

# Sự ảnh hưởng của gia đình đến doanh nghiệp: Ứng dụng thang đo F-PEC được điều chỉnh cho doanh nghiệp nhỏ khu vực tư nhân ở Việt Nam

Vũ Hoàng Nam\*, Trương Tuấn Anh\*\*, Nguyễn Kế Nghĩa\*\*\*

*Nghiên cứu này được thực hiện nhằm mục đích phát hiện các khía cạnh của sự ảnh hưởng từ gia đình đến doanh nghiệp nhỏ trong khu vực tư nhân ở Việt Nam thông qua ứng dụng thang đo F-PEC. Mặc dù thang đo F-PEC (đo lường ba khía cạnh gồm quyền lực, kinh nghiệm và văn hóa) đã được phát triển và kiểm định với các doanh nghiệp phương Tây, việc ứng dụng thang đo này cho doanh nghiệp Việt Nam có thể gặp phải sự khác biệt về bối cảnh xã hội. Nghiên cứu này điều chỉnh thang đo F-PEC dựa trên kết quả khảo sát định tính và bình luận của những các nhà nghiên cứu kinh doanh. Kết quả phân tích định lượng với dữ liệu thu thập từ 143 doanh nhân giúp xác định bốn nhân tố của sự ảnh hưởng của gia đình đến doanh nghiệp.*

**Từ khóa:** doanh nghiệp gia đình, doanh nghiệp nhỏ, thang đo F-PEC.

## 1. Giới thiệu

Các nhà nghiên cứu đang ngày càng quan tâm nhiều đến sự ảnh hưởng của gia đình đến doanh nghiệp. Hoy và Sharma (2010) “Gia đình là hệ thống xã hội đầu tiên có ảnh hưởng căn bản lâu dài đối với mỗi cá nhân” (tr. 43). Gia đình và doanh nghiệp có thể được xem là các hệ thống đan xen và có quan hệ tương tác với nhau để đảm bảo sự tồn tại của doanh nghiệp; vì vậy, gia đình có thể được nhìn nhận là đối tượng hữu quan trong quá trình quản trị chiến lược của doanh nghiệp.

Trong bối cảnh xã hội phương Tây, các nhà nghiên cứu nhìn nhận sự ảnh hưởng của gia đình là khái niệm đa chiều và đã phát triển thang đo F-PEC để đo lường khái niệm này (Astrachan, Klein và Smyrnios, 2002). Các nghiên cứu ứng dụng đã khẳng định tính chính xác của thang đo F-PEC này (Holt, Rutherford và Kuratko, 2010; Klein, Astrachan và Smyrnios, 2005). Tuy nhiên, việc sử dụng thang đo F-PEC trong bối cảnh xã hội Việt Nam có thể gặp phải một số thách thức do sự khác biệt về phương thức của mối quan hệ giữa gia đình và doanh nghiệp.

Nghiên cứu này được thực hiện nhằm mục đích phát hiện các khía cạnh của sự ảnh hưởng từ gia đình đến doanh nghiệp nhỏ trong khu vực tư nhân ở Việt Nam. Việt Nam có số lượng rất lớn doanh nghiệp nhỏ và các nghiên cứu trước đây đã đề cập đến mối liên hệ giữa gia đình và doanh nghiệp. Giai đoạn thứ nhất của nghiên cứu này thực hiện một

khảo sát định tính (cụ thể là phỏng vấn cá nhân trực tiếp) nhằm tìm hiểu cách thức mà gia đình có thể tác động đến doanh nghiệp bằng cách thực hiện các cuộc phỏng vấn cá nhân; kết luận của nghiên cứu định tính giúp đánh giá khả năng sử dụng thang đo F-PEC cho bối cảnh Việt Nam. Tiếp theo, nghiên cứu thu thập dữ liệu từ mẫu 143 doanh nhân để phân tích định lượng các khía cạnh của sự tác động từ gia đình đến doanh nghiệp.

Bài viết này sẽ giới thiệu thang đo F-PEC, một số nét khái quát về doanh nghiệp khu vực tư nhân, những kết quả chủ yếu từ khảo sát định tính và phân tích định lượng sự ảnh hưởng của gia đình đến doanh nghiệp. Bài viết sẽ kết thúc với phần thảo luận về kết quả chủ yếu của nghiên cứu.

## 2. Giới thiệu thang đo F-PEC

Thang đo F-PEC do Astrachan và cộng sự (2002) đề xuất để đo lường ảnh hưởng của gia đình đến doanh nghiệp. Các nhà nghiên cứu sử dụng cách tiếp cận dựa trên nguồn lực và cách tiếp cận theo thành tố và bản chất để xây dựng một thang đo tổng hợp khái niệm đo chiều sự ảnh hưởng của gia đình. Thang đo này bao gồm ba thành phần: (i) quyền lực, (ii) kinh nghiệm, và (iii) văn hóa (xem Hình 1 về thang đo F-PEC).

Thang đo thành phần quyền lực đo lường sở hữu, quản trị và điều hành. Căn cứ của thang đo thành phần này là gia đình có thể ảnh hưởng đến doanh nghiệp thông qua việc gia đình nắm quyền sở hữu

và cử người tham gia ban quản trị và điều hành doanh nghiệp. Thang đo thành phần kinh nghiệm đo lường khía cạnh kinh nghiệm của doanh nghiệp gia đình. Thang đo thành phần văn hóa dựa trên lập luận rằng quan điểm giá trị thực sự có ý nghĩa đối với doanh nghiệp. Thang đo này xác định phần giao thoa giữa quan điểm giá trị của gia đình và quan điểm giá trị của doanh nghiệp cũng như sự cam kết của gia đình dành cho doanh nghiệp. (Xem bảng hỏi F-PEC trong Astrachan và cộng sự (2002, tr. 55-58).

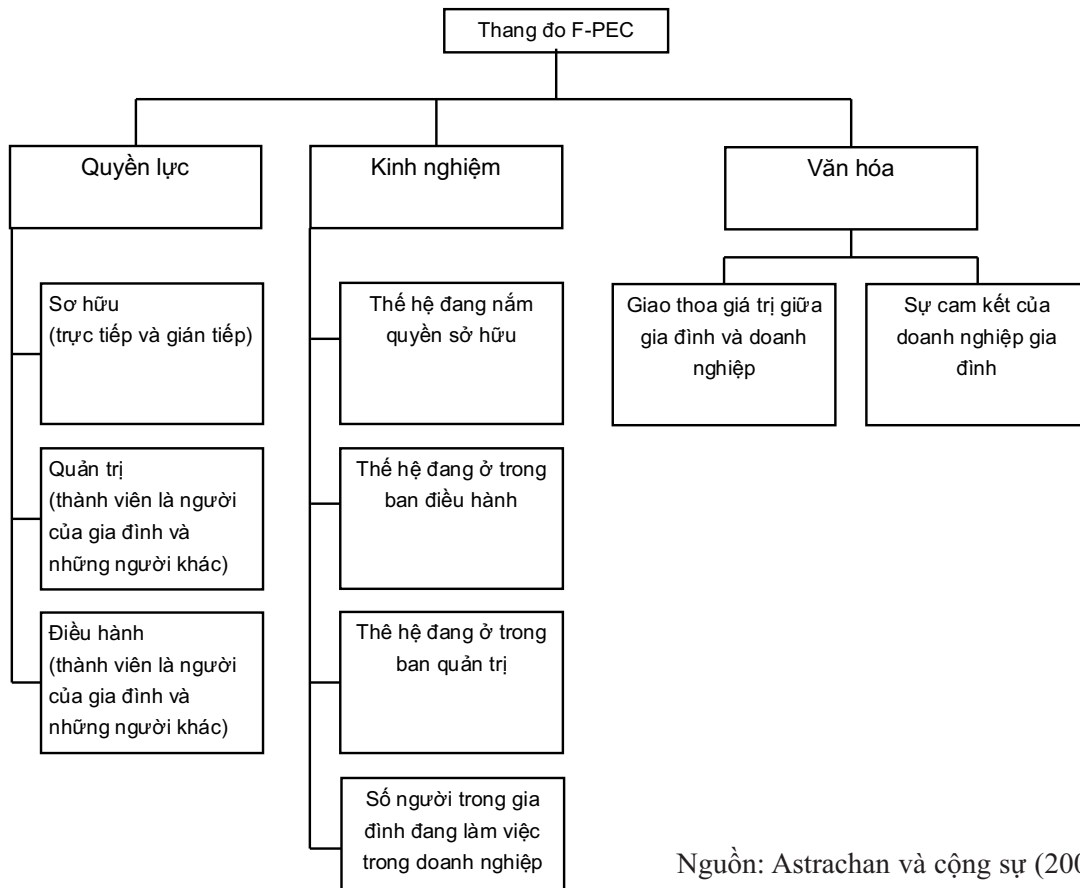
Thang đo F-PEC đã được kiểm chứng trong nghiên cứu thực tế của Klein và cộng sự (2005). Từ phân tích EFA và phân tích CFA với dữ liệu từ mẫu thu thập ngẫu nhiên gồm 1.166 giám đốc điều hành doanh nghiệp trên cơ sở dữ liệu German Hoppenstedt, các nhà nghiên cứu nhận xét rằng “thang đo F-PEC là công cụ tin cậy để đo lường ảnh hưởng chung cũng như các tác động khác nhau của gia đình đối với doanh nghiệp” (tr. 333). Theo nhận xét của Cliff và Jennings (2005), nghiên cứu của Klein và cộng sự (2005) đã đóng góp vào cơ sở lý luận cho “sự phát triển của khái niệm mức độ ảnh hưởng của gia đình” (tr. 341)(tr. 341). Còn Chrisman, Chua và Steier (2005) nhận xét rằng thang đo F-PEC có nhiều lợi thế hơn so với hầu hết các phương pháp

từng được sử dụng để đo lường khái niệm doanh nghiệp gia đình” (tr. 244).

Thang đo F-PEC cũng đã được kiểm định về tính hợp lý và tính tin cậy trong nghiên cứu của Holt và cộng sự (2010). Các nhà nghiên cứu này lặp lại nghiên cứu của Klein và cộng sự (2005) và sử dụng khía cạnh kế thừa để kiểm tra độ hội tụ trên cơ sở dữ liệu về 831 doanh nghiệp gia đình. Các phát hiện từ nghiên cứu thực sự khẳng định thang đo F-PEC là hợp lý và tin cậy để phân loại rõ ràng hơn các doanh nghiệp gia đình. Và thang đo này đo lường được các yếu tố không thể trực quan đại diện cho các khía cạnh của sự ảnh hưởng của gia đình.

Tuy nhiên, các nhà nghiên cứu Cliff và Jennings (2005) đưa ra một số nhận xét về hàng loạt vấn đề về phương pháp luận của thang đo F-PEC. Các tác giả chỉ ra rằng thang đo thành phần văn hóa có tính hợp lý thấp hơn so với hai thang đo thành phần còn lại do vấn đề ngôn ngữ được sử dụng cho bốn trong số 12 thành tố. Các nhà nghiên cứu gợi ý loại bỏ các thành tố này khỏi thang đo và đồng thời bổ sung thêm các thành tố có thể phản ánh được mức độ mà doanh nghiệp được coi là phương tiện để gia đình đạt được tầm nhìn tốt hơn cho tương lai, như đã

**Hình 1. Thang đo F-PEC**



Nguồn: Astrachan và cộng sự (2002, tr. 52).

từng được nhấn mạnh trong nghiên cứu của Chua và cộng sự (1999).

Hơn nữa, thang đo F-PEC được phát triển trong bối cảnh nghiên cứu phương Tây và do đó có thể cần phải xem xét mức độ thích hợp cho bối cảnh xã hội khác. Ví dụ, nghiên cứu của Gupta và Levenburg (2010) chỉ ra hàng loạt vấn đề cần nghiên cứu về doanh nghiệp do ảnh hưởng của gia đình với những giá trị Khổng giáo trong xã hội phương Đông.

Tóm lại, thang đo F-PEC đã được phát triển và kiểm định để đo lường ảnh hưởng của gia đình đến doanh nghiệp, giúp các nhà nghiên cứu đo lường mức độ ảnh hưởng của gia đình. Nhưng thang đo này cần được thử nghiệm trong bối cảnh xã hội khác, chẳng hạn như ở Việt Nam.

### 3. Khái quát về doanh nghiệp khu vực tư nhân Việt Nam

Khu vực kinh tế tư nhân của Việt Nam đã mở rộng rất nhiều trong suốt thập kỷ qua và chủ yếu do các doanh nghiệp nhỏ chi phối. Số liệu của Tổng Cục Thống kê (2013) cho thấy năm 2000, Việt Nam có 35 nghìn doanh nghiệp tư nhân, chiếm 82% tổng số doanh nghiệp của cả nước. Con số này tăng lên 280 nghìn năm 2010, chiếm 96% tổng số doanh nghiệp. Điều đáng chú ý là các doanh nghiệp nhỏ (xét cả về số lao động hay số vốn kinh doanh) chiếm tỷ trọng lớn nhất trong tổng số doanh nghiệp của cả nước (xem Hình 2).

Một số đặc điểm kinh tế chủ yếu của khu vực kinh tế tư nhân tại Việt Nam được phát hiện từ những cuộc khảo sát năm 1990 đối với các doanh nghiệp sản xuất tư nhân do Nhóm khu vực Châu Á nhằm Xúc tiến Việc làm của Tổ chức Lao động

Quốc tế kết hợp với Viện Nghiên cứu Lao động và Quan hệ xã hội (Việt Nam), và Phòng Kinh tế Quốc tế và Địa lý tại Trường Kinh tế Stockholm thực hiện. Ramamurthy (2001) nhận thấy từ các cuộc khảo sát rằng các doanh nghiệp tư nhân hoặc hộ gia đình phụ thuộc rất lớn vào số vốn tự có và các khoản vay không phải trả lãi từ người thân, bạn bè của họ vì những nguồn vốn này chiếm tới 95% tổng số vốn đầu tư để thành lập công ty. Ronnäs (2001) tìm ra từ các cuộc khảo sát rằng gia đình là một nguồn lao động quan trọng đối với các doanh nghiệp hộ gia đình vì “các thành viên gia đình không phải trả lương (...) chiếm tới 1/3 lực lượng lao động của các doanh nghiệp hộ gia đình tại khu vực thành thị và 60% lực lượng này tại khu vực nông thôn” (tr. 145).

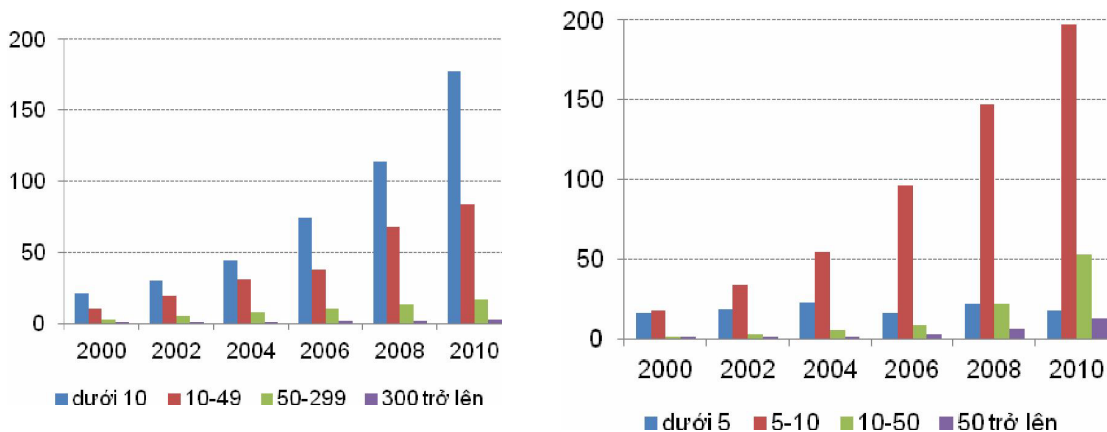
Trong một cuộc khảo sát để hiểu rõ về sự phát triển của doanh nghiệp tại Việt Nam, các nhà nghiên cứu Do, Quilty, Milner và Longstaff (2008) đã cho thấy những đánh giá định tính sơ bộ từ các trường hợp nghiên cứu của họ rằng “người Việt Nam có xu hướng phụ thuộc vào gia đình của họ nhiều hơn rất nhiều so với người phương Tây” (tr. 21) và “bối cảnh quan trọng nhất đối với người Việt Nam (...) là gia đình họ” (tr. 47). Gia đình là một nguồn tài chính và kế thừa của nghề nghiệp truyền thống đối với nhiều doanh nhân. Sự kế thừa về văn hóa từ đạo Khổng Tử trong gia đình tạo ra một kiểu mẫu hành xử với sự tôn trọng cho các doanh nhân như những thành viên trong gia đình.

Do đó, khu vực tư nhân, mà cụ thể là các doanh nghiệp trong khu vực này là đối tượng phù hợp cho nghiên cứu về ảnh hưởng của gia đình đến doanh nghiệp.

### 4. Thiết kế nghiên cứu

Đây là nghiên cứu nhằm phát hiện các khía cạnh

**Hình 2. Số doanh nghiệp khu vực tư nhân trong nước (đơn vị: 1.000 doanh nghiệp)**



a. theo quy mô lao động (người)

b. theo vốn kinh doanh (triệu đồng)

Nguồn: Tổng hợp từ Tổng cục Thống kê (2013)

của sự ảnh hưởng của gia đình đến doanh nghiệp bằng việc ứng dụng thang đo F-PEC cho doanh nghiệp nhỏ khu vực tư nhân Việt Nam. Nghiên cứu được thực hiện theo hai giai đoạn. Giai đoạn thứ nhất nhằm xem xét khả năng ứng dụng của thang đo F-PEC trong bối cảnh Việt Nam thông qua phân tích dữ liệu từ các cuộc phỏng vấn cá nhân 5 doanh nhân. Giai đoạn thứ hai là phân tích nhân tố đối với dữ liệu thu thập từ việc ứng dụng thang đo F-PEC có điều chỉnh.

## 5. Khả năng ảnh hưởng của gia đình đến doanh nghiệp

### 5.1. Thu thập và phân tích dữ liệu

Nhóm nghiên cứu đã phỏng vấn 5 doanh nhân với các câu hỏi mở về mối quan hệ của gia đình với doanh nghiệp. Các doanh nhân này đều ở độ tuổi 30-40 và đang kinh doanh trong những lĩnh vực phổ biến gồm trang trại chăn nuôi, sản xuất vật liệu xây dựng, sản xuất thiết bị công nghiệp và lắp đặt thiết bị an ninh. Bốn trong số 5 doanh nghiệp đăng ký ở hình thức công ty trách nhiệm hữu hạn – hình thức phổ biến nhất ở Việt Nam, theo Tổng cục Thống kê (2011, tr. 191); một doanh nghiệp đăng ký ở hình thức công ty cổ phần.

Từng doanh nhân được đề nghị tham gia phỏng vấn, được biết về mục đích nghiên cứu và cuộc phỏng vấn được thực hiện sau khi nhận được khẳng định chính thức của doanh nhân về việc tham gia dự án nghiên cứu. Tất cả các cuộc phỏng vấn đều được thực hiện trong khung cảnh mở. Các câu hỏi mở cho phỏng vấn được xây dựng theo hướng đi vào các chủ đề của thang đo F-PEC mà Astrachan và cộng sự (2002). Nhóm nghiên cứu khuyến khích doanh nhân được phỏng vấn mô tả trải nghiệm của mình về gia đình và doanh nghiệp, bao gồm các mối quan hệ trong gia đình, lịch sử phát triển doanh nghiệp, các nguồn lực của gia đình dành cho doanh nghiệp, quá trình tích lũy kinh nghiệm kinh doanh, và những sự ủng hộ mà gia đình dành cho doanh nhân trong công việc kinh doanh cũng như trong cuộc sống. Các câu trả lời được ghi chép lại và được nhóm nghiên cứu phân tích chủ đề để xác định khả năng ảnh hưởng của gia đình đến doanh nghiệp.

### 5.2. Kết quả

*Mô tả khái quát những doanh nhân được phỏng vấn*

Năm doanh nhân được tiếp cận, được đặt tên từ A đến E, tham gia phỏng vấn. Mô tả vắn tắt về doanh nghiệp và gia đình của họ như sau:

Doanh nhân A là nữ giới, 36 tuổi, đang theo học để lấy bằng cử nhân tại chức về kinh doanh. Chị đã từng công tác tại cơ quan chính quyền địa phương

nhưng sau đó nghỉ làm năm 2001 và tham gia thành lập và nắm 1/3 quyền sở hữu một công ty trách nhiệm hữu hạn trong lĩnh vực sản xuất vật liệu xây dựng. Công ty này có khoảng 20 nhân viên làm việc thường xuyên và doanh thu của công ty này năm 2011 lên tới 80 tỷ. Doanh nhân A đã lập gia đình và có 2 con, sống riêng với gia đình nhỏ của mình.

Doanh nhân B là nam giới, 30 tuổi, có bằng cử nhân về kế toán và bằng thạc sỹ về kinh doanh. Anh là thế hệ thứ hai trong một gia đình sở hữu trại trại, do bố mẹ anh ấy thành lập năm 1997 và đăng ký kinh doanh dưới hình thức công ty trách nhiệm hữu hạn. Bố mẹ anh không còn tham gia quản lý trang trại và để cho doanh nhân B toàn quyền kinh doanh. Công ty có 60 công nhân và có doanh thu 70 tỷ đồng vào năm 2011. Anh B đã lập gia đình và đang sống với cả gia đình lớn của mình bao gồm cả vợ và bố mẹ.

Doanh nhân C là nam giới, 31 tuổi, có bằng cử nhân về kinh doanh. Anh từng làm nhân viên bán hàng, sau đó thành lập một công ty cổ phần sản xuất thiết bị công nghiệp. Công ty có khoảng 10 nhân viên làm việc thường xuyên và doanh thu của công ty năm 2011 là 16 tỷ đồng. Anh ấy đã kết hôn và sống với gia đình riêng.

Doanh nhân D là nữ giới, 40 tuổi, có bằng cử nhân về kinh doanh và kế toán. Chị từng làm việc cho một số công ty tư nhân, sau đó tham gia thành lập và sở hữu một nửa công ty cổ phần trong lĩnh vực lắp đặt thiết bị an ninh. Công ty có 20 nhân viên làm việc thường xuyên và đạt 10 tỷ đồng doanh thu năm 2011. Doanh nhân D đã lập gia đình, có 2 con, hiện nay đang sống cùng với cả gia đình lớn của mình bao gồm cả bố mẹ chồng.

Doanh nhân E là nam giới, 31 tuổi, có bằng cử nhân về kinh doanh, tham gia sáng lập công ty trách nhiệm hữu hạn trong lĩnh vực sản xuất vật liệu xây dựng. Công ty có 10 nhân viên làm việc thường xuyên, doanh thu năm 2011 là 17 tỷ đồng. Doanh nhân E đã lập gia đình, có 2 con trai, hiện đang sống cùng gia đình của mình.

Tóm lại, năm doanh nhân được phỏng vấn đều nằm trong ban quản trị và đồng sở hữu doanh nghiệp nhỏ của mình. Họ đều đã lập gia đình và có thể sống trong gia đình riêng hoặc sống với cả đại gia đình. Kinh nghiệm cuộc sống hàng ngày và kinh doanh của họ có thể đảm bảo cung cấp thông tin hữu ích cho nghiên cứu.

*Khả năng ảnh hưởng của gia đình đến doanh nghiệp*

Phân tích các câu trả lời của các doanh nhân cho thấy có thể tồn tại ba khía cạnh của sự ảnh hưởng

của gia đình, bao gồm quyền lực, kinh nghiệm và văn hóa. Về khía cạnh quyền lực, quyền sở hữu của gia đình thường ảnh hưởng đến cách thức quản trị doanh nghiệp. Với các doanh nhân A, C và D, họ cho biết phần vốn góp của họ vào doanh nghiệp là từ các khoản tiết kiệm của gia đình. Điều quan trọng là mặc dù họ có thể độc lập ra quyết định nhưng họ nhận thức rõ ràng về trách nhiệm của họ đối với khoản đầu tư vì lợi ích của gia đình họ. Do đó, những quyết định kinh doanh ở một mức độ nào đó có sự chi phối từ phía gia đình. Trong trường hợp của doanh nhân B, gia đình ở hữu doanh nghiệp nhưng doanh nhân B cho biết “thường xuyên hỏi ý kiến bố mẹ” mặc dù bố mẹ không tham gia vào công việc quản lý; các quyết định kinh doanh quan trọng đều được đưa ra khi có sự nhất trí cao của các thành viên trong gia đình.

Về khía cạnh kinh nghiệm, chỉ có doanh nhân B là thế hệ thứ hai và anh khẳng định có kế thừa một chút kinh nghiệm từ bố mẹ. Anh cho biết bố mẹ anh “quản lý trang trại theo kinh nghiệm”. Bố mẹ anh đã gây dựng thành công tổ chức và các chính sách cho trang trại. Doanh nhân B cho biết anh tiếp tục thực hiện các chính sách này nhưng có đổi mới. Tuy nhiên, doanh nhân B nhấn mạnh rằng sự đổi mới quan trọng hơn quản lý theo kinh nghiệm mà bố mẹ anh từng áp dụng. Rõ ràng, anh có thể làm được việc này vì đã tốt nghiệp cử nhân kế toán và cao học quản trị kinh doanh.

Về khía cạnh văn hóa, dường như tất cả các doanh nhân phỏng vấn đều cho thấy có sự chia sẻ quan điểm giữa gia đình và doanh nghiệp. Doanh nhân B, người kế thừa doanh nghiệp từ bố mẹ, nhận được sự ủng hộ của bố mẹ khi lựa chọn nghề nghiệp cho mình; doanh nhân D nhận được nhiều ủng hộ của gia đình về mặt tài chính và động viên khuyến khích từ các thành viên gia đình. Còn doanh nhân A và E cho biết có sự phản đối từ một số thành viên gia đình khi họ thành lập doanh nghiệp, nhưng sau đó sự phản đối dần qua đi khi doanh nghiệp của họ thành công. Hai doanh nhân này cho rằng họ nhận được sự ủng hộ sau đó từ gia đình chủ yếu là vì các thành viên trong gia đình kỳ vọng vào lợi ích kinh tế đến từ doanh nghiệp.

Điều đáng lưu ý là tất cả các doanh nhân đều khẳng định họ tôn trọng bố mẹ và thực hiện theo các quy tắc xã hội truyền thống. Nhưng họ cho biết các quyết định kinh doanh của họ là độc lập và bố mẹ họ không can thiệp vào công việc của họ.

Bên cạnh đó, các doanh nhân cho biết có sự gắn bó và ủng hộ giữa gia đình riêng của họ và đại gia đình. Điều này có nghĩa là các thành viên trong gia đình giúp đỡ nhau nhiều trong cuộc sống hàng ngày;

do đó, các doanh nhân có thể được giải phóng khỏi nhiều công việc gia đình hàng ngày và tập trung nỗ lực cho doanh nghiệp. Các doanh nhân C, D và E là các ví dụ khá rõ ràng. Doanh nhân C lấy vợ năm 2009, và sau đó vợ anh tiếp tục ở nhà bố mẹ vợ, con của vợ chồng anh được ông bà ngoại chăm sóc cho đến khi vợ con anh chuyển về sống với anh năm 2011. Doanh nhân D cho biết bố mẹ cô và bố mẹ chồng hàng ngày đưa đón các con của cô đến trường, chăm chúng khi ở nhà cũng như nấu giúp bữa ăn tối cho cả nhà cô. Còn doanh nhân E cho biết mẹ anh và cháu anh giúp đưa đón con anh đi mẫu giáo. Tất cả các doanh nhân này đều đánh giá cao sự giúp đỡ của gia đình dành cho họ và khẳng định có lẽ nếu không có sự giúp đỡ đó, họ đã không thể tập trung vào công việc được.

Tóm lại, ba khía cạnh của sự ảnh hưởng của gia đình có thể được thấy từ các cuộc phỏng vấn với năm doanh nhân. Do đó, thang đo F-PEC có thể được áp dụng cho bối cảnh của các doanh nhân trả lời phỏng vấn. Tuy nhiên, cần lưu ý nhận xét cuối cùng từ phân tích định tính trên đây khi sử dụng thang đo F-PEC cho doanh nghiệp nhỏ ở Việt Nam.

## **6. Phân tích định lượng sự ảnh hưởng của gia đình đến doanh nghiệp**

### **6.1. Mô tả mẫu, thu thập và phân tích dữ liệu**

Nhóm nghiên cứu xây dựng phiếu khảo sát để thu thập dữ liệu về sự ảnh hưởng của gia đình và kết quả hoạt động của doanh nghiệp. Phiếu khảo sát sử dụng thang đo F-PEC do Astrachan và cộng sự (2002) đề xuất, tuy nhiên có một số điều chỉnh về thang đo thành phần văn hóa dựa trên nhận xét của Cliff và Jennings (2005) và lưu ý từ phân tích định tính như sau:

- Loại bỏ câu hỏi “gia đình có ảnh hưởng đến doanh nghiệp” do câu hỏi này dường như đo lường toàn bộ ảnh hưởng của gia đình (Cliff và Jennings, 2005, tr. 342).

- Bổ sung câu hỏi phản ánh sự gắn bó và giúp đỡ giữa các thành viên của gia đình: “chúng tôi chia sẻ và giúp đỡ lẫn nhau trong cuộc sống hàng ngày”.

Trước hết, phiếu khảo sát được thử nghiệm với năm doanh nhân. Các doanh nhân này trả lời phiếu và cho biết họ không gặp khó khăn gì khi trả lời phiếu. Sau đó, phiếu khảo sát được gửi cho 195 doanh nhân ở Hà Nội và một số tỉnh lân cận. Các doanh nhân này được chọn theo phương pháp thuận tiện và cần phải thỏa mãn các tiêu chí mà nghiên cứu đã đặt ra, cụ thể là doanh nghiệp có không quá 200 lao động và tổng vốn đầu tư không quá 20 tỷ đồng. Các phiếu khảo sát thu về được hiệu chỉnh và kết quả là có 143 phiếu được sử dụng cho phân tích. Quy mô mẫu này có thể coi là chấp nhận được

(Loehlin, 2004, tr. 73) cho các phân tích dự định sẽ thực hiện.

Việc phân tích dữ liệu được thực hiện trên phần mềm SPSS 19 và AMOS 19 theo hai bước. Ở bước thứ nhất, phân tích EFA được thực hiện để xác định các nhân tố của sự ảnh hưởng của gia đình và hoạt động của doanh nghiệp. Số lượng các thành tố được xác định bằng phương pháp CPA sử dụng phép xoay Varimax. Độ tin cậy của các nhân tố được đánh giá với tiêu chuẩn Cronbach's alpha lớn hơn 0,7. Bước thứ hai là thực hiện CFA, sử dụng các chỉ số về sự phù hợp của mô hình bao gồm  $\chi^2/df$ , RMSEA, TLI và CFI và đồng thời thực hiện kiểm định giá trị phân biệt của các khái niệm trong mô hình.

### 6.2. Kết quả

Phân tích EFA với 18 thành tố ban đầu cho thấy có 13 thành tố được giữ lại (xem bảng 1); các thành tố khác bị loại bỏ do hệ số tải thấp hoặc hệ số tải liên nhân tố cao. 13 thành tố được giữ lại tải vào 4 nhân tố giải thích được 72,713% tổng phương sai trích. Hai nhân tố đầu tiên là quyền lực và kinh nghiệm. Hai nhân tố còn lại là văn hóa 1 và văn hóa 2.

Phân tích CFA kiểm định giả thuyết mô hình bốn nhân tố (xem Hình 3) bằng phương pháp maximum likelihood. Các tiêu chuẩn được sử dụng bao gồm

$\chi^2/df < 2$  (Loehlin, 2004), RMSEA  $< 0,08$  (Browne, Cudeck, Bollen và Long, 1993), TLI  $> 0,95$  and CFI  $> 0,95$  (Schumacker và Lomax, 2004). Kết quả phân tích cho thấy mô hình có thể coi là phù hợp với dữ liệu đã thu thập do  $\chi^2/df = 1,433$ , RMSEA = 0,055, TLI = 0,956, and CFI = 0,966. Kết quả kiểm định giá trị phân biệt đều có ý nghĩa ở mức 0.05 (xem Bảng 2). Do đó, có thể cho rằng phân tích trên đây xác định được bốn khía cạnh của sự ảnh hưởng của gia đình đến doanh nghiệp.

### 6.3. Kết luận

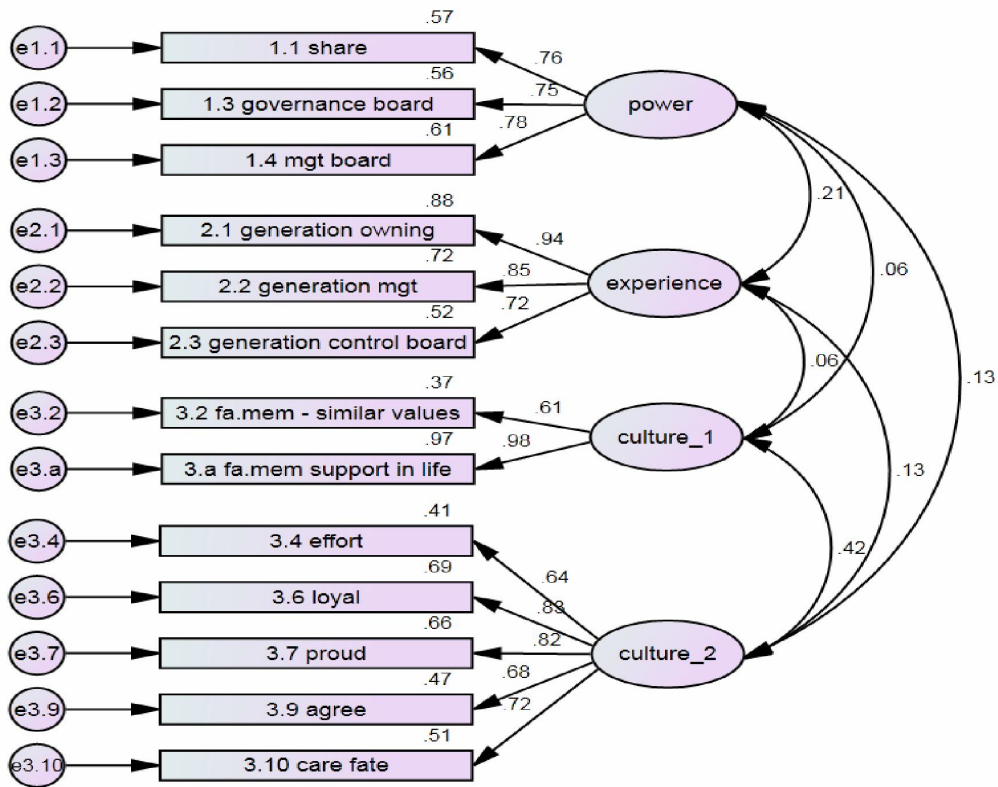
Nghiên cứu được thực hiện cho thấy có thể có bốn khía cạnh của sự ảnh hưởng của gia đình đến doanh nghiệp trong bối cảnh Việt Nam. Hai khía cạnh đầu tiên, bao gồm quyền lực và kinh nghiệm giống như kết luận của Klein và cộng sự (2005). Tuy nhiên, khía cạnh văn hóa có thể không phải là một khía cạnh thuần nhất như được giả thuyết và khẳng định trong các nghiên cứu trước đây. Việc xác định được hai thành phần thuộc về khía cạnh văn hóa cho thấy, với các doanh nghiệp nhỏ trong khu vực tư nhân Việt Nam, sự thấu hiểu và chia sẻ giữa doanh nhân và gia đình nên được xem xét tách khỏi sự liên quan thực tế của các thành viên gia đình đến doanh nghiệp. Phân tích dữ liệu từ các cuộc phỏng vấn có thể giúp giải

**Bảng 1. Các khía cạnh của sự ảnh hưởng từ gia đình**

Thang đo thành phần	Hệ số tải
<b>Quyền lực</b> (Cronbach's alpha = .804)	
- Tỷ lệ thành viên gia đình trong hội đồng quản trị	.839
- Tỷ lệ thành viên gia đình trong ban giám đốc	.854
- Tỷ lệ sở hữu của gia đình	.837
<b>Kinh nghiệm</b> (Cronbach's alpha = .861)	
- Thế hệ sở hữu doanh nghiệp	.919
- Thế hệ điều hành doanh nghiệp	.894
- Thế hệ đang ở trong hội đồng quản trị	.841
<b>Văn hóa 1</b> (Cronbach's alpha = .749)	
- Chúng tôi có nhiều quan điểm chung trong cuộc sống.	.879
- Chúng tôi chia sẻ và giúp đỡ lẫn nhau trong cuộc sống hàng ngày <sup>(*)</sup>	.850
<b>Văn hóa 2</b> (Cronbach's alpha = .856)	
- Chúng tôi sẵn lòng hỗ trợ trên mức bình thường để giúp doanh nghiệp thành công.	.765
- Chúng tôi cảm thấy gắn bó với doanh nghiệp	.786
- Chúng tôi tự hào rằng đang tham gia vào hoạt động của doanh nghiệp	.797
- Gia đình tôi bày tỏ sự đồng tình về mục đích và kế hoạch thực hiện hoạt động của doanh nghiệp	.776
- Chúng tôi rất quan tâm đến tương lai của doanh nghiệp.	.820

(\*) thành tố bổ sung.

Hình 3. Mô hình kiểm định



Bảng 2. Test for discriminant validity

		<i>r</i> estimate	SE	CR	P-value
Kinh nghiệm	<--> quyền lực	.210	.082	9.595	.000
Văn hóa 1	<--> quyền lực	.058	.084	11.204	.000
Quyền lực	<--> văn hóa 2	.133	.083	10.387	.000
Văn hóa 1	<--> kinh nghiệm	.064	.084	11.137	.000
Kinh nghiệm	<--> văn hóa 2	.126	.084	10.462	.000
Văn hóa 1	<--> văn hóa 2	.421	.076	7.580	.000

thích điều này. Đó là việc các doanh nhân đề cập đến sự chia sẻ và giúp đỡ giữa các thành viên trong gia đình, doanh nhân sống cùng gia đình và tôn trọng những người thế hệ trước; nhưng điều này không nhất thiết gắn với quá trình ra quyết định trong kinh doanh của doanh nghiệp.

Kết quả của nghiên cứu gợi ý rằng Việt Nam có thể khác với bối cảnh phương Tây – nơi mà thang đo F-PEC được phát triển đầu tiên. Do đó, thang đo F-PEC nên được xem xét lại trước khi ứng dụng cho các doanh nghiệp Việt Nam. Bên cạnh đó, mối quan hệ giữa gia đình và doanh nghiệp cũng cần được tiếp tục nghiên cứu, đặc biệt là những vấn đề về văn hóa. Nghiên cứu cũng có thể được mở rộng với các doanh nghiệp quy mô lớn hơn, trên phạm vi địa lý

rộng hơn, hoặc thực hiện so sánh giữa các vùng.

Về mặt thực tiễn, nghiên cứu này có thể là gợi ý để những người sáng lập và điều hành doanh nghiệp nhỏ ở Việt Nam quan tâm đến khả năng gia đình có thể ảnh hưởng đến hoạt động của doanh nghiệp. Mỗi quan hệ này không chỉ dừng lại ở việc gia đình nắm quyền sở hữu và từ đó chi phối các quyết định quan trọng, mà còn nên được xem xét ở khía cạnh thế hệ trước truyền đạt kinh nghiệm cho thế hệ sau và chia sẻ quan điểm và hỗ trợ nhau trong cuộc sống và công việc. Thông qua đó, các thế hệ trong gia đình có thể kế thừa và phát triển doanh nghiệp mà thế hệ trước đã gây dựng nên, duy trì và phát triển lợi thế về kinh nghiệm và truyền thống kinh doanh của doanh nghiệp. □

### Tài liệu tham khảo:

- Astrachan, J. H., Klein, S. B. và Smyrnios, K. X. (2002). The F-PEC Scale of Family Influence: A Proposal for Solving the Family Business Definition Problem. *Family Business Review*, 15(1), 45-58.
- Browne, M. W., Cudeck, R., Bollen, K. A. và Long, J. S. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen & J. S. Long (Eds.), *Testing Structural Equation Models* (pp. 136-159). Newbury Park, California: Sage Focus Editions.
- Chrisman, J. J., Chua, J. H. và Steier, L. (2005). Sources and Consequences of Distinctive Familiness: An Introduction. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29(3), 237-247.
- Cliff, J. E. và Jennings, P. D. (2005). Commentary on the Multidimensional Degree of Family Influence Construct and the F-PEC Measurement Instrument. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29(3), 341-347.
- Do, T., Quilty, M., Milner, A. và Longstaff, S. (2008) *Business Culture Issues in Vietnam: Case Studies*. Vol. 2: School of Management, Marketing, and International Business, Australian National University.
- Gupta, V. và Levenburg, N. (2010). A Thematic Analysis of Cultural Variations in Family Businesses: The CASE Project. *Family Business Review*, 23(2), 155-169.
- Holt, D. T., Rutherford, M. W. và Kuratko, D. F. (2010). Advancing the Field of Family Business Research: Further Testing the Measurement Properties of the F-PEC. *Family Business Review*, 23(1), 76-88.
- Hoy, F. và Sharma, P. (2010). *Entrepreneurial Family Firms*. New Jersey: Prentice Hall.
- Klein, S. B., Astrachan, J. H. và Smyrnios, K. X. (2005). The F-PEC Scale of Family Influence: Construction, Validation, and Further Implication for Theory. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29(3), 321-339.
- Loehlin, J. C. (2004). *Latent Variable Models: An Introduction to Factor, Path, and Structural Equation Analysis* (4th ed.). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Ramamurthy, B. (2001). Origin and Development History. In P. Ronnås & B. Ramamurthy (Eds.), *Entrepreneurship in Vietnam: Transformation and Dynamics* (pp. 59-87). Singapore: Institute of Southeast Asian Studies.
- Ronnås, P. (2001). Employment, Labour and Wages. In P. Ronnås & B. Ramamurthy (Eds.), *Entrepreneurship in Vietnam: Transformation and Dynamics* (pp. 143-178). Singapore: Institute of Southeast Asian Studies.
- Schumacker, R. E. và Lomax, R. G. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling* (2 ed.). Mahwah, N.J.: Lawrence Erlbaum.
- Tổng cục Thống kê. (2011). *Niên giám thống kê 2011*. Hà Nội: Nhà xuất bản Thống kê.
- Tổng cục Thống kê. (2013). *Số liệu thống kê Việt Nam*. Truy cập ngày 22/04/2013 <http://gso.gov.vn/Default.aspx?tabid=706&ItemID=13412>

### Family influence on business: Application of modified F-PEC scale to private small business in Vietnam

#### Abstract:

*This paper uncovers dimensions of family influence on private small business in Vietnam. Although the F-PEC scale, which comprises three subscales for power, experience and culture dimensions of family influence, has been validated in the literature, application of the scale in an Asian context like Vietnam may face challenges due to context differences. The study modified the original scale based on qualitative findings from five interviews with entrepreneurs and comments on the scale from business scholars. Data from a survey of 143 entrepreneurs were used for EFA, resulting in four factors. And CFA proves fitness of the measurement model of four-factor structure to the data, in which two dimensions regarding the cultural aspect were confirmed.*

---

#### Thông tin đại diện nhóm tác giả:

\* **Vũ Hoàng Nam**, Nghiên cứu sinh Trường Kinh doanh, Đại học Massey, New Zealand

- Cơ quan công tác: Giảng viên khoa Quản trị kinh doanh, Đại học Kinh tế Quốc dân

- Lĩnh vực nghiên cứu chuyên sâu: doanh nghiệp nhỏ, khởi sự kinh doanh, quản trị chiến lược và ảnh hưởng của gia đình đến hoạt động của doanh nghiệp.

Email: namneu@yahoo.com