

MỤC LỤC

KINH TẾ VÀ QUẢN LÝ

- 1. Phạm Xuân Bách và Phan Thế Công** - Sự ảnh hưởng của độ mở nền kinh tế, chất lượng thể chế và đổi mới công nghệ tới bền vững môi trường ở Việt Nam. **Mã số: 196.1SMET.11** 3

The Impact of Economic Openness, Institutional Quality and Technological Innovation on Environmental Sustainability: Empirical Evidence in Vietnam

- 2. Lê Thu Hạnh và Cán Thị Thu Hương** - Các yếu tố ảnh hưởng đến dự định ứng dụng công nghệ cao trong sản xuất nông nghiệp của thanh niên Việt Nam. **Mã số: 196.1DEco.11** 20

Factor Affecting Vietnamese Youth Intention in Applying High Technology in Agriculture

QUẢN TRỊ KINH DOANH

- 3. Nguyễn Thị Ngọc Diễm và Đinh Văn Sơn** - Tác động của giới tính đến hiệu quả tài chính của các công ty niêm yết trên thị trường chứng khoán: một khảo sát ở Việt Nam. **Mã số: 196.2FiBa.21** 40

The Impact of Gender on the Financial Performance of Listed Companies on the Stock Market: A Survey in Vietnam

- 4. Nguyễn Thị Thu Trang và Nguyễn Hồng Nhung** - Tác động của đa dạng giới tính trong ban quản lý cấp cao tới khả năng sinh lời của các ngân hàng thương mại Việt Nam. **Mã số: 196.2FiBa.21** 51

The Impact of Gender Diversity in Senior Management on the Profitability of Vietnamese Commercial Banks

- 5. Trần Ngọc Mai và Nguyễn Thị Hảo** - Vai trò của quản trị công ty đối với tình trạng kiệt quệ tài chính: góc nhìn từ hệ số Z-score của các doanh nghiệp ngành bán lẻ tại Việt Nam. **Mã số: 196.2FiBa.21** 65

The Role of Corporate Governance in the Financial Distress of Retail Companies in Vietnam

- 6. Lê Quỳnh Liên** - Tác động của quản lý vốn lưu động đến đầu tư nghiên cứu và phát triển. **Mã số: 196.2BAdm.21** 76

The Influence of Working Capital Management on Research and Development Investment

Ý KIẾN TRAO ĐỔI

- 7. Trần Quang Tuyền và Vũ Văn Hùng** - Sự không phù hợp giữa bằng cấp với việc làm và tình trạng việc làm của các cử nhân đại học ở Việt Nam. **Mã số: 196.3GEMg.31** 88

Education-Job Mismatch and Employment Status for University Graduates in Vietnam

- 8. Phan Kim Tuấn, Hoàng Văn Hải, Nguyễn Nhật Minh, Nguyễn Hồ Thành Đạt và Trương Bá Thanh** - Tổng quan tình hình nghiên cứu thực hành quản trị logistics xanh theo phương pháp trắc lượng thư mục giai đoạn 2001-2024. **Mã số: 196.3OMIs.32** 101

Green Logistics Management Practices: A Bibliometric Analysis From 2001 to 2024

TÁC ĐỘNG CỦA ĐA DẠNG GIỚI TÍNH TRONG BAN QUẢN LÝ CẤP CAO TỚI KHẢ NĂNG SINH LỜI CỦA CÁC NGÂN HÀNG THƯƠNG MẠI VIỆT NAM

Nguyễn Thị Thu Trang *
Email: trangntt@hvn.edu.vn
Nguyễn Hồng Nhung *
Email: hongnhunghvn1@gmail.com
* Học viện Ngân hàng

Ngày nhận: 25/09/2024

Ngày nhận lại: 02/12/2024

Ngày duyệt đăng: 05/12/2024

Bài viết đánh giá tác động của đa dạng giới tính trong ban quản lý cấp cao tới khả năng sinh lời của các ngân hàng thương mại Việt Nam. Nghiên cứu sử dụng dữ liệu bảng của 14 ngân hàng thương mại niêm yết trên sàn HNX và HOSE trong giai đoạn 10 năm từ 2013 đến 2022. Thông qua mô hình hồi quy dạng bảng theo phương pháp bình phương tối thiểu tổng quát GLS, các tác giả đã minh chứng được sự đa dạng về giới trong ban quản lý cấp cao được thể hiện thông qua nữ tổng giám đốc và tỷ lệ nữ trong ban kiểm soát có tác động tích cực đến lợi nhuận của các ngân hàng thương mại Việt Nam. Kết quả nghiên cứu giúp đưa ra một số khuyến nghị về bình đẳng giới trong ban quản lý cấp cao nhằm tăng cường khả năng sinh lời của các ngân hàng thương mại Việt Nam.

Từ khóa: Đa dạng giới tính, ban quản lý cấp cao, khả năng sinh lời.

JEL Classifications: C33, G21, J16.

DOI: 10.54404/JTS.2024.196V.04

1. Giới thiệu

Doanh nghiệp có đa dạng giới tính, đáng chú ý ở các vị trí quản lý cấp cao thu được nhiều lợi ích hơn, thành công hơn và hiệu quả hoạt động tăng lên đáng kể. Các nhà nghiên cứu cho rằng việc có đa dạng giới tại Ban lãnh đạo của công ty sẽ cải thiện hiệu suất chất lượng công việc bởi sự sáng tạo và suy nghĩ linh hoạt của các nữ quản lý. Các nữ quản lý được đánh giá cao về khả năng làm việc nhóm, tinh thần cầu tiến và khả năng quản lý rủi ro (Al-Fehemi & Msiri, 2014). Đa dạng giới trong ban quản lý cấp cao đóng vai trò thiết yếu trong việc chỉ đạo chiến lược, đưa ra quyết định quan trọng và đưa ra định hướng chiến lược nhằm phát triển doanh nghiệp (Brennan, 2016).

Các ngân hàng đóng vai trò nòng cốt trong hệ thống tài chính cũng như trong nền kinh tế tại Việt Nam. Ngành Ngân hàng cũng là ngành có tỷ lệ lao động nữ tham gia cao nhất tới 60%, tuy nhiên chỉ chưa tới một phần ba trong số đó ở các vị trí quản lý cấp cao do phụ nữ đảm nhiệm (IFC, 2022). Trên cơ sở Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới, công nhận những đóng góp của phụ nữ, năm 2020, Thống đốc NHNN đã ban hành “Kế hoạch hành động về bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ ngành Ngân hàng” hướng tới giải pháp thực chất hiệu quả trong công tác bình đẳng giới.

Nghiên cứu này được thực hiện nhằm đánh giá vai trò của đa dạng về giới trong các ban quản lý cấp cao tới khả năng sinh lời (KNSL)

của các ngân hàng thương mại (NHTM) Việt Nam, trong đó đánh giá tác động của sự đa dạng giới tính trong ban quản lý cấp cao nói chung và cụ thể ở các ban điều hành, ban kiểm soát và hội đồng quản trị tới KNSL của các NHTM Việt Nam. Đề đạt được mục tiêu nghiên cứu đồng thời đảm bảo mô hình nghiên cứu không mắc các khuyết tật, các tác giả sử dụng phương pháp bình phương tối thiểu tổng quát GLS dựa trên mẫu nghiên cứu 14 NHTM niêm yết tại Việt Nam từ năm 2013 đến năm 2022. Nghiên cứu đóng góp về mặt lý luận và thực tiễn trên các khía cạnh: thứ nhất, nghiên cứu đánh giá tác động của đa dạng về giới trong các ban quản lý cấp cao bao gồm tổng giám đốc, ban điều hành, hội đồng quản trị và ban kiểm soát trong khi các nghiên cứu khác tập trung vào hội đồng quản trị và giám đốc. Thứ hai, nghiên cứu này có phạm vi nghiên cứu là ngành ngân hàng Việt Nam, việc nghiên cứu về tác động của đa dạng giới trong ban quản lý cấp cao tới khả năng sinh lời của các NHTM Việt Nam sẽ giúp các NHTM Việt Nam đánh giá được vai trò của nữ giới trong ban quản lý cấp cao nhằm tăng khả năng sinh lời của các NHTM Việt Nam.

2. Tổng quan nghiên cứu

Đa dạng giới tính trong Ban quản lý cấp cao đã trở thành trọng tâm của quá trình chuyển đổi quản trị công ty trên toàn cầu. Tuy nhiên, ảnh hưởng của nó đối với khả năng sinh lời của tổ chức vẫn tồn tại những quan điểm trái chiều do tính đo tính thực nghiệm khác nhau giữa các quốc gia.

Nhiều nghiên cứu cho rằng các nhà quản lý cấp cao là nữ giới giúp gia tăng khả năng sinh lời của tổ chức. Nữ quản lý có thể xây dựng được đội ngũ năng động, khuyến khích hỗ trợ và hợp tác giúp tổ chức tăng cường khả năng sinh lời (Campbell & Minguez Vera, 2010; Konrad và cộng sự 2008; Peni & Vähämaa, 2010). Bên cạnh đó, lãnh đạo nữ phù hợp có thể tạo ra lợi thế cho tổ chức vì họ có thể đóng góp khả năng đổi mới và sự đa dạng trong đưa ra các quyết định của công ty (Göhlmann & Vaubel, 2007). Trong lĩnh vực ngân hàng, Shafique và cộng sự (2014) đã

minh chứng sự hiện diện của nữ giới trong Hội đồng quản trị (được đo lường qua biên giá) làm tăng cường KNSL của các ngân hàng tại Pakistan, là một quốc gia mà phụ nữ luôn bị cản trở bởi nền văn hóa và những quy chuẩn xã hội, trong khi đó nữ tổng giám đốc của ngân hàng (đo lường thông qua biên giá) và tỷ lệ nữ trong Hội đồng quản trị không có tác động có ý nghĩa thống kê tới lợi nhuận của ngân hàng. Erhardt và cộng sự (2003) lập luận rằng khả năng sinh lời có thể được tăng cường bằng cách có sự đa dạng trong ban quản lý cấp cao như hội đồng quản trị với việc bổ nhiệm cẩn thận, trung thực và công bằng các thành viên điều hành vì điều đó có thể mang lại tỷ suất lợi nhuận cao hơn cho tổ chức. Người ta cũng biết rằng sự đa dạng về giới tính có thể hứa hẹn lợi nhuận cao hơn, lòng trung thành của khách hàng cao hơn và do đó tỷ suất lợi nhuận cao hơn bởi nữ giới có khả năng đối mặt với nhiều xung đột hơn với các giải pháp đơn giản dẫn đến mức độ hài lòng cao hơn về ý tưởng sáng tạo và hiệu quả hoạt động (Hagendorff & Keasey, 2012). Phần lớn nghiên cứu khác cũng đồng thuận về vai trò của nữ quản lý trong hội đồng quản trị đến khả năng sinh lời như nghiên cứu của Rana và Mwangi (2017); Liu và cộng sự (2014) và Sabatier (2015).

Bên cạnh đó, nghiên cứu của Palvia và cộng sự (2015) cho rằng sự tham gia của nữ giới ở vị trí tổng giám đốc và chủ tịch hội đồng quản trị không chỉ có tác động thúc đẩy lợi nhuận, mà còn giúp ngân hàng vượt qua sóng gió kinh tế trong thời kỳ khó khăn hơn nam giới, đặc biệt đối với các ngân hàng nhỏ. Bởi nữ quản lý thường e ngại rủi ro cao hơn, nên họ thường đánh giá rủi ro một cách cẩn trọng hơn để đảm bảo các biện pháp quản lý rủi ro được thiết lập và vận hành hiệu quả (Rose, 2017). Các nữ quản lý được coi là chăm chỉ và có kỹ năng giao tiếp tốt hơn, giúp họ cải thiện khả năng giải quyết vấn đề và khả năng ra quyết định của hoạt động giám sát (Solakoglu, 2013). Ngoài ra, phụ nữ được coi là nhận thức rõ hơn về trách nhiệm của họ với tư cách là thành viên ban kiểm soát và thường chuẩn bị tốt hơn và ghi chép đầy đủ khi tham

dự các cuộc họp với các ban lãnh đạo cấp cao (Eagly & Carli, 2003).

Đa dạng giới trong Ban điều hành là quan trọng vì sự đa dạng về giới thường gắn liền với việc tăng cường lợi nhuận của NHTM (Tjondro và cộng sự 2020). Kết quả nghiên cứu cho rằng sự tham gia của phụ nữ trong hệ thống phân cấp cao nhất của ban quản lý cấp cao của doanh nghiệp là một nguồn lực quan trọng và đáng tin cậy vì nó có thể làm tăng hiệu quả vận hành hoặc giá trị doanh nghiệp (Adeabah và cộng sự 2019). Nghiên cứu của Rashid và cộng sự (2010) và Campbell và Mínguez Vera (2010) cũng cho thấy kết quả sự đa dạng giới tính và học vấn trong Ban điều hành có mối liên hệ trực tiếp tới tính sinh lời của tổ chức.

Bên cạnh tác động tích cực, một số nghiên cứu khác cho rằng mối quan hệ giữa đa dạng giới trong quản lý cấp cao đến KNSL của tổ chức là chưa chắc chắn, điều này được lí giải do sự đóng góp của các nhà lãnh đạo nữ đang bị thử thách trong các trường hợp nhất định, do vậy tác động của đa dạng giới đối với lợi nhuận của ngân hàng vẫn còn mơ hồ (Adams & Ferreira, 2009; Cardillo và cộng sự 2021). Nguyên nhân cho những nhận định trên là do những ảnh hưởng và văn hóa quốc gia, quy định, bối cảnh kinh tế, hiệu quả quản trị và phạm vi tài chính đặc biệt là các nước đang phát triển (Peterson & Philpot, 2007). Sahar và cộng sự (2018) khi nghiên cứu về sự hiện diện của phụ nữ tại Ban lãnh đạo các doanh nghiệp tại Asean cho rằng sự có mặt của phụ nữ tại đây chỉ đơn thuần là tuân thủ quy định và thị trường trong khi đó hiệu suất lợi nhuận còn bị hạn chế. Lý do được Sahar và cộng sự giải thích là do các quốc gia trong Asean chủ yếu từ các nền kinh tế đang phát triển, do đó tỷ lệ đa dạng giới vẫn còn thấp một phần đến từ nền văn hóa từ các dân tộc về quan điểm lãnh đạo của nữ giới. Tại các nước đang và chưa phát triển, họ vẫn đề cao Ban lãnh đạo “đồng nhất” và phụ nữ có xu hướng “im lặng”, dẫn đến những đóng góp hạn chế của nữ giới vào hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp (Wellalage & Locke,

2013). Nghiên cứu của De Andres và Valledado (2008); Adams và Mehran (2012) kết luận rằng chưa đủ kết luận về tác động của đa dạng giới trong ban kiểm soát và tính sinh lời tại ngân hàng. So với các quản lý nam, các nhà lãnh đạo nữ thường được cho là chậm hơn trong việc đưa ra quyết định (Alimo-Metcalfe, 2010).

Hiện nay đã có một số nghiên cứu tại Việt Nam về tác động của đa dạng giới tính tới tính sinh lời của tổ chức như nghiên cứu của Hoàng và Nguyễn (2019), Trần và Nguyễn (2019), tuy nhiên có rất ít nghiên cứu với đối tượng nghiên cứu là ngân hàng. Hoang và cộng sự (2021) cho rằng các ngân hàng có nữ tổng giám đốc, có xu hướng có lợi nhuận cao hơn và đảm bảo tính ổn định hơn so với các Tổng giám đốc nam. Tuy nhiên, tỷ lệ nữ quản lý được bổ nhiệm vào ban điều hành không nhất thiết dẫn đến các ngân hàng có lãi hơn hoặc ổn định hơn. Bên cạnh đó, sự hiện diện của phụ nữ trong hội đồng quản trị tác động tiêu cực tới KNSL và tăng tính dễ bị tổn thương hơn cho các NHTM. Hiện nay, các nghiên cứu về đa dạng giới ban quản lý cấp cao đến khả năng sinh lời tại ngân hàng thương mại Việt Nam mới chỉ tập trung vào tổng giám đốc và hội đồng quản trị mà chưa có nhiều tác giả chỉ rõ ảnh hưởng của từng ban quản lý cấp cao khác như ban kiểm soát, ban điều hành đến KNSL của ngân hàng. Đây là khoảng trống nghiên cứu mà bài viết muốn hướng tới. Mô hình nghiên cứu được kế thừa nghiên cứu của Hoang và cộng sự (2021), theo đó nhóm nghiên cứu phân tích tác động của đa dạng về giới tại các ban quản lý cấp cao, được đo lường thông qua sự hiện diện của nữ tổng giám đốc (đo lường thông qua biên giá) và sự tham gia của nữ giới (đo lường thông qua tỷ lệ) trong hội đồng quản trị, ban kiểm soát và ban điều hành đến KNSL của các ngân hàng thương mại Việt Nam.

3. Mô hình nghiên cứu

3.1. Mô hình nghiên cứu

Để nghiên cứu tác động của đa dạng giới tính trong ban quản lý cấp cao đến KNSL của các NHTM Việt Nam, nhóm tác giả vận dụng mô hình nghiên cứu như sau:

$$ROA_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 DR_{i,t} + \beta_2 MR_{i,t} + \beta_3 SR_{i,t} + \beta_4 CEO_{i,t} + \alpha' Bank'_{i,t} + \gamma' Macro'_t + \tau_i + \varepsilon_{i,t}$$

Trong đó:

$ROA_{i,t}$ là biến phụ thuộc thể hiện KNSL của NHTM. Để đo lường KNSL của NHTM, nghiên cứu sử dụng tỷ suất sinh lời tài sản như nghiên cứu của (Flamini và cộng sự 2009); Saona (2016). Do đó hệ số ROA được sử dụng làm biến phụ thuộc để đo lường KNSL của các NHTM Việt Nam.

Biến tác động gồm có: DR, MR, SR và CEO. DR là biến thể hiện tỷ lệ nữ giới trong hội đồng quản trị được kỳ vọng là có tác động tích cực đến KNSL của NHTM. Nữ quản lý thường mang đến các kỹ năng lãnh đạo đặc biệt, bao gồm khả năng giao tiếp, xây dựng mối quan hệ và sự nhạy bén trong quản lý rủi ro (Thiruvadi & Huang, 2011). Những kỹ năng này góp phần vào việc tạo ra một môi trường làm việc tích cực, thúc đẩy sự phát triển và đóng góp của các thành viên trong ngân hàng. Tác động tích cực của tỷ lệ nữ trong Hội đồng quản trị và KNSL của NHTM được tìm thấy trong các bài nghiên cứu của Campbell và Minguez Vera (2010).

MR là biến thể hiện tỷ lệ nữ giới trong Ban điều hành. Nữ giới trong ban điều hành thường có khả năng quản lý rủi ro và kiểm soát tài chính tốt. Họ thường có tính cẩn trọng, quan tâm đến chi tiết và tinh thần trách nhiệm cao, từ đó giúp tăng cường khả năng quản trị tài chính, hạn chế rủi ro, đồng thời đảm bảo sự ổn định và tăng cường lợi nhuận cho ngân hàng (Jubilee, 2018). Việc có sự đa dạng giới trong lãnh đạo và nhân sự ngân hàng có thể tạo ra một môi trường chào đón và đáng tin cậy hơn đối với khách hàng nữ, từ đó giúp tăng cường mối quan hệ và tạo lòng tin của khách hàng về ngân hàng (Campbell & Minguez Vera, 2010).

SR là biến thể hiện tỷ lệ nữ giới trong ban kiểm soát. Những nghiên cứu trước đây đã chỉ ra rằng các nhà quản lý nữ trong Ban Kiểm soát thường được đánh giá là chăm chỉ và có kỹ năng giao tiếp tốt hơn. Điều này giúp nâng cao khả năng giải quyết vấn đề và ra quyết định trong hoạt động giám sát của họ.

Sự hiện diện của nữ giới trong ban quản lý cấp cao giúp tăng lợi nhuận của ngân hàng, đặc biệt là thông qua kênh giám sát. Phụ nữ thường có khả năng làm việc linh hoạt và độc lập, điều này có vai trò thiết yếu trong hoạt động giám sát. Báo cáo của nữ giới thường được đánh giá cao vì tính chính xác và minh bạch cao hơn, điều này có thể tạo sự tin tưởng và lòng tin từ các bên liên quan (Eagly & Carli, 2003).

CEO là biến giả nhận giá trị 1 nếu ngân hàng có nữ tổng giám đốc và 0 nếu ngân hàng có tổng giám đốc là nam. Các CEO nữ mang đến những ý kiến độc đáo và sáng tạo, cung cấp góc nhìn đa dạng và quan điểm đa chiều trong quá trình ra quyết định. Họ thường có tính cẩn thận và tập trung vào chi tiết trong quy trình ra quyết định, đồng thời có khả năng phân tích và giải quyết vấn đề một cách nhạy bén. Tính chất này đặc biệt hữu ích trong ngành ngân hàng, nơi mà sự đúng đắn của quyết định và khả năng phản ứng nhanh chóng được coi là quan trọng (Campbell & Minguez Vera, 2010).

$Bank'_{i,t}$ là vector các biến kiểm soát thể hiện đặc trưng của ngân hàng thương mại tác động tới KNSL của các NHTM Việt Nam. Bao gồm: tỷ suất sinh lời trong quá khứ ROA, quy mô ngân hàng SIZE, tỷ lệ vốn chủ sở hữu ngân hàng EQR, tỷ lệ chi phí trên thu nhập COS và biến giả STA nhận giá trị 1 nếu ngân hàng nhận vốn từ Nhà nước, nếu không sẽ ghi nhận giá trị 0. Yazdanfar (2013) và Coban (2014) cho rằng khả năng sinh lời trong quá khứ tác động tích cực tới KNSL hiện tại, do đó là cơ sở ước lượng mức độ nguồn vốn mà tổ chức cần cho giai đoạn sắp tới, liên quan trực tiếp tới tài sản thanh khoản, mối quan hệ với khách hàng, khả năng tăng thị phần từ đó tăng cường lợi nhuận giai đoạn hiện tại. Bên cạnh đó, quy mô ngân hàng lớn làm gia tăng lợi thế cạnh tranh, giúp các ngân hàng nâng cao lợi thế nhờ quy mô và cải thiện hiệu quả hoạt động (Kilic, 2015). Nghiên cứu đo lường quy mô ngân hàng (SIZE) bằng logarit tự nhiên của tổng tài sản. Tỷ lệ vốn chủ sở hữu ngân hàng EQR được tính bằng tỷ lệ giữa vốn tự có trên tổng tài sản. Tỷ lệ này càng cao,

vốn chủ sở hữu càng lớn, khả năng đa dạng hóa hoạt động và tạo ra lợi nhuận càng nhiều và càng tăng cường sức chịu đựng của ngân hàng càng trước các biến cố xảy ra. Tuy nhiên, không phải vốn chủ sở hữu càng lớn càng tốt vì nếu quá lớn thì các chỉ số hiệu quả về vốn sẽ giảm, làm lợi nhuận chia cho các cổ đông sẽ giảm, giá cổ phiếu giảm theo (Pham, 2022). Tỷ lệ chi phí trên thu nhập COS thể hiện việc tối ưu hóa hoạt động, kiểm soát tốt chi phí giúp một đồng chi phí tạo ra được nhiều đồng doanh thu hơn, như vậy tồn tại tại mỗi quan hệ ngược chiều giữa tỷ lệ chi phí trên thu nhập và KNSL của NHTM (Mathuva, 2009). Biến tiếp theo được sử dụng là biến giá STA thể hiện NHTM có vốn nhà nước, STA nhận giá trị 1 nếu NHTM có vốn nhà nước và giá trị 0 cho các trường hợp còn lại. Doanh nghiệp có thể mạnh kiểm soát của Chính phủ có thể là ưu tiên chiến lược của Chính phủ, do đó có một lợi thế để có khả năng trở thành người dẫn đầu thị trường (Ng và cộng sự 2009).

Macro là vector các biến vĩ mô có thể tác động tới KNSL của các NHTM. Nghiên cứu sử dụng biến tốc độ tăng trưởng kinh tế GDP hàng năm (%) và tỷ lệ lạm phát INF (sử dụng chỉ số giá tiêu dùng hàng năm -%). Một nền kinh tế ngày càng phát triển ổn định, nhu cầu về vốn tăng cao mở rộng sản xuất, giảm khả năng gia tăng nợ xấu của các chủ thể trong nền kinh tế. Chính sách kiểm soát lạm phát minh bạch và rõ ràng giúp các NHTM thu được lợi ích từ việc chủ động điều chỉnh lãi suất (Athanasoglou và cộng sự 2008). Tuy nhiên cũng có nghiên cứu có quan điểm ngược lại cho rằng lạm phát tăng khiến lợi nhuận của các NHTM bị suy giảm như theo nghiên cứu của Abdelaziz và cộng sự (2011).

3.2. Dữ liệu và phương pháp nghiên cứu

Quy mô nghiên cứu bao gồm 14 NHTM niêm yết trên thị trường chứng khoán HOSE và HNX. Các biến vĩ mô được thu thập từ báo cáo tài chính của các NHTM, các biến vĩ mô được thu thập từ dữ liệu của Worldbank. Các dữ liệu là thứ cấp và được thu thập theo năm trong giai đoạn 10 năm từ năm 2013 đến 2022.

Bảng 1 là thống kê mô tả cho toàn bộ mẫu dựa trên các dữ liệu nghiên cứu. Tỷ lệ phản ánh KNSL của ngân hàng có giá trị tương đối khác biệt. ROA trung bình có giá trị là khoảng 1,19% và độ lệch chuẩn là 0,0077%. Giá trị ROA qua từng năm không có sự chênh lệch nhiều, dao động từ giá trị thấp nhất là 0,03% đến giá trị lớn nhất là 3,58%.

Thống kê mô tả của các biến tác động về sự hiện diện của nữ lãnh đạo trong quản lý cấp cao tại NHTM được mô tả có sự khác biệt đáng kể. Tỷ lệ thành viên nữ tham gia trong Hội đồng quản trị (DR) đạt trung bình khoảng 17% với độ lệch chuẩn 0,13%. DR đạt giá trị nhỏ nhất là 0 có nghĩa tại hội đồng quản trị của NHTM chưa có sự tham gia của nữ giới. Trong khi đó, tỷ lệ nữ giới trong ban kiểm soát (SR) và ban điều hành (MR) đạt tỷ lệ trung bình lần lượt là 58,8% và 25% mẫu nghiên cứu. Giá trị lớn nhất của biến Ban kiểm soát (SR) là 100% nghĩa là có những ban kiểm soát của NHTM có 100% thành viên là nữ. Biến CEO là biến giả đo lường giá trị của các NHTM có nữ giám đốc là 1 và không có nữ giám đốc là 0 với độ lệch chuẩn 0,14%.

Với các biến kiểm soát, xét về quy mô hoạt động, các NHTM trong mẫu cũng có sự khác biệt đáng kể, dao động từ giá trị nhỏ nhất từ 16,8 nghìn tỷ đồng đến giá trị lớn nhất xấp xỉ 21,4 nghìn tỷ đồng với độ lệch chuẩn là 1%. Nhận xét tương tự có thể được nhìn thấy trong các biến nội sinh của ngân hàng chẳng hạn như tỷ lệ vốn chủ sở hữu (EQR), tỷ lệ chi phí hoạt động (COR). Nhóm các biến vĩ mô tỷ lệ lạm phát (INF) và tốc độ tăng trưởng kinh tế GDP (GDP) tương đối ổn định ở mức tương ứng là 3,2% và 5,8%.

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

Nghiên cứu sử dụng ma trận tương quan và nhận thấy các cặp biến độc lập có số liệu tương quan đều ở mức dưới 0.8 (Phụ lục 1). Điều này có ý nghĩa rằng không có vấn đề đa cộng tuyến giữa các biến giải thích. Kết quả cho thấy mối tương quan cùng chiều giữa các biến SIZE, EQT, MR, SR và biến phụ thuộc ROA trong khi đó các biến COR, STA, INF, GDP, DR, CEO có mối tương quan ngược

Bảng 1: Thống kê mô tả các biến được sử dụng trong mô hình

| Biến | Số quan sát | Trung bình | Độ lệch chuẩn | Giá trị nhỏ nhất | Giá trị lớn nhất | Độ lệch | Độ nhọn |
|------|-------------|------------|---------------|------------------|------------------|---------|---------|
| ROA | 140 | 0,0119 | 0,0077 | 0,0003 | 0,0358 | 0,8380 | 2,9741 |
| SIZE | 140 | 19,4602 | 1,0013 | 16,8776 | 21,4750 | -0,2407 | 2,8042 |
| EQR | 140 | 0,0838 | 0,0291 | 0,0406 | 0,1697 | 1,1618 | 4,0844 |
| COR | 140 | 0,4691 | 0,1414 | 0,0737 | 0,87452 | 0,5703 | 3,3069 |
| STA | 140 | 0,2143 | 0,4118 | 0 | 1 | 1,3926 | 2,9394 |
| INF | 140 | 0,0321 | 0,0147 | 0,0063 | 0,0659 | 0,6211 | 3,9113 |
| GDP | 140 | 0,0587 | 0,0171 | 0,0256 | 0,0802 | -0,9650 | 2,6559 |
| DR | 140 | 0,1707 | 0,1367 | 0,0000 | 0,5000 | 0,0051 | 1,8546 |
| MR | 140 | 0,2584 | 0,1206 | 0,0000 | 0,625 | 0,6450 | 3,0743 |
| CEO | 140 | 0,0214 | 0,1453 | 0,0000 | 1,0000 | 6,6097 | 44,6886 |
| SR | 140 | 0,5881 | 0,2815 | 0,0000 | 1,0000 | -0,2302 | 2,2918 |

(Nguồn: Tính toán của các tác giả)

chiều đến ROA. Tuy nhiên, tương quan giữa ROA và các biến INF, GDP, MR, CEO không có ý nghĩa thống kê. Kiểm định VIF (Phụ lục 2) cho thấy hệ số VIF <10, mô hình không có hiện tượng đa cộng tuyến trong mô hình.

Với dữ liệu dạng bảng, nghiên cứu sử dụng phương pháp hồi quy theo mô hình bình phương nhỏ nhất OLS, mô hình tác động ngẫu nhiên (REM) và mô hình tác động cố định (FEM) (bảng 2).

Vì phương pháp hồi quy OLS là phương pháp hồi quy tuyến tính theo phương sai sai số thay đổi nên kết quả đưa ra không thực sự chính xác. Dựa vào kết quả thu được, tác giả tiếp tục tiến hành kiểm định Hausman tại mức ý nghĩa 5%. Với (Prob> chi2 =0.2071) > 0.05 thì mô hình REM được lựa chọn vì phù hợp hơn so với mô hình FEM (Phụ lục 3).

Để tăng tính chính xác cho mô hình

nghiên cứu, các tác giả thực hiện các kiểm định để phát hiện, từ đó khắc phục các khuyết tật tồn tại. Với kiểm định hiện tượng phương sai sai số thay đổi, việc sử dụng mô hình hồi quy ngẫu nhiên (REM) để kiểm định (Breusch and Pagan Lagrangian multiplier test) ở mức ý nghĩa 10%. Kết quả $Pro > chibar 2 = 1.00 >$ mức ý nghĩa 10% cho thấy mô hình không hề mắc khuyết tật về hiện tượng phương sai sai số thay đổi (Phụ lục 4). Với kiểm định tự tương quan, nhóm tác giả đồng thời thực hiện kiểm định xtserial để kiểm tra tự tương quan giữa các biến trong mô hình. Với mức ý nghĩa (Pro>F= 0.0006) < 5% cho thấy mô hình đang xảy ra hiện tượng tự tương quan (Phụ lục 5).

Do mô hình REM được áp dụng trong trường hợp trên có khuyết tật tự tương quan, dẫn đến các hệ số hồi quy không có ý nghĩa

Bảng 2: Kết quả mô hình nghiên cứu

| Hệ số | Mô hình bình phương nhỏ nhất | Mô hình tác động cố định | Mô hình tác động ngẫu nhiên | Mô hình bình phương tối thiểu tổng quát |
|-------------|------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|---|
| ROAt-1 | 0.007358*** (0.005813) | 0.00619*** (0.0007) | 0.0073*** (0.0005) | 0.00756*** (0.000621) |
| SIZE | 0.012748*** (0.0004634) | 0.0022933*** (0.000854) | 0.0012*** (0.0004) | 0.0013*** (0.0005) |
| EQR | 0.0205 (0.0127) | 0.0289 (0.017) | 0.0205 (0.012) | 0.0187 (0.0133) |
| COR | -0.011742*** (0.0026) | -0.0115*** (0.00299) | -0.012*** (0.0027) | -0.013*** (0.00286) |
| STA | -0.0047917*** (0.00097) | -0.008167*** (0.0102628) | -0.005*** (0.0009) | -0.0052*** (0.00105) |
| INF | 0.0367*** (0.018) | 0.04918*** (0.018) | 0.036** (0.018) | 0.043011** (0.0186) |
| GDP | 0.005921 (0.014) | 0.0060254 (0.0147) | 0.006 (0.014) | 0.025 (0.0187) |
| DR | -0.0013 (0.0021) | 0.0020 (0.00368) | -0.0013 (0.002) | -0.007866 (0.00227) |
| MR | -0.001879 (0.00229) | 0.0033 (0.0036) | -0.0018 (0.0022) | -0.0027 (0.0024) |
| CEO | 0.0036* (0.00189) | 0.00246 (0.0023) | 0.004* (0.0019) | 0.0075* (0.00102) |
| SR | 0.00179* (0.0009) | 0.0001 (0.0018) | 0.0018* (0.00098) | 0.00155* (0.0010) |
| Const | -0.018 (0.009) | -0.039 (0.017) | -0.0179* (0.00958) | -0.0203* (0.01058) |
| Số quan sát | 140 | 140 | 140 | 140 |
| R2 | 86,33% | 75,27% | 87,44% | 85,98% |

Các số trong ngoặc thể hiện sai số chuẩn của các hệ số ước lượng.

*, ** và *** thể hiện mức ý nghĩa thống kê 10%, 5% và 1%.

(Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả)

thống kê và kết quả không chính xác. Để khắc phục hiện tượng này, các tác giả đã sử dụng phương pháp bình phương tối thiểu tổng quát GLS nhằm tối ưu hóa kết quả (Bảng 2).

Bảng 2 cho thấy tỷ lệ nữ quản lý trong Ban kiểm soát và nữ Chủ tịch Hội đồng quản trị có tác động làm tăng cường KNSL của NHTM. Hệ số hồi quy giữa biến tác động nữ giới là CEO và KNSL của NHTM qua ROA ở mức dương 0.75% cho thấy nữ CEOs có khả năng lãnh đạo tích cực đối với lợi nhuận tại các NHTM. Kết quả nữ CEOs tác động tích cực đối với ROA cũng được tìm thấy trong bài nghiên cứu của (Cardillo và cộng sự, 2021; Hoang và cộng sự, 2021; Shafique và cộng sự, 2014). Phụ nữ thường có tính linh hoạt và khả năng thích ứng tốt với môi trường thay đổi liên tục của ngành ngân hàng, họ có khả năng đổi mới và vượt qua các thách thức và khó khăn để tìm kiếm những cơ hội, định hướng chiến lược cho ngân hàng (Palvia và cộng sự, 2015). Các nữ CEOs được đánh giá là có sự nhạy bén và quan tâm đến việc xây dựng một môi trường làm việc tích cực, tạo động lực, cải thiện hiệu suất và nâng cao năng suất của nhân viên (IFC, 2022). Điều này có thể tăng cường hiệu quả sinh lời của ngân hàng thông qua việc thu hút và giữ chân tài năng, tạo ra sự sáng tạo và khác biệt mở rộng thị trường hoạt động.

Đa dạng giới trong Ban kiểm soát của NHTM (SR) có tác động cùng chiều và có ý nghĩa thống kê đến lợi nhuận của NHTM tại mức ý nghĩa 1%, đồng thuận với nghiên cứu của Adams và Ferreira (2009). Bởi đặc điểm tính cách cẩn thận, tỉ mỉ, chi tiết trong công việc, phân tích giải quyết vấn đề nhanh nhạy hơn nam giới, có khả năng làm việc độc lập, linh hoạt do đó các báo cáo của nữ giới thường được đánh giá là có tính chính xác và minh bạch hơn. Những phẩm chất này rất quan trọng để đảm bảo việc tuân thủ các quy định và quy trình, giám sát và kiểm tra các hoạt động của ngân hàng trong ban kiểm soát, góp phần xây dựng một ban kiểm soát hiệu quả. Đây là bộ phận có nhiệm vụ đánh giá và quản lý rủi ro trong ngân hàng, nên với sự nhạy bén, khả năng phân tích tốt giúp nữ quản

lý nhìn nhận và đối phó với các rủi ro tiềm tàng một cách cụ thể. Một lý do khả thi vì giải thích vai trò của phụ nữ tại ban kiểm soát là do họ thường xuyên kiểm soát ngân sách hộ gia đình, đưa ra quyết định tài chính nên nữ giới thường sẽ cân trọng và cân đối hợp lý tình hình tài chính hơn nam giới đảm bảo sự tuân thủ và đưa ra quyết định toàn diện và sáng suốt trong công việc kiểm soát.

Kết quả nghiên cứu chưa đủ minh chứng chỉ ra tác động của tỷ lệ nữ trong Hội đồng quản trị và KNSL của ngân hàng. Tương tự, bài nghiên cứu không tìm thấy mối quan hệ giữa đa dạng giới trong ban điều hành tới KNSL của ngân hàng với các hệ số hồi quy đều dương và không có ý nghĩa thống kê. Kết luận này đồng thuận với nghiên cứu của Sáenz González và García-Meca (2014) và Hoang và cộng sự (2021).

Với các biên kiểm soát, khả năng sinh lời trong quá khứ ảnh hưởng tích cực đến KNSL hiện tại của NHTM, kết luận đồng thuận với nghiên cứu trước của Shafique và cộng sự (2014) và Coban (2014). Quy mô ngân hàng (SIZE) tác động tích cực đến KNSL vì ngân hàng lớn với quy mô có thể mở rộng cung cấp nhiều dịch vụ ngân hàng tài chính khác nhau như cho vay, tiết kiệm, giao dịch chứng khoán, bảo hiểm và quản lý tài sản từ đó tăng cường lợi nhuận của NHTM. Tỷ lệ chi phí trên thu nhập COR tác động ngược chiều đến KNSL của ngân hàng. Khi tỷ lệ COR tăng lên, ngân hàng sẽ phải bỏ ra nhiều chi phí hơn, gây khó khăn trong việc vận hành hoạt động, tối ưu hóa quá trình kinh doanh để tạo ra lợi nhuận. Phát hiện này tương đồng với nghiên cứu trước đó của Sahyouni và Wang (2019). Ngoài ra, NHTM không có vốn nhà nước, thể hiện qua biến STA, có KNSL cao hơn các NHTM có vốn nhà nước, kết luận này đồng thuận với nghiên cứu của (Nguyen và cộng sự 2014). Khi không có sự can thiệp quá mức từ chính phủ hoặc các tổ chức quản lý nhà nước, NHTM có thể tự do quyết định và triển khai các chiến lược kinh doanh của mình một cách linh hoạt và nhanh chóng. Bên cạnh đó, biến vĩ mô lạm phát INF tác động âm đến lợi nhuận của các NHTM. Abdelaziz

và cộng sự (2011) cho rằng nếu ngân hàng không kịp điều chỉnh lãi suất theo lạm phát sẽ dẫn tới chi phí của ngân hàng gia tăng và làm suy giảm lợi nhuận của NHTM. Nghiên cứu không tìm thấy ý nghĩa tác động giữa Tỷ lệ vốn chủ sở hữu và tăng trưởng kinh tế tới khả năng sinh lời của các NHTM Việt Nam.

5. Kết luận và khuyến nghị

Nghiên cứu sử dụng dữ liệu thứ cấp với quy mô nghiên cứu là 14 NHTM niêm yết tại Việt Nam trong giai đoạn 10 năm từ năm 2013 đến năm 2022. Kết quả cho thấy tỷ lệ nữ trong ban kiểm soát và nữ tổng giám đốc có tác động đáng kể và tích cực đến KNSL của các NHTM Việt Nam. Bên cạnh đó, các tác giả chưa tìm được mối quan hệ giữa tỷ lệ nữ trong ban điều hành và hội đồng quản trị tới KNSL của các NHTM Việt Nam. Ngoài ra, nghiên cứu chỉ ra rằng ngân hàng có quy mô cao hơn, tỷ lệ chi phí thu nhập thấp hơn sẽ có KNSL cao hơn, đồng thời lạm phát tác động ngược chiều tới KNSL của các NHTM Việt Nam. Các NHTM không có vốn nhà nước cũng được minh chứng có KNSL cao hơn các NHTM có sự tham gia của vốn nhà nước.

Kết quả nghiên cứu cho thấy sự cần thiết và lợi ích của đa dạng giới tại các ban quản lý cấp cao trong việc quản lý ngân hàng nhằm tăng KNSL tại NHTM. Nữ lãnh đạo trong ngành ngân hàng có bản tính linh hoạt, khéo léo nhưng quyết đoán từ đó giải quyết công việc hiệu quả (IFC, 2022). Phụ nữ vào các vị trí quản lý cấp cao sẽ mang đến sự đa dạng về quan điểm, kiến thức và kỹ năng lãnh đạo, đồng thời tạo ra một môi trường làm việc thúc đẩy sự phát triển và khuyến khích sự sáng tạo. Điều này sẽ giúp NHTM tận dụng tối đa tiềm năng của tất cả nhân viên và tạo ra một môi trường công bằng và thu hút, góp phần vào sự phát triển bền vững của NHTM. Nhóm tác giả đưa ra một số khuyến nghị về đa dạng giới trong các ban quản lý cấp cao của NHTM nhằm tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào các vị trí quản lý cấp cao, từ đó tăng cường lợi nhuận của các NHTM Việt Nam. Tuy nữ giới chiếm số đông trong ngành ngân hàng Việt Nam nhưng tỷ lệ lãnh đạo nữ cấp cao hiện chỉ khoảng 26% (IFC, 2022). Các NHTM cần

xem xét việc bổ sung phụ nữ vào vị trí tổng giám đốc và tham gia nhiều hơn vào ban kiểm soát. Sự tham gia của nữ quản lý mang lại những năng lực lãnh đạo đặc biệt, những quan điểm khác biệt, tính cẩn thận, sự chắc chắn và độ tin cậy đáng kể, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động và giảm thiểu rủi ro cho NHTM. Việc thực hiện chính sách bình đẳng giới, khuyến khích phụ nữ tham gia vào các vị trí quản lý cấp cao cũng phù hợp với Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới của Chính phủ và Kế hoạch hành động về bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ trong ngành Ngân hàng.

Để có thể khuyến khích nữ giới tham gia vào ban quản lý cấp cao, các NHTM cần thiết lập các chính sách và quy định về bình đẳng giới trong đó thiết lập các chiến lược và kế hoạch hành động về bình đẳng giới giới kèm cam kết về bình đẳng giới trong ngân hàng nói chung và các vị trí lãnh đạo cấp cao nói riêng; tăng cường đào tạo và phát triển, xây dựng các lộ trình đào tạo và cơ hội phát triển cho các vị trí các cấp; Xây dựng mạng lưới môi trường làm việc linh hoạt, công bằng, thân thiện và tạo cơ hội phát triển cho phụ nữ đảm bảo quyền lợi và cơ hội công bằng cho phụ nữ trong việc thăng tiến, đồng thời, cần thúc đẩy việc tạo điều kiện làm việc linh hoạt giúp phụ nữ cân bằng công việc với trách nhiệm chăm sóc gia đình.

Bên cạnh những đóng góp về mặt lý luận và thực tiễn về tác động của đa dạng giới trong ban quản lý cấp cao tới KNSL của các NHTM tại Việt Nam, nghiên cứu này vẫn còn tồn tại một số hạn chế. Thứ nhất, chưa đánh giá được tác động của đa dạng về giới trong ban quản lý cấp cao tới khả năng sinh lời của các nhóm NHTM khác nhau về quy mô hoặc mô hình kinh doanh. Thứ hai, nghiên cứu sử dụng các biến giả hoặc tỷ lệ nữ trong các ban để thể hiện sự đa dạng về giới, tuy nhiên các nghiên cứu sau có thể sử dụng phương pháp ngưỡng để xác định tỷ lệ nữ tối ưu tại các ban quản lý cấp cao để tối ưu hóa KNSL của các NHTM Việt Nam. ◆

Tài liệu tham khảo:

- Abdelaziz, H., Mouldi, D., & Helmi, H. (2011). Financial liberalization and banking profitability: A panel data analysis for Tunisian banks. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 1(2), 19-32.
- Adams, R. B., & Ferreira, D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of financial economics*, 94(2), 291-309.
- Adams, R. B., & Mehran, H. (2012). Bank board structure and performance: Evidence for large bank holding companies. *Journal of financial Intermediation*, 21(2), 243-267.
- Adeabah, D., Gyeke-Dako, A., & Andoh, C. (2019). Board gender diversity, corporate governance and bank efficiency in Ghana: a two stage data envelope analysis (DEA) approach. *Corporate Governance: The international journal of business in society*, 19(2), 299-320.
- Al-Fehemi, A., & Msiri, A. M. (2014). Women in China, Korea and Vietnam. *World Scientific News*(4), 39-43.
- Alimo-Metcalf, B. (2010). An investigation of female and male constructs of leadership and empowerment. *Gender in Management: An International Journal*, 25(8), 640-648.
- Athanasoglou, P. P., Brissimis, S. N., & Delis, M. D. (2008). Bank-specific, industry-specific and macroeconomic determinants of bank profitability. *Journal of international financial Markets, Institutions and Money*, 18(2), 121-136.
- Brennan, M. (2016). Complexities of Vietnamese femininities: A resource for rethinking women's university leadership practices. In *Globalised re/gendering of the academy and leadership* (pp. 85-99). Routledge.
- Campbell, K., & Minguez Vera, A. (2010). Female board appointments and firm valuation: Short and long-term effects. *Journal of Management & Governance*, 14, 37-59.
- Cardillo, G., Onali, E., & Torluccio, G. (2021). Does gender diversity on banks' boards matter? Evidence from public bailouts. *Journal of Corporate Finance*, 71, 101560.
- Coban, S. (2014). The interaction between firm growth and profitability: evidence from Turkish (listed) manufacturing firms. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 9(2), 73-82.
- De Andres, P., & Vallengado, E. (2008). Corporate governance in banking: The role of the board of directors. *Journal of banking & finance*, 32(12), 2570-2580.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2003). The female leadership advantage: An evaluation of the evidence. *The leadership quarterly*, 14(6), 807-834.
- Erhardt, N. L., Werbel, J. D., & Shrader, C. B. (2003). Board of director diversity and firm financial performance. *Corporate governance: An international review*, 11(2), 102-111.
- Flamini, V., McDonald, C. A., & Schumacher, L. B. (2009). The determinants of commercial bank profitability in Sub-Saharan Africa.
- Göhlmann, S., & Vaubel, R. (2007). The educational and occupational background of central bankers and its effect on inflation: An empirical analysis. *European Economic Review*, 51(4), 925-941.
- Hagendorff, J., & Keasey, K. (2012). The value of board diversity in banking: evidence from the market for corporate control. *The European Journal of Finance*, 18(1), 41-58.
- Hoàng, T. P. A., & Nguyễn, N. H. A. (2019). Ảnh hưởng của đa dạng giới trong hội đồng quản trị đến thành quả hoạt động của các doanh nghiệp được niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam. *Tạp chí khoa học đại học Đà Lạt*, 9(1), 31-48.
- Hoang, Y., Vu, N., & Duong, L. N. K. (2021). Do female leaders influence bank profitability and bank stability?: Evidence from Vietnamese banking sector. *Economics and Business Letters*, 10(3), 262-273.
- IFC. (2022). *Lưu ý Khoảng cách giới: Thúc đẩy nữ giới tham gia các vị trí lãnh đạo ngành Ngân hàng Việt Nam*. <https://www.ifc.org/content/dam/ifc/doc/2023-delta/full-report-wib-vietnam-vie.pdf>

Kilic, M. (2015). The effect of board diversity on the performance of banks: Evidence from Turkey. *International Journal of Business and Management*, 10(9), 182.

Konrad, A. M., Kramer, V., & Erkut, S. (2008). Critical mass: The impact of three or more women on corporate boards. *Organizational dynamics*, 37(2), 145-164.

Liu, Y., Wei, Z., & Xie, F. (2014). Do women directors improve firm performance in China? *Journal of Corporate Finance*, 28, 169-184.

Mathuva, D. M. (2009). Capital adequacy, cost income ratio and the performance of commercial banks: The Kenyan Scenario. *The International journal of applied economics and Finance*, 3(2), 35-47.

Ng, A., Yuce, A., & Chen, E. (2009). Determinants of state equity ownership, and its effect on value/performance: China's privatized firms. *Pacific-Basin Finance Journal*, 17(4), 413-443.

Nguyen, H. S., Trần, T. T. T., Đinh, X. C., Lại, A. N., & Phạm, B. K. (2014). Tác động của cấu trúc sở hữu đến khả năng sinh lời của các ngân hàng thương mại Việt Nam trong bối cảnh tái cơ cấu Kỹ yếu Hội thảo Diễn đàn kinh tế mùa Xuân-UBKT Quốc hội và UNDP.

Palvia, A., Vähämaa, E., & Vähämaa, S. (2015). Are female CEOs and chairwomen more conservative and risk averse? Evidence from the banking industry during the financial crisis. *Journal of Business Ethics*, 131, 577-594.

Peni, E., & Vähämaa, S. (2010). Female executives and earnings management. *Managerial finance*, 36(7), 629-645.

Peterson, C. A., & Philpot, J. (2007). Women's roles on US Fortune 500 boards: Director expertise and committee memberships. *Journal of Business Ethics*, 72, 177-196.

Phạm, T. P. T. (2022). Các yếu tố tác động đến lợi nhuận của các ngân hàng thương mại Việt Nam. Đại học kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh.

Rana, R., & Mwangi, M. (2017). Impact of board gender diversity on profitability of agricultural listed companies in Kenya: 2008-2015. *Research Journal of Finance and Accounting*, 8(10), 73-86.

Rashid, A., De Zoysa, A., Lodh, S., & Rudkin, K. (2010). Board composition and firm performance: Evidence from Bangladesh. *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, 4(1), 76-95.

Rose, C. (2017). The relationship between corporate governance characteristics and credit risk exposure in banks: Implications for financial regulation. *European Journal of Law and Economics*, 43, 167-194.

Sabatier, M. (2015). A women's boom in the boardroom: effects on performance? *Applied Economics*, 47(26), 2717-2727.

Sáenz González, J., & García-Meca, E. (2014). Does corporate governance influence earnings management in Latin American markets? *Journal of Business Ethics*, 121, 419-440.

Sahar, E., Zulkifli, N., & Zakaria, Z. (2018). A moderated mediation model for board diversity and corporate performance in ASEAN countries. *Sustainability*, 10(2), 1-20.

Sahyouni, A., & Wang, M. (2019). Liquidity creation and bank performance: evidence from MENA. *ISRA International Journal of Islamic Finance*, 11(1), 27-45.

Saona, P. (2016). Intra-and extra-bank determinants of Latin American Banks' profitability. *International Review of Economics & Finance*, 45, 197-214.

Shafique, Y., Idress, S., & Yousaf, H. (2014). Impact of Boards Gender Diversity on Firms Profitability: Evidence from Banking Sector of Pakistan. *European Journal of Business and Management*, 6(7), 296-307.

Solakoglu, M. N. (2013). The role of gender diversity on firm performance: a regression quantile approach. *Applied Economics Letters*, 20(17), 1562-1566.

PHỤ LỤC
Phụ lục 1: Ma trận tương quan các biến trong mô hình nghiên cứu

| | ROA | SIZE | EQR | COR | STA | INF | GDP | DR | MR | CEO | SR |
|------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|--------------------|----------------------|--------|
| ROA | 1,0000 | | | | | | | | | | |
| SIZE | 0,2217 (0,0058) | 1,0000 | | | | | | | | | |
| EQR | 0,5553 (0,0000) | -0,3117 (0,0002) | 1,0000 | | | | | | | | |
| COR | -0,6189 (0,0000) | -0,551 (0,0000) | -0,1705 (0,0650) | 1,0000 | | | | | | | |
| STA | -0,1814 (0,0410) | 0,6852 (0,0000) | -0,3942 (0,0000) | -0,3010 (0,0003) | 1,0000 | | | | | | |
| INF | -0,0620 (0,3486) | -0,1530 (0,0347) | 0,0375 (0,5912) | 0,1600 (0,0347) | 0,0219 (1,0000) | 1,0000 | | | | | |
| GDP | -0,1065 (0,2275) | -0,0759 (0,3721) | -0,0311 (0,6991) | 0,01294 (0,1402) | 0,0010 (1,0000) | 0,0515 (0,6212) | 1,0000 | | | | |
| DR | -0,2092 (0,0095) | 0,0420 (0,8853) | -0,2148 (0,0152) | 0,2066 (0,0091) | 0,0791 (0,4832) | -0,1312 (0,3943) | -0,1125 (0,1940) | 1,0000 | | | |
| MR | 0,0439 (0,5909) | -0,0650 (0,5123) | 0,0859 (0,3191) | -0,0353 (0,5350) | -0,2822 (0,0010) | -0,1309 (0,2167) | -0,0088 (0,8268) | -0,1186 (0,1930) | 1,0000 | | |
| CEO | -0,1060 (0,2244) | -0,2043 (0,0190) | -0,1127 (0,1833) | 0,2022 (0,0215) | -0,0799 (0,3641) | -0,0418 (0,5896) | -0,1194 (0,1602) | 0,2910 (0,0008) | 0,0488 (0,5707) | 1,0000 | |
| SR | 0,1511 (0,0792) | 0,3342 (0,0001) | -0,0691 (0,4241) | -0,2829 (0,0008) | 0,2206 (0,0099) | -0,0199 (0,8181) | -0,0688 (0,4258) | 0,1305 (0,1299) | 0,0592 (0,4935) | -0,1840 (0,00320) | 1,0000 |

(Nguồn: Tác giả tổng hợp)



Summary

Thiruvadi, S., & Huang, H. W. (2011). Audit committee gender differences and earnings management. *Gender in Management: An International Journal*, 26(7), 483-498.

Tjondro, E., Kristiany, S., & Sanjaya, C. N. (2020). Women on the Executive Board and Woman CEO: Indonesia's Financial Firm. 5th International Conference on Tourism, Economics, Accounting, Management and Social Science (TEAMS 2020),

Trần, T. K., & Nguyễn, T. Đ. (2019). Tác động của lãnh đạo nữ đối với hiệu quả hoạt động công ty-Bảng chứng từ thị trường Việt Nam= Impact of female leaders on company performance-evidence from the Vietnamese market.

Wellalage, N. H., & Locke, S. (2013). Women on board, firm financial performance and agency costs. *Asian Journal of Business Ethics*, 2, 113-127.

Yazdanfar, D. (2013). Profitability determinants among micro firms: evidence from Swedish data. *International Journal of Managerial Finance*, 9(2), 151-160.

The article evaluates the impact of gender diversity in senior management on the profitability of Vietnamese commercial banks. Using panel data from 14 publicly listed commercial banks on the HNX and HOSE exchanges over 10 years from 2013 to 2022 and applying a panel regression model through the generalized least squares (GLS) method, the authors demonstrate the positive impact of gender diversity in senior management. This is evidenced by the proportion of female leaders on the supervisory board and the presence of female CEOs, both of which positively affect the profitability of Vietnamese commercial banks. Based on the empirical findings, the authors provide several recommendations on gender equality in senior management to enhance the profitability of Vietnamese commercial banks.

Phụ lục 2: Kiểm định VIF

| Biến | VIF | 1/VIF |
|----------------|------------|--------------|
| SIZE | 3,52 | 0,2839 |
| ROAt1 | 2,86 | 0,3501 |
| STA | 2,67 | 0,3749 |
| COR | 2,33 | 0,4301 |
| EQR | 2,30 | 0,4344 |
| DR | 1,32 | 0,7582 |
| CEO | 1,27 | 0,7891 |
| SR | 1,24 | 0,8061 |
| MR | 1,24 | 0,8076 |
| INF | 1,12 | 0,8949 |
| GDP | 1,06 | 0,9422 |
| Trung bình VIF | 1,90 | |

(Nguồn: Tác giả tổng hợp)

Phụ lục 3: Kiểm định Hausman test

| | Hệ số | | (b-B) Khác biệt | Độ lệch chuẩn căn bậc 2 (đường chéo ma trận (V_b-V_B)) |
|-------|----------------|-------------------|--------------------|--|
| | (b) Cố định | (B) Ngẫu nhiên | | |
| ROAt1 | 0,0062 | 0,0074 | -0,0012 | 0,0005 |
| SIZE | 0,0023 | 0,0013 | 0,0010 | 0,0007 |
| EQR | 0,0290 | 0,0205 | 0,0085 | 0,0121 |
| COR | -0,0115 | -0,0117 | 0,0002 | 0,0013 |
| INF | 0,0492 | 0,0368 | 0,01241 | 0,0038 |
| GDP | 0,0060 | 0,0059 | 0,0001 | . |
| DR | 0,0020 | -0,0013 | 0,0034 | 0,0030 |
| MR | 0,0033 | -0,0019 | 0,0052 | 0,0028 |
| CEO | 0,0025 | 0,0036 | -0,0011 | 0,0013 |
| SR | 0,0001 | 0,0018 | -0,0017 | 0,0016 |

b= nhất quán theo H0 và Ha; thu được từ hồi quy xtreg.
 B= không nhất quán theo Ha, hiệu quả theo H0; thu được từ hồi quy xtreg.
 Kiểm định H0: khác biệt trong hệ số hồi quy không có tính hệ thống
 $chi^2(10) = (b-B)'[(V_b-V_B)^{-1}](b-B)$
 $= 13,31$
 Prob> chi2 = 0,2071
 (Nguồn: Tác giả tổng hợp)

Phụ lục 4: Kiểm định Breusch và Pagan Lagrangian

$$ROA [name, t] = Xb + u[name] + e[name, t]$$

Kết quả xác định:

| | Var | Sd= sqrt(Var) |
|-----|----------|---------------|
| ROA | 0,0000 | 0,0078 |
| e | 8,07e-06 | 0,0028 |
| u | 0 | 0 |

Kiểm định: $Var(u)=0$
 $Chibar2(01) = 0,00$
 Prob > chibar1=1,0000

(Nguồn: Tác giả tổng hợp)

Phụ lục 5: Kiểm định tự tương quan

Kiểm định Wooldridge về tự tương quan trong dữ liệu bảng
 H0: không có tự tương quan bậc 1
 $F(1, 13) = 20,430$
 Prob > F = 0,0006

(Nguồn: Tác giả tổng hợp)