

KINH TẾ - TÀI CHÍNH

NGHIÊN CỨU SỰ ẢNH HƯỞNG CỦA CÁC NHÂN TỐ ĐẾN THU NHẬP CỦA NHÂN VIÊN NGÂN HÀNG THƯƠNG MẠI TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ CẦN THƠ

BÙI VĂN TRỊNH^{2*}, TRẦN THỊ XUÂN YẾN¹

Tóm tắt

Thu nhập của nhân viên là khía cạnh quan trọng, vì trong bối cảnh ngành ngân hàng ngày càng quan trọng đối với nền kinh tế. Cho đến nay ở Việt Nam, nghiên cứu liên quan đến thu nhập của nhân viên ngân hàng vẫn còn chưa nhiều. Do đó, bài viết được thực hiện nhằm góp phần giảm bớt khoảng trống này. Kết quả hồi quy từ 150 quan sát là nhân viên thuộc đối tượng khảo sát cho thấy: trình độ học vấn, tình trạng hôn nhân, vốn xã hội, hiệu quả làm việc, vị trí công việc và quy mô ngân hàng là những nhân tố có ảnh hưởng đáng kể đến thu nhập của nhân viên ngân hàng. Kết quả trên là cơ sở để phát triển chính sách và quản lý nguồn nhân lực hiệu quả trong các ngân hàng thương mại trên địa bàn nghiên cứu.

Từ khóa: Nhân tố ảnh hưởng đến thu nhập, nhân viên ngân hàng, Vốn con người.

Abstract

Employee income is an important aspect, as in the context of the banking industry is increasingly important for the economy. So far in Vietnam, research related to the income of bank employees is still not much. Therefore, the article is made to help close this gap. Regression results from 150 observations of employees in the survey showed that education level, marital status, social capital, work efficiency, job position and bank size had a significant impact on the income of bank employees. The above results are the basis for developing policies and effective human resource management in commercial banks in the study area.

Keywords: Factors affecting income, bankers, human capital

Giới thiệu

Hiểu được sự ảnh hưởng của các nhân tố đến thu nhập của nhân viên, có ý nghĩa quan trọng cho phát triển chính sách và quản lý nguồn nhân lực. Vì vậy, để xây dựng chính

sách trả công hiệu quả, cần nghiên cứu chi tiết đặc thù thu nhập của người lao động trong mỗi lĩnh vực. Đặc biệt là lĩnh vực ngân hàng ngày càng quan trọng đối với nền kinh tế. Ở nước ta, tài liệu nghiên cứu liên quan đến thu nhập của người lao động trong ngành ngân hàng vẫn còn chưa nhiều. Do đó, nghiên cứu sự ảnh hưởng đến thu nhập của nhân viên ngân hàng thương mại trên địa bàn thành phố

¹Ngân hàng Bản Việt - chi nhánh Cần Thơ

²Trường Đại học Cửu Long

*Người chịu trách nhiệm về bài viết: Bùi Văn Trinh
(Email: bvtrinh@ctu.edu.vn)

Cần Thơ là nhằm góp phần giảm khoảng trống như đã nêu. Mô hình xây dựng để nghiên cứu được dựa trên Lý thuyết nguồn vốn con người (Becker, 2009; Mincer, 1974) và các nghiên cứu liên quan về thu nhập ở cấp độ cá nhân (Baffour, 2015; Tổng Quốc Bảo, 2015). Dữ liệu đưa vào mô hình để phân tích được thu thập từ 150 nhân viên các ngân hàng thương mại tại thành phố Cần Thơ vào tháng 9 năm 2023.

1. Lý thuyết và mô hình nghiên cứu

1.1 Lý thuyết và cơ sở đề xuất giả thuyết cho mô hình nghiên cứu

- **Giới tính:** Cơ hội việc làm của nữ giới hiện nay được cải thiện nhưng nhìn chung toàn xã hội nữ giới vẫn chịu thiệt thòi trên thị trường lao động so với nam giới. Điều này có thể do sự bất bình đẳng trong phân phối thu nhập giữa lao động nam và nữ (Tổng Quốc Bảo, 2015). Thực nghiệm đã cho thấy trên thị trường lao động, nam có lợi thế hơn nữ trong thu nhập. Dựa vào cơ sở này, giả thuyết H_1 được xây dựng như sau:

Giả thuyết H_1 : Thu nhập trung bình của nam nhân viên ngân hàng cao hơn thu nhập trung bình của nữ nhân viên ngân hàng.

- **Kinh nghiệm:** Lý thuyết vốn con người (Becker, 2009; Mincer, 1974) cho rằng, kinh nghiệm làm việc của cá nhân ảnh hưởng tích cực đến thu nhập của họ (Tổng Quốc Bảo, 2015). Kinh nghiệm nhiều, người lao động xử lý tình huống công việc hiệu quả hơn, vì vậy hiệu suất sẽ tốt hơn, tổ chức ít tốn thời gian đào tạo, nên tiền công được trả cao hơn cho những người có kinh nghiệm. Theo đó, yếu tố kinh nghiệm thúc đẩy làm tăng thu nhập của người lao động (Kim và cộng sự, 2020). Dựa vào cơ sở này, giả thuyết H_2 được xây dựng như sau:

Giả thuyết H_2 : Kinh nghiệm có tác động tích cực đến thu nhập của nhân viên ngân hàng.

- **Bình phương kinh nghiệm:** Phải bình

phương kinh nghiệm là nhằm nghiên cứu xu hướng tăng thu nhập theo số năm kinh nghiệm (Tổng Quốc Bảo, 2015). Điều này, kỳ vọng rằng kinh nghiệm của lao động và thu nhập của họ có quan hệ phi tuyến. Vốn con người sẽ bị khấu hao theo thời gian (như sức khỏe giới hạn, công nghệ thay thế kỹ năng), vì vậy người lao động phải đổi mới với việc giảm thu nhập do họ không thường xuyên trao đổi để duy trì giá trị của vốn con người (Lentini và Gimenez, 2019). Thay vào đó, họ tin rằng kinh nghiệm quá khứ có thể hỗ trợ cho họ xử lý công việc tốt hơn, điều này xuất hiện những nhận định với thiên hướng chủ quan tăng. Dựa vào cơ sở này, giả thuyết H_3 được xây dựng như sau:

Giả thuyết H_3 : Bình phương kinh nghiệm tác động tiêu cực đến thu nhập của nhân viên ngân hàng.

- **Trình độ học vấn:** Lý thuyết vốn con người cho rằng trình độ học vấn là yếu tố quan trọng và có ảnh hưởng tích cực đến thu nhập của một cá nhân (Becker, 2009; Mincer, 1974). Trình độ học vấn là yếu tố quan trọng để đánh giá chất lượng nguồn nhân lực tại thị trường lao động, trình độ có mối tương quan cùng chiều với thu nhập của người lao động (Baffour, 2015; Nguyễn Thanh Trọng và cộng sự, 2021; Tổng Quốc Bảo, 2015). Còn Mincer (1974) cho rằng, đào tạo dưới mọi hình thức cũng là cách hình thành vốn nhân lực, đào tạo là yếu tố được chọn để giải thích sự thay đổi trong thu nhập. Trình độ tác động tăng thu nhập do lao động có trình độ cao sẽ có nhiều cơ hội việc làm có mức lương cao hơn các trình độ thấp. Dựa vào cơ sở này, giả thuyết H_4 được xây dựng như sau:

Giả thuyết H_4 : Trình độ học vấn có tác động tích cực đến thu nhập của nhân viên ngân hàng.

- **Chuyên môn tài chính ngân hàng:** Ngân hàng là lĩnh vực đòi hỏi kỹ năng đa dạng.

Việc người lao động tự đầu tư cho họ nhiều kỹ năng tốt hơn, sẽ hỗ trợ cho họ đáp ứng được nhiều tiêu chuẩn việc làm, đây là một cơ hội tốt để nâng cao thu nhập. Những điều này đã được đề cập trong lý thuyết vốn con người (Becker, 2009). Những người đã được đào tạo nhưng làm việc không phù hợp với chuyên môn đã được đào tạo của họ, điều này cũng gây ra những tổn thất về vốn con người (Lentini và Gimenez, 2019). Thực nghiệm đã cung cấp bằng chứng về chuyên môn của người lao động tương quan thuận với thu nhập của họ. Do đó, giả thuyết H5 được xây dựng như sau:

Giả thuyết H₅: Chuyên môn tài chính ngân hàng có tác động tích cực đến thu nhập của nhân viên ngân hàng.

- Vị trí công việc: Việc sắp xếp bố trí công việc phù hợp chuyên môn, trình độ, năng lực của người lao động sẽ tạo động lực làm việc, khi đó năng suất lao động tăng và thu nhập cũng tăng theo. Tổng Quốc Bảo (2015) đã cho thấy sự khác biệt về thu nhập theo vị trí công việc. Ngân hàng thương mại là tổ chức kinh doanh tiền nên yêu cầu phải hoạt động có hiệu quả và có chính sách tiền lương hiệu quả (Ho và Nguyen, 2021). Đối với mỗi vị trí chức năng đều được các ngân hàng tính toán thiết kế một chính sách tiền lương khuyến khích năng suất tối đa, bao gồm cả lương cứng và lương mềm. Do tính chất đặc thù của mỗi công việc nên năng suất không đều giữa các vị trí. Dựa vào cơ sở này, giả thuyết H₆ được xây dựng như sau:

Giả thuyết H₆: Có sự khác biệt đáng kể về thu nhập giữa vị trí công việc khác nhau của nhân viên ngân hàng.

- Quy mô ngân hàng: Quy mô có ảnh hưởng đến thu nhập của người lao động (Oi và Idson, 1999). Khi lao động làm việc trong một tổ chức kinh doanh lớn được trả lương cao

hơn, nhận được nhiều phúc lợi hơn, được đào tạo nhiều hơn, được cung cấp một môi trường làm việc sạch sẽ hơn và an toàn hơn. Ho và Nguyen (2021) cho thấy, tổ chức tín dụng quy mô lớn thiết lập chế độ khuyến khích nguồn nhân lực của họ tốt hơn tổ chức tín dụng quy mô nhỏ. Kim và cộng sự (2020) cũng cho rằng, lao động làm việc trong một doanh nghiệp lớn, hệ thống điều hành chuyên nghiệp, chế độ phúc lợi cao là yếu tố giúp cho người lao động nhận được mức lương cao hơn. Do đó, giả thuyết H₇ được xây dựng như sau:

Giả thuyết H₇: Quy mô có tác động tích cực đến thu nhập của nhân viên ngân hàng.

- Vốn xã hội: Vốn xã hội của một cá nhân là các mối quan hệ xã hội mà cá nhân đó có được khi tham gia vào mạng lưới xã hội nhằm mang lại lợi ích về điều kiện thuận lợi để tiếp cận, huy động và sử dụng hiệu quả các nguồn lực khác như: con người, vật chất tiền tệ và phi tiền tệ (Trịnh Quốc Trung và Dương Thế Duy, 2018). Còn Whiteley (2000) thì cho rằng, vốn xã hội được coi là mạng lưới các mối quan hệ xã hội, nó có tác động đến năng suất và hiệu quả kinh tế. Trong lĩnh vực ngân hàng, một nhân viên làm việc thành công trong ngành cũng rất cần thiết sự hỗ trợ từ mối quan hệ xã hội của họ. Để đo lường vốn xã hội, nghiên cứu sử dụng thang đo điều chỉnh bởi Trịnh Quốc Trung và Dương Thế Duy (2018). Từ những lập luận trên, giả thuyết H₈ được xây dựng như sau:

Giả thuyết H₈: Vốn xã hội có tác động tích cực đến thu nhập của nhân viên ngân hàng.

- Tình trạng hôn nhân: Người lao động đã lập gia đình sẽ có nhiều trách nhiệm về kinh tế hơn, vì vậy họ có động lực làm việc để tạo ra nhiều khoản thu nhập hơn. Kapelle và Lersch (2020) nhận thấy, mức độ giàu có khi

kết hôn cao hơn đáng kể so với những người độc thân và sống thử. Điều này được chỉ ra các cặp vợ chồng đã kết hôn được hưởng lợi từ lợi thế kinh tế theo quy mô và phân bổ nguồn thu nhập sau hôn nhân hợp lý hơn. Bên cạnh đó, các chuẩn mực xã hội xung quanh hôn nhân càng khuyến khích các khoản đầu tư và tiết kiệm chung (Knoll và cộng sự, 2012). Đây là động lực quan trọng để cải thiện nguồn thu nhập của họ mạnh hơn so với những người độc thân hoặc hôn nhân đổ vỡ (Kapelle và Lersch, 2020). Do đó, giả thuyết H_9 được xây dựng như sau:

Giả thuyết H_9 : Hôn nhân có tác động tích cực đến thu nhập của nhân viên ngân hàng.

- Thời gian làm việc: Thời gian làm việc và thu nhập của người lao động có mối quan hệ nhân quả cùng chiều (Tổng Quốc Bảo, 2015). Còn Gesti (2016) thì cho rằng, thời gian làm việc của người lao động càng nhiều thì thu nhập của họ càng tăng, do năng suất của người lao động tăng lên khi kinh nghiệm được tích lũy thành chuyên môn. Do ngành ngân hàng rất cạnh tranh (Ho và Nguyen, 2021). Vì vậy, nhân viên ngân hàng phải làm việc nhiều hơn để tìm kiếm được khách hàng tốt trong thị trường cạnh tranh, các lao động trong ngành này, họ phải nỗ lực hơn để hoàn thành các chỉ tiêu do ngân hàng giao nếu không sẽ bị sa thải. Dựa vào cơ sở này, giả thuyết H_{10} được xây dựng như sau:

Giả thuyết H_{10} : Thời gian làm việc tác động tích cực đến thu nhập nhân viên ngân hàng.

$$(\text{thunhap})_i = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + \beta_8 X_8 + \beta_9 X_9 + \beta_{10} X_{10} + \beta_{11} X_{11} + u_i$$

Trong đó, *thunhap* là biến phụ thuộc đã được tính toán bằng Logarit tổng thu nhập của nhân viên ngân hàng, bao gồm các khoản: tiền lương cơ bản, phụ cấp, thưởng, phúc lợi nhận

- Mức độ hiệu quả công việc: Các tổ chức thường áp dụng một số tiêu chí để đo lường, đánh giá hiệu quả của tổ chức hoặc nhân viên. Điều này thường được biết là chỉ số hiệu quả công việc (Key Performance Indicator–KPI). Trong môi trường làm việc chú trọng đến hiệu quả như ngân hàng thì KPI là một công cụ khoa học hỗ trợ tích cực trong việc phân giao, quản lý, đánh giá khả năng thực hiện công việc, từ đó đảm bảo người lao động thực hiện đúng trách nhiệm với từng vị trí chức danh và nhận thù lao xứng đáng. Ho và Nguyen (2021) cho thấy, thực hành đánh giá hiệu suất công việc nhân viên dựa vào KPI thúc đẩy đáng kể đến lợi nhuận và năng lực cạnh tranh của ngân hàng. Mỗi vị trí sẽ có tiêu chuẩn KPI khác nhau để đánh giá hiệu quả công việc, hay có thể nói KPI là cơ sở để tổ chức dựa vào đó chi trả lương, thưởng và thăng tiến cho người lao động. Điều này cho thấy, KPI và thu nhập của người lao động có tương quan tích cực, KPI là chỉ số mà người lao động cần hoàn thành để đạt được một mức thu nhập nhất định. Do đó, giả thuyết H_{11} được xây dựng như sau:

Giả thuyết H_{11} : Mức độ hiệu quả tác động tích cực đến thu nhập nhân viên ngân hàng.

1.2 Mô hình nghiên cứu

Dựa trên các giả thuyết đã xây dựng, nền tảng lý thuyết vốn con người (Becker, 2009) và hàm thu nhập Mincer (1974), tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến thu nhập của nhân viên ngân hàng, có dạng hồi quy như sau:

được (triệu đồng/tháng). β_0 là hệ số chặn; u_i là sai số ngẫu nhiên; $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5, \beta_6, \beta_7, \beta_8, \beta_9, \beta_{10}, \beta_{11}$ là hệ số ước lượng của biến độc lập; X_i là các biến độc lập như Bảng 1.

Bảng 1. Các biến độc lập trong mô hình nghiên cứu

Biến	Đo lường	Kỳ vọng	Cơ sở làm căn cứ
Giới tính (X ₁)	Nam = 1; Nữ = 0	+	Tổng Quốc Bảo (2015); Kim và cộng sự (2020)
Kinh nghiệm (X ₂)	Số năm làm việc trong ngành ngân hàng	+	Tổng Quốc Bảo (2015); Kim và cộng sự (2020);
Bình phương Kinh nghiệm (X ₃)	Bình phương số năm làm việc	-	Tổng Quốc Bảo (2015); Mincer (1974)
Trình độ học vấn (X ₄)	1 = Sau đại học; 0 = Cử nhân	+	Baffour (2015); Mincer (1974)
Chứng chỉ chuyên môn (X ₅)	1= Bằng cấp chuyên môn ngân hàng; 0 = khác	+	Tổng Quốc Bảo (2015); Mincer (1974)
Vị trí công việc (X ₆)	1 = Vị trí đang xét; 0 = Khác	+	Tổng Quốc Bảo (2015);
Quy mô ngân hàng (X ₇)	Quy mô đang xét = 1 Khác = 0	+	Kim và cộng sự (2020)
Vốn xã hội (X ₈)	Thang đo Likert 5 điểm	+	Trịnh Quốc Trung và Dương Thế Duy (2018)
Hôn nhân (X ₉)	Đã lập gia đình = 1; Khác = 0	+	Knoll và cộng sự (2012)
Thời gian làm việc/ tuần (X ₁₀)	Tổng số giờ làm việc trong 1 tuần (bao gồm thời gian chính thức và phi chính thức)	+	Tổng Quốc Bảo (2015); Nguyễn Thanh Trọng và cộng sự (2021);
Hiệu quả công việc (KPI) (X ₁₁)	Tỷ số hoàn thành KPI so với chỉ tiêu nhiệm vụ được giao (%)	+	Monteiro (2009); Ho và Nguyen (2021)

Nguồn: Tác giả đề xuất trên cơ sở các giả thuyết

Bảng 1 cho thấy, theo tác giả thì có thể có 11 biến độc lập (nhân tố) ảnh hưởng đến thu nhập của nhân viên ngân hàng thương mại trên địa bàn nghiên cứu.

2. Phương pháp nghiên cứu

2.1 Phương pháp chọn mẫu

Theo Ủy ban giám sát tài chính quốc gia, quy mô ngân hàng được phân thành bốn nhóm

là nhóm 1 có quy mô tổng tài sản trên 1.000 nghìn tỷ đồng; nhóm 2 từ 500 nghìn – dưới 1000 nghìn tỷ đồng; nhóm 3 từ 200 nghìn tỷ – dưới 500 nghìn tỷ; nhóm 4 là từ 28 nghìn – dưới 200 nghìn tỷ đồng. Nghiên cứu phân bổ số quan sát để thu thập cho mỗi nhóm là 40 quan sát. Đối tượng quan sát là nhân viên làm việc tại các vị trí phổ biến như giao dịch viên, tín dụng, quản lý rủi ro, thanh toán quốc tế, kinh doanh, vận hành, hỗ trợ, thẩm định, tư vấn.

2.2 Phương pháp khảo sát số liệu và phân tích

Số liệu sơ cấp được thu thập thông qua bảng câu hỏi thiết kế chi tiết trên cơ sở có sự tham vấn từ các chuyên gia và qua khảo sát thư 15 quan sát. Thông tin đưa vào mô hình nghiên cứu để phân tích được thu thập theo phương pháp thuận tiện có phân tầng (dựa trên nguyên tắc dễ tiếp cận đối tượng khảo sát).

Các phiếu khảo sát được gửi trực tiếp các đối tượng khảo sát và hẹn ngày đến nhận và trao đổi thêm thông tin với đối tượng khảo sát. Tổng số phiếu phát ra là 160 phiếu, tổng số phiếu thu về đủ thông tin là 150. Vậy cỡ mẫu của nghiên cứu là 150 quan sát, đáp ứng được cao hơn so với yêu cầu cơ mẫu tối thiểu.

Ngoài thống kê mô tả được sử dụng để phân tích đặc điểm cơ bản của nhân viên qua mẫu khảo sát, hồi qui là phương pháp được sử dụng để phân tích sự ảnh hưởng của các biến như đề xuất ở Bảng 1 đến thu nhập của nhân viên các ngân hàng thương mại trên địa bàn thành phố Cần Thơ.

3. Kết quả phân tích và thảo luận

3.1 Đặc điểm mẫu khảo sát

a. Đặc điểm cơ bản của nhân viên qua kết quả khảo sát

Các đặc điểm cơ bản của nhân viên từ số liệu khảo sát, được phân tích qua bảng Bảng 2 như sau:

Bảng 2. Đặc điểm về nhân khẩu học của đối tượng khảo sát

Biến quan sát		Tần số	Tỷ lệ
Giới tính	Nữ	87	58,00
	Nam	63	42,00
Hôn nhân	Đã kết hôn	64	42,67
	Khác	86	57,33
Chuyên môn	Tài chính – Ngân hàng	114	76,00
	Khác	36	24,00
Trình độ học vấn	Cử nhân	130	86,67
	Thạc sĩ	20	13,33
Kinh nghiệm làm việc	Từ 1 đến 3 năm	71	47,33
	Từ trên 3 năm đến 6 năm	57	38,00
	Từ trên 6 năm đến 9 năm	22	14,67
	Kinh nghiệm trung bình (năm)	4,02	-
Độ Tuổi	Từ 22 – 25 tuổi	40	26,67
	Từ trên 25 – 29 tuổi	55	36,67
	Từ trên 29 – 35 tuổi	50	33,33
	Từ trên 35 – 41 tuổi	5	3,33
	Tuổi trung bình (năm)	28,48	-

Nguồn: Số liệu khảo sát tại thành phố Cần Thơ, 2023

Kết quả phân tích ở Bảng 2 cho thấy: Về giới tính và tình trạng hôn nhân thì nữ chiếm 58% và nam chiếm 42%, đã lập gia đình chiếm 42,67%. Về học vấn thì đại học trở lên 100%, thạc sĩ chiếm 13,3%. Điều này cho thấy, các ngân hàng có tiêu chuẩn sử dụng lao động khá cao. Về chuyên môn thì có 76% nhân viên

có chuyên môn tài chính ngân hàng và 24% chuyên môn khác. Về độ tuổi trung bình của nhân viên là 28,5 tuổi. Kinh nghiệm làm việc trung bình của nhân viên là 4 năm.

Còn theo qui mô ngân hàng thì được phân tích qua Bảng 3 như sau:

Bảng 3. Phân bố mẫu khảo sát theo quy mô ngân hàng

Quy mô ngân hàng (tỷ đồng)	Tần số	Tỷ lệ
Nhóm 1: Trên 1.000.000	30	20,00
Nhóm 2: Trên 500.000 - 1.000.000	38	25,33
Nhóm 3: Trên 200.000 - 500.000	41	27,33
Nhóm 4: Dưới 200.000	41	27,33
Tổng	150	100

Nguồn: Số liệu khảo sát tại thành phố Cần Thơ, 2023

Bảng 3 cho thấy, có 20% số quan sát thuộc ngân hàng nhóm 1, số quan sát đại diện cho ngân hàng nhóm 2 là 25,3% và số quan sát đại diện cho nhóm 3 và 4 là tương đương với 27,3% cho mỗi nhóm. Điều này cho thấy mẫu có sự đa dạng bao gồm các nhóm khác nhau. Việc này giúp nghiên cứu có thể đánh giá tác động của các yếu tố khác nhau đến thu nhập của nhân viên ngành ngân hàng.

của đối tượng khảo sát được phân phối khá đa dạng, giúp đảm bảo rằng nghiên cứu có thể đánh giá tác động của các yếu tố khác nhau đến thu nhập của nhân viên ngành ngân hàng được khoa học.

b. Vị trí việc làm, hiệu quả công việc và vốn xã hội của nhân viên qua khảo sát

Như vậy, qua phân tích đặc điểm cơ bản

Thu nhập theo vị trí việc làm qua mẫu khảo sát được phân tích qua Bảng 4 như sau:

Bảng 4. Vị trí việc làm và thu nhập của đối tượng khảo sát

Vị trí việc làm	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Tần số	Tỷ lệ
Thu nhập trung bình (tổng mẫu)	14,34	6,40	150	100
Kiểm toán nội bộ	22,80	8,04	5	3,3
Thanh toán quốc tế	22,00	9,17	3	2,0
Vị trí khác*	18,39	12,03	9	6,0
Tín dụng	17,72	8,76	15	10,0
Thẩm định	17,10	6,46	7	4,7
Kinh doanh	15,32	3,43	32	21,3

Vị trí việc làm	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Tần số	Tỷ lệ
Quản lý rủi ro	14,04	7,33	14	9,3
Vận hành	11,84	2,98	17	11,3
Giao dịch viên	11,65	2,35	21	14,3
Hỗ trợ	10,68	3,46	12	8,0
Tư vấn	10,63	3,71	15	10,0

Ghi chú: *Vị trí khác bao gồm Xử lý nợ, Kế toán

Nguồn: Số liệu khảo sát tại thành phố Cần Thơ, 2023

Kết quả phân tích ở Bảng 4 cho thấy, nhân viên có mức thu nhập trung bình là 14,34 triệu đồng/tháng.

Trong đó, kiểm toán nội bộ và thanh toán quốc là hai vị trí việc làm có thu nhập trung bình cao hơn 20 triệu đồng/tháng, trong khi giao dịch viên và tư vấn có thu nhập trung bình

10 triệu đồng/tháng.

Điều này đã cho thấy rằng các vị trí việc làm cấp độ nhân viên trong ngành ngân hàng có sự phân phối không đều về thu nhập.

Về mức độ đạt chỉ tiêu hiệu quả thì được phân tích qua bảng 5 như sau:

Bảng 5. Mức độ đạt chỉ số hiệu quả công việc

Mức độ đạt chỉ số hiệu quả công việc (KPI)	Tần số	Tỷ lệ
Dưới 50%	6	4,00
Từ 50-60%	11	7,33
Từ 60-70%	19	12,67
Từ 70-80%	33	22,00
Từ 80-90%	35	23,33
Từ 90-100%	46	30,67
Tổng	150	100
Số giờ làm việc (giờ/tuần)	47,5	-

Ghi chú: Số giờ làm việc thấp nhất = 40 giờ/tuần; Cao nhất = 60 giờ/tuần; Độ lệch chuẩn = 5,68

Nguồn: Số liệu khảo sát tại thành phố Cần Thơ, 2023

Kết quả phân tích ở bảng 5 cho thấy, có hơn 51% số quan sát đạt KPI từ 80% trở lên. Kết quả này cho thấy, các nhân viên đã đặt ra nỗ lực lớn để thực hiện công việc của họ ở mức tốt và rất tốt. Tuy nhiên, dữ liệu cũng cho thấy, một tỷ lệ đáng kể nhân viên có hiệu suất trung bình hoặc dưới trung bình. Cụ thể,

có 4% đạt KPI dưới 50%, 7,33% đạt KPI từ 50-60%. Kết quả phân tích còn cho thấy, có sự đa dạng và phân hóa trong hiệu suất làm việc của nhân viên ngân hàng.

Vốn xã hội của nhân viên ngân hàng được phân tích qua bảng 5 như sau:



Bảng 6. Về vốn xã hội trong mạng kết nối của cá nhân

Biến quan sát	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Tương quan biến- tổng
Vốn xã hội (trung bình thang đo)	3,62	0,64	-
Nhận được sự giúp đỡ từ đồng nghiệp	3,61	1,02	0,37
Nhận được sự giúp đỡ từ quản lý trực tiếp	3,95	0,75	0,40
Nhận được sự giúp đỡ từ khách hàng cũ	3,70	0,97	0,57
Nhận được sự giúp đỡ từ người thân gia đình	3,71	1,06	0,66
Nhận được sự giúp đỡ từ bạn bè	3,76	0,87	0,58
Nhận được sự giúp đỡ từ công đoàn	2,99	1,04	0,42

Ghi chú: Cronbach Alpha tổng = 0,76 > 0,6

Nguồn: Số liệu khảo sát tại thành phố Cần Thơ, 2023

Kết quả phân tích ở Bảng 6 cho thấy, nhân viên ngân hàng có mối quan hệ xã hội khá đa dạng, bao gồm đồng nghiệp, cấp quản lý trực tiếp, khách hàng cũ, người thân trong gia đình, bạn bè, và công đoàn cơ sở.

Điểm trung bình nguồn vốn xã hội đạt 3,62 điểm. Kết quả này cho thấy, các nhân viên ngành ngân hàng đã nhận được sự hỗ trợ khá tốt trong công việc và cuộc sống. Trong mạng lưới xã hội thì quản lý trực tiếp là người có ảnh hưởng lớn (3,95 điểm), trong khi công đoàn cơ sở (2,99 điểm) có ảnh hưởng thấp nhất. Điều này cũng hàm ý rằng, nhân viên trong ngành ngân hàng không phụ thuộc nhiều vào công đoàn cơ sở.

Như vậy, kết quả phân tích này cho thấy mạng lưới xã hội xung quanh các nhân viên ngân hàng có tầm quan trọng đối với hiệu suất làm việc và chất lượng cuộc sống của họ. Kiểm định Cronbach Alpha cũng cho thấy thang đo này đạt yêu cầu về độ tin cậy ($\alpha = 0,76 > 0,6$, tương quan biến -tổng > 0,3).

3.2 Phân tích mức độ ảnh hưởng đến thu nhập của nhân viên

Từ nguồn số liệu khảo sát được và 11 biến đã đề xuất (Bảng 1), hàm hồi qui được sử dụng để phân tích mức độ ảnh hưởng đến thu nhập của nhân viên ngân hàng, có kết quả (Bảng 7) như sau:

Bảng 7. Kết quả ước lượng hồi quy

Biến phụ thuộc: Logarit Thu nhập	Hệ số hồi quy	Sai số chuẩn	Mức ý nghĩa
Giới tính (Nam)	0,0375	0,0424	0,3770
Trình độ học vấn (Thạc sĩ)	0,1557**	0,0655	0,0190
Hôn nhân (Lập gia đình)	0,0976**	0,0451	0,0320
Kinh nghiệm làm việc	0,0381	0,0395	0,3370
Bình phương kinh nghiệm làm việc	-0,0002	0,0047	0,9620

Biến phụ thuộc: Logarit Thu nhập	Hệ số hồi quy	Sai số chuẩn	Mức ý nghĩa
Số giờ làm trong tuần	0,0030	0,0045	0,4980
Chỉ số hiệu quả công việc (KPI)	0,1066***	0,0149	0,0000
Vốn xã hội	0,0935**	0,0365	0,0110
Chuyên môn Tài chính ngân hàng	0,0580	0,0452	0,2010
Quy mô ngân hàng (Biến tham chiếu: 0 = Nhóm 1)			
Nhóm 2	0,0093	0,0685	0,8930
Nhóm 3	-0,1060	0,0672	0,1170
Nhóm 4	-0,1512**	0,0593	0,0120
Vị trí việc làm (Biến tham chiếu: 0 = Khác)			
Giao dịch viên	-0,2110***	0,0529	0,0000
Vận hành	-0,2378***	0,0706	0,0010
Kinh doanh	-0,0539	0,0616	0,3830
Tín dụng	0,0401	0,0920	0,6640
Tư vấn	-0,1155*	0,0650	0,0780
Quản lý rủi ro tín dụng	-0,0509	0,1037	0,6240
Hàng số	1,5077***	0,2487	0,0000
Giá trị R2	0,6531		
Giá trị F (18, 131)	17,62***		
Kiểm định đa cộng tuyến (VIF)	3,40 < 10		
Kiểm định White (Prob > chi2)	0,46 > 0,05		
Giá trị quan sát (N)	150,00		

Ghi chú: *, **, *** mức ý nghĩa thống kê 10%; 5%; 1%, tương ứng

Nguồn: Số liệu khảo sát tại thành phố Cần Thơ, 2023

Kết quả ước lượng Bảng 7 cho thấy, mô hình có ý nghĩa thống kê ở mức ý nghĩa 1%. Mức độ giải thích của mô hình là 65,31% ($R^2 = 0,6531$). Kiểm định về đa cộng tuyến đã cho thấy giá trị $VIF = 3,40 < 10$. Kết quả kiểm định phương sai sai số thay đổi bằng kiểm định White cho thấy, giá trị $Prob > \chi^2 = 0,46 > 0,05$. Các chỉ số đánh giá đều nằm trong giới hạn phù hợp (Gujarati, 2011). Do đó, nghiên cứu có thể sử dụng kết quả ước lượng

để kiểm định giả thuyết và giải thích các mối quan hệ nhân quả giữa các biến trong mô hình nghiên cứu.

Các biến có ý nghĩa thống kê (10%, 5%, 1%) bao gồm: Trình độ, Hôn nhân, Vốn xã hội, Hiệu quả công việc, Vị trí việc làm (Giao dịch viên, Tư vấn, Vận hành), Quy mô ngân hàng (Nhóm 4). Các biến không có ý nghĩa thống kê ($p > 5\%$) gồm Giới tính, Kinh nghiệm, Bình

phương kinh nghiệm, Giờ làm trong tuần, Vị trí việc làm (Kinh doanh, Tín dụng, Quản lý rủi ro), Chuyên môn Tài chính ngân hàng, Quy mô ngân hàng (Nhóm 2, Nhóm 3). Dựa vào kết quả hồi quy, các giả thuyết đã được kiểm định như sau: Trong 11 giả thuyết xây dựng cho thấy sáu giả thuyết được chấp nhận có ý nghĩa thống kê 5% và 1% gồm: H4, H6, H7, H8, H9, H11 và năm giả thuyết không được chấp nhận ($p > 5\%$) bao gồm: H1, H2, H3, H5, H10.

Kết quả nghiên cứu đã chứng minh rằng, thu nhập của nhân viên ngân hàng thương mại chịu ảnh hưởng đáng kể từ nhiều yếu tố quan trọng như quy mô ngân hàng, vị trí công việc, hiệu quả làm việc, trình độ học vấn, vốn xã hội và tình trạng hôn nhân. Những kết quả này tương thích với lý thuyết kinh tế. Theo lý thuyết nguồn vốn con người (Becker, 2009; Mincer, 1974), trình độ học vấn và hiệu suất làm việc đóng góp quan trọng và có tác động tích cực đến thu nhập cá nhân, đồng thời vốn xã hội cũng đóng góp quan trọng và tích cực đến thu nhập.

Như vậy, nghiên cứu này cung cấp những kiến thức quan trọng giúp hiểu rõ hơn về cách vốn con người và các mối quan hệ xã hội có tác động đến thu nhập của nhân viên ngành ngân hàng. Điều này không chỉ hỗ trợ việc phát triển chính sách chất lượng hơn, mà còn giúp để quản lý nguồn nhân lực hiệu quả hơn trong ngành này.

4. Kết luận

Mục tiêu của nghiên cứu là xác định các yếu tố ảnh hưởng đến thu nhập của nhân viên ngành ngân hàng. Mô hình nghiên cứu kiểm chứng dựa vào dữ liệu đã được thu thập tại thành phố Cần Thơ. Phân tích hồi quy đã cho thấy rằng trình độ học vấn, tình trạng hôn nhân, vốn xã hội, hiệu quả làm việc, vị trí

công việc và quy mô ngân hàng là những yếu tố quan trọng làm tăng đáng kể thu nhập của nhân viên ngân hàng. Trong khi đó, giới tính, kinh nghiệm, số giờ làm đã không đóng góp vào việc giải thích sự thay đổi thu nhập của nhân viên ngân hàng. Kết quả nghiên cứu này cung cấp sự hiểu biết sâu rộng về những yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến thu nhập của người lao động trong ngành ngân hàng tại Việt Nam. Đây là thông tin có giá trị hỗ trợ cho việc xây dựng chính sách và quản lý nguồn nhân lực hiệu quả trong ngành này. Ngoài ra, nó cung cấp hướng dẫn quan trọng cho đội ngũ lao động của ngành ngân hàng về việc cải thiện thu nhập và đạt được thành công trong ngành này. Để tối ưu hóa thu nhập và đảm bảo sự phát triển bền vững trong sự nghiệp, nhân viên ngân hàng cần xem xét bao gồm nâng cao trình độ, xây dựng mối quan hệ mạng lưới, chọn lựa vị trí công việc và nơi làm việc phù hợp, và duy trì hiệu suất làm việc cao, cùng với duy trì tình trạng hôn nhân ổn định.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Becker, G. S. (2009). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago press;
- [2] Ho, C. H. P., & Nguyen, K. T. (2021). Do management practices and competition levels increase commercial bank profits? Evidence from Can Tho, Viet Nam. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 29(1), 93-105;
- [3] Knoll, M. A. Z., Tamborini, C. R., & Whitman, K. (2012). I do... want to save: Marriage and retirement savings in young households. *Journal of Marriage and Family*, 74(1), 86-100;
- [4] Lentini, V., & Gimenez, G. (2019). Depreciation of human capital: a sectoral

- analysis in OECD countries. *International Journal of Manpower*, 40(7), 1254-1272;
- [5] Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience, and Earnings*. *Human Behavior & Social Institutions* No. 2;
- [6] Monteiro, N. P. (2009). Regulatory reform and labour earnings in Portuguese banking. *Empirical Economics*, 36, 557-574;
- [7] Nguyễn Thanh Trọng, Nguyễn Thị Đông, Phan Thị Lý, & Lê Thị Kim Huệ (2021), “Ảnh hưởng của vốn con người đến thu nhập cá nhân của người lao động ở Việt Nam”, *Tạp Chí Khoa Học & Đào Tạo Ngân Hàng*, 228, 56-65;
- [8] Tống Quốc Bảo, (2015), “Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến thu nhập của lao động trong khu vực dịch vụ tại Việt Nam”, *Tạp Chí Khoa Học Trường Đại Học Mở Thành Phố Hồ Chí Minh*, 10(2), 170-184;
- [9] Trịnh Quốc Trung, & Dương Thế Duy (2018), “Tác động vốn xã hội đến tiếp cận tín dụng chính thức của hộ nuôi tôm vùng ven biển tỉnh Bến Tre”, *Tạp Chí Phát Triển Khoa Học Công Nghệ Chuyên San Kinh Tế-Luật và Quản Lý*, 2(2), 31-39;
- [10] Whiteley, P. F. (2000). Economic growth and social capital. *Political Studies*, 48(3), 443-466.
- Ngày nhận bài: 16/02/2024
Ngày gửi phản biện: 17/02/2024
Ngày duyệt đăng: 25/02/2024