vai trò (XĐ) đóng vai trò là biến trung gian của ảnh hưởng sự thay đổi tổ chức (TDTC) lên bắt nạt tại nơi làm việc (BN) (hình 1).

## 2.2. Mô hình và giả thuyết

Hình 1. Mô hình nghiên cứu



Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả

Các giả thuyết được phát biểu như sau:

H1: Sự thay đổi của tổ chức có tác động trực tiếp đến bắt nạt tại nơi làm việc

H2a: Sự thay đổi của tổ chức gây ra tình trạng mất an toàn trong công việc

H2b: Tình trạng mất an toàn trong công việc làm tình trạng bắt nạt tại nơi làm việc

H2: Sự thay đổi tổ chức tác động đến bắt nạt tại nơi làm việc thông qua tình trạng mất an toàn trong công việc

H3a: Sự thay đổi của tổ chức gây ra xung đột vai trò

H3b: Xung đột vai trò làm tăng tình trạng bắt nạt tại nơi làm việc

H3: Sự thay đổi tổ chức tác động đến tình trạng bắt nạt tại nơi làm việc thông qua xung đột vai trò

### 3. Phương pháp nghiên cứu

Nhóm tiến hành xây dựng bảng hỏi định lượng nhằm đo lường các yếu tố, giá trị độ tin cậy và mức độ phù hợp của thang đo các yếu tố tác động đến bắt nạt tại nơi làm việc. Dữ liệu được thu thập thông qua việc phát bảng hỏi để khảo sát ý kiến các cá nhân.

Mẫu khảo sát là những người lao động nằm trong độ tuổi từ 18-35 và là nhân viên đang làm việc trong các tổ chức, doanh nghiệp tư nhân đang có sự thay đổi tại 8 quận nội thành Hà Nội. Bởi vì, theo Feijó và nnk. (2019) trong một nghiên cứu đã kết luận rằng những người lao động dưới 44 tuổi dễ bị bắt nạt hơn. Bên cạnh đó, theo Kanfer & Ackerman (2004), Beier và nnk. (2022) người lao động trẻ (dưới 40 tuổi) có thể gặp khó khăn hơn trong việc thích nghi với những

thay đổi trong môi trường làm việc so với người lao động lớn tuổi hơn do thiếu kinh nghiệm, kỹ năng và kiến thức cần thiết. Ngoài ra, người lao động trẻ vẫn là những đối tượng dễ bị thất nghiệp nhất khi sau khi các doanh nghiệp, tổ chức chịu tác động của dịch COVID-19 (Patricia Francourt, 2022). Dựa trên các lập luận trên, nhóm tác giả đã tiến hành quan sát và lựa chọn các đối tượng khảo sát bằng kỹ thuật chọn mẫu ngẫu nhiên thuận tiện, thực hiện khảo sát với 493 người thuộc nhóm khách thể nêu trên từ 1/3/2024 đến 15/3/2024. Sau đó, nhóm áp dụng phương pháp điều tra phỏng vấn sâu trực tiếp 15 đối tượng trong độ tuổi 20-30 để thu thập các thông tin sơ cấp và khám phá ra các dữ liệu mới cũng như là, rõ hơn cho các kết quả định lượng.

Phân tích nhân tố khẳng định (CFA) được sử dụng để đánh giá thang đo. Mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM) sử dụng để kiểm định mô hình lý thuyết và các giả thuyết nghiên cứu. Thang đo tình trạng mất an toàn trong công việc (O'Neil, 2011; Barnard, 2014), thang đo xung đột vai trò (Rizzo và nnk., 1970; Siegall, 2000), sử dụng đánh giá với 1- rất không đồng ý và 5 - rất đồng ý; còn thang đo bắt nạt tại nơi làm việc (Thang đo NAQ - Negative Acts Questionnaire, Einarsen và nnk., 2009), sử dụng đánh giá với 1 - không bao giờ và 5 - luôn luôn. Nhóm tiến hành lựa chọn các thang đo Tiếng Anh phù hợp với các biến trong mô hình nghiên cứu, sau đó viết hóa sang phiên bản Tiếng Việt nhằm phù hợp với đối tượng nghiên cứu.

### 4. Kết quả nghiên cứu

**Bảng 1.** Đánh giá độ tin cậy Cronbach's alpha

STT	Thành phần	Số biến	Cronbach's alpha	Biến bị loại
1	Tình trạng mất an toàn trong công việc (MAT)	4	0,836	2
2	Xung đột vai trò (XD)	5	0,926	1
3	Bắt nạt liên quan đến công việc (BNCV)	5	0,883	0
4	Bắt nạt liên quan đến cá nhân (BNCN)	6	0,906	2
5	Bắt nạt liên quan đến thể chất (BNTC)	3	0,854	0

Nguồn: Phân tích dữ liệu từ điều tra của nhóm nghiên cứu

#### Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha

Kết quả Cronbach's Alpha của thang đo MAT lần 1 có độ tin cậy không đạt mức tốt với chỉ số 0,589, tuy nhiên nếu loại bỏ 2 biến MAT2 và MAT3 có thể cải thiện độ tin cậy của thang đo. Vì vậy, sau khi loại bỏ và chạy lại kiểm định lần 2, hệ số tương quan biến tổng của các biến đo lường thành phần đều đạt giá

trị lớn hơn 0,3, hệ số Cronbach's Alpha là 0,836 > 0,6. Như vậy, sau khi điều chỉnh, thang đo nhân tố MAT là thang đo lường rất tốt.

Tương tự với các thang XD, BNCN, sau khi loại bỏ các biến có chỉ số tương quan biến - tổng hiệu chỉnh thấp hơn 0,3 và chạy lại kiểm định lần hai đã cải thiện được độ tin cậy của thang đo. Riêng 2 thang BNCV



và BNTC không phải điều chỉnh gì thêm. Cụ thể, các biến có hệ số tương quan biến tổng thấp nhất từ 0,608 - 0,883 > 0,3 và đạt tiêu chuẩn chọn; đồng thời các thang đo đều đạt hệ số Cronbach's Alpha > 0,6.

Như vậy, sau khi điều chỉnh các biến, độ tin cậy của các thang đo như ở Bảng 1.

#### **Kết quả kiểm định EFA**

Hệ số KMO = 0,875 > 0,5 nên phân tích nhân tố là phù hợp, Sig. = 0,000 trong kiểm định Barlett < 0,05

nên các biến quan sát có tương quan với nhau xét trên phạm vi tổng thể.

Phương pháp rút trích các thành phần chính - Principal components đã trích được 5 nhân tố mang ý nghĩa tóm tắt thông tin tốt nhất. Tổng phương sai trích = 64,901 ≥ 50%, tức là 5 nhân tố được trích có động được 64,901% biến thiên, hay, giải thích được 64,901% dữ liệu trong mô hình này.

**Bảng 2.** Các biến quan sát trong nghiên cứu

Mã hóa	Biến quan sát	Tải nhân tố
<b>Tình trạng mất an toàn trong công việc: CR = 0,844; AVE = 0,576</b>		
MAT1	Khả năng mất việc luôn ám ảnh trong tâm trí của anh/chị.	0,642
MAT4	Anh/Chị không chắc chắn giữ được công việc của mình trong tương lai ở tổ chức mà anh/chị đang làm việc.	0,661
MAT5	Công việc anh/chị đang làm có thể sẽ mất đi nhiều đặc trưng mà bản thân cảm thấy quan trọng.	0,586
MAT6	Anh/Chị mong muốn công việc của mình trở lại trạng thái và tính chất như trước đây.	1,016
<b>Xung đột vai trò: CR = 0,928; AVE = 0,720</b>		
XD2	Anh/Chị thấy rất áp lực khi phải làm nhiều nhiệm vụ.	0,810
XD3	Anh/Chị phải làm những việc không cần thiết.	0,757
XD4	Anh/Chị thấy mình nên làm những công việc khác quan trọng hơn và phù hợp hơn với vai trò.	0,748
XD5	Anh/Chị không thể hoàn thành nhiệm vụ do công việc nhận được nằm ngoài trách nhiệm của mình và điều đó ảnh hưởng đến các mục tiêu cá nhân của anh/chị,	0,904
XD6	Anh/Chị làm việc với hai hoặc nhiều nhóm có nội dung công việc hoàn toàn khác nhau.	0,978
<b>Bất nạt liên quan đến công việc: CR = 0,886; AVE = 0,610</b>		
BNCV1	Anh/Chị không được đồng nghiệp hoặc quản lý trực tiếp cung cấp đủ thông tin để thực hiện tốt công việc.	0,687
BNCV2	Anh/Chị được yêu cầu làm những công việc dưới mức năng lực của mình.	0,775
BNCV3	Công việc anh/chị đang thực hiện bị đồng nghiệp hoặc quản lý giám sát quá mức	0,857
BNCV4	Anh/Chị không được hưởng các chế độ chính sách như nghỉ ốm, số ngày nghỉ phép theo quy định.	0,709
BNCV5	Anh/Chị nhận được khối lượng công việc lớn nhưng thời gian ngắn nên khó có thể hoàn thành.	0,866
<b>Bất nạt liên quan đến cá nhân: CR = 0,908; AVE = 0,624</b>		
BNCN1	Anh/Chị bị si nhục hoặc chế giễu liên tục về công việc mà anh/chị đang thực hiện.	0,718
BNCN2	Anh/Chị không nhận được những công việc đúng với vị trí và vai trò của mình mà thay vào đó là những công việc không thuộc trách nhiệm của mình.	0,751
BNCN3	Anh/Chị trở thành nạn nhân của những tin đồn không đáng tin cậy và không đúng sự thật.	0,779
BNCN4	Anh/Chị nhận được những tín hiệu từ đồng nghiệp hoặc quản lý trực tiếp rằng anh/chị nên nghỉ việc.	0,688
BNCN5	Anh/Chị nhận được phản ứng gay gắt hoặc sự phớt lờ của đồng nghiệp hoặc quản lý khi làm việc trực tiếp.	0,847
BNCN8	Anh/Chị là đối tượng của sự trêu chọc và mỉa mai quá mức.	0,921
<b>Bất nạt liên quan đến thể chất: CR = 0,861; AVE = 0,675</b>		
BNTC1	Anh/Chị bị la mắng hoặc trở thành nạn nhân của sự tức giận tại nơi làm việc.	0,782
BNTC2	Anh/Chị bị đồng nghiệp hoặc quản lý trực tiếp có các hành vi đe dọa như chỉ tay, xâm phạm không gian cá nhân, xô đẩy, cản đường đi của anh/chị tại nơi làm việc.	0,751
BNTC3	Anh/Chị gặp phải một số bạo lực về thể xác tại nơi làm việc.	0,928

*Chú thích: CR: Độ tin cậy tổng hợp; AVE: Phương sai trích trung bình*

*Nguồn: Thu thập và tổng hợp bởi nhóm tác giả*

Bảng 2 cho thấy, tất cả các thang đo đều có Phương sai trích trung bình (AVE) và Độ tin cậy tổng hợp (CR) đều vượt giá trị kiểm định lần lượt là 0,5 và 0,7. Điều này cho thấy các thang đo nhân tố ở phân tích mẫu sau chỉnh sửa có tính tương đối ổn định và có tính kiên định nội tại xuyên suốt, tức là, đạt độ tin cậy cao.

**Bảng 3.** Tương quan giữa các cặp cấu trúc

Quan hệ tương quan			Hệ số	Mức ý nghĩa
BNCN	<-->	XD	0,481	***
BNCN	<-->	BNCV	0,193	
BNCN	<-->	MAT	0,466	
BNCN	<-->	BNTC	0,251	
XD	<-->	BNCV	0,367	
XD	<-->	MAT	0,501	
XD	<-->	BNTC	0,335	
BNCV	<-->	MAT	0,313	
BNCV	<-->	BNTC	-0,005	
MAT	<-->	BNTC	0,364	

Nguồn: Kết quả của nhóm tác giả

Mối quan hệ tương quan giữa mỗi cặp cấu trúc đều nhỏ hơn 1 và có ý nghĩa thống kê ở mức 1%. Thêm vào đó, chỉ số AVE gốc chưa chuẩn hóa của mỗi giá trị thỏa mãn tiêu chuẩn tính phân biệt (lớn hơn hệ số tương quan mạnh nhất giữa các cặp cấu trúc - 0,288). Do đó, tác giả kết luận rằng các cấu trúc là phân biệt và kéo theo việc không có vấn đề đa cộng tuyến trong mô hình này. Tổng kết lại là mô hình cấu trúc 5 biến tiềm ẩn được xác nhận và khẳng định bởi kết quả phân tích.

**Bảng 4.** Kết quả mô hình cấu trúc chưa chuẩn hóa

Giả thuyết	Mối quan hệ			Hệ số chưa chuẩn hóa	S.E.	C.R.	P	Kết luận
H3a	XD	<---	F_TDTTC	1,311	0,158	8,299	***	Chấp nhận
H2a	MAT	<---	F_TDTTC	0,882	0,104	8,446	***	Chấp nhận
H1	BN	<---	F_TDTTC	0,369	0,200	1,840	0,066	Bác bỏ
H3b	BN	<---	XD	0,139	0,066	2,109	0,035	Chấp nhận
H2b	BN	<---	MAT	0,191	0,075	2,547	0,011	Chấp nhận

Nguồn: Kết quả phân tích của nhóm tác giả

**Bảng 5.** Mối quan hệ gián tiếp

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)				
	F_TDTTC	MAT	XD	BN
MAT	0,000	0,000	0,000	0,000
XD	0,000	0,000	0,000	0,000
BN	0,351	0,000	0,000	0,000
Indirect Effects - Two Tailed Significance (BC) (Group number 1 - Default model)				
	F_TDTTC	MAT	XD	BN
MAT	...	...	...	...
XD	...	...	...	...
BN	0,026	...	...	...

Nguồn: Kết quả phân tích của nhóm tác giả

### *Đánh giá mức độ phù hợp của mô hình SEM*

Nhìn chung, kết quả cho thấy rằng mô hình đề xuất đáp ứng các chỉ số độ phù hợp mô hình với Chi-square/df là 3,340, GFI là 0,885, CFI là 0,924 và RMSEA là 0,069. Do đó, có thể khẳng định rằng mô hình đề xuất 5 nhân tố có ý nghĩa về mặt lý thuyết lẫn thực tiễn.

Kiểm định các giả thuyết nghiên cứu

Kết quả ước lượng (hệ số chưa chuẩn hóa) của các tham số chính ảnh hưởng trực tiếp được trình bày tại bảng 4.1, theo đó mối quan hệ tác động của các biến độc lập đều có ý nghĩa với chỉ số P-value của đa số các biến đều < 0,05, đạt đủ tin cậy 95%. Tuy nhiên, với giá trị P-value = 0,066, giả thuyết H1 bị bác bỏ.

Theo kết quả bảng 4.2, thể hiện mối quan hệ gián tiếp giữa bắt nạt tại nơi làm việc và sự thay đổi tổ chức. Trong đó, mối quan hệ này có ý nghĩa về mặt thống kê bởi giá trị P-value cho biến BN là 0,026 và có mức tác động là 35,1%. Điều này cho thấy mối quan hệ trung gian thông qua 2 biến “Tình trạng mất an toàn trong công việc” và “Xung đột vai trò” mà sự thay đổi tổ chức tác động đến bắt nạt tại nơi làm việc là có ý nghĩa, vậy nên giả thuyết H2, H3 được chấp nhận.

Cụ thể, sự thay đổi tổ chức có tác động thuận chiều và mạnh nhất lên biến trung gian là xung đột vai trò và sau đó là biến tình trạng mất an toàn trong công việc. Ngoài ra, cả 2 biến trung gian này đều có tác động thuận đến bắt nạt tại nơi làm việc lần lượt có mức độ tác động mạnh nhất từ tình trạng mất an toàn với 19,1%, sau đó là xung đột vai trò với 13,9%.

### **5. Kết luận và hàm ý**

Kết quả nghiên cứu đã tìm ra các yếu tố từ sự thay đổi tổ chức ảnh hưởng tới bắt nạt tại nơi làm việc, đó là: tình trạng mất an toàn trong công việc và xung đột vai trò tại nơi làm việc. Bên cạnh đó, xung đột vai trò và tình trạng mất an toàn trong công việc là hai biến trung gian của sự thay đổi tổ chức ảnh hưởng tới bắt nạt tại nơi làm việc. Cụ thể hơn, mối quan hệ giữa thay đổi và bắt nạt được hình thành thông qua tác động bởi xung đột vai trò và tình trạng mất an toàn công việc: thay đổi tổ chức có sự liên quan chặt chẽ về xung đột vai trò và tình trạng mất an toàn công việc, từ đó có tác động mạnh mẽ đến việc gây ra bắt nạt tại nơi làm việc.

Ngoài ra, giả thuyết H1 bị bác bỏ, tức là, sự thay đổi tổ chức không trực tiếp gây ra bắt nạt, chỉ khi sự thay đổi gây ra những hậu quả tiêu cực thì mới dẫn đến tình trạng bắt nạt trong tổ chức. Điều này chỉ ra

rằng, trọng tâm giải pháp cần thực thi để giảm thiểu bắt nạt là hạn chế những kết quả tiêu cực của quá trình thay đổi, mà trong nghiên cứu này đề cập là tình trạng mất an toàn trong công việc và xung đột vai trò.

Cụ thể, để làm giảm tình trạng mất an toàn trong công việc, trước và trong quá trình thay đổi, ban lãnh đạo tổ chức phải luôn cung cấp thông tin rõ ràng cho các quản lý phòng ban, bộ phận để họ thông báo tới nhân viên trong bộ phận của mình về mục đích của quá trình thay đổi, ảnh hưởng như thế nào đến công việc hiện tại của nhân viên. Đồng thời, truyền thông để nhân viên hiểu được, quá trình thay đổi là cần thiết cho sự phát triển của tổ chức nói chung và tập thể nhân viên trong tổ chức nói riêng. Từ đó, nhân viên sẽ nắm rõ được vai trò, lợi ích đạt được sau quá trình này, đồng thời, làm tăng cảm giác an tâm về địa vị của họ, những gì tổ chức đã cam kết với họ trước đây.

Để hạn chế tình trạng xung đột vai trò diễn ra, khi tiến hành thay đổi, dù là loại thay đổi gì, tổ chức đều phải xác định rõ ràng vai trò, trách nhiệm, nhiệm vụ của mỗi bộ phận, phòng ban, rồi đến các vị trí có trong phòng ban tương ứng. Từ đó, xác định rõ ràng mỗi vị trí sẽ phải làm gì, tiến hành phân công công việc như thế nào. Mục đích là để cá nhân hiểu rõ được vị trí của họ đóng góp những kết quả tích cực gì vào mục tiêu hoạt động của tổ chức, vị trí đó khác biệt thế nào với các vị trí khác; tránh xảy ra sự xung đột về nội dung công việc cũng như kì vọng của quản lý đối với những vị trí trong tổ chức.

Như vậy, để hạn chế tình trạng bắt nạt tại nơi làm việc, người lao động và tổ chức cần phải chú ý đến những tác động tiềm ẩn của sự thay đổi tổ chức đối với hành vi bắt nạt tại nơi làm việc. Khi thực hiện thay đổi, các tổ chức nên cẩn thận xem xét các yếu tố có thể dẫn đến bắt nạt và thực hiện các bước để giảm thiểu rủi ro. Trong đó, cần đặc biệt quan tâm đến việc nâng cao nhận thức về bắt nạt tại nơi làm việc bằng cách tổ chức các buổi đào tạo, cung cấp tài liệu thông tin và tổ chức các chiến dịch nâng cao nhận thức. Ngoài ra, người lao động cũng cần tự chủ trong việc tìm hiểu, nhận biết và báo cáo các trường hợp bắt nạt, đồng thời hỗ trợ nhau để tạo ra một môi trường làm việc tích cực, từ đó giảm thiểu nguy cơ bị bắt nạt, tăng cường sự hài lòng và hiệu suất làm việc.

Việc tổ chức có những biến động, thay đổi về môi trường làm việc, chính sách, chiến lược, nhân sự... là không thể tránh khỏi trong thời kì kinh tế liên tục biến động như hiện nay. Việc có những nhận thức rõ

ràng, chính xác về thay đổi tổ chức để hạn chế những kết quả tiêu cực của nó là cần thiết đối với cả người lao động và tổ chức. Điều này sẽ giúp xây dựng môi

trường làm việc trở nên lành mạnh, văn minh, người lao động an tâm làm việc và tổ chức ngày càng phát triển hơn.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Anasori, E. (2019). *Workplace bullying, psychological distress, resilience, mindfulness, and emotional exhaustion: A moderated mediation*.
- Baillien, E., & De Witte, H. (2009). Why is Organizational Change Related to Workplace Bullying? Role Conflict and Job Insecurity as Mediators. *Economic and Industrial Democracy*, 30(3), 348-371. <https://doi.org/10.1177/0143831X09336557>
- Baillien, E., Neyens, I., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2009). A qualitative study on the development of workplace bullying: Towards a three way model. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 19(1), 1-16. <https://doi.org/10.1002/casp.977>
- Barnard, N.B. (2014). *The validation of a revised version of the job Insecurity scale in South Africa*.
- Beier, M. E., Kanfer, R., Kooij, D. T. A. M., & Truxillo, D. M. (2022). What's age got to do with it? A primer and review of the workplace aging literature. *Personnel Psychology*, 75(4), 779-804. <https://doi.org/10.1111/peps.12544>
- Carnall, C. A. (1986). Toward a Theory for the Evaluation of Organizational Change. *Human Relations*, 39(8), 745-766. <https://doi.org/10.1177/001872678603900803>
- Drucker, P. F. (1999). Knowledge-Worker Productivity: The Biggest Challenge. *California Management Review*, 41(2), 79-94. <https://doi.org/10.2307/41165987>
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & Stress*, 23(1), 24-44. <https://doi.org/10.1080/02678370902815673>
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2011). The concept of bullying at work: The European tradition. In *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in theory, research and practice*. Taylor & Francis Group: Vol. CH 1.
- Feijó, F. R., Gräf, D. D., Pearce, N., & Fassa, A. G. (2019). Risk factors for workplace bullying: a systematic review. *International journal of environmental research and public health*, 16(11), 1945.
- Francourt, P. (2022a, September 16). *Record of proceedings. 110th Session of the International Labour Conference: Record of Proceedings*. [https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/provisional-records/WCMS\\_856218/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/provisional-records/WCMS_856218/lang-en/index.htm)
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448. <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4279673>
- Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2002). *Workplace bullying and stress* (pp. 293-333). [https://doi.org/10.1016/S1479-3555\(02\)02008-5](https://doi.org/10.1016/S1479-3555(02)02008-5)
- Kanfer, R., & Ackerman, P. L. (2004). Aging, adult development, and work motivation. *Academy of management review*, 29(3), 440-458.
- Lind, K., Glasø, L., Pallesen, S., & Einarsen, S. (2009). Personality Profiles Among Targets and Nontargets of Workplace Bullying. *European Psychologist*, 14(3), 231-237. <https://doi.org/10.1027/1016-9040.14.3.231>
- McMahon, G., McCarthy, P., Sheehan, M., & Wilkie, W. (1996). *Bullying using organisational procedures*. Bullying: From Backyard to Boardroom, 54-62
- O'Neill, P. (2011). *Testing a causal model of job insecurity and job satisfaction : do dispositions matter?*
- Özer, B. (2008). Öğrenci merkezli öğretim [Student-centred teaching]. In A. Hakan (Ed.), Öğretmenlik meslek bilgisi alanındaki gelişmeler [The developments in teacher professional knowledge] (pp. 21-40). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150. <https://doi.org/10.2307/2391486>
- Siegal, M. (2000). Putting the stress back into role stress: improving the measurement of role conflict and role ambiguity. *Journal of Managerial Psychology*, 15(5), 427-435. <https://doi.org/10.1108/02683940010337176>
- Spagnoli, P., & Balducci, C. (2017). Do high workload and job insecurity predict workplace bullying after organizational change? *International Journal of Workplace Health Management*, 10(1), 2-12. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-05-2016-0038>
- Sturdy, A., & Grey, C. (2003). Beneath and Beyond Organizational Change Management: Exploring Alternatives. *Organization*, 10(4), 651-662. <https://doi.org/10.1177/13505084030104006>
- Tedeschi, J. T., & Felson, R. B. (1994). *Violence, aggression, and coercive actions*. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10160-000>
- Tú, T. H. C., & Huệ, T. T. P. (2022). Tác động của việc bắt nạt nơi làm việc đối với hành vi công dân tổ chức – nghiên cứu ở các doanh nghiệp tại TP. HCM. *Journal of Science and Technology*, 5(3), 9. <https://doi.org/10.55401/e4tr1b08>

# CÔNG TÁC CHĂM SÓC ĐỜI SỐNG NGƯỜI CÓ CÔNG TẠI XÃ CHÂN LÝ, HUYỆN LÝ NHÂN, TỈNH HÀ NAM

**TS. Phạm Hồng Trang**

Trường Đại học Lao động - Xã hội

hongtrangctxh@gmail.com

**ThS. Phạm Hồng Nhung**

Trường Đại học Lao động - Xã hội

hongtrangctxh@gmail.com

**ThS. Quyên Hồng Việt**

Trung tâm Nuôi dưỡng thương, bệnh binh nặng

và Điều dưỡng người có công tỉnh Hà Nam

vietquyen@gmail.com

**Tóm tắt:** Chăm lo mọi mặt đời sống cho người có công với cách mạng và thân nhân của họ là hoạt động có ý nghĩa hết sức quan trọng nhằm thể hiện sự biết ơn sâu sắc của Đảng, Nhà nước, Chính quyền và các tầng lớp Nhân dân. Bài viết này nghiên cứu thực trạng đời sống và công tác chăm sóc đời sống cho người có công với cách mạng tại xã Chân Lý, huyện Lý Nhân, tỉnh Hà Nam - một địa phương không xa Thủ đô nhưng có mức thu nhập trung bình còn thấp. Thực trạng chăm sóc đời sống được khảo sát trên các vấn đề: Công tác chi trả trợ cấp, chăm sóc về nhà ở, hỗ trợ phát triển kinh tế và chăm sóc sức khỏe, đời sống tinh thần. Kết quả nghiên cứu cho thấy, địa phương đã cơ bản triển khai, thực hiện đầy đủ các chính sách, chế độ với người có công song vẫn còn một số tồn tại nhất định. Đó là: Mức trợ cấp còn thấp, một số quy định về mức trợ cấp mang tính cào bằng; hỗ trợ nhà ở chưa bao phủ hết các đối tượng có nhu cầu; nguồn lực huy động từ cộng đồng còn ít; ổn định về việc làm và thu nhập của một bộ phận gia đình người có công chưa đạt được; công tác chăm sóc đời sống tinh thần còn hạn chế, một số người có công còn tư tưởng ỷ lại, chưa nỗ lực vươn lên. Thực trạng này là cơ sở để các nhà quản lý xem xét, thực hiện các giải pháp khắc phục nhằm nâng cao hiệu quả công tác chăm sóc đời sống người có công với cách mạng.

**Từ khóa:** Chăm sóc đời sống, người có công, xã Chân Lý

## PROVIDING CARE FOR THE WELL-BEING OF NATIONAL DEVOTEES IN CHAN LY COMMUNE, LY NHAN DISTRICT, HA NAM PROVINCE

**Abstract:** Providing comprehensive support revolutionary contributors and relatives of National Devotees is a crucial endeavor to demonstrate the profound appreciation of the Party, the State, the Government, and the populace. This article delves into the present condition of livelihood and welfare services for revolutionary contributors in Chan Ly commune, Ly Nhan district, Ha Nam province - an area in close proximity to the capital but with a relatively low average income. The survey conducted on life care assessed the following aspects: allowances payment, housing assistance, economic development aid, healthcare provisions, and spiritual well-being. The research findings indicate that the locality has

*essentially implemented and fully executed policies and systems for National Devotees, although there are still certain deficiencies. These include the low level of allowances, certain regulations regarding the allowances level being inadequate, inadequate coverage of housing assistance for all those in need, limited mobilization of resources from the community, failure to achieve stability in employment and income for some families of National Devotees, and insufficient attention to the spiritual well-being, some National Devotees have dependency behaviour and lack the effort to progress. This situation provides a foundation for managers to contemplate and implement corrective measures to enhance the effectiveness of caring for the lives of revolutionary contributors.*

**Keywords:** care for the well-being, National Devotees, Chan Ly commune

Mã bài báo: JHS - 162

Ngày nhận bài sửa: 15/11/2023

Ngày nhận bài: 20/10/2023

Ngày duyệt đăng: 20/12/2023

Ngày nhận phản biện: 05/11/2023

## 1. Mở đầu

Với truyền thống gắn bó, đoàn kết chống thiên tai, quân thù trong hàng ngàn năm lịch sử dựng nước và giữ nước của dân tộc ta, đạo lý “uống nước nhớ nguồn”, vinh danh, ưu đãi người có công (NCC) với đất nước, với dân tộc đã trở thành lẽ sống, là nét đẹp văn hóa tinh thần và được phát huy mạnh mẽ trong đời sống người dân Việt Nam. Ngay từ những ngày đầu chính quyền cách mạng mới được thành lập, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã khởi xướng và nêu lên quan điểm cơ bản về ưu đãi người có công với cách mạng (NCCVCM), hình thành chính sách ưu đãi thương binh, bệnh binh, gia đình liệt sĩ. “*Thương binh, bệnh binh, gia đình quân nhân, gia đình liệt sĩ là những người có công với Tổ quốc với nhân dân. Cho nên, bốn phận của chúng ta là phải biết ơn, phải thương yêu và giúp đỡ họ*”. (Minh, 2000).

NCCVCM (hay gọi tắt là NCC) là những người không phân biệt tôn giáo, tín ngưỡng, dân tộc, nam nữ, tuổi tác có những đóng góp, những cống hiến xuất sắc trong thời kỳ trước cách mạng tháng Tám năm 1945, trong các cuộc kháng chiến giải phóng dân tộc và bảo vệ tổ quốc, được các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền công nhận (Lan, 2012). Căn cứ quy định tại Pháp lệnh Ưu đãi NCCVCM hiện hành, đối tượng được hưởng chính sách ưu đãi gồm 12 đối tượng NCCVCM và thân nhân của NCCVCM. Theo thống kê của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, số lượng NCC được xác nhận trên cả nước hiện nay là trên 9,2 triệu người, trong đó có trên 1,3 triệu người có công được hưởng trợ cấp hằng tháng. Mỗi năm giải quyết chế độ trợ cấp 1 lần cho 6 đến 8 nghìn trường hợp, đưa trên 580 nghìn lượt NCC đi

điều dưỡng định kỳ (Hoan, 2021). Với sự hy sinh và công lao to lớn ấy, việc đền ơn đáp nghĩa, chăm sóc NCC và thân nhân của họ để đảm bảo họ có một đời sống đầy đủ, an toàn là tình cảm, trách nhiệm của Nhà nước và toàn thể người dân Việt Nam.

Xã Chân Lý là một xã thuần nông thuộc huyện Lý Nhân, tỉnh Hà Nam. Xã có diện tích 15,05 km<sup>2</sup> với dân số hơn 1 vạn người. Xã Chân Lý gồm 10 thôn: Cao Đường, Trẹm Khê, Trương Xá, Đồng Lư Thượng, Đồng Lư Trung, Đồng Lư Hạ, Đồng Yên, Đức Thông, Phú Lư, Vũ Điện. Người dân xã Chân Lý sống chủ yếu bằng nghề làm ruộng, ngoài ra còn có một số người làm nghề thủ công như nghề mây tre đan, nghề mộc và buôn bán nhỏ. Đời sống người dân nói chung và NCCVCM nói riêng ở xã Chân Lý theo thời gian đã được cải thiện cùng với sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, song vẫn còn nhiều khó khăn. Bài viết này nghiên cứu thực trạng đời sống và công tác chăm sóc đời sống cho NCCVCM xã Chân Lý, huyện Lý Nhân, tỉnh Hà Nam, từ đó tìm ra những hạn chế và đề xuất giải pháp nâng cao đời sống cho NCC và gia đình họ.

Đời sống là tình trạng tồn tại của con người, là toàn bộ những điều kiện sinh hoạt của con người trong xã hội. Trong bài viết này, công tác chăm sóc đời sống NCC được hiểu là các hoạt động của chính quyền và người dân hỗ trợ NCC và thân nhân về vật chất, chăm sóc sức khỏe và đời sống tinh thần.

## 2. Tổng quan nghiên cứu

Nhận thức được ý nghĩa chính trị, xã hội và nhân văn của chính sách ưu đãi người có công, đã có khá nhiều công trình, bài viết bàn luận về chủ đề này. Các bài viết mang tính chỉ đạo, định hướng trong thực

hiện chính sách ưu đãi NCC của nguyên Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội như: Nguyễn Thị Kim Ngân (2011) với bài “Tiếp tục thực hiện tốt các chính sách ưu đãi NCC, đảm bảo an sinh xã hội trong phát triển bền vững”, Phạm Thị Hải Chuyền (2014) với bài “Tăng cường và đa dạng hóa nguồn lực tài chính để thực hiện hiệu quả chính sách ưu đãi NCCVCM”. Các bài viết nhấn mạnh tầm quan trọng của nguồn lực xã hội hóa, đa dạng hóa nguồn lực nhằm phát huy tối đa sức mạnh trong công tác đền ơn đáp nghĩa.

Nghiên cứu “*Đổi mới công tác xác nhận NCCVCM ở Việt Nam*” (2013) của tác giả Nguyễn Bích Ngọc đã có những phát hiện chính về thành tựu đã đạt được trong công tác xác nhận người có công và chỉ ra những tồn tại trong hoạt động này. Từ đó, tác giả đã đề xuất một số giải pháp, khuyến nghị nhằm hoàn thiện công tác xác nhận đối tượng. Đó là: Tiếp tục rà soát hoàn thiện, sửa đổi các quy định về thủ tục quy trình xác nhận NCC; Xây dựng cẩm nang hướng dẫn kiểm tra thủ tục xác nhận NCC theo từng đối tượng; Ứng dụng công nghệ trong công tác xác nhận NCC; Mở rộng diện được xác nhận là NCCVCM trong thời kỳ xây dựng Tổ quốc. Như vậy, nghiên cứu này mới tập trung vào công tác xác nhận đối tượng NCC trên quy mô cả nước.

Nghiên cứu “*Xu hướng NCC, trợ giúp xã hội, giảm nghèo và phòng chống tệ nạn xã hội giai đoạn 2004-2014 và giai đoạn 2015-2020*” của tác giả Bùi Sỹ Tuấn và cộng sự (2014) đã cung cấp bức tranh tổng thể về hệ thống chính sách người có công nói riêng và an sinh xã hội nói chung, phân tích thực trạng thực hiện các chính sách này và dự báo xu hướng trong giai đoạn tiếp theo. Đối với chính sách người có công, các tác giả kiến nghị cần tiếp tục thực hiện tốt công tác chăm lo đời sống vật chất và tinh thần đối với người có công. Tiếp tục hoàn thiện chính sách, mở rộng diện thụ hưởng và giải quyết cơ bản những trường hợp còn tồn đọng. Các kết quả mà nhóm nghiên cứu đưa ra mang tính đề xuất, gợi mở, chưa chi rõ cần làm gì để đạt được những mong muốn đó.

Một số đề tài khóa luận tốt nghiệp và luận văn đã nghiên cứu về chủ đề này. Luận văn của Nguyễn Thị Huyền Trang (2014) “*Pháp luật ưu đãi người có công*

*và thực tiễn tại tỉnh Nghệ An*” chủ yếu mô tả thực trạng triển khai chính sách ưu đãi tại địa phương, chỉ ra những vướng mắc trong việc thực hiện những chế độ cụ thể như sức khỏe, đời sống. Luận văn của Nguyễn Văn Vân (2015) “*Thực hiện chính sách người có công với cách mạng từ thực tiễn huyện Hòa Vang, thành phố Đà Nẵng*” mô tả tình hình thực hiện chính sách ưu đãi ở địa phương, chủ yếu đề cập đến các chế độ trợ cấp và sự tham gia của chính quyền địa phương trong công tác này. Đỗ Huyền Trang (2017) với đề tài “*Hoạt động chăm sóc sức khỏe người có công với Cách mạng tại phường Tiên An, thành phố Bắc Ninh, tỉnh Bắc Ninh*” tập trung tìm hiểu thực trạng hoạt động chăm sóc sức khỏe cho người có công ở địa phương, phát hiện một số hạn chế trong công tác này và đề xuất giải pháp khắc phục. Nghiên cứu này phân tích thực trạng đời sống NCC và đề xuất những giải pháp trên các lĩnh vực: Trợ cấp, nhà ở, chăm sóc sức khỏe, tinh thần... do đó mang tính toàn diện hơn và gắn với thực tiễn địa phương.

### **3. Cơ sở pháp lý của công tác chăm sóc đời sống người có công**

Vấn đề ưu đãi NCC và thân nhân NCCVCM đã trở thành nguyên tắc Hiến định và được ghi nhận trang trọng ở Chương V, Điều 67 của Hiến pháp năm 1992: “*Thương binh, bệnh binh, gia đình liệt sĩ được hưởng các chính sách ưu đãi của Nhà nước. Thương binh được tạo điều kiện phục hồi chức năng lao động, có việc làm phù hợp với sức khỏe và đời sống ổn định. Những người và gia đình có công với nước được khen thưởng, chăm sóc*”. Nguyên tắc này đã được thể chế trong Pháp lệnh đầu tiên về ưu đãi người hoạt động cách mạng, liệt sĩ và gia đình liệt sĩ, thương binh, bệnh binh, người hoạt động kháng chiến, người có công giúp đỡ cách mạng do Ủy ban Thường vụ Quốc hội ban hành ngày 29/8/1994: Pháp lệnh số 36-L/CTN. Đây là một bước tiến dài trong việc pháp điển hóa pháp luật ưu đãi NCCVCM, là sự kế thừa, chọn lọc và phát triển những bài học của nửa thế kỷ qua với một hệ thống hàng nghìn các quy định trong lĩnh vực này.

Kể từ khi ban hành Pháp lệnh Ưu đãi NCCVCM lần thứ nhất đến nay, Nhà nước đã có nhiều văn bản điều chỉnh về xác nhận đối tượng và mức trợ cấp ưu đãi nhằm hoàn thiện chính sách và chăm sóc

ngày càng tốt hơn đời sống vật chất, tinh thần của NCCVCM. Một số văn bản chính bao gồm:

Pháp lệnh Ưu đãi người có công với cách mạng của Ủy ban Thường vụ Quốc hội số 26/2005/PL-UBTVQH11 ngày 29 tháng 6 năm 2005

Pháp lệnh 35/2007/PL-UBTVQH11 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội ban hành ngày 21/06/2007 sửa đổi, bổ sung một số điều của Pháp lệnh Ưu đãi NCCVCM số 26/2005. Cụ thể, Pháp lệnh 35/2007 thay đổi về chế độ ưu đãi đối với người hoạt động cách mạng trước ngày 01/01/1945 (Cán bộ lão thành cách mạng), người hoạt động cách mạng từ ngày 01 tháng 01 năm 1945 đến trước Tổng khởi nghĩa 19 tháng Tám năm 1945 (Cán bộ tiền khởi nghĩa) và chế độ với con đẻ của hai đối tượng này.

Pháp lệnh số 04/2012/UBTVQH13 Ủy ban Thường vụ Quốc hội ngày 16/7/2012 sửa đổi, bổ sung một số điều Pháp lệnh Ưu đãi người có công với cách mạng số 35/2007. Để khắc phục những hạn chế của Pháp lệnh 35, Pháp lệnh 04 chú trọng mở rộng đối tượng được xác nhận là liệt sĩ, thương binh, bệnh binh; đồng thời giới hạn cụ thể khoảng thời gian xác nhận người hoạt động kháng chiến bị nhiễm chất độc hóa học.

Tiếp nối các văn bản quy định của Nhà nước để thực hiện chính sách ưu đãi đối với NCC, hiện nay các văn bản pháp quy, chính sách đang được thực thi trên cả nước gồm:

Pháp lệnh số 02/2020/UBTVQH14 ngày 09/12/2020 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội về Ưu đãi người có công với cách mạng. Pháp lệnh này quy định về phạm vi, đối tượng, điều kiện, tiêu chuẩn, các chế độ ưu đãi đối với người có công với cách mạng và thân nhân của NCCVCM; công trình ghi công liệt sĩ, mộ liệt sĩ; nguồn lực thực hiện; quản lý nhà nước; trách nhiệm của cơ quan, tổ chức và cá nhân có liên quan trong việc thực hiện chính sách, chế độ ưu đãi NCCVCM và thân nhân, của người có công với cách mạng. Đối tượng áp dụng của Pháp lệnh gồm 12 đối tượng là NCC và thân nhân của họ. Pháp lệnh này có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 7 năm 2021.

Để triển khai xác nhận đối tượng và các nội dung khác của Pháp lệnh 02/2020, ngày 30/12/2021 Chính phủ đã ban hành Nghị định số 131/2021/NĐ-CP quy định chi tiết biện pháp thi hành Pháp

lệnh ưu đãi NCCVCM.

Về chế độ trợ cấp, phụ cấp, Chính phủ ban hành Nghị định số 55/2023/NĐ-CP ngày 21/7/2023 quy định mức hưởng trợ cấp, phụ cấp và các chế độ ưu đãi NCCVCM. Theo Nghị định mới này, từ ngày 01/7/2023 mức chuẩn trợ cấp ưu đãi NCCVCM là 2.055.000 đồng.

Các văn bản, chính sách của Nhà nước đã thực sự đi vào đời sống, từ đó tạo điều kiện chăm sóc ngày càng tốt hơn đời sống vật chất, tinh thần cho các gia đình thương binh, liệt sĩ, NCC.

#### **4. Phương pháp nghiên cứu**

Nghiên cứu này sử dụng các phương pháp: Phân tích tài liệu, thống kê, điều tra bằng bảng hỏi. Các tài liệu được phân tích gồm hệ thống văn bản pháp lý của Nhà nước và tỉnh Hà Nam liên quan đến NCC, báo cáo của UBND xã về thực hiện công tác chính sách. Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi được lấy mẫu ngẫu nhiên với 120 NCCVCM đang sinh sống tại xã Chân Lý, huyện Lý Nhân, tỉnh Hà Nam.

Phương pháp phỏng vấn sâu được tiến hành với 5 cán bộ quản lý, làm việc liên quan đến chăm sóc đời sống NCCVCM của xã Chân Lý gồm: T.T.N.L - cán bộ lao động - thương binh và xã hội, T.Q.M - Bí thư Đoàn thanh niên CSHCM, T.K.Đ - Hội nông dân, Đ.T.N - Hội Phụ nữ, T.C.H - Hội Cựu chiến binh xã. Ngoài ra, trong quá trình thu thập bảng hỏi, nhóm nghiên cứu đã trao đổi thêm với một số NCCVCM để làm rõ thêm nhận định.

Phạm vi nghiên cứu được giới hạn trong tìm hiểu thực trạng đời sống NCC trên địa bàn xã Chân Lý, huyện Lý Nhân, tỉnh Hà Nam với các đặc điểm về: Quy mô đối tượng, nhà ở, việc làm, sức khỏe và đời sống tinh thần. Thực trạng công tác chăm sóc đời sống NCC được khảo sát trên các nội dung: Thực hiện chế độ trợ cấp, phụ cấp; chăm sóc về nhà ở; hỗ trợ phát triển kinh tế; chăm sóc sức khỏe và tinh thần NCCVCM.

#### **5. Kết quả nghiên cứu**

##### **5.1. Quy mô, đặc điểm người có công của xã Chân Lý, huyện Lý Nhân, tỉnh Hà Nam**

###### **5.1.1. Quy mô người có công xã Chân Lý**

Tính đến tháng 12 năm 2023, xã Chân Lý đang quản lý và thực hiện các chế độ chính sách cho 567 đối tượng là NCCVCM. Quy mô người có công của xã được thể hiện ở bảng sau:



**Bảng 1.** Quy mô, cơ cấu người có công với cách mạng xã Chân Lý

STT	Đối tượng	Số lượng (Người)	Cơ cấu (%)
1	Cán bộ lão thành cách mạng	0	0
2	Cán bộ tiền khởi nghĩa	0	0
3	Thương binh, người hưởng chính sách như thương binh, trong đó:	<b>106</b>	<b>18,7</b>
	Thương binh mất sức lao động từ 81% trở lên	4	
	Thương binh mất sức lao động 61% - 80%	5	
	Thương binh mất sức lao động 41% - 60%	25	
4	Thương binh mất sức lao động 21% - 40%	72	
	Bệnh binh, gồm:	<b>112</b>	<b>19,8</b>
	Bệnh binh mất sức lao động 61% - 80%	90	
4	Bệnh binh mất sức lao động 41% - 60%	22	
	5	Người hoạt động kháng chiến bị nhiễm chất độc hóa học	0
6	Mẹ Việt Nam anh hùng	<b>29</b>	<b>5,1</b>
7	Anh hùng lực lượng vũ trang nhân dân, anh hùng lao động	0	0
8	Thân nhân Liệt sĩ	<b>320</b>	<b>56,4</b>
	Thân nhân hưởng trợ cấp hàng tháng	95	
	Thân nhân hưởng trợ cấp thờ cúng	225	
9	Người bị địch bắt, tù đày	0	0
10	Người có công giúp đỡ Cách mạng	0	0
	Tổng cộng	567	100

Nguồn: Báo cáo tổng hợp đối tượng người có công xã Chân Lý, 2023

Qua bảng số liệu trên cho thấy, đối tượng người có công xã Chân Lý chiếm tỷ lệ cao nhất hiện nay lần lượt là: Thân nhân liệt sĩ (56,4%), bệnh binh (19,8%) và thương binh, người hưởng chính sách như thương binh (18,7%). Điều này chứng tỏ sự cống hiến, hy sinh của nhân dân trên địa bàn xã trong thời kỳ kháng chiến trước đây là rất lớn, nhiều gia đình là gia đình có công với đất nước. Toàn xã có 29 bà mẹ Việt Nam anh hùng (chiếm 5,1%) và các đối tượng người có công khác là những đối tượng luôn dành được sự quan tâm đặc biệt của toàn thể chính quyền và nhân dân địa phương.

#### 5.1.2. Đặc điểm về nhà ở của người có công

Theo như sự quan sát và kết quả phỏng vấn 120 đối tượng là NCC trên địa bàn xã Chân Lý, nhìn chung NCC và gia đình họ có cuộc sống bình thường, đa số có mức sống bằng hoặc cao hơn mức sống của người dân địa phương. Các hộ gia đình NCCVCM trên địa bàn xã đều có phương tiện đi lại như xe đạp, xe máy, có ti vi, quạt, một số gia đình có máy điều hòa nhiệt độ và máy phục vụ sản xuất nông nghiệp.

Hầu hết các đối tượng NCC trên địa bàn xã đều có gia đình và sống cùng với gia đình, đã có nhà xây, mái ngói kiên cố, điều kiện sinh hoạt nhìn chung đã đảm bảo cho cuộc sống. Trong tổng số người được

khảo sát, có 116/120 người sở hữu nhà riêng (chiếm 96,7%), chỉ có 04 người đang sống trong nhà tình nghĩa, nhà được tặng (chiếm 3,3%).

Về tình trạng nhà ở, có 86/120 người trả lời rằng loại nhà của gia đình họ là kiên cố (nhà mái bằng, nhà tầng) chiếm 71,7%, có 34 người đang sở hữu nhà bán kiên cố (nhà mái ngói) chiếm 28,3%, không có hộ gia đình NCC nào phải sống trong nhà tạm (nhà mái tôn, nhà xuống cấp không đảm bảo khi mưa, nắng). Như vậy, kết quả điều tra cho thấy hầu hết NCCVCM của xã Chân Lý đã có nhà ở đảm bảo an toàn, thuận tiện trong sinh hoạt.

#### 5.1.3. Đặc điểm về việc làm

Để có được một công việc ổn định có thu nhập cần rất nhiều yếu tố: Trình độ học vấn, kinh nghiệm thực tế, trình độ tay nghề, độ tuổi phù hợp... Đối với NCCVCM những yếu tố nêu trên dường như là những yêu cầu bất lợi với họ bởi trải qua thời gian đấu tranh vì sự nghiệp giải phóng dân tộc, thống nhất nước nhà, sức khỏe của người có công đa phần bị sa sút. Thời gian dành cho học tập lúc trẻ không có nên khi đất nước thống nhất, chỉ một số ít người có công có cơ hội học để nâng cao trình độ chuyên môn nhưng phần đông vì hoàn cảnh gia đình khó khăn và sức khỏe yếu nên việc đi học với họ là một ước mơ rất xa vời. Vì vậy, vấn đề việc làm cho người có công là vấn đề cấp thiết.

**Bảng 2.** Tình trạng việc làm của người có công với cách mạng

Việc làm của NCCVCM	Số lượng (người)	Tỉ lệ (%)
Có việc làm thường xuyên	21	17,5
Việc làm thời vụ	73	60,8
Không có việc làm	26	21,7
Tổng	120	100

Nguồn: Tổng hợp từ khảo sát, nghiên cứu 2023

Theo như số liệu trong bảng tổng hợp trên ta thấy có 21/120 NCCVCM được hỏi chiếm 17,5% có việc làm thường xuyên. Việc làm thường xuyên ở đây có nghĩa là những việc làm tạo ra thu nhập, ổn định có tính bền vững cho bản thân và gia đình. Có 26/120 NCC chiếm 21,7% có ý kiến là họ không có việc làm. Chia sẻ về vấn đề này, chị T.T.N.L, cán bộ lao động - thương binh và xã hội xã nhận định: “Nguyên nhân dẫn đến tình trạng người có công với cách mạng không có việc làm là do họ không có tay nghề, không có bằng cấp, tuổi cao. Các doanh nghiệp, cơ quan không muốn tuyển lao động là NCCVCM vì họ lo ngại về tình trạng sức khỏe, tay nghề, trình độ chuyên môn...”. Có 73/120 người (chiếm 60,8%) trả lời có việc làm mang tính chất theo thời vụ. Việc làm thời vụ ở đây được hiểu có nghĩa là những công việc mang tính chất diễn ra trong khoảng thời gian ngắn, thu nhập ít và không cố định như: làm thuê theo theo các công trình xây dựng, làm gạch, sửa xe, cắt tóc, cấy thuê, gặt thuê, lao động chân tay khác. Không có việc làm hay việc làm không ổn định sẽ ảnh hưởng phần nào đến thu nhập và chất lượng cuộc sống của NCCVCM và gia đình họ. Bởi vì, nhiều NCC trên địa bàn xã Chân Lý có nguồn thu nhập chính từ khoản trợ cấp ưu đãi hàng tháng của nhà nước, căn cứ vào tỷ lệ mất sức lao động do thương tật, bệnh tật và số người con là liệt sĩ trong gia đình. Khoản trợ cấp này như quy định hiện hành đã đáp ứng được nhu cầu tối thiểu của NCC song để cuộc sống đầy đủ hơn vẫn cần tìm thêm các nguồn tạo thu nhập khác. Qua điều tra phỏng vấn trực tiếp NCC trên địa bàn xã thì hầu như số gia đình NCCVCM là

nam có thu nhập cao hơn NCCVCM là nữ vì hầu hết NCCVCM là nữ trên địa bàn đều là thân nhân liệt sĩ đã cao tuổi nên không có khả năng lao động để có thêm thu nhập.

#### 5.1.4. Đặc điểm về sức khỏe và đời sống tinh thần

Do đặc thù về cơ cấu người có công của xã Chân Lý, đối tượng khảo sát chủ yếu là thương binh, bệnh binh (vì các đối tượng khác không có) với mức độ thương tật, bệnh tật phần đông ở hạng 2 và hạng 3 (mất sức lao động từ 41% đến 80%). Mặc dù chỉ có vài thương bệnh binh được xếp hạng nặng, nhiều người có công được giám định ở hạng nhẹ hơn nhưng do tuổi cao nên sức khỏe bị giảm sút, nhiều người mắc bệnh mãn tính, hay ốm vặt, thi thoảng phải thăm khám tại bệnh viện và khả năng lao động sản xuất có suy giảm.

Trong nghiên cứu này quy ước:

- Tình trạng sức khỏe “tốt”: đối tượng không có bệnh mãn tính, đủ sức khỏe để lao động, sản xuất, không thường xuyên đau ốm vặt.

- “Trung bình”: đối tượng có thể có bệnh mãn tính nhưng không ảnh hưởng lớn đến sức khỏe, đủ sức khỏe lao động, sản xuất

- “Trung bình yếu”: tuy không có bệnh ảnh hưởng nghiêm trọng đến sức khỏe nhưng hay đau ốm vặt, khả năng lao động sản xuất có suy giảm.

- “Yếu”: tình trạng đau ốm thường xuyên, có bệnh mãn tính hay tái phát, không đủ khả năng lao động sản xuất, tình thoảng phải thăm khám tại bệnh viện.

Với quy ước trên, kết quả khảo sát cho thấy, tình trạng sức khỏe của NCC tại địa phương chủ yếu là trung bình chiếm tỷ lệ cao nhất 51,7%, tỷ lệ này tập trung chủ yếu ở các đối tượng thương bệnh binh có tỷ lệ mất sức lao động từ 21% - 40% và thân nhân liệt sĩ. Tình trạng sức khỏe tốt chiếm tỷ lệ 13,3%, sức khỏe trung bình yếu là 24,2% và còn lại là sức khỏe yếu chiếm tỷ lệ thấp nhất là 10,8%. Những người thuộc nhóm sức khỏe yếu hầu hết là Bà mẹ Việt Nam anh hùng, thương bệnh binh hạng 1 và thân nhân liệt sĩ đã tuổi cao. Họ không thể tham gia vào hoạt động sản xuất, các hoạt động sinh hoạt hàng ngày cần có sự giúp đỡ từ người thân trong gia đình.

**Bảng 3.** Tình trạng sức khỏe của người có công ở xã Chân Lý

	Tốt	Trung bình	Trung bình yếu	Yếu	Tổng
Số người có công	16	62	29	13	120
Tỷ lệ %	13,3	51,7	24,2	10,8	100%

Nguồn: Tổng hợp từ khảo sát của tác giả 2023

Tình trạng sức khỏe không tốt của NCC bao gồm cả nguyên nhân chủ quan và/hoặc khách quan. Ông T.C.H - Hội Cựu chiến binh xã cho biết: “*Hầu hết di chứng chiến tranh như chất độc hóa học, mảnh đạn, các bệnh mắc phải trong thời chiến tranh như sốt rét, rung nhĩ, tâm thần... là nguyên nhân chính dẫn đến tình trạng suy giảm sức khỏe của NCC xã Đạo Lý. Sãn sức nên yếu, khi thời tiết thay đổi họ dễ mắc bệnh. Ngoài ra một số ít NCC thiếu sự chăm sóc đầy đủ của gia đình, ăn uống tằn tiện cũng dẫn đến sức khỏe suy giảm*”. Trong các yếu tố sức khỏe của con người, sức khỏe tinh thần có vai trò quan trọng. Một khi tinh thần không thoải mái luôn lo âu phiền muộn sẽ làm cho sức khỏe giảm sút và tình trạng bệnh tật trở nên trầm trọng hơn. Do sự từng trải, tuổi cao nên người có công với cách mạng khó có thể tiếp nhận cái mới. Vì vậy, khi sống cùng con cháu họ khó hòa hợp, không hài lòng nên thường có cảm giác hụt hẫng, cô đơn. Hơn nữa NCC đa số tuổi đã cao, đi lại khó khăn và sức khỏe giảm sút nên quan hệ xã hội của họ bị thu hẹp đáng kể. Họ gặp khó khăn trong việc duy trì các mối quan hệ với bạn bè, đồng nghiệp, bà con hàng xóm, người thân cũng như khả năng tham gia vào các tổ chức xã hội và các hoạt động xã hội thấp.

## 5.2. Thực trạng chăm sóc đời sống người có công với cách mạng

### 5.2.1. Thực trạng công tác chi trả trợ cấp, phụ cấp cho người có công với cách mạng

Trợ cấp hàng tháng đã góp phần không nhỏ trong việc tạo điều kiện giúp đỡ NCC vượt qua khó khăn, ổn định về đời sống vật chất, là động lực giúp họ vươn lên trong lao động sản xuất. Tại thời điểm khảo sát, chính quyền xã Chân Lý đang thực hiện chi trả trợ cấp hàng tháng cho 567 đối tượng là NCC và thân nhân theo Nghị định số 55/2023/NĐ-CP với mức chuẩn để xác định các mức trợ cấp, phụ cấp ưu đãi là 2.055.000 đồng. Ngoài các khoản trợ cấp, phụ cấp hàng tháng, NCCVCM còn được hưởng chế độ ưu đãi khi tham gia giao thông, khám chữa bệnh.

Nguồn ngân sách chủ yếu để chi trả cho các đối tượng NCC là do Nhà nước cấp. Hàng tháng cán bộ lập danh sách đối tượng mới được xác nhận, đối tượng hết tuổi trợ cấp, đối tượng thay đổi chỗ ở do di chuyển đến hoặc đi, giảm do chết hoặc bị tước danh hiệu để gửi lên huyện Lý Nhân, sau đó huyện tổng hợp báo cáo lên Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Hà Nam để có sự điều chỉnh kịp thời vào tháng sau cũng như có căn cứ để chuyển kinh phí cho phòng.

Theo kết quả khảo sát bằng phiếu hỏi đối với 120 NCCVCM trên địa bàn thì 100% đều nhận được trợ cấp ưu đãi hàng tháng và nhờ khoản trợ cấp đó họ có thể trang trải một phần cho sinh hoạt hàng ngày của mình để cuộc sống của họ và gia đình đỡ khó khăn vất vả hơn.

Nhằm góp phần cải thiện và nâng cao chất lượng cuộc sống cho NCCVCM và thân nhân của họ, Nhà nước đã nhiều lần điều chỉnh mức trợ cấp ưu đãi hàng tháng. Tuy nhiên, với điều kiện kinh tế xã hội của đất nước và địa phương hiện tại thì mức trợ cấp đó vẫn còn thấp khi mà giá cả thị trường leo thang, nhiều vấn đề phát sinh trong cuộc sống khiến không chỉ người dân nói chung mà NCCVCM và gia đình họ nói riêng đều ảnh hưởng đến chất lượng cuộc sống. Vì vậy, mức độ hài lòng của NCCVCM đối với mức trợ cấp ưu đãi của Nhà nước vẫn chưa thực sự cao.

**Bảng 4.** Mức độ hài lòng của người có công với cách mạng đối với mức trợ cấp

Mức độ hài lòng	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Rất hài lòng	7	5,83
Hài lòng	16	13,33
Bình thường	81	67,50
Ít hài lòng	10	8,34
Không hài lòng	6	5,00
Tổng	120	100,0

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả khảo sát, nghiên cứu 2023

Qua bảng khảo sát trên ta nhận thấy có 23/120 NCC được hỏi, chiếm 19,16% khẳng định rất hài lòng và hài lòng với mức trợ cấp hiện tại của mình. Chia sẻ của thương binh L.V.Q: “*Với mức trợ cấp ưu đãi hàng tháng bác nhận được là xấp xỉ 3 triệu đồng/tháng bác cũng đã cảm thấy hài lòng vì những gì bác nhận được nó có thể đã xứng đáng với những cống hiến của bác cho nước nhà. Mặc dù mức trợ cấp đó không thể đủ để chi trả sinh hoạt hàng tháng nhưng nó cũng đã thể hiện sự quan tâm của Đảng và Nhà nước đối với những người có công với cách mạng như bác*”. (Thương binh L.V.Q, 62 tuổi, MSLĐ 47%)

Có 81/120 NCCVCM chiếm 67,5% người được hỏi cho rằng mức độ hài lòng của họ đối với mức trợ cấp ưu đãi hàng tháng là bình thường, có nghĩa là mức trợ cấp ưu đãi hàng tháng mà NCC đang hưởng không phải là quá cao song cũng không thấp, tuy chưa đảm bảo được cuộc sống của gia đình một cách đầy đủ nhưng đã phù hợp với những gì họ đã

hy sinh, công hiến cho đất nước. Mức độ không hài lòng là 6/120 NCC chiếm 5,0% cho rằng họ chưa hài lòng với mức trợ cấp hiện tại của Nhà nước. Hầu hết những người không hài lòng tập trung chủ yếu là thương binh bình nặng, thân nhân liệt sĩ neo đơn, gia đình có nhiều thân nhân là liệt sĩ, những gia đình NCC có hoàn cảnh nghèo, không có thu nhập nào khác ngoài trợ cấp. Nói thêm về thực trạng này, chị T.T.N.L - cán bộ lao động - thương binh và xã hội xã Chân Lý cho biết: “... Về ủy quyền thờ cúng liệt sĩ, ký giấy xác nhận để xét phong tặng Bà mẹ Việt Nam anh hùng, có một số trường hợp là anh em trong gia đình nhưng vì lý do nào đó không chịu xác nhận gây khó khăn cho công tác hoàn thiện hồ sơ. Ngoài ra, mức trợ cấp tuất cho thân nhân của 4 liệt sĩ trở lên cũng bằng gia đình có 3 liệt sĩ khiến không ít gia đình cảm thấy chưa thỏa đáng”.

Ngoài chế độ người có công được hưởng hàng năm vào dịp 27/7 và ngày Tết cổ truyền, NCC được các tổ chức, cá nhân, doanh nghiệp thăm, khám bệnh, tặng thuốc miễn phí, tặng quà tri ân.

#### 5.2.2. Thực trạng chăm sóc về nhà ở

Chính sách chăm lo về nhà ở là một trong những chủ trương lớn mà hàng năm xã Chân Lý không ngừng ra sức huy động cộng đồng xã hội đóng góp để xây dựng nhà tình nghĩa cho các gia đình chính sách còn khó khăn về nhà ở. Với mục tiêu hỗ trợ thương binh, bệnh binh, gia đình liệt sĩ và người có công với cách mạng làm hoặc sửa chữa nhà ở, phần đầu xóa nhà dột nát, nhà “ổ chuột” cho các gia đình chính sách. Chủ thể tham gia phát động, đóng góp và thực hiện xây nhà, sửa nhà cho gia đình NCC ở địa phương gồm: Ban chỉ huy quân sự huyện Lý Nhân, UBND xã Chân Lý, Hội Cựu chiến binh, Ban công tác mặt trận, Đoàn TNCS Hồ Chí Minh, các doanh nghiệp, người dân trên địa bàn huyện Lý Nhân. Tuy nhiên, kết quả khảo sát cho thấy sự tham gia của các ban ngành đoàn thể, doanh nghiệp, đơn vị trong quá trình xây dựng nhà tình nghĩa cho NCCVCM còn hạn chế. Theo đánh giá của cán bộ lao động - thương binh và xã hội T.T.N.L thì: “Nguồn kinh phí chủ yếu để xây mới và sửa chữa nhà ở cho gia đình chính sách của xã chủ yếu lấy từ ngân sách nhà nước, sự đóng góp của Ban chỉ huy quân sự huyện Lý Nhân, tiếp đó là từ sự đóng góp của nhân dân thông qua quỹ Đền ơn đáp nghĩa... doanh nghiệp chỉ chiếm khoảng 10%”.

Theo tìm hiểu thực tế, các hình thức hỗ trợ, giúp đỡ xây dựng sửa chữa nhà tình nghĩa cho NCCVCM của cộng đồng khá đa dạng, chủ yếu là đóng góp ngày

công lao động, hỗ trợ tiền, tiếp đến là hình thức hỗ trợ bằng nguyên vật liệu và hỗ trợ vật dụng sinh hoạt trong gia đình. Như vậy, công tác huy động nguồn lực xã hội trong việc xây dựng, sửa chữa nhà tình nghĩa đối với NCCVCM và gia đình NCC đã huy động được sự tham gia của mọi tầng lớp nhân dân với những hình thức đóng góp, hỗ trợ, giúp đỡ thiết thực. Tuy mức độ và hình thức giúp đỡ của các tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp, cá nhân trên địa bàn còn hạn chế nhưng đã phần nào góp phần cùng nhà nước chăm lo tốt hơn đời sống của NCC và gia đình họ. Ở xã Chân Lý, huyện Lý Nhân, những đối tượng được xây nhà mới, sửa nhà ngoài kinh phí nhà nước cấp và hỗ trợ từ các đoàn thể, cộng đồng còn được các tổ chức tặng chăn, gối, quạt điện và một số vật dụng sinh hoạt khi khánh thành nhà. Trong vòng 5 năm, từ năm 2019 đến nay, toàn xã Chân Lý đã có 5 ngôi nhà tình nghĩa được trao tặng, hàng chục gia đình chính sách được hỗ trợ sửa chữa nhà ở.

Để chương trình xây dựng nhà tình nghĩa đảm bảo được tính hiệu quả đồng thời để tấm lòng nhân ái của mỗi cá nhân, đơn vị, tổ chức, đoàn thể được đến đúng địa chỉ, đúng đối tượng NCCVCM và gia đình của họ cần đưa ra những tiêu chí về cách thức thực hiện và đối tượng được hưởng. Bên cạnh các tiêu chí chung của Nhà nước về đối tượng được tặng nhà tình nghĩa, địa phương còn đưa ra các tiêu chí làm căn cứ, tùy theo điều kiện hoàn cảnh cụ thể của địa phương mà đưa ra các tiêu chí để NCCVCM được tặng nhà tình nghĩa tránh tình trạng so bì và sai đối tượng được nhận. Qua phỏng vấn sâu với cán bộ xã Chân Lý cho thấy các tiêu chí để tặng nhà tình nghĩa cho NCCVCM tại địa phương gồm:

- Lựa chọn đúng đối tượng: Đối tượng tặng nhà tình nghĩa là NCCVCM nhưng không phải nhất thiết là những người có thương tật, bệnh tật nặng hoặc có công lao đặc biệt mà đó là những gia đình NCCVCM đang thực sự gặp khó khăn về vấn đề nhà ở nhưng do điều kiện kinh tế khó khăn họ không thể tự mình xây dựng được nhà kiên cố để ở hoặc nhà đang xuống cấp, dột nát. Khi đối tượng được lựa chọn đúng đối tượng hỗ trợ để xây dựng nhà tình nghĩa sẽ huy động được sự tham gia ủng hộ nhiệt tình của nhân dân.

- Xét duyệt chặt chẽ: Quá trình bình xét thẩm định làm nhà tình nghĩa từ thôn, xóm, đến cấp xã, cơ quan chính sách xác định đối tượng ưu tiên theo thứ tự cụ thể gồm: Bà mẹ Việt Nam anh hùng, con đẻ liệt sĩ, thương binh nặng, bệnh binh... Trên cơ sở số lượng

và nhu cầu xây nhà tình nghĩa của đối tượng chính sách, người có công trên địa bàn để huy động nguồn kinh phí xây dựng nhà tình nghĩa.

Khi lấy ý kiến NCCVCM về hoạt động tặng nhà tình nghĩa, hỗ trợ sửa chữa nhà ở cho NCC ở địa phương, kết quả thu được như sau:

**Bảng 5.** Mức độ đồng tình của người có công về hoạt động hỗ trợ nhà ở cho người có công với cách mạng ở xã Chân Lý

Nhà tình nghĩa	Không đồng ý	Ít đồng tình	Bình thường	Khá đồng tình	Hoàn toàn đồng ý	Tổng %
Tặng đúng đối tượng	0	3,1	25,6	45	26,3	100
Đã bao phủ hết các đối tượng	23,2	20,8	41,7	14,3	0	100
Có giá trị đối với đời sống gia đình	0	0	19,1	47,4	33,5	100

Nguồn: Số liệu điều tra, khảo sát năm 2023

Với tiêu chí tặng đúng đối tượng, đa phần ý kiến trả lời đều đồng tình (26,3% hoàn toàn đồng ý và 45% khá đồng tình). Tuy nhiên, vẫn còn 3,1% ý kiến ít đồng tình rằng nhà tình nghĩa đã được hỗ trợ đúng đối tượng mặc dù không có ý kiến nào là không đồng ý. Tìm hiểu về độ bao phủ của chính sách cho thấy, đây vẫn là một hạn chế cần cải thiện trong những năm tiếp theo. Chỉ có 14,3% NCC trả lời phỏng vấn khá đồng tình với nhận định chính sách hỗ trợ nhà ở đã bao phủ hết các đối tượng. Có tới 23,2% ý kiến không đồng ý và 20,8% ý kiến ít đồng tình, nghĩa là độ bao phủ của chính sách hỗ trợ nhà ở cho NCC còn rất hạn chế. Đây là điều dễ hiểu bởi ngân sách dành cho hoạt động này có hạn và tiêu chí để xét được tặng hay hỗ trợ sửa chữa nhà ở khá chặt chẽ, không phải gia đình NCC nào cũng đủ điều kiện được hưởng chính sách này. Khi đánh giá về ý nghĩa hay giá trị thực tế của hoạt động hỗ trợ nhà ở đối với đời sống của NCC, hầu hết ý kiến đều công nhận đây là việc làm ý nghĩa, có tác động lớn đến cả gia đình: 47,4% ý kiến khá đồng tình và 33,5% NCC nhận định hoàn toàn đồng ý.

### 5.2.3. Hỗ trợ phát triển kinh tế gia đình người có công

Hiện nay, số tiền trợ cấp hàng tháng của Nhà nước đối với NCC và thân nhân chỉ đủ để đáp ứng những nhu cầu cơ bản, chi tiêu trong điều kiện sinh hoạt bình thường. Khi gặp những vấn đề bất thường như: Dịch bệnh, tại nạn giao thông hay thiên tai hoặc cần giải

quyết những vấn đề lớn khác như nhà ở, việc làm, học tập thì rất cần sự giúp đỡ. Bởi vậy, phát triển kinh tế, tạo việc làm có ý nghĩa quan trọng giúp NCCVCM phát huy khả năng của bản thân tự lực vươn lên hoàn cảnh khó khăn của chính mình để có cuộc sống tốt đẹp hơn. Xã Chân Lý đã đưa ra nhiều hình thức hỗ trợ thiết thực như: Mở các lớp tập huấn hướng dẫn kỹ thuật trong trồng trọt, chăn nuôi; có chính sách miễn giảm thuế; cho vay vốn đầu tư phát triển kinh tế với lãi suất thấp hoặc không lãi suất; ưu tiên thân nhân chủ yếu của NCCVCM được học nghề, đào tạo việc làm; khuyến khích các doanh nghiệp trên địa bàn tuyển dụng NCC hoặc thân nhân. NCC được vay vốn thông qua hình thức tín chấp của hội đoàn thể từ nguồn vốn vay Ngân hàng chính sách xã hội xã. Thường xuyên thông tin, tuyên truyền tuyển dụng lao động cho các đối tượng bộ đội xuất ngũ tại các thời gian sàn giao dịch việc làm xã. Thực hiện miễn giảm thuế đất phi nông nghiệp hàng năm và thuế sử dụng đất theo quy định.

Trong sản xuất nông nghiệp, ngoài việc triển khai nhiều giải pháp hỗ trợ người dân nói chung và gia đình NCCVCM nói riêng, cán bộ dự án đã hướng dẫn bà con chủ động xuống giống đúng thời vụ, tổ chức diệt trừ sâu bệnh và đưa cơ giới hóa vào sản xuất. Khi được hỏi về tác động của chính sách phát triển kinh tế của xã đến đời sống NCCVCM, nhóm nghiên cứu thu được kết quả như sau:

**Bảng 6.** Mức độ cải thiện kinh tế của gia đình người có công với cách mạng khi được hỗ trợ

Chương trình	Không cải thiện	Ít cải thiện	Trung bình	Khá cải thiện	Rất cải thiện	Tổng %
Vay vốn ưu đãi, miễn giảm thuế	0	12,8	47,3	38,5	1,4	100
Dạy nghề, giải quyết việc làm	0	4,7	35,6	50,2	9,5	100
Hướng dẫn kỹ thuật nông nghiệp	0	10,9	26,7	55,4	7,0	100
Cơ giới hóa nông nghiệp	0	4,8	28,5	66,7	0	100

Nguồn: Số liệu điều tra, khảo sát năm 2023

Kết quả trên cho thấy đa phần NCCVCM nhận định rằng các chương trình hỗ trợ phát triển kinh tế đã mang lại thay đổi đáng kể trong thu nhập, cải thiện đời sống gia đình họ. Các chương trình được đánh giá có tác dụng cải thiện cao nhất tới đời sống của NCC là chương trình cơ giới hóa nông nghiệp (66,7%) và hướng dẫn kỹ thuật nông nghiệp (55,4% khá cải thiện, 7% rất cải thiện), chương trình giải quyết việc làm (59,7% cho rằng khá cải thiện và rất cải thiện). Như vậy, tác động tích cực của các hỗ trợ này tới đời sống của NCCVCM là không thể phủ nhận.

Đánh giá về công tác hỗ trợ phát triển kinh tế gia đình NCC, ông T.K.Đ - Hội Nông dân xã chia sẻ “... vẫn còn một số hộ gia đình NCCVCM có tư tưởng trông chờ, ỷ lại vào sự giúp đỡ của Nhà nước và cộng đồng vì vậy họ không có ý chí vươn lên trong cuộc sống. Các chương trình hỗ trợ, giúp đỡ NCCVCM hầu hết vẫn chỉ huy động được sự giúp đỡ, nguồn vốn từ chương trình mà chưa huy động được sự tham gia của đồng đảo các nguồn lực xã hội, cộng đồng nên hiệu quả đạt được chưa cao”.

#### 5.2.4. Công tác chăm sóc sức khỏe và đời sống tinh thần

Ngoài việc được chi trả chế độ trợ cấp, phụ cấp hàng tháng, tùy vào mức độ cống hiến mà NCCVCM còn được hưởng chế độ điều dưỡng luân phiên (1 năm 1 lần, 2 năm 1 lần, 3 năm hoặc 5 năm 1 lần tùy từng trường hợp). Theo báo cáo của UBND xã Chân Lý, có 9 người có công của xã được hưởng chế độ điều dưỡng 1 năm một lần; 227 người hưởng chế độ điều dưỡng 2 năm một lần. Khi được hỏi về mức độ hài lòng của NCC được hưởng chế độ điều dưỡng, thương binh N.T.L, 69 tuổi cho biết: “Hai năm tôi mới đi điều dưỡng một lần, nhưng mỗi lần điều dưỡng chưa được chực ngày, sức khỏe tôi cũng như những NCCVCM đi điều dưỡng chưa kịp phục hồi sức khỏe đã phải về. Đi điều dưỡng tập trung thì đông người, dù đã có sự quan tâm của cán bộ điều dưỡng nơi đó nhưng với một số lượng lớn NCC được điều dưỡng như vậy thì quan tâm sao hết được. Nhìn chung cứ coi như đi tham quan, có cơ hội gặp gỡ hỏi thăm đồng đội cũ là vui rồi chứ việc cải thiện sức khỏe nhờ chữa bệnh là rất ít”.

Theo quy định hiện hành, tất cả các đối tượng NCC đều được cấp thẻ bảo hiểm y tế miễn phí, được ưu tiên thứ tự khám khi đi khám chữa bệnh tại các cơ sở y tế. Với những cựu chiến binh nay đã tuổi cao, sức khỏe giảm sút thì việc được Nhà nước chăm lo sức khỏe, cấp thẻ khám chữa bệnh miễn phí là hành động rất thiết thực. Ngoài những chăm sóc về điều dưỡng

và cấp thẻ bảo hiểm y tế, NCC còn được các tổ chức, đoàn, hội khám sức khỏe miễn phí tại địa phương vào các dịp 27/7 hàng năm.

Về chăm sóc đời sống tinh thần, các ban, ngành, đoàn thể như Đoàn Thanh niên CSHCM, Hội Phụ nữ, Hội Cựu chiến binh... thường xuyên tổ chức các hoạt động thăm hỏi, giúp đỡ, trò chuyện, quan tâm đến Mẹ Việt Nam anh hùng, thân nhân liệt sĩ gia yếu, cô đơn khi họ bị ốm đau, bệnh tật. Hầu hết các mẹ, các gia đình này đều mất đi người thân nên nhu cầu về chăm sóc tinh cảm là rất lớn. Sự quan tâm, chăm sóc của cộng đồng phần nào giúp họ giảm bớt được cảm giác cô đơn, mất mát. Để hoạt động chăm sóc tinh thần NCC được hiệu quả, xã Chân Lý đã đưa ra các nội dung cụ thể gồm: Biểu tình hàng tháng, thăm hỏi khi ốm đau, ngày lễ, Tết, hỗ trợ các phương tiện sinh hoạt, góp phần hỗ trợ tổ chức tang lễ khi thân nhân của NCC qua đời... Hàng năm, huyện Lý Nhân đã vận động các nguồn đóng góp vào Quỹ Đền ơn đáp nghĩa đạt khoảng 300 triệu đồng để triển khai các hoạt động thiết thực, như: thăm hỏi, tặng quà đối tượng chính sách; hỗ trợ xây dựng nhà ở cho người có công; hỗ trợ sửa chữa nghĩa trang liệt sĩ ... Vào dịp Tết Nguyên đán, ngày Thương binh - Liệt sĩ, cấp ủy, chính quyền các cấp, các đơn vị lực lượng vũ trang trên địa bàn đều tổ chức các hoạt động như: Gặp mặt, thăm hỏi, động viên, tặng quà cho các gia đình chính sách. Anh T.Q.M - Bí thư Đoàn Thanh niên kể lại một số kỷ niệm khi cùng đoàn đến thăm gia đình chính sách: “Mẹ Việt Nam Anh hùng P.T.N ở thôn Đông Lư, xã Chân Lý lần nào cũng xúc động nghẹn ngào khi đoàn về thăm, giúp mẹ dọn dẹp, sửa sang nhà cửa... Các thương bệnh binh cũng rất vui và bày tỏ lời cảm ơn khi chúng tôi đến tặng quà, thăm hỏi vào đợt Tết Nguyên đán vừa rồi. Mặc dù vậy, vẫn cảm thấy áy náy vì không thường xuyên tới thăm hỏi các mẹ, các bác được, kinh phí cũng ít ỏi nên quà tặng vẫn mang tính chất tinh thần”. Vẫn có ý kiến cho rằng, hoạt động này vẫn cần cải thiện hơn nữa. Chị Đ.T.N - Hội Phụ nữ xã cho biết thêm: “Các hoạt động chăm sóc NCC đã triển khai, song chưa tạo thành phong trào sôi nổi, chưa thu hút sự tham gia tích cực của nhiều đối tác khác nhau; sự giúp đỡ hỗ trợ chỉ mang tính chất giúp đỡ về mặt vật chất giúp ổn định đời sống mặc dù mức hỗ trợ còn khiêm tốn..., chưa chú trọng và dành nhiều thời gian cho vấn đề chăm sóc đời sống tinh thần của NCCVCM và gia đình”.

## 6. Kết luận

Qua khảo sát thực trạng đời sống và công tác chăm sóc đời sống NCCVCM tại xã Chân Lý, huyện Lý Nhân, tỉnh Hà Nam, có thể nhận thấy địa phương cơ bản đã triển khai, thực hiện đầy đủ các chính sách, chế độ, chú ý đến công tác chăm sóc đời sống NCC, vì vậy đời sống của NCCVCM đã được cải thiện đáng kể. Tuy nhiên, bên cạnh những thành tích đã đạt được vẫn tồn tại một số hạn chế cần khắc phục. Các hạn chế được phát hiện gồm: Mức trợ cấp còn thấp, nhất là với những trường hợp chỉ có nguồn thu nhập duy nhất từ trợ cấp của Nhà nước;

một số quy định về mức trợ cấp còn mang tính cào bằng; hỗ trợ nhà ở chưa bao phủ hết các đối tượng có nhu cầu; nguồn lực huy động từ cộng đồng còn ít; ổn định về việc làm và thu nhập của một bộ phận gia đình NCC chưa đạt được; công tác chăm sóc đời sống tinh thần còn chưa được nhiều và thường xuyên, một số đối tượng NCC vẫn cần phải chủ động nỗ lực vươn lên trong cuộc sống. Những tồn tại này là cơ sở để các nhà quản lý, hoạch định chính sách xem xét, đưa ra giải pháp khắc phục nhằm nâng cao hiệu quả công tác chăm sóc NCCVCM ở tỉnh Hà Nam nói riêng và cả nước nói chung.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bộ Chính trị. (2020). *Kết luận số 92-KL/TW “Về tiếp tục thực hiện Nghị quyết Hội nghị Trung ương 5 khóa XI một số vấn đề về chính sách xã hội giai đoạn 2012-2020”*.
- Chính phủ. (2021). *Nghị định số 131/2021/NĐ-CP quy định chi tiết biện pháp thi hành Pháp lệnh ưu đãi NCCVCM*.
- Chính phủ. (2023). *Nghị định số 55/2023/NĐ-CP ngày 21/7/2023 quy định mức hưởng trợ cấp, phụ cấp và các chế độ ưu đãi NCCVCM*.
- Chuyên, P.T.H. (2014). Tăng cường và đa dạng hóa nguồn lực tài chính để thực hiện hiệu quả chính sách ưu đãi người có công với cách mạng. *Tạp chí Cộng sản*. <https://www.tapchicongsan.org.vn/quan-triet-va-thuc-hien-nghi-quyet-ai-hoi-xi-cua-ang/-/2018/28664/tang-cuong-va-da-dang-hoa-nguon-luc-tai-chinh-de-thuc-hien-hieu-qua-chinh-sach-uu-dai-nguoi-co-cong-voi-cach-mang.aspx>
- Hoan, N.B. (2021). *Hoàn thiện chính sách ưu đãi người có công với cách mạng, nâng mức trợ cấp phù hợp với điều kiện kinh tế của đất nước*. [https://tapchicongsan.org.vn/web/guest/media-story/-/asset\\_publisher/V8hhp4dK31Gf/content/hoan-thien-chinh-sach-uu-dai-nguoi-co-cong-voi-cach-mang-nang-muc-tro-cap-phu-hop-voi-dieu-kien-kinh-te-cua-dat-nuoc](https://tapchicongsan.org.vn/web/guest/media-story/-/asset_publisher/V8hhp4dK31Gf/content/hoan-thien-chinh-sach-uu-dai-nguoi-co-cong-voi-cach-mang-nang-muc-tro-cap-phu-hop-voi-dieu-kien-kinh-te-cua-dat-nuoc)
- Hồ Chí Minh. (2000). *Hồ Chí Minh toàn tập*, Tập 12, NXB Chính trị quốc gia, tr.503
- Lan, Đ.T.P & Trang, P.H. (2012., *Giáo trình Ưu đãi xã hội*. NXB Lao động - Xã hội.
- Ngân, N.T.K. (2011). *Tiếp tục thực hiện tốt các chính sách ưu đãi người có công, bảo đảm an sinh xã hội trong phát triển bền vững*. *Tạp chí Cộng sản*. <https://tapchicongsan.org.vn/hoat-ong-cua-lanh-ao-ang-nha-nuoc/-/2018/13406/tiep-tuc-thuc-hien-tot-cac-chinh-sach-uu-dai-nguoi-co-cong%2C-bao-dam-an-sinh-xa-hoi-trong-phat-trien-ben-vung.aspx>
- Ngọc, N.T.B. (2013). *Đổi mới công tác xác nhận NCCVCM ở Việt Nam*.
- Quốc hội. (1992). *Hiến pháp nước CHXHCN Việt Nam*.
- Tuấn, B.S. (2014). *Xu hướng người có công, trợ giúp xã hội, giảm nghèo và phòng chống tệ nạn xã hội giai đoạn 2004-2014 và giai đoạn 2015-2020*.
- Ủy ban Thường vụ Quốc hội. (1994). *Pháp lệnh số 36-L/CTN về ưu đãi người hoạt động cách mạng, liệt sĩ và gia đình liệt sĩ, thương binh, bệnh binh, người hoạt động kháng chiến, người có công giúp đỡ cách mạng ban hành ngày 29/8/1994*.
- Ủy ban Thường vụ Quốc hội. (2005). *Pháp lệnh số 26/2005/PL-UBTVQH11 về ưu đãi người có công với cách mạng*.
- Ủy ban Thường vụ Quốc hội. (2007). *Pháp lệnh số 35/2007/PL-UBTVQH11 ban hành ngày 21/06/2007 sửa đổi, bổ sung một số điều của Pháp lệnh ưu đãi NCCVCM số 26/2005*.
- Ủy ban Thường vụ Quốc hội. (2012). *Pháp lệnh số 04/2012/UBTVQH13 ngày 16/7/2012 sửa đổi, bổ sung một số điều Pháp lệnh ưu đãi người có công với cách mạng số 35/2007*.
- Ủy ban Thường vụ Quốc hội. (2020). *Pháp lệnh số 02/2020/UBTVQH14 ngày 09/12/2020 về ưu đãi người có công với cách mạng*.
- Ủy ban nhân dân xã Đạo Lý. (2023). *Báo cáo kết quả thực hiện các chính sách đối với người có công trên địa bàn xã Đạo Lý*.
- Việt, Q.H. (2021). *Hoạt động công tác xã hội trong thực hiện chính sách ưu đãi người có công với cách mạng tại Trung tâm Nuôi dưỡng thương bệnh binh nặng và điều dưỡng người có công tỉnh Hà Nam*. [Luận văn thạc sĩ chuyên ngành Công tác xã hội]. Trường Đại học Lao động - Xã hội.

# ĐÀO TẠO NGHỀ CHO NGƯỜI HOÀN THÀNH NGHĨA VỤ QUÂN SỰ TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH NINH BÌNH

TS. Vũ Hồng Phong

Trường Đại học Lao động - Xã hội

phongvhulsa@gmail.com

**Tóm tắt:** Trong bối cảnh suy thoái kinh tế thế giới, xung đột kinh tế - chính trị giữa các quốc gia đã tác động trực tiếp và gián tiếp tới kinh tế - xã hội của các quốc gia, các địa phương cũng như Ninh Bình cũng chịu ảnh hưởng chung. Trong bối cảnh đó, các doanh nghiệp gặp nhiều khó khăn trong sản xuất, nhu cầu tuyển dụng giảm, khó khăn trong giải quyết việc làm, tăng tỷ lệ thất nghiệp. Có nhiều nguyên nhân dẫn đến tình trạng thất nghiệp trên địa bàn tỉnh Ninh Bình, có thể kể đến là tình trạng thất nghiệp của người lao động hoàn thành nghĩa vụ quân sự. Nhóm đối tượng này, phần lớn ở độ tuổi trẻ, chưa được đào tạo nghề nên gặp khó khăn trong tìm việc làm tại các doanh nghiệp. Đây là thách thức rất lớn đối với chính quyền địa phương trong việc đào tạo nghề cho người hoàn thành nghĩa vụ quân sự để họ có kỹ năng cần thiết để tìm việc làm hoặc tự tạo việc làm. Trong phạm vi bài viết, tác giả nghiên cứu cơ sở lý thuyết về đào tạo nghề, đánh giá thực trạng đào tạo nghề và đề xuất một số khuyến nghị đào tạo nghề cho người hoàn thành nghĩa vụ quân sự, từ đó nâng khả năng tìm việc làm và tự tạo việc làm của người hoàn thành nghĩa vụ quân sự.

**Từ khóa:** Đào tạo nghề, thất nghiệp, lao động hoàn thành nghĩa vụ quân sự

## VOCATIONAL TRAINING FOR INDIVIDUALS COMPLETING MILITARY SERVICE IN NINH BINH PROVINCE

**Abstract:** During the global economic downturn, economic and political tensions among nations have had a direct and indirect impact on the socio-economic conditions of various nations and regions, including Ninh Binh. As a result, enterprises in the area are encountering numerous challenges such as obstacles in production, reduced recruitment demand, difficulties in job creation and a rise in unemployment rates. Numerous factors contribute to the high unemployment rate in Ninh Binh province, one of which is the lack of job opportunities for individuals who have completed their military service. This demographic, predominantly comprised of young individuals, often lacks the necessary vocational training to secure employment in enterprises. Consequently, local authorities are faced with the significant task of providing vocational training to these individuals to enhance their job prospects or enable them to create self employment. The author of the article delves into the theoretical framework of vocational training, evaluates the current status of vocational training, and puts forth recommendations to improve vocational training for military service completers, ultimately enhancing their employability and entrepreneurial skills.

**Keywords:** Vocational training, unemployment, labors completing military service

Mã bài báo: JHS - 163

Ngày nhận bài sửa: 18/11/2023

Ngày nhận bài: 19/10/2023

Ngày duyệt đăng: 20/12/2023

Ngày nhận phản biện: 04/11/2023



## 1. Đặt vấn đề

Tại Ninh Bình, lãnh đạo tỉnh luôn quan tâm, chủ động và chỉ đạo sát sao vấn đề giải quyết việc làm. Nhờ đó mà trong những năm gần đây, số lao động được giải quyết việc làm ngày càng tăng lên. Cụ thể: Cục Thống kê tỉnh Ninh Bình (2023) cho biết: Lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc quý III năm 2023 ước tính là 492.732 người, tăng 2.185 người (tương ứng tăng 0,45%) so với quý trước và tăng 9.232 người (tương ứng tăng 1,91%) so với năm 2022. Trong đó, lao động nam là 250.638 người (chiếm tỷ lệ 50,87%), tăng 2.145 người (tương ứng tăng 0,86%) so với quý trước và tăng 120 người (tương ứng tăng 0,05%) so với năm 2022; lao động nữ là 242.094 người (chiếm tỷ lệ 49,13%) tăng 40 người (tương ứng tăng 0,02%) so với quý trước và tăng 9.112 người (tương ứng tăng 3,91%) so với năm 2022. Trong tổng 492.732 lao động có việc làm, phân theo vị thế việc làm, lao động làm công ăn lương chiếm tỷ trọng lớn nhất với 56,7%, tương đương 279.379 người; lao động làm chủ cơ sở là 9.362 người (chiếm tỷ lệ 1,9%), lao động tự làm là 155.703 người (chiếm tỷ lệ 31,6%); lao động gia đình là 47.795 người (chiếm tỷ lệ 9,7%) và xã viên hợp tác xã là 493 người (chiếm tỷ lệ 0,1%). Tuy nhiên, trong bối cảnh chung của thế giới và Việt Nam, suy thoái kinh tế thế giới, xung đột kinh tế - chính trị giữa các quốc gia đã tác động trực tiếp và gián tiếp tới đời sống, kinh tế - xã hội của tỉnh Ninh Bình khiến hoạt động sản xuất, kinh doanh của nhiều doanh nghiệp gặp khó khăn, đơn giá, đơn hàng thấp, thiếu nguyên liệu sản xuất và không ký được đơn hàng. Lực lượng lao động, lao động đang làm việc quý III năm 2023 ước tính tăng so với quý trước và so với năm 2022 nhưng tỷ lệ thất nghiệp trong độ tuổi lao động cũng tăng so với quý trước; tình trạng lao động buộc nghỉ gián việc trong quý III năm 2023 là 4.638 lao động (chủ yếu là lao động trong ngành dệt may và giấy da); Số lao động thôi việc, mất việc ở các doanh nghiệp trong quý III năm 2023 là 906 lao động (trong đó doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài là 840 lao động). Có nhiều nguyên nhân dẫn đến tình trạng thất nghiệp nêu trên, có thể kể đến là tình trạng thất nghiệp của người lao động hoàn thành nghĩa vụ quân sự. Nhóm đối tượng này, phần lớn ở độ tuổi trẻ, chưa được đào tạo nghề, chuyên môn nên khi vừa hoàn thành nghĩa vụ quân sự khó khăn trong tìm được việc làm tại các doanh nghiệp, các tổ chức do thiếu kiến thức, kỹ năng cần thiết. Qua điều tra khảo sát của nhóm nghiên cứu, phần lớn người hoàn thành nghĩa vụ quân sự, trở về tìm

việc có trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn thấp, thiếu kỹ năng để có thể tìm việc ở các doanh nghiệp, các nhà máy trong các khu công nghiệp. Đây là thách thức rất lớn đối với chính quyền địa phương trong việc đào tạo nghề cho người hoàn thành nghĩa vụ quân sự để họ có kỹ năng cần thiết để tìm được việc làm hoặc tự tạo việc làm (tự sản xuất kinh doanh). Trong phạm vi bài viết, tác giả tập trung phân tích thực trạng việc làm và đào tạo nghề cho lao động hoàn thành nghĩa vụ quân sự trên địa bàn tỉnh Ninh Bình, trên cơ sở đó để xuất một số giải pháp đào tạo nghề cho lao động hoàn thành nghĩa vụ quân sự trên địa bàn tỉnh Ninh Bình.

## 2. Cơ sở lý thuyết về đào tạo nghề

Đào tạo là một khái niệm rộng, được hiểu chung nhất là huấn luyện để từ chưa hiểu biết thành hiểu biết; từ chưa có năng lực, chưa có khả năng để làm việc thành có năng lực, có khả năng làm việc. Đó là quá trình phát triển năng lực nhân viên được các DN sử dụng phổ biến. Khi đầu tư cho đào tạo các DN mong muốn nhân viên có kỹ năng làm việc tốt hơn để đạt hiệu suất công việc cao hơn. Tuy nhiên, trong thực tế lại có nhiều quan điểm khác nhau về đào tạo, cụ thể:

Dung (2011) “Đào tạo liên quan đến việc tiếp thu các kiến thức, kỹ năng đặc biệt nhằm thực hiện những công việc cụ thể”

Điêm và nnk (2004), đào tạo được hiểu là các hoạt động học tập nhằm giúp người lao động có thể thực hiện hiệu quả hơn chức năng, nhiệm vụ của mình. Đó chính là quá trình học tập làm cho người lao động nắm vững hơn về công việc của mình, là những hoạt động học tập để nâng cao trình độ, kỹ năng của người lao động để thực hiện nhiệm vụ lao động có hiệu quả hơn.

Phong (2019), đào tạo nhân lực được hiểu là tổng hợp các hoạt động nhằm cung cấp kiến thức và rèn luyện các kỹ năng cần thiết để người lao động (NLĐ) thực hiện có hiệu quả hơn chức năng, nhiệm vụ của mình.

Như vậy, có nhiều cách hiểu về đào tạo dựa trên quan điểm, góc nhìn cá nhân của mỗi tác giả, tuy nhiên có thể tổng hợp và đưa ra cách hiểu chung nhất về đào tạo được sử dụng trong bài viết này: “Đào tạo là tổng hợp các hoạt động nhằm cung cấp kiến thức, kỹ năng, phẩm chất nghề nghiệp cho NLĐ, qua đó đáp ứng tốt hơn yêu cầu công việc và hoàn thành tốt công việc đảm nhận”.

Có nhiều quan điểm khác nhau về đào tạo nghề (ĐTNN). Giữa giáo dục và ĐTNN có nhiều điểm chung nhưng cũng có điểm khác biệt. Giáo dục nhằm vào mục tiêu phát triển toàn diện nhân cách con người,

còn ĐTN nhằm vào mục tiêu hình thành kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp.

Cương & Tiến (2004) lại đưa ra một khái niệm khác về đào tạo nghề: “là quá trình hoạt động đào tạo có mục đích, có tổ chức và có kế hoạch trong hệ thống đào tạo kỹ thuật thực hành nhằm hình thành và phát triển kiến thức, kỹ năng, thái độ cho mỗi cá nhân NLD ở các cấp trình độ để có thể hành nghề, làm công việc phức tạp với năng suất và hiệu quả cao, đồng thời có năng lực thích ứng với sự biến đổi nhanh chóng của kỹ thuật và công nghệ trong thực tế”.

Câu & Chánh (2008), khái niệm đào tạo được hiểu là quá trình trang bị kiến thức, kỹ năng, khả năng thuộc một nghề, một chuyên môn nhất định để người lao động thực hiện có hiệu quả chức năng, nhiệm vụ của mình.

Quốc hội (2014), “Đào tạo nghề nghiệp là hoạt động dạy và học nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp cần thiết cho người học để có thể tìm được việc làm hoặc tự tạo việc làm sau khi hoàn thành khóa học hoặc để nâng cao trình độ nghề nghiệp”.

Đào tạo nghề gồm đào tạo nghề dài hạn và đào tạo nghề ngắn hạn. Đào tạo nghề dài hạn được thực hiện dưới hình thức đào tạo mới và đào tạo lại nhằm cung cấp một đội ngũ công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ lành nghề, đủ khả năng tiếp cận và sử dụng thành thạo các phương tiện kỹ thuật và công nghệ hiện đại, đáp ứng nguồn nhân lực có kỹ thuật cho các khu công nghiệp, khu chế xuất, xuất khẩu lao động. Đào tạo nghề ngắn hạn, dạy nghề tổ chức theo lớp học - vừa học lý thuyết vừa thực hành; dạy nghề theo hình thức kèm cặp tại xưởng hoặc tại nơi sản xuất - chủ yếu rèn luyện kỹ năng thực hành nghề; chuyển giao công nghệ - truyền lại cho người học nghề những công nghệ mới, bí quyết công nghệ được sử dụng trong quá trình sản xuất để tạo ra sản phẩm hoàn chỉnh nhằm tạo cơ hội cho người lao động tìm được việc làm hoặc tự tạo việc làm.

Như vậy, có nhiều quan điểm khác nhau về đào tạo nghề và có thể tổng hợp theo khái niệm chung nhất, sử dụng trong bài viết này. Đào tạo nghề là quá trình đào tạo nhằm cung cấp cho người lao động những kiến thức, kỹ năng và thái độ cần thiết để thực hiện công việc được giao.

Từ các khái niệm đào tạo và đào tạo nghề, có thể phát triển thành khái niệm đào tạo nghề cho lao động hoàn thành nghĩa vụ quân sự là quá trình đào tạo cho lao động hoàn thành nghĩa vụ quân sự chưa tìm được việc làm nhằm trang bị cho lao động hoàn thành nghĩa vụ quân sự những kiến thức, kỹ năng và thái độ

cần thiết đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp sử dụng hoặc đảm bảo người lao động có thể tự tạo việc làm sau khi đào tạo nghề.

### 3. Phương pháp nghiên cứu

Các phương pháp được sử dụng trong bài viết cụ thể gồm:

- Phương pháp nghiên cứu tài liệu: Thu thập tài liệu là giáo trình, sách chuyên khảo, văn bản luật, đề tài cấp bộ để nghiên cứu lý luận và thu thập số liệu về đào tạo nghề cho lao động hoàn thành nghĩa vụ quân sự.

- Phương pháp điều tra xã hội học: Tác giả sử dụng kết quả điều tra bằng bảng hỏi của nhóm tác giả thuộc đề tài KHCN tỉnh Ninh Bình. Bộ câu hỏi khảo sát lao động hoàn thành nghĩa vụ quân sự trên địa bàn tỉnh Ninh Bình “Nghiên cứu giải pháp đào tạo nghề cho lao động thất nghiệp trên địa bàn tỉnh Ninh Bình” với quy mô (số phiếu phát ra là: 310 phiếu và thu về 304 phiếu hỏi đối với người hoàn thành nghĩa vụ quân sự trên địa bàn tỉnh Ninh Bình). Quá trình khảo sát được thực hiện từ tháng 7 đến tháng 12 năm 2023. Mẫu khảo sát có cơ cấu như sau:

**Bảng 1.** Cơ cấu phiếu khảo sát thu về đối với lao động hoàn thành nghĩa vụ quân sự

STT	Cơ cấu	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)
1	<b>Tuổi</b>		
1.1	Dưới 30 tuổi	170	55,9
1.2	Từ 30 - 39 tuổi	110	36,2
1.3	Từ 40 - 49 tuổi	24	7,9
2	<b>Giới tính</b>		
2.1	Nam	296	97,4
2.2	Nữ	8	2,6
3	<b>Trình độ văn hóa</b>		
3.1	Tiểu học	13	4,3
3.2	Trung học cơ sở	75	24,7
3.3	Trung học phổ thông	216	71,1
4	<b>Trình độ chuyên môn</b>		
4.1	Sơ cấp nghề	15	4,9
4.2	Trung cấp/Trung cấp nghề	52	17,1
4.3	Cao đẳng/Cao đẳng nghề	37	12,2
4.4	Đại học	10	3,3
4.5	Chưa qua đào tạo	177	58,2
4.6	Khác	13	4,3
5	Tổng số	304	100

Nguồn: Tổng hợp số phiếu thu về phân theo cơ cấu phiếu của tác giả

#### 4. Thực trạng việc làm và đào tạo nghề cho lao động hoàn thành nghĩa vụ quân sự trên địa bàn tỉnh Ninh Bình

##### 4.1. Đặc điểm lao động và thực trạng việc làm của lao động hoàn thành nghĩa vụ quân sự trên địa bàn tỉnh Ninh Bình

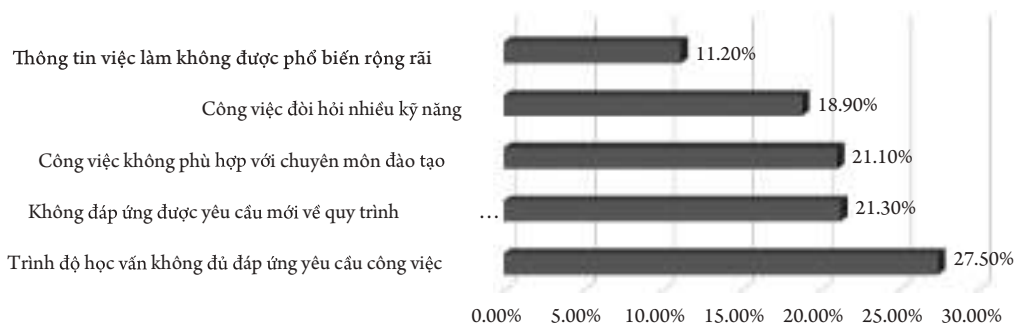
Theo kết quả điều tra bằng phiếu bảng hỏi đối với người hoàn thành nghĩa vụ quân sự của tác giả, người hoàn thành nghĩa vụ quân sự trở về có các độ tuổi khác nhau và trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn khác nhau nhưng tập trung ở độ tuổi trẻ, trình độ văn hóa và trình độ chuyên môn thấp. Cụ thể, người hoàn thành nghĩa vụ quân sự chủ yếu ở độ tuổi trẻ (dưới 30 tuổi, chiếm 55,9%), số người ở độ tuổi 40-49 là 36,2%, số người có độ tuổi 40 tuổi trở lên chỉ chiếm tỷ lệ thấp (7,9%). Xét về giới tính thì đại đa số người tham gia nghĩa vụ quân sự và hoàn thành là nam (296 người, chiếm 97,4%), số nữ chiếm 2,6%). Xét về trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn, nhìn chung lao động hoàn thành nghĩa vụ quân sự có trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn thấp. Đây là yếu tố ảnh hưởng rất lớn đến khả năng tìm việc làm sau khi hoàn thành nghĩa vụ quân sự. Cụ thể, theo bảng 1, vẫn còn 24,7% người hoàn thành nghĩa vụ quân sự mới tốt nghiệp trung học cơ sở, đặc biệt có đến 13 người (tương ứng 4,3%) người hoàn thành nghĩa vụ quân sự mới tốt nghiệp tiểu học. Số tốt nghiệp trung học phổ thông chỉ chiếm 71,1%. Về trình độ chuyên môn, lao động hoàn thành nghĩa vụ quân sự có trình độ chuyên môn thấp, nhiều lao động chưa qua đào

tạo (177 người, chiếm 58,2%), số đã qua đào tạo thì chủ yếu ở trình độ sơ cấp và trung cấp.

Với trình độ văn hóa và trình độ chuyên môn thấp, nhiều lao động hoàn thành nghĩa vụ quân sự trở về địa phương tìm việc làm hoặc tự tạo việc làm gặp rất nhiều khó khăn bởi năng lực cá nhân phụ thuộc vào trình độ học vấn, trình độ chuyên môn được môn đào tạo, kinh nghiệm, kỹ năng làm việc.... Trong đó, học vấn và chuyên môn qua đào tạo là một trong những nhân tố rất quan trọng tác động đến việc làm, thu nhập của người lao động. Thông thường, trong cùng độ tuổi, sức khỏe, những người có trình độ học vấn, chuyên môn, kinh nghiệm cao hơn sẽ có khả năng tìm kiếm việc làm hoặc tự tạo việc làm cao hơn những người có trình độ học vấn thấp, chuyên môn hạn chế. Bên cạnh đó, đối với những người không có chuyên môn, thường phải làm những công việc đơn giản hay lao động phổ thông với mức thu nhập thấp. Cụ thể, biểu đồ dưới đây cho thấy tình trạng khó khăn và nguyên nhân không tìm được việc làm của người hoàn thành nghĩa vụ quân sự:

Kết quả khảo sát cho thấy, phần lớn lao động hoàn thành nghĩa vụ quân sự quay lại địa phương tìm việc làm phải chấp nhận công việc chưa phù hợp/không như mong đợi khi có tới 169 người, tương ứng 55,6% phải chấp nhận làm công việc không phù hợp/không mong muốn. Chỉ có 44,4% tìm được công việc phù hợp. Khi được hỏi về khó khăn khi tìm việc làm hoặc tự tạo việc làm thì thu được kết quả sau:

**Hình 1.** Khó khăn khi tìm việc tại doanh nghiệp



*Nguồn: Kết quả điều tra của tác giả*

Số liệu hình 1 cho thấy, khó khăn lớn nhất khi tìm việc làm của người hoàn thành nghĩa vụ quân sự là trình độ học vấn không đáp ứng đủ yêu cầu công việc (27,5%), tiếp đến là không đáp ứng được quy trình công nghệ (21,3%) và công việc không phù hợp với

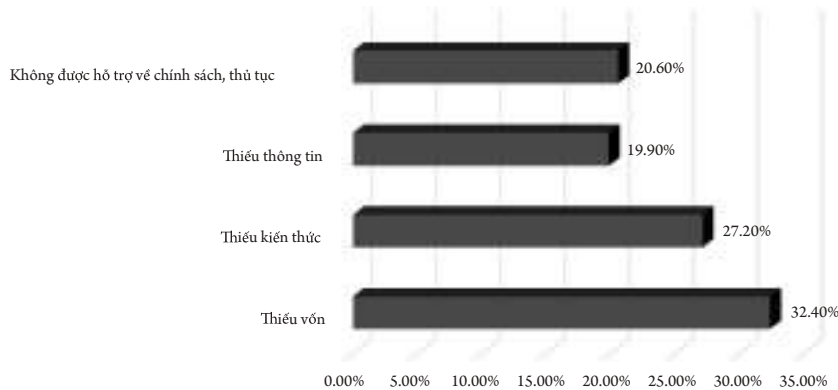
chuyên môn được đào tạo (21,1%), tiếp đến là công việc đòi hỏi nhiều kỹ năng (18,9)...

Bên cạnh nhu cầu muốn tìm kiếm việc làm tại các doanh nghiệp, nhiều lao động có nhu cầu tự tạo việc làm sau hoàn thành nghĩa vụ quân sự trở về địa

phương, tuy nhiên việc tự tạo việc làm của lao động hoàn thành nghĩa vụ quân sự cũng gặp rất nhiều khó khăn. Cụ thể, theo kết quả khảo sát, có 47 người (tương ứng 15,5%) số người được hỏi muốn tự tạo việc làm. Trong đó, các công việc mà họ muốn tự làm để đem lại thu nhập là (1) mở cơ sở sản xuất, sửa chữa (32 người, 10,5% số người muốn tự tạo việc làm); (2)

Buôn bán nhỏ (3% số người muốn tự tạo việc làm) và trồng trọt, chăn nuôi (2% số người muốn tự tạo việc làm). Mặc dù vậy, việc tự tạo việc làm cũng gặp rất nhiều khó khăn. Cụ thể, kết quả khảo sát cho thấy khó khăn lớn nhất khi người lao động tự tạo việc làm là thiếu vốn (chiếm 32,4%), thiếu kiến thức (27,2%), thiếu thông tin (19,9%) và không được hỗ trợ về chính sách, thủ tục (20,6%). Xem hình 2 dưới đây:

**Hình 2.** Các khó khăn khi người lao động tự tạo việc làm



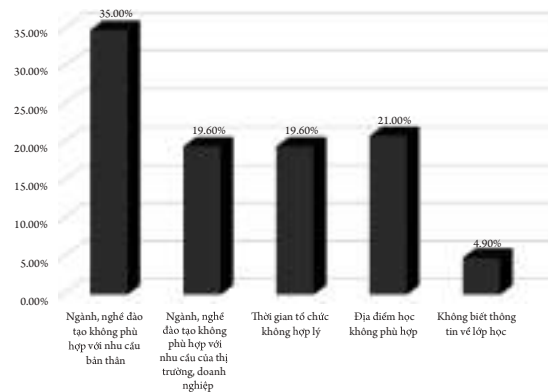
Nguồn: Kết quả điều tra của tác giả

#### 4.2. Thực trạng đào tạo nghề cho lao động hoàn thành nghĩa vụ quân sự

Theo kết quả khảo sát, Nhà nước cũng như chính quyền địa phương cũng đã có những hình thức hỗ trợ đào tạo nghề cho người lao động sau khi hoàn thành nghĩa vụ quân sự. Một số hình thức hỗ trợ đào tạo nghề cho lao động hoàn thành nghĩa vụ quân sự hiện nay trên địa bàn tỉnh Ninh Bình là địa phương liên kết với cơ sở dạy nghề mời giáo viên dạy trực tiếp tại địa phương (22,8%), Địa phương liên kết với cơ sở dạy nghề cử người học đến học tại các cơ sở dạy nghề (19,5%), Địa phương liên kết với doanh nghiệp mời giáo viên về dạy trực tiếp tại địa phương (13,8%), Địa phương liên kết với doanh nghiệp cử người học đến học trực tiếp tại doanh nghiệp (13,2%). Tuy nhiên, tỷ lệ tham gia các các lớp hỗ trợ đào tạo nghề cho lao động sau khi hoàn thành nghĩa vụ quân sự chỉ chiếm 52,96%, chỉ hơn một nửa số người hoàn thành nghĩa vụ quân sự tham gia khảo sát. Điều này cho thấy, người lao động chưa chú trọng vào việc học nghề để nâng cao kiến thức, kỹ năng để có thể tìm việc hoặc tự tạo việc làm. Khi được hỏi về lý do không tham gia học nghề theo các chính sách hỗ trợ đào tạo thì các câu trả lời tập trung vào: (1) Ngành nghề đào tạo không phù hợp với nhu cầu bản thân (35%); (2) Ngành nghề đào tạo không phù hợp với nhu cầu của thị trường, doanh nghiệp (19,6%), (3) Thời gian tổ chức không hợp lý

(19,6%), (4) Địa điểm học không phù hợp (21%). Ngoài ra, có một số người cho biết họ không biết thông tin về các khóa đào tạo nghề này (4,9%).

**Hình 3.** Nguyên nhân không tham gia các khóa đào tạo nghề do Nhà nước/địa phương hỗ trợ



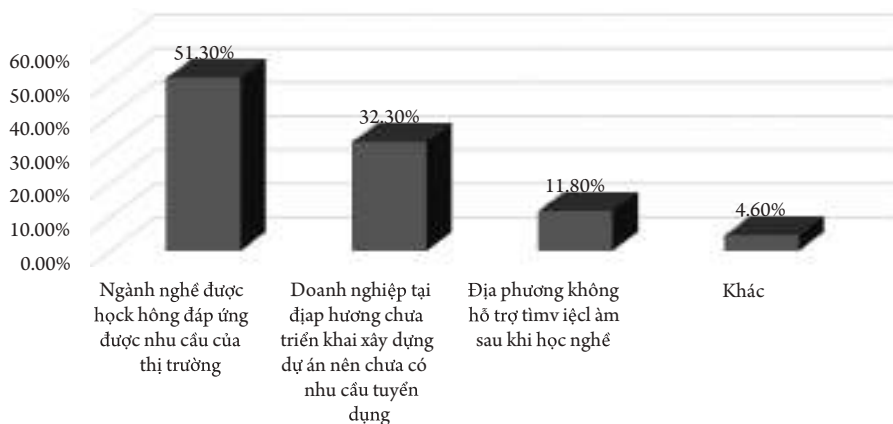
Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Ngoài ra, còn một số nguyên nhân khác khiến lao động sau khi hoàn thành nghĩa vụ quân sự không tham gia vào các lớp đào tạo nghề ngắn hạn là do hiệu quả của các lớp học nghề được tổ chức. Phần lớn các lao động được khảo sát cho rằng ngành nghề đào tạo không đáp ứng được nhu cầu của thị trường nên sau khi kết thúc khóa học họ rất khó khăn trong quá trình tự tạo việc làm và tìm việc làm. Doanh nghiệp tại địa

phương chưa triển khai xây dựng dự án nên chưa có nhu cầu tuyển dụng và địa phương không hỗ trợ tìm việc làm sau khi học nghề cũng là những nguyên

nhân lao động không tham gia nhiều vào các lớp đào tạo nghề ngắn hạn.

**Hình 4.** Khó khăn sau khi kết thúc đào tạo nghề đối với lao động hoàn thành nghĩa vụ quân sự



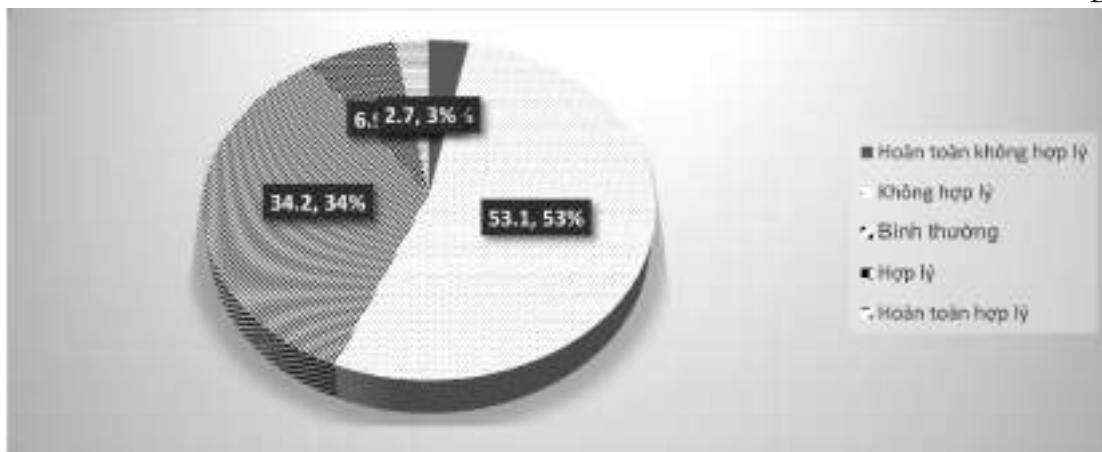
*Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả*

Ngoài ra, có nhiều ý kiến cho rằng chính sách hỗ trợ đào tạo nghề của chính quyền địa phương đối với người hoàn thành nghĩa vụ quân sự chưa thực sự phù hợp với mong muốn của người lao động cũng như đặc điểm, yêu cầu công việc sau khi đào tạo.

Cụ thể, có 3,1% ý kiến cho rằng chính sách hỗ trợ đào tạo hoàn toàn không hợp lý, không hợp lý chỉ chiếm lần lượt là 6,9% và 2,7%. Xem biểu đồ dưới đây:

**Hình 5.** Chính sách hỗ trợ đào tạo nghề cho người hoàn thành nghĩa vụ quân sự

*Đơn vị: %*



*Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả*

### 5. Một số khuyến nghị

Thực hiện nghĩa vụ quân sự là quyền và nghĩa vụ của mỗi công dân và đây là chính sách đúng đắn của mỗi quốc gia, trong mỗi thời kỳ. Tuy nhiên, việc thực hiện nghĩa vụ quân sự cũng ảnh hưởng không

nhỏ đến khả năng tham gia học nghề để có nghề, có chuyên môn để tìm việc làm hoặc tự tạo việc làm bởi thời gian 2 năm ở quân ngũ, người lao động ít có cơ hội học nghề mà tập trung vào rèn luyện thể lực, sử dụng quân trang và tinh thần chiến đấu. Kết

quả khảo sát đã chỉ ra những yếu tố tác động đối với lao động hoàn thành nghĩa vụ quân sự khi tìm kiếm việc làm hoặc tự tạo việc làm đó là trình độ học vấn, các hoạt động đào tạo nghề và sự thiếu kiến thức, thiếu vốn, thiếu thông tin... Để tăng khả năng tìm kiếm việc làm hoặc tự tạo việc làm cho lao động hoàn thành nghĩa vụ quân sự, tác giả đưa ra một số khuyến nghị sau:

- Cần có chính sách đào tạo nghề cho người thực hiện nghĩa vụ quân sự ngay trong thời gian thực hiện nghĩa vụ quân sự, song song với việc rèn luyện, học tập về quân sự, sử dụng vũ khí, rèn luyện thể lực và tinh thần chiến đấu. Và sau khi hoàn thành nghĩa vụ quân sự thì người lao động lại tiếp tục được hỗ trợ đào tạo theo các hình thức khác nhau như: hỗ trợ kinh phí trực tiếp, mở lớp đào tạo miễn phí hoặc liên kết với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, các doanh nghiệp để đào tạo gắn với sử dụng cho người hoàn thành nghĩa vụ quân sự.

- Các hoạt động đào tạo nghề cần phải được thiết kế, xây dựng theo nhu cầu của thị trường. Địa phương, doanh nghiệp và các cơ sở giáo dục nghề nghiệp cần có sự liên kết trong quá trình đào tạo và có những tư vấn, hỗ trợ người học về việc làm sau khi kết thúc khóa học.

- Vốn sản xuất kinh doanh là yếu tố quan trọng đối với lao động khi tự tạo việc làm. Vì vậy, việc cho vay vốn đối với lao động sau khi hoàn thành nghĩa

vụ quân sự trong tự tạo việc làm nên có sự hỗ trợ đặc thù và thiết thực hơn. Trong đó, cần tạo điều kiện cho lao động hoàn thành nghĩa vụ quân sự theo hướng nới rộng điều kiện vay vốn cho họ thông qua việc xây dựng quỹ phòng ngừa hay bảo hiểm rủi ro cho các khoản vay sản xuất kinh doanh của lao động hoàn thành nghĩa vụ quân sự có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn.

- Để tạo điều kiện cho lao động hoàn thành nghĩa vụ quân sự có cơ hội phát triển, góp phần giúp cho họ được hưởng đầy đủ các cơ hội phát triển giá trị bản thân sau khi hoàn thành nghĩa vụ quân sự thì cần xây dựng và thực hiện một hệ thống giải pháp mang tính hệ thống, đồng bộ, phù hợp và thiết thực. Để giải quyết việc làm cho nhóm lao động này, cần đẩy mạnh phát triển kinh tế - xã hội, đầu tư phát triển kết cấu hạ tầng tại địa phương; xây dựng chương trình việc làm trên cơ sở gắn kế hoạch sản xuất với kế hoạch giải quyết việc làm. Việc đào tạo nghề cho lao động hoàn thành nghĩa vụ quân sự cần hướng đến giúp họ nâng cao kiến thức khoa học - kỹ thuật, kỹ năng quản lý, kiến thức thị trường để lựa chọn tự tạo việc làm hoặc tìm kiếm việc làm phù hợp. Khuyến khích đào tạo nghề tại doanh nghiệp, cơ sở sản xuất. Chú trọng đào tạo nghề công nghiệp - dịch vụ, giúp họ chuẩn bị điều kiện chuyển sang lĩnh vực phi nông nghiệp như: công nghiệp, thủ công nghiệp, dịch vụ nông thôn, bán hàng...

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Cầu, T. X., & Chánh, M. Q. (2008). *Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực*. Nhà xuất bản Đại học Kinh tế quốc dân.
- Cục Thống kê Ninh Bình (2023). Báo cáo tình hình Lao động - Việc làm quý I, II, III năm 2023
- Cử, L.X. (2022). *Kết quả điều tra thực trạng việc làm và đào tạo nghề của người hoàn thành nghĩa vụ quân sự trên địa bàn tỉnh Ninh Bình, thuộc đề tài KHCN tỉnh Ninh Bình "Nghiên cứu giải pháp đào tạo nghề cho lao động thất nghiệp trên địa bàn tỉnh Ninh Bình"*.
- Cường, Đ. M., & Tiến, M. V. (2004). *Phát triển lao động kỹ thuật ở Việt Nam - lý luận và thực tiễn*. Nhà xuất bản Thống kê.
- Dung, T. K. (2011). *Giáo trình Quản trị nhân lực*. Nhà xuất bản Thống kê.
- Điêm, N. V., & Quân, N N. (2004). *Giáo trình quản trị nhân lực*, Nhà xuất bản Lao động - Xã hội.
- Phong, V. H (2019). *Giáo trình Quản trị nhân lực (Dành cho ngành Quản trị kinh doanh)*. Trường Đại học Lao động - Xã hội.
- Phong, V. H. (2022), *Đào tạo, đào tạo lại, đào tạo nâng cao kỹ năng cho người lao động thích ứng với sự thay đổi công nghệ trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0*. Đề tài cấp bộ năm 2022, mã số CB 2022 - 01, Bộ Lao động - Thương binh và xã hội.
- Quốc hội. (2014). Luật số 74/2014/QH13. *Luật Giáo dục nghề nghiệp*. Ban hành ngày 27 tháng 11 năm 2014

# **QUY ĐỊNH BÀI VIẾT GỬI ĐĂNG TRÊN TẠP CHÍ NGUỒN NHÂN LỰC VÀ AN SINH XÃ HỘI CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI**

## **I. HÌNH THỨC CỦA BÀI BÁO**

- Bài viết bằng tiếng Việt, soạn thảo trên Word, font Times New Roman (Unicode); cỡ chữ 12; trên khổ giấy A4; lề trên, dưới, trái, phải: 2,54 cm; giãn dòng: 1,5 lines. Mật độ chữ bình thường, không được nén hoặc kéo giãn khoảng cách giữa các chữ.

- Nội dung bài viết cô đọng, súc tích, theo cấu trúc của bài báo khoa học; không quá 15 trang đánh máy giấy A4 (bao gồm cả bảng biểu, hình vẽ, chú thích, tài liệu tham khảo).

## **II. KẾT CẤU VÀ CÁC THÀNH PHẦN NỘI DUNG CỦA BÀI BÁO**

**1. Tên bài báo:** tên bài báo cần phải ngắn gọn (không nên quá 20 chữ/words), rõ ràng và phải phản ánh nội dung chính của bài báo. Tên bài báo phải viết chữ in hoa, cỡ chữ 12, in đậm, căn giữa trang.

**2. Tên tác giả, cơ quan công tác, địa chỉ email** (Trường hợp có nhiều tác giả cũng nêu đầy đủ).

**3. Tóm tắt bài viết:** phần tóm tắt bài báo gồm 2 phần tiếng Việt và tiếng Anh. Tóm tắt bằng tiếng Việt có độ dài từ 150 đến 250 từ, phản ánh khái quát những nội dung chính trong bài báo và thể hiện rõ những kết quả, đóng góp, điểm mới của bài báo.

**4. Từ khóa:** từ khóa là những từ được cho là quan trọng đối với nội dung nghiên cứu đặc trưng cho chủ đề của bài viết đó. Tác giả đưa ra một số từ khóa (khoảng 3 - 6 từ khóa) của bài viết. Từ khóa có cỡ chữ 12, chữ thường, cách mỗi từ là dấu phẩy.

**5. Nội dung bài báo:** có thể có hình thức khác nhau nhưng đảm bảo các nội dung sau: Giới thiệu; Tổng quan nghiên cứu và hoặc cơ sở lý thuyết; Phương pháp nghiên cứu; Kết quả nghiên cứu (Thực trạng vấn đề nghiên cứu); Kết luận hoặc /và giải pháp/khuyến nghị/hàm ý và Tài liệu tham khảo.

## **III. CÁC QUY ĐỊNH VỀ KỸ THUẬT TRÌNH BÀY**

### **1. Quy định về đánh số đề mục**

Trong phần nội dung chính của bài viết, các đề mục lớn phải là chữ in đậm, căn trái và được đánh số liên tục theo chữ số Ả-rập. Các tiểu mục cấp 1 (ví dụ: 1.1) là chữ in đậm và nghiêng. Các tiểu mục cấp 2 (ví dụ: 1.1.1) là chữ in nghiêng nhưng không in đậm.

### **2. Quy định về trình bày bảng biểu, hình vẽ, ký hiệu, công thức**

*Quy định trình bày bảng, hình vẽ*

• Các bảng dữ liệu trình bày trong bài báo được ghi thống nhất là Bảng. Các bảng dữ liệu phải là định dạng bảng (table) trong phần mềm Microsoft Word.

• Các đồ thị, biểu đồ, sơ đồ trong bài báo được ghi thống nhất là Hình.

• Các bảng/hình trong bài báo phải được dẫn nguồn.

### **3. Quy định về trình bày trích dẫn, tài liệu tham khảo**

Việc trích dẫn tài liệu tham khảo được thể hiện ở trích dẫn trong bài và tài liệu tham khảo. Tạp chí áp dụng cách trích dẫn kiểu APA.

## **IV. HÌNH THỨC GỬI BÀI, NHẬN BÀI**

Bài viết gửi về Ban Biên tập theo địa chỉ email: [tapchinguonnhanluc@ulsa.edu.vn](mailto:tapchinguonnhanluc@ulsa.edu.vn)

- Quy định thể lệ viết bài Tạp chí, tác giả vui lòng xem chi tiết tại website của Trường:

<http://ulsa.edu.vn/>



TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI