ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI

**TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ**

**VŨ VĂN HOẢN**

**TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI CỦA TỔNG CÔNG TY**

**NHÀ NƯỚC Ở VIỆT NAM: NGHIÊN CỨU ĐIỂN HÌNH**

**TẬP ĐOÀN DỆT MAY VIỆT NAM**

**Chuyên ngành: Quản trị kinh doanh**

**Mã số: 9340101.01**

**TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ QUẢN TRỊ KINH DOANH**

**Hà Nội - 2020**

**Công trình được hoàn thành   
tại trường Đại học kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội**

**NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: 1. PGS.TS Hoàng Văn Hải**

**2. TS. Đào Duy Tuấn**

***Phản biện 1*:**

***Phản biện 2*:**

***Phản biện 3:***

**Luận án sẽ được bảo vệ tại Hội đồng chấm luận án, họp tại**

**trường Đại học kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội.**

*Vào hồi ..... giờ ....., ngày ..... tháng ..... năm 2020*

**Có thể tìm hiểu luận án tại**

**Thư viện Quốc gia**

**Trung tâm Thông tin – Thư viện, Đại học Quốc gia Hà Nội**

**LỜI MỞ ĐẦU**

**1. Tính cấp thiết của đề tài nghiên cứu**

Trong nền kinh tế Việt Nam, doanh nghiệp nhà nước (DNNN) là một thành phần kinh tế quan trọng, đóng góp không nhỏ vào sự phát triển kinh tế - xã hội ở nhiều địa phương, trong nhiều ngành, nhiều lĩnh vực.

Mặt khác, nếu xét một ngành cụ thể thì các nghiên cứu về CSR trong lĩnh vực dệt may và thực phẩm ở Việt Nam là được đề cập đến nhiều hơn so với các ngành khác. Trong những năm qua, sự phát triển của ngành dệt may Việt Nam theo định hướng xuất khẩu đã mang lại những đóng góp đáng kể vào GDP của Việt Nam, giá trị kim ngạch xuất khẩu của Việt Nam chiếm từ 10 đến 15% GDP hàng năm.

Đặc trưng ngành may là chuỗi giá trị toàn cầu được dẫn dắt bởi khách hàng - các công ty mua hàng có thương hiệu riêng trên thị trường và các công ty thương mại. Các doanh nghiệp dệt may Việt Nam ở vị trí khá thấp trong chuỗi giá trị toàn cầu. Đa phần các công ty lệ thuộc vào phương thức gia công. Điều đáng quan tâm là trong quy trình gia công sản phẩm dệt may, có rất nhiều khâu liên quan đến việc gây ô nhiễm môi trường, hay các vấn đề CSR liên quan đến lao động.

Tuy nhiên, thực tế cho thấy nhiều doanh nghiệp thực hiện còn mang tính bị động, đối phó, thậm chí nhiều doanh nghiệp Việt Nam, đặc biệt là các doanh nghiệp dệt may đang có xu hướng tránh né việc thực hiện CSR([Quân, 2017](#_ENREF_57)), ([Mai, 2013](#_ENREF_45)). Nghiên cứu về việc triển khai CSR ở doanh nghiệp nhà nước ở Việt Nam vẫn còn hạn chế trong khi khái niệm này đã được đưa vào cộng đồng nghiên cứu kinh doanh những năm gần đây.

Áp lực thực hiện CSR đang gia tăng ngày càng nhiều lên các doanh nghiệp bao gồm cả doanh nghiệp nhà nước. Việc nghiên cứu và thực hiện CSR của Tổng công ty nhà nước ngày càng trở nên quan trọng.

Thứ nhất, trong nền kinh tế Việt Nam đây là ngành có mức độ hội nhập lớn nhất vào nền kinh tế thế giới (xét trên phương diện xuất nhập khẩu). Trong thương mại quốc tế đối với các sản phẩm may, CSR được coi là “giấy thông hành”, là các tiêu chuẩn kỹ thuật bắt buộc các doanh nghiệp phải tuân thủ.

Thứ hai, do bản chất sử dụng nhiều lao động của ngành, các doanh nghiệp trong ngành đang đối mặt với khó khăn trầm trọng về việc tuyển và lưu giữ lao động lành nghề, công nhân kỹ thuật và quản lý.

Thứ ba, ngành may Việt Nam trong những năm vừa qua có những bước tiến quan trọng và đang vươn lên trở thành ngành có kim ngạch xuất khẩu lớn nhất của nền kinh tế.

Vì những lý do trên, nghiên cứu “**Trách nhiệm xã hội của Tổng công ty nhà nước ở Việt Nam: Nghiên cứu điển hình Tập đoàn Dệt may Việt Nam**” là cần thiết nhằm đánh giá mức độ thực hiện trách nhiệm xã hội của tập đoàn, và ảnh hưởng của những hoạt động này đến hành vi và sự hài lòng của người lao động trong doanh nghiệp.

**2. Mục tiêu và câu hỏi nghiên cứu**

***2.1. Mục tiêu nghiên cứu***

Mục tiêu nghiên cứu của luận án là đề xuất được các giải pháp và kiến nghị nhằm nâng cao việc thực hiện trách nhiệm xã hội của Tập đoàn Dệt may Việt Nam.

***2.2. Câu hỏi nghiên cứu***

Các câu hỏi nghiên cứu được đặt ra trong khuôn khổ luận án này là:

Câu hỏi 1: Thực trạng thực hiện CSR của các doanh nghiệp trong Tập đoàn Dệt may Việt Nam hiện nay như thế nào?

Câu hỏi 2: Việc thực hiện CSR của các doanh nghiệp có ảnh hưởng đến hành vi công dân tổ chức và sự hài lòng của nhân viên trong doanh nghiệp không?

Câu 3: Những giải pháp cần thực hiện để nâng cao trách nhiệm xã hội của các doanh nghiệp trong Tập đoàn Dệt may là gì?

**3. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu**

***3.1. Đối tượng nghiên cứu***

Đối tượng nghiên cứu của luận án là các hoạt động trách nhiệm xã hội của Tập đoàn dệt may Việt Nam và hành vi, sự hài lòng của nhân viên trong doanh nghiệp.

***3.2. Phạm vi nghiên cứu***

* Phạm vi về không gian: Luận án nghiên cứu các hoạt động CSR của 38 doanh nghiệp thuộc Tập đoàn Dệt may Việt Nam hiện nay đang hoạt động trên phạm vi cả nước.
* Phạm vi về thời gian: Luận án chỉ nghiên cứu các hoạt động CSR của Tập đoàn Dệt may thực hiện trong vòng 3 năm gần đây (từ 2017 đến 2019).
* Phạm vi về nội dung: Luận án chỉ nghiên cứu mức độ ảnh hưởng thuận chiều của các hoạt động CSR trong Tập đoàn Dệt may đến các hành vi công dân tổ chức và sự hài lòng của nhân viên đang làm việc tại các doanh nghiệp thuộc Tập đoàn Dệt may Việt Nam.

***3.3. Phương pháp nghiên cứu***

Luận án sử dụng kết hợp phương pháp định tính và phương pháp định lượng. Trong đó việc sử dụng phương pháp định lượng nhằm phát hiện các mối quan hệ và tương quan giữa các biến số. Phương pháp định tính nhằm bổ trợ cho phương pháp định lượng thông qua việc kiểm chứng các kết quả phân tích dữ liệu. Trước hết tác giả sử dụng phương pháp phân tích, tổng hợp dữ liệu thứ cấp từ các tài liệu, nghiên cứu tiên nghiệm có liên quan để hình thành cơ sở lý thuyết, đề xuất mô hình và giả thuyết nghiên cứu.

**4. Những đóng góp mới của luận án**

***4.1. Đóng góp của luận án về lý luận***

Luận án này có những đóng góp về mặt lý luận, cụ thể gồm:

*Một là,* hệ thống hóa cơ sở lý luận về CSR trong DNNN và mối quan hệ giữa CSR với hành vi công dân tổ chức (OCB) và sự hài lòng của nhân viên nói riêng, và đặt các vấn đề lý luận này vào một bối cảnh nghiên cứu mới. Trên thế giới đã có nhiều nghiên cứu về CSR trong các ngành, lĩnh vực khác nhau. Tuy nhiên, nghiên cứu về CSR trong DNNN còn ít ỏi.

*Hai là,* xây dựng và kiểm chứng mô hình nghiên cứu từ sự tổng hợp các nghiên cứu trước có liên quan. Các thang đo trong nghiên cứu được tổng hợp, điều chỉnh, bổ sung và kiểm định độ tin cậy trong điều kiện Việt Nam. Đây cũng là một điểm mới trong nghiên cứu của tác giả nhằm bổ sung, hoàn thiện hơn về mặt lý luận cho lĩnh vực nghiên cứu về CSR và hành vi tổ chức.

***4.2. Đóng góp của luận án về thực tiễn***

Ngoài những đóng góp về mặt lý luận, luận án cũng có đóng góp về mặt thực tiễn được thể hiện ở các khía cạnh sau:

*Một là*, dựa trên các nguồn thông tin thứ cấp, tác giả phân tích và làm rõ tổng quan chung về các DNNN ở Việt Nam và những vấn đề CSR trong DNNN.

*Hai là*, xác định được thực trạng CSR đang được thực hiện như thế nào ở một trường hợp nghiên cứu điển hình là Tập đoàn Dệt may Việt Nam. Phát hiện này từ luận án có ý nghĩa thực tiễn với chính các doanh nghiệp trong Tập đoàn Dệt may Việt Nam để họ có những giải pháp nhằm nâng cao việc thực hiện CSR trong tương lai.

*Ba là,* kiểm chứng được mối liên hệ giữa CSR với hành vi công dân tổ chức và sự hài lòng trong công việc của người lao động tại các doanh nghiệp thuộc Tập đoàn Dệt may Việt Nam.

**5. Kết cấu luận án**

Ngoài phần Lời mở đầu, Kết luận, Tài liệu tham khảo và các danh mục viết tắt, bảng, hình vẽ, nội dung chính của luận án gồm 5 chương, như sau:

Chương 1: Tổng quan các công trình nghiên cứu liên quan đến trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp Nhà nước

Chương 2: Cơ sở lý luận về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp

Chương 3: Thiết kế và phương pháp nghiên cứu

Chương 4: Thực trạng thực hiện trách nhiệm xã hội của Tổng công ty nhà nước ở Việt Nam: nghiên cứu điển hình Tập đoàn Dệt may Việt Nam

Chương 5: Các đề xuất và kiến nghị nhằm nâng cao trách nhiệm xã hội của Tập đoàn Dệt may Việt Nam trong bối cảnh mới

**CHƯƠNG 1:**

**TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU** **LIÊN QUAN**

**1.1. Tình hình nghiên cứu ở nước ngoài**

Chủ đề về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (CSR) đã được đề cập đến trong nhiều công trình nghiên cứu trên thế giới. Các nghiên cứu về CSR trên thế giới tập trung nhiều vào khu vực doanh nghiệp tư nhân (DNTN).

Bên cạnh đó, cũng có những nghiên cứu sử dụng cách tiếp cận theo hành vi thì chú trọng đến việc CSR có làm thay đổi hành vi của tổ chức và người lao động hay không. Hướng nghiên cứu thứ nhất là các nghiên cứu định tính, cung cấp các cơ sở lý thuyết và tổng hợp các chủ đề liên quan đến CSR trong DNNN.

Như vậy, có thể thấy nghiên cứu về CSR trong DNNN còn rất nhiều khoảng trống, và chủ đề nghiên cứu này sẽ rất có ý nghĩa nếu được thực hiện ở các quốc gia mà nhà nước vẫn nắm vai trò kiểm soát trong các DNNN.

Riêng đối với lĩnh vực dệt may, các nghiên cứu về CSR cũng tương đối hạn chế.

**1.2. Tình hình nghiên cứu ở trong nước**

Tổng quan tình hình nghiên cứu trong nước cho thấy các nghiên cứu về CSR tại Việt Nam đã và đang tăng lên trong những năm gần đây với nhiều góc độ tiếp cận khác nhau.

Ở góc độ nghiên cứu lý thuyết, các công trình nghiên cứu về CSR tại Việt Nam đã chỉ ra nội hàm của CSR là gì, những vấn đề nổi cộm trong việc thực hiện CSR tại Việt Nam. một phần không thể thiếu trong chiến lược của mọi loại hình DN trên thế giới.

Một số nghiên cứu về CSR ở Việt Nam thì khẳng định vai trò của “xã hội dân sự” trong việc thúc đẩy CSR. Muốn đảm bảo CSR được thực hiện, nhà nước cần phải khuyến khích và phát triển các cơ chế “xã hội dân sự” ở địa phương, để làm đối trọng với doanh nghiệp. Nghiên cứu của Trung tâm phát triển và hội nhập (CDI) về Xã hội dân sự và trách nhiệm xã hội của DN: thu hẹp khoảng cách (Civil Society Corporate Social Responsibility in Vietnam: Bridging The Gap) nghiên cứu vai trò của các tổ chức xã hội dân sự với việc thực hiện CSR ở Việt Nam.

Bên cạnh các nghiên cứu tổng hợp các vấn đề lý luận, các nghiên cứu thực chứng hoạt động CSR trong các ngành, lĩnh vực khác nhau cũng đang phát triển khá đa dạng.

Trước hết, các học giả cũng tập trung vào chủ đề CSR có mối quan hệ như thế nào đến kết quả hoạt động của doanh nghiệp và liệu CSR có đem lại lợi ích tài chính cho DN không. Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp có tác động tích cực và mạnh mẽ đến KQHĐ của các DN. Cũng cùng hướng nghiên cứu về CSR trong ngành dệt may, (Thắng, 2018) đã nghiên cứu đánh giá CSR đối với người lao động trong các doanh nghiệp dệt may Việt Nam. Tác giả Luận án nghiên cứu dựa trên nền tảng các nghiên cứu trong nước và quốc tế trước đây đồng thời kết hợp tham khảo các nghiên cứu về CSR trong lĩnh vực dệt may tại Việt Nam để giải quyết một số vấn đề đặt ra đối với người lao động trong lĩnh vực dệt mayđặc biệt trong bối cảnh nền kinh tế Việt Nam hội nhập sâu rộng.

Ngoài những nghiên cứu về CSR được công bố chính thức kể trên, có một số công trình nghiên cứu, bài viết trao đổi về CSR cũng đã được đăng tải trên các phương tiện thông tin, tạp chí chuyên ngành, diễn đàn về CSR.

Nhìn chung, các nghiên cứu về CSR ở Việt Nam còn tản mạn và quy mô nhỏ. Đặc biệt là nghiên cứu về CSR trong DNNN càng hiếm hoi hơn cả. Có một nghiên cứu về CSR của DNNN trong một vài năm gần đây. ([Nguyen, 2016](#_ENREF_51)) so sánh việc thực hiện CSR của hai tập đoàn lớn là PVEP và VTC. Nghiên cứu của ([Nguyen, 2016](#_ENREF_51)) đã cho thấy 2 tập đoàn lớn này có cách hiểu về CSR như trong định nghĩa của bộ tiêu chuẩn ISO 26000, cho rằng CSR và phát triển bền vững có mối quan hệ chặt chẽ. Họ cũng tin rằng sứ mệnh của họ là trở thành DN có trách nhiệm. Theo nghiên cứu này, các yếu tố ảnh hưởng đến các hành vi có trách nhiệm của PVEP và VTC là ban lãnh đạo công ty và văn hóa công ty và các áp lực từ bên ngoài như quy định của pháp luật, sự cạnh tranh trên thị trường.

**1.3. Khoảng trống nghiên cứu**

Các công trình nghiên cứu trên thế giới về CSR và hành vi tổ chức đã xuất hiện khá nhiều nhưng chủ yếu ở các doanh nghiệp tư nhân. Các nghiên cứu về CSR trong DNNN thì chủ yếu lại tập trung vào việc tìm hiểu mối quan hệ giữa việc thực hiện CSR với kết quả hoạt động của doanh nghiệp.

Ở Việt Nam, các nghiên cứu về CSR trong DNNN dường như cực kỳ trống vắng và chưa có nghiên cứu nào tập trung vào chủ đề về mối liên hệ giữa CSR trong DNNN với hành vi công dân tổ chức và sự hài lòng của nhân viên. Như vậy, có một khoảng trống về nghiên cứu CSR trong DNNN mà nghiên cứu sinh có thể khai thác trong luận án này.

Trong bối cảnh nói trên, nghiên cứu sinh chọn đề tài nghiên cứu CSR trong DNNN, trong đó tập trung vào phân tích thực trạng CSR trong mối liên hệ với các biến số hành vi tổ chức là một hướng đi mới, không trùng lặp với các nghiên cứu trước đây tại Việt Nam.

**CHƯƠNG 2:**

**CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI CỦA DOANH NGHIỆP**

**2.1. Các vấn đề cơ bản về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp nhà nước**

**2.1.1. Khái niệm trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp**

**2.1.2. Lợi ích khi doanh nghiệp thực hiện trách nhiệm xã hội**

*Một là*, hình ảnh thương hiệu và uy tín của các công ty thực hiện các hoạt động trách nhiệm xã hội thì cao hơn so với các công ty không thực hiện trách nhiệm xã hội, hay các công ty thiếu trách nhiệm xã hội

*Hai là*, các công ty có trách nhiệm xã hội sẽ có ít các rủi ro liên quan đến các sự kiện tiêu cực hiếm có hơn.

*Ba là*, thực hành trách nhiệm xã hội dẫn đến tăng năng suất và giảm tỷ lệ lỗi

**2.1.3. Khái niệm và vai trò của doanh nghiệp nhà nước trong nền kinh tế**

2.1.3.1. Khái niệm

DNNN là một thực thể tham gia hoạt động kinh tế mà nhà nước nắm giữ cổ phần chi phối hoặc toàn bộ cổ phần

2.1.3.2. Vai trò và đặc điểm của doanh nghiệp nhà nước

*Một là, DNNN có mô hình quản lý phụ thuộc vào ý chí của nhà nước*

*Hai là, tài sản của DNNN là một bộ phận tài sản của nhà nước*

*Ba là, hoạt động của doanh nghiệp chịu sự chi phối của nhà nước về mục tiêu kinh tế xã hội do nhà nước giao*

**2.1.4. Đặc thù trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp nhà nước**

*Một là, trách nhiệm kinh tế không phải là vấn đề CSR ưu tiên đối với DNNN*

*Hai là, các hoạt động CSR do DNNN thực hiện có thể có tầm ảnh hưởng rộng*

*Ba là, các hoạt động CSR của DNNN có xu hướng bền vững hơn DNTN*

*Bốn là, nhà lãnh đạo là động lực chính thúc đẩy thực hiện CSR trong DNNN*

**2.2. Một số lý thuyết về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp**

**2.2.1. Lý thuyết giá trị dành cho các cổ đông (shareholder value theory)**

**2.2.2. Lý thuyết các bên có liên quan (stakeholder theory)**

**2.2.3. Lý thuyết sự phụ thuộc vào các nguồn tài nguyên (resource dependence theory)**

**2.2.4. Lý thuyết bản sắc xã hội (social identity theory)**

**2.3.Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, hành vi công dân tổ chức và sự hài lòng của nhân viên đối với doanh nghiệp**

Từ góc độ tiếp cận hành vi tổ chức, CSR đã thu hút sự quan tâm của giới học thuật khi coi CSR là một nhóm hành vi tổ chức ở cấp độ vĩ mô. Còn hành vi công dân tổ chức (OCB) lại được tiếp cận từ góc độ vi mô.

Hành vi công dân tổ chức (OCB) được định nghĩa là những hành vi của nhân viên mà vượt trên bổn phận, và quy định của tổ chức, và không được trả thù lao hay thưởng trong hệ thống của tổ chức ([Turnipseed & Wilson, 2009](#_ENREF_72)).

Trong khi CSR liên quan đến các hoạt động tự nguyện của DN trong mối liên hệ với các cá nhân, nhóm, và môi trường bên ngoài DN thì OCB lại chỉ đề cập đến các hành vi tự nguyện của nhân viên mà không quy định trong hệ thống quy định của DN ([Ko et al., 2018](#_ENREF_36)).

Sự hài lòng trong công việc được định nghĩa là trạng thái cảm xúc tích cực có được từ sự đánh giá tổng thể của một nhân viên về công việc hoặc trải nghiệm trong công việc ([Locke, 1976](#_ENREF_42)). Về mối liên hệ giữa CSR và sự hài lòng của nhân viên, các nghiên cứu đã cho thấy có mối quan hệ cùng chiều (dương) giữa thái độ hoặc cảm nhận của nhân viên về hoạt động CSR của DN với sự hài lòng trong công việc của họ. Chẳng hạn như ([Vitell & Davis, 1990](#_ENREF_75)) tìm hiểu mối quan hệ trực tiếp giữa môi trường đạo đức của một DN và sự hài lòng trong công việc. Các tác giả này khẳng định các nhà quản trị có thể làm tăng sự hài lòng trong công việc của nhân viên bằng cách truyền cảm hứng để nhân viên thực hiện các hành vi có đạo đức và giảm khả năng nhân viên có cơ hội thực hiện các hành vi phi đạo đức. Một nghiên cứu tương tự của ([Schwepker Jr, 2001](#_ENREF_64)) tìm hiểu về mối quan hệ giữa môi trường đạo đức, sự hài lòng trong công việc, OCB và ý định nghỉ việc. ([Schwepker Jr, 2001](#_ENREF_64)) đã cho thấy khi môi trường làm việc của công ty thúc đẩy các hành vi đạo đức thì nhân viên có mức độ hài lòng trong công việc cao hơn, họ sẵn sàng thực hiện OCB hơn và ý định nghỉ việc giảm đi. Các nghiên cứu tương tự của ([Ko et al., 2018](#_ENREF_36)), ([Rupp et al., 2006](#_ENREF_60)), ([Chitra B Bhattacharya, Sen, & Korschun, 2008](#_ENREF_7)) ở các bối cảnh nghiên cứu khác nhau như Hàn Quốc, Singpapore hay Mỹ cũng cho kết quả khẳng định mối quan hệ cùng chiều giữa CSR với sự hài lòng của nhân viên trong DN.

**CHƯƠNG 3:**

**THIẾT KẾ VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU**

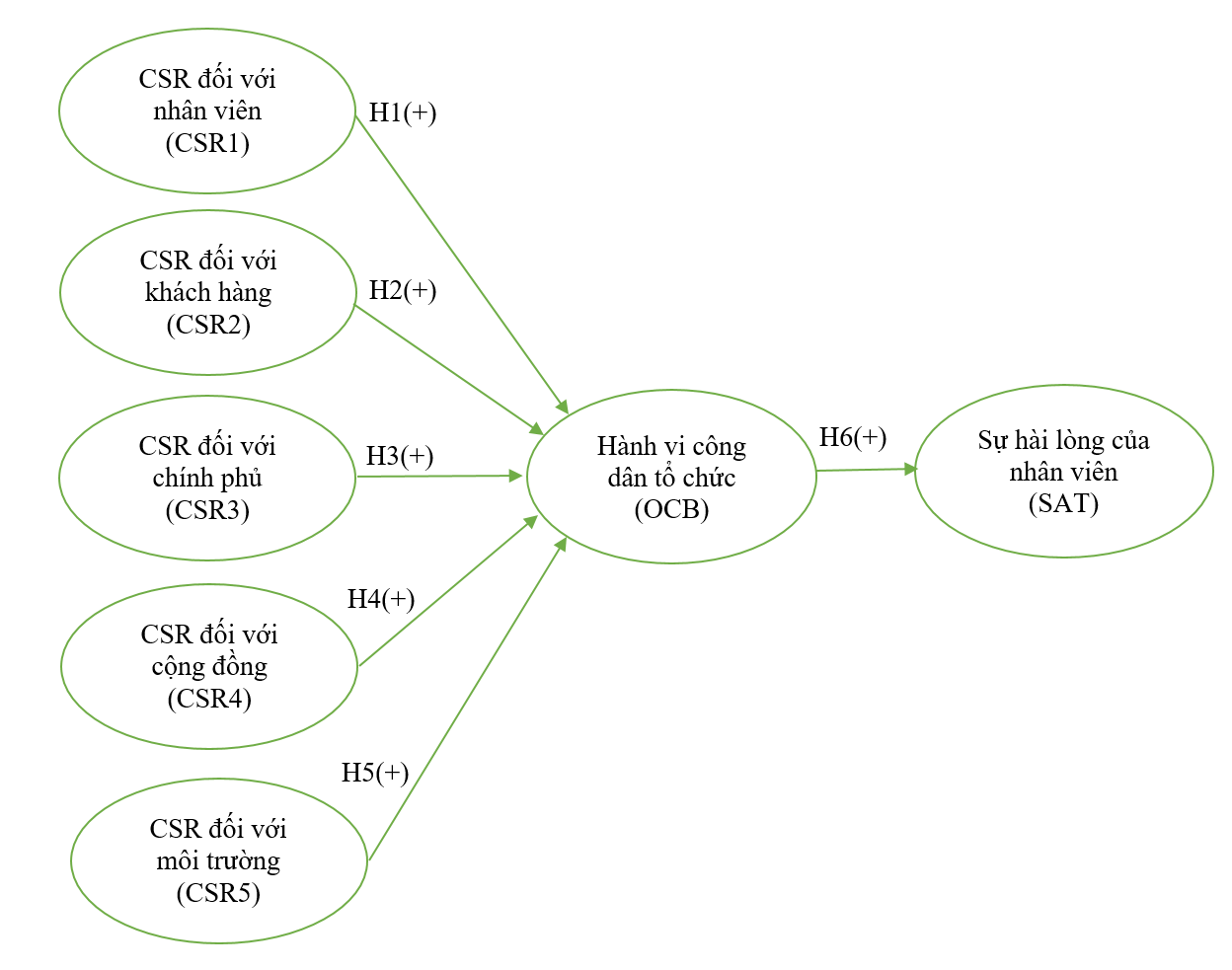
**3.1. Thiết kế nghiên cứu**

**3.1.1. Quy trình nghiên cứu**

Xuất phát từ mục tiêu và kết quả nghiên cứu mong muốn của luận án tiến sĩ, nghiên cứu sinh sẽ thực hiện nghiên cứu của mình theo quy trình sau: (i) Tổng quan nghiên cứu; (ii) Đề xuất mô hình và giả thuyết nghiên cứu của luận án; (iii) Thiết kế khảo sát, phỏng vấn; (iv) Chọn mẫu khảo sát, phỏng vấn; (v) Thảo luận kết quả nghiên cứu và bình luận;(vi) Khuyến nghị, kết luận.

**3.1.2. Mô hình và các giả thuyết nghiên cứu**

Dựa trên tổng quan nghiên cứu và cơ sở lý thuyết đã trình bày ở các chương 1 và 2, tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu nhằm xem xét ảnh hưởng của việc thực hiện CSR của doanh nghiệp theo các nhóm nhân tố đến hành vi công dân tổ chức và sự hài lòng trong công việc của họ.



**Hình 3.2: Mô hình nghiên cứu**

*(Nguồn: Tác giả đề xuất)*

Theo mô hình này, các giả thuyết nghiên cứu được đặt ra trong luận án gồm:

*H1: CSR đối với nhân viên có ảnh hưởng tích cực (cùng chiều) đến hành vi công dân tổ chức (OCB) của nhân viên tại Tập đoàn Dệt may Việt Nam.*

*H2: CSR đối với khách hàng có ảnh hưởng tích cực (cùng chiều) đến hành vi công dân tổ chức (OCB) của nhân viên tại Tập đoàn Dệt may Việt Nam.*

*H3: CSR đối với chính phủ có ảnh hưởng tích cực (cùng chiều) đến hành vi công dân tổ chức (OCB) của nhân viên tại Tập đoàn Dệt may Việt Nam.*

*H4: CSR đối với cộng đồng có ảnh hưởng tích cực (cùng chiều) đến hành vi công dân tổ chức (OCB) của nhân viên tại Tập đoàn Dệt may Việt Nam.*

*H5: CSR đối với môi trường có ảnh hưởng tích cực (cùng chiều) đến hành vi công dân tổ chức (OCB) của nhân viên tại Tập đoàn Dệt may Việt Nam.*

*H6: Hành vi công dân tổ chức (OCB) có ảnh hưởng tích cực (cùng chiều) đến sự hài lòng của người lao động tại Tập đoàn Dệt may Việt Nam.*

**3.1.3. Thiết kế thang đo nghiên cứu**

3.1.3.1. Thang đo CSR của doanh nghiệp nhà nước

3.1.3.2. Thang đo hành vi công dân tổchức

3.1.2.3. Thang đo sự hài lòng của nhân viên

**3.2. Các phương pháp nghiên cứu**

**3.2.1. Phương pháp nghiên cứu định tính**

3.2.1.1. Phương pháp nghiên cứu tại bàn

3.2.1.2. Phương pháp chuyên gia

**3.2.2.Phương pháp nghiên cứu định lượng**

**3.2.3. Các phương pháp phân tích dữ liệu**

**3.3. Đánh giá sơ bộ thang đo nghiên cứu**

**3.3.1. Đánh giá sơ bộ thang đo bằng phương pháp định tính**

Thang đo nháp dùng cho nghiên cứu này được xây dựng dựa trên việc tổng hợp các thang đo đã được sử dụng trong các nghiên cứu trước đây về CSR và bổ sung thêm các biến quan sát mới do tác giả đề xuất. Để hoàn thiện thang đo, tác giả đã sử dụng phương pháp phỏng vấn chuyên gia. Các cuộc phỏng vấn sâu được tiến hành từ tháng 5/2019 đến tháng 9/2019. Tác giả đã phỏng vấn 31 chuyên gia là các nhà quản lý trong các cơ quan quản lý nhà nước, nhà quản trị tại các doanh nghiệp và nhà nghiên cứu tại các trường đại học, các viện nghiên cứu. Danh sách các chuyên gia phỏng vấn sâu được trình bày trong phụ lục 3. Các đối tượng phỏng vấn đưa ra ý kiến nhận xét về các biến quan sát trong thang đo do tác giả tổng hợp và bổ sung.

Kết quả sau khi thảo luận với chuyên gia, hầu hết các biến quan sát trong thang đo nháp đều có thể sử dụng. Một số biến quan sát đã được điều chỉnh về ngôn ngữ cho phù hợp với ngữ cảnh Việt Nam. Ngoài ra, các chuyên gia cũng góp ý việc điều chỉnh thứ tự các nhóm biến quan sát trong thang đo một cách logic hơn. Một số biến quan sát có nội dung ý nghĩa gần tương đồng đã bị loại bỏ khỏi thang đo.

**3.3.2. Đánh giá sơ bộ thang đo bằng phương pháp định lượng**

3.3.2.1. Đánh giá sơ bộ các thang đo trách nhiệm xã hội

3.3.2.2. Đánh giá sơ bộ thang đo hành vi công dân tổ chức

3.3.2.3. Đánh giá sơ bộ thang đo sự hài lòng của nhân viên

**CHƯƠNG 4:**

**THỰC TRẠNG THỰC HIỆN TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI CỦA TỔNG CÔNG TY NHÀ NƯỚC Ở VIỆT NAM – NGHIÊN CỨU ĐIỂN HÌNH TẠI**

**TẬP ĐOÀN DỆT MAY VIỆT NAM**

**4.1. Tổng quan về doanh nghiệp nhà nước ở Việt Nam**

**4.1.1. Khái niệm và phân loại doanh nghiệp nhà nước tại Việt Nam**

Doanh nghiệp Nhà nước (DNNN) là một pháp nhân chịu trách nhiệm hữu hạn về mọi hoạt động sản xuất kinh doanh trong phạm vi số vốn Nhà nước giao. Tại Việt Nam hiện nay, DNNN được phân loại theo nhiều phương diện, góc độ khác nhau.

Dựa vào mục đích hoạt động

Dựa vào quy mô và hình thức

**4.1.2. Sơ lược về tình hình hoạt động của doanh nghiệp nhà nước tại Việt Nam**

**4.2. Khái quát về Tập đoàn Dệt may Việt Nam**

**4.2.1. Quá trình hình thành và phát triển của Tập đoàn Dệt may Việt Nam**

**4.2.2. Các nguồn lực và lĩnh vực kinh doanh của Tập đoàn Dệt may Việt Nam**

**4.3. Kết quả nghiên cứu về trách nhiệm xã hội của Tập đoàn Dệt may Việt Nam**

**4.3.1. Kết quả thống kê mô tả mẫu nghiên cứu**

Nghiên cứu sinh đã thực hiện việc thu thập và phân tích tài liệu thứ cấp về trách nhiệm xã hội của Tập đoàn Dệt may Việt Nam. Thông qua việc nghiên cứu, ngiên cứu sinh đã có những kết quả, hạn chế và đưa ra các khuyến nghị trong thực hiện trách nhiệm xã hội của Tập đoàn Dệt may Việt Nam. Đồng thời, nghiên cứu sinh đã gửi 570 phiếu khảo sát tới 38 công ty thành v iên thuộc Tập đoàn Dệt may Việt Nam để thu thập số liệu cho luận án.

Kết quả cuối cùng nhận lại được 380 (đạt tỷ lệ 66.7%). Sau khi sàng lọc, kiểm tra phiếu, tác giả đã loại đi 5 bản trả lời không hợp lệ do thiếu một số dữ liệu quan trọng. Cuối cùng, có 375 phiếu hợp lệ được đưa vào phân tích. Sau khi thu thập được đủ số phiếu theo yêu cầu, tác giả đã tiến hành làm sạch dữ liệu, mã hóa những thông tin cần thiết trong phiếu khảo sát, nhập liệu và phân tích dữ liệu bằng phàn mềm SPSS và phần mền AMOS. Dưới đây là thông tin về mẫu khảo sát.

**Bảng4.2: Bảng mô tả mẫu khảo sát**

| **Thông tin mẫu** | **Số lượng trả lời (người)** | **Phần trăm (%)** |
| --- | --- | --- |
| **Giới tính** |  |  |
| Nam | 195 | 52.0 |
| Nữ | 180 | 48.0 |
| **Chức vụ** |  |  |
| Trưởng phòng/phó trưởng phòng | 83 | 22.1 |
| Tổ trưởng/nhóm trưởng | 104 | 27.8 |
| Nhân viên/chuyên viên | 188 | 50.1 |
| **Thâm niên** |  |  |
| Dưới 1 năm | 10 | 2.7 |
| Từ 1 – 3 năm | 89 | 23.7 |
| Từ 3 – 6 năm | 101 | 26.9 |
| Trên 6 năm | 175 | 46.7 |
| **Độ tuổi** |  |  |
| Từ 18 đến 25 tuổi | 17 | 4.5 |
| Từ 25 đến 35 tuổi | 152 | 40.5 |
| Từ 35 đến 45 tuổi | 160 | 42.7 |
| Từ 45 đến 55 tuổi | 40 | 10.7 |
| Trên 55 tuổi | 6 | 1.6 |

*(Nguồn:Tác giả tính toán từ kết quả khảo sát)*

**4.3.2. Kết quả kiểm định EFA thang đo**

Kiểm định EFA được thực hiện với đồng thời tất cả các biến quan sát của 7 thang đo trong nghiên cứu này. Tác giả sử dụng phương pháp trích xuất Principal Axis Factoring và phép quay Promax vì theo Gerbing & Anderson (1988), Phương pháp trích Principal Axis Factoring với phép xoay Promax (Oblique) sẽ phản ánh cấu trúc dữ liệu chính xác hơn phương pháp trích Principal Components với phép xoay Varimax (Orthogonal). Các biến quan sát có hệ số tải thấp hơn 0.45 sẽ bị loại ra khỏi thang đo. Bảng ma trận cấu trúc thể hiện kết quả của kiểm định EFA dưới đây.

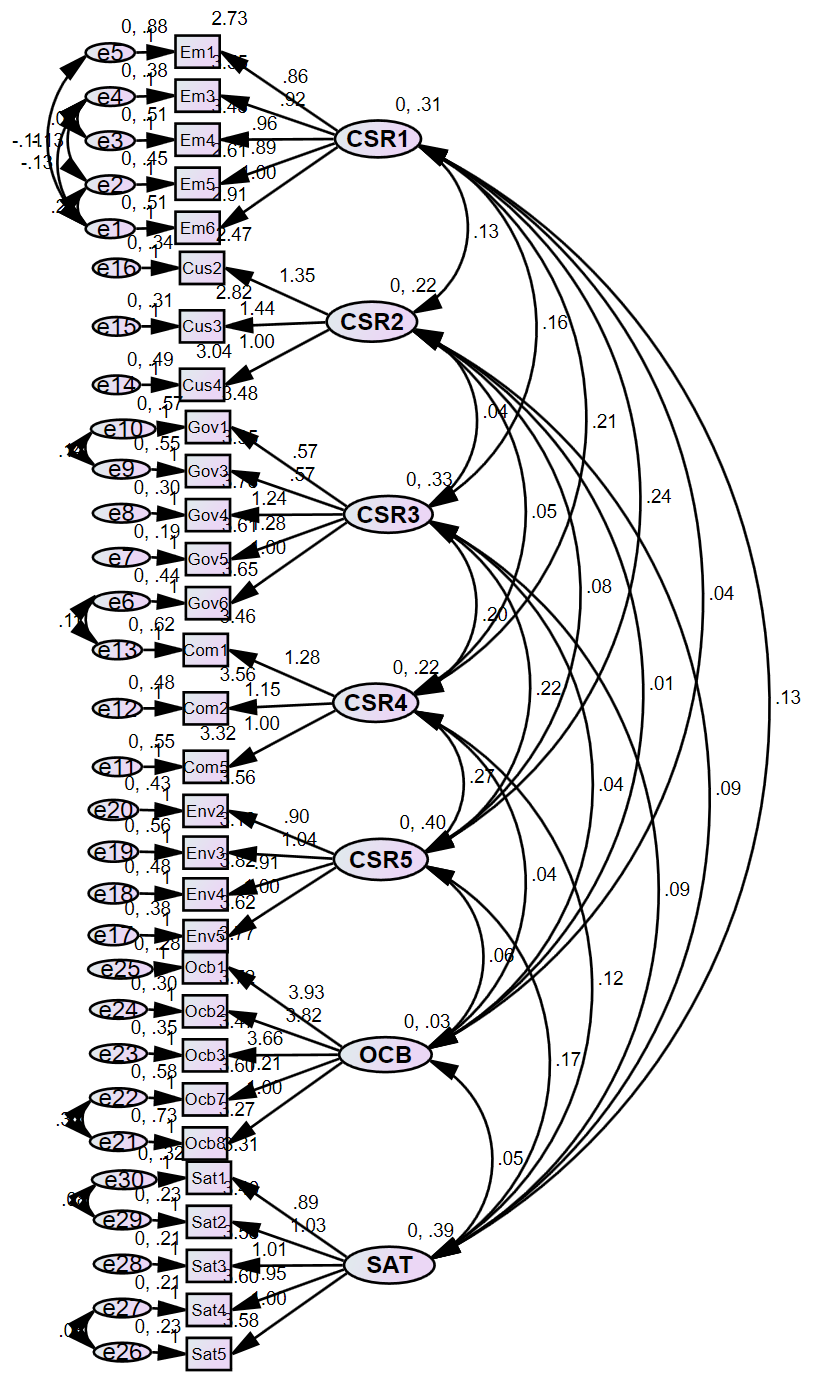
**Bảng 4.3: Kết quả phân tích EFA các thang đo**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pattern Matrixa** | | | | | | | |
|  | Factor | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Em1 | .595 |  |  |  |  |  |  |
| Em2 |  |  |  |  |  |  |  |
| Em3 | .550 |  |  |  |  |  |  |
| Em4 | .452 |  |  |  |  |  |  |
| Em5 | .597 |  |  |  |  |  |  |
| Em6 | .561 |  |  |  |  |  |  |
| Cus1 |  |  |  |  |  |  |  |
| Cus2 |  | .829 |  |  |  |  |  |
| Cus3 |  | .731 |  |  |  |  |  |
| Cus4 |  | .478 |  |  |  |  |  |
| Gov1 |  |  | .468 |  |  |  |  |
| Gov2 |  |  |  |  |  |  |  |
| Gov3 |  |  | .604 |  |  |  |  |
| Gov4 |  |  | .879 |  |  |  |  |
| Gov5 |  |  | .771 |  |  |  |  |
| Gov6 |  |  | .640 |  |  |  |  |
| Com1 |  |  |  | .478 |  |  |  |
| Com2 |  |  |  | .530 |  |  |  |
| Com3 |  |  |  |  |  |  |  |
| Com4 |  |  |  |  |  |  |  |
| Com5 |  |  |  | .469 |  |  |  |
| Env1 |  |  |  |  |  |  |  |
| Env2 |  |  |  |  | .603 |  |  |
| Env3 |  |  |  |  | .771 |  |  |
| Env4 |  |  |  |  | .580 |  |  |
| Env5 |  |  |  |  | .562 |  |  |
| Ocb1 |  |  |  |  |  | .670 |  |
| Ocb2 |  |  |  |  |  | .774 |  |
| Ocb3 |  |  |  |  |  | .713 |  |
| Ocb4 |  |  |  |  |  |  |  |
| Ocb7 |  |  |  |  |  | .883 |  |
| Ocb8 |  |  |  |  |  | .468 |  |
| Sat1 |  |  |  |  |  |  | .677 |
| Sat2 |  |  |  |  |  |  | .749 |
| Sat3 |  |  |  |  |  |  | .799 |
| Sat4 |  |  |  |  |  |  | .919 |
| Sat5 |  |  |  |  |  |  | .876 |
| Extraction Method: Principal Axis Factoring.  Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization. | | | | | | | |
| a. Rotation converged in 8 iterations. | | | | | | | |

*(Nguồn:Tác giả tính toán từ kết quả khảo sát)*

Bảng 4.3 cho thấy các biến sau đây bị loại khỏi thang đo gồm Em2, Gov2, Com3, Com4, Env1 và Ocb4 do hệ số tải nhỏ hơn 0.45. Các biến quan sát còn lại tải về đúng nhân tố gốc và đảm bảo tính giá trị cho phân tích tiếp theo.

**4.3.3. Kết quả kiểm định CFA thang đo**



**Hình 4.1: Kiểm định CFA mô hình tới hạn**

*(Nguồn:Tác giả tính toán từ kết quả khảo sát)*

Kết quả phân tích cho thấy mô hình tới hạn tương thích với dữ liệu thị trường: Chi-square = 820.533, Chi-square/df = 2.194 (p=0.000); df = 374; CFI = 0.898 (lớn hơn 0.8); TLI = 0.881, NFI = 0.830, RMSEA = 0.057. Các trọng số CFA đều lớn hơn 0.5, giá trị hệ số tương quan giữa các thành phần nhỏ hơn 0.9. Điều đó cho thấy các thành phần của mô hình tới hạn đạt giá trị hội tụ và giá trị phân biệt (các thành phần thực sự phân biệt được với nhau). Như vậy, thang đo đảm bảo điều kiện cho các bước phân tích tiếp theo.

**4.3.3. Kết quả phân tích thực trạng thực hiện CSR của Tập đoàn Dệt may Việt Nam, hành vi công dân tổ chức và sự hài lòng của nhân viên**

Để đánh giá thực trạng thực hiện CSR của Tập đoàn Dệt may Việt Nam, tác giả tính toán giá trị trung bình của các thang đo thể hiện các nhóm hoạt động CSR của Tập đoàn. Các bảng số liệu từ 4.4 đến 4.9 cho thấy mức độ đánh giá cụ thể theo các nhóm nhân tố.

**Bảng 4.4: Thống kê mô tả thang đo CSR đối với nhân viên (CSR1)**

| Ký hiệu | Biến quan sát | Giá trị trung bình | Độ lệch chuẩn |
| --- | --- | --- | --- |
| Em1 | Nhà quản lý ở công ty của tôi luôn quan tâm đến nhu cầu và mong muốn của nhân viên | 2.73 | 1.055 |
| Em3 | Các chính sách của công ty khuyến khích nhân viên phát triển kỹ năng và nghề nghiệp của họ | 3.55 | .802 |
| Em4 | Công ty của tôi tạo cơ hội việc làm cho các nhóm dễ bị tổn thương trong xã hội (người khuyết tật, người mặc bệnh AIDS, ….) | 3.43 | .890 |
| Em5 | Công ty của tôi luôn cố gắng giúp nhân viên cân bằng công việc – cuộc sống | 2.61 | .836 |
| Em6 | Công ty của tôi tôn trọng và không phân biệt đối xứ với nhân viên (theo độ tuổi, dân tộc, màu da và định hướng giới tính …) | 2.91 | .911 |
|  | Trung bình chung | **3.05** |  |

*(Nguồn:Tác giả tính toán từ kết quả khảo sát)*

Bảng 4.4 cho thấy các đối tượng khảo sát đánh giá việc thực hiện CSR đối với người lao động/nhân viên tại Tập đoàn Dệt may Việt Nam ở mức trung bình thấp(µ = 3.05), trong đó 2 biến Em3 và Em4 có giá trị trung bình cao nhất lần lượt là 3.55 và 3.43.

**Bảng 4.5: Thống kê mô tả thang đo CSR đối với khách hàng (CSR2)**

| Ký hiệu | Biến quan sát | Giá trị trung bình | Độ lệch chuẩn |
| --- | --- | --- | --- |
| Cus2 | Công ty của tôi cung cấp thông tin đầy đủ và chính xác về sản phẩm và dịch vụ cho khách hàng | 2.47 | .861 |
| Cus3 | Công ty của tôi xem xét đến sự an toàn của khách hàng ngay trong khâu thiết kế sản phẩm | 2.82 | .872 |
| Cus4 | Công ty của tôi cung cấp hướng dẫn rõ ràng cách sử dụng sản phẩm cho khách hàng | 3.04 | .842 |
|  | Trung bình chung | **2.77** |  |

*(Nguồn:Tác giả tính toán từ kết quả khảo sát)*

Đối với thang đo này, giá trị trung bình chỉ đạt 2.77 cho thấy mức độ thực hiện CSR đối với khách hàng còn ở mức hạn chế trong đó có 2/3 vấn đề có điểm số thấp hơn 3.00 là Cus2 và Cus3. Điều này có thể được lý giải một phần do nhiều sản phẩm của Tập đoàn Dệt may đang gia công cho nước ngoài theo các mẫu thiết kế của đối tác, các quy định về bao bì, nhãn mác cũng phụ thuộc vào đối tác. Do vậy, các vấn đề CSR liên quan đến khách hàng không phải là trọng tâm mà Tập đoàn Dệt may quan tâm thúc đẩy.

***Bảng 4.6: Thống kê mô tả thang đo CSR đối với chính phủ (CSR3)***

| Ký hiệu | Biến quan sát | Giá trị trung bình | Độ lệch chuẩn |
| --- | --- | --- | --- |
| Gov1 | Công ty của tôi cung cấp sản phẩm và dịch vụ đáp ứng yêu cầu pháp lý tối thiểu | 3.48 | .827 |
| Gov3 | Công ty của tôi tuân thủ các quy định pháp luật quốc tế trong các giao dịch hợp đồng với đối tác/nhà cung cấp/khách hàng nước ngoài | 3.95 | .809 |
| Gov4 | Công ty của tôi đáp ứng các nghĩa vụ pháp lý cơ bản | 3.73 | .901 |
| Gov5 | Công ty của tôi nộp thuế đầy đủ | 3.61 | .855 |
| Gov6 | Công ty của tôi đảm bảo thực hiện đúng chức năng phát triển kinh tế - xã hội do nhà nước giao | 3.65 | .880 |
|  | Trung bình chung | **3.68** |  |

*(Nguồn:Tác giả tính toán từ kết quả khảo sát)*

Thang đo CSR đối với chính phủ, có tất cả 5/5 biến quan sát đều đạt µ xoay quanh mức điểm 3.5 với giá trị thấp nhất là 3.48 (Gov1) và cao nhất là 3.95 (Gov3).

***Bảng 4.7: Thống kê mô tả thang đo CSR đối với cộng đồng (CSR4)***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Ký hiệu | Biến quan sát | Giá trị trung bình | Độ lệch chuẩn |
| Com1 | Công ty của tôi đóng góp vào các chiến dịch và dự án nhằm thúc đẩy phúc lợi xã hội | 3.46 | .993 |
| Com2 | Công ty của tôi có chính sách rõ ràng để giải quyết các vấn đề xã hội cấp bách | 3.56 | .881 |
| Com5 | Công ty của tôi khuyến khích nhân viên tham gia vào các hoạt động tình nguyện | 3.32 | .880 |
|  | Trung bình chung | **3.44** |  |

*(Nguồn:Tác giả tính toán từ kết quả khảo sát)*

Thang đo CSR đối với cộng đồng có µ là 3.44 trong đó các biến quan sát có giá trị tương đối gần nhau, xoay quanh giá trị 3.50. Điều này cho thấy Tập đoàn Dệt may Việt Nam không có sự thiên lệch trong việc thực hiện các hoạt động CSR đối với cộng đồng. Điều này là một minh chứng cho thực tế là Ban lãnh đạo Tập đoàn đã và đang chú ý hơn đến cộng đồng và cố gắng có sự phân bổ nguồn lực hợp lý cho các hoạt động tham gia và đóng góp phát triển cộng đồng.

***Bảng 4.8: Thống kê mô tả thang đo CSR đối với môi trường (CSR5)***

| Ký hiệu | Biến quan sát | Giá trị trung bình | Độ lệch chuẩn |
| --- | --- | --- | --- |
| Env2 | Công ty của tôi thực hiện các chương trình đặc biệt nhằm giảm thiểu các tác động tiêu cực đến môi trường tự nhiên | 3.56 | .869 |
| Env3 | Công ty của tôi cố gắng tìm kiếm và sử dụng các nguồn năng lượng tái tạo trong quá trình sản xuất | 3.10 | .998 |
| Env4 | Công ty của tôi chủ động tìm kiếm loại nguyên vật liệu, nhiên liệu sạch hơn và an toàn hơn để thay thế cho những hóa chất độc hại đang sử dụng | 3.82 | .903 |
| Env5 | Công ty của tôi sử dụng các bao bì sản phẩm có khả năng tái chế, tái sử dụng | 3.62 | .881 |
|  | Trung bình chung | **3.52** |  |

*(Nguồn:Tác giả tính toán từ kết quả khảo sát)*

Bảng 4.8 cho thấy các biến quan sát trong thang đo CSR đối với môi trường nhận được sự quan tâm đáng kể của Tập đoàn Dệt may Việt Nam. Tất cả các hoạt động từ Env1 đến Env5 đều có µ trên 3.00, và điểm số tương đối đồng đều. Trong đó, hoạt động đang được Tập đoàn chú ý nhất là “chủ động tìm kiếm nguyên vật liệu, nhiên liệu sạch hơn và an toàn hơn” trong quá trình sản xuất kinh doanh (µ = 3.82).

Các bảng 4.9 và 4.10 còn lại cho thấy mức độ thực hiện các hành vi công dân tổ chức (OCB) của các nhân viên đang làm việc tại Tập đoàn và mức độ hài lòng của họ trong công việc.

***Bảng 4.9: Thống kê mô tả thang đo hành vi công dân tổ chức (OCB)***

| Ký hiệu | Biến quan sát | Giá trị trung bình | Độ lệch chuẩn |
| --- | --- | --- | --- |
| Ocb1 | Tôi giúp đỡ những đồng nghiệp bị quá tải công việc | 3.77 | .836 |
| Ocb2 | Tôi dành thời gian giúp đỡ những người khác một cách tự nguyện | 3.72 | .837 |
| Ocb3 | Tôi cố gắng tránh gây rắc rối cho đồng nghiệp | 3.47 | .846 |
| Ocb7 | Ở công ty, tôi đánh giá hậu quả hành vi của mình trước khi làm điều gì đó có thể gây ảnh hưởng đến môi trường | 3.60 | .788 |
| Ocb8 | Tôi tự nguyện thực hiện các hành vi và sáng kiến môi trường trong các hoạt động hàng ngày của mình | 3.27 | .873 |
|  | Trung bình chung | **3.56** |  |

*(Nguồn:Tác giả tính toán từ kết quả khảo sát)*

Theo bảng 4.9, hành vi OCB mà nhân viên tại Tập đoàn đang làm tốt nhất là “giúp đỡ đồng nghiệp bị quá tải công việc” (µ = 3.77). Hơn nữa, các hành vi OCB khác cũng không có nhiều sự chênh lệch về µ. Hành vi có µ thấp nhất là “tự nguyện thực hiện các hành vi và sáng kiến môi trường trong các hoạt động hàng ngày” (µ = 3.27).

***Bảng 4.10: Thống kê mô tả thang đo sự hài lòng của nhân viên (SAT)***

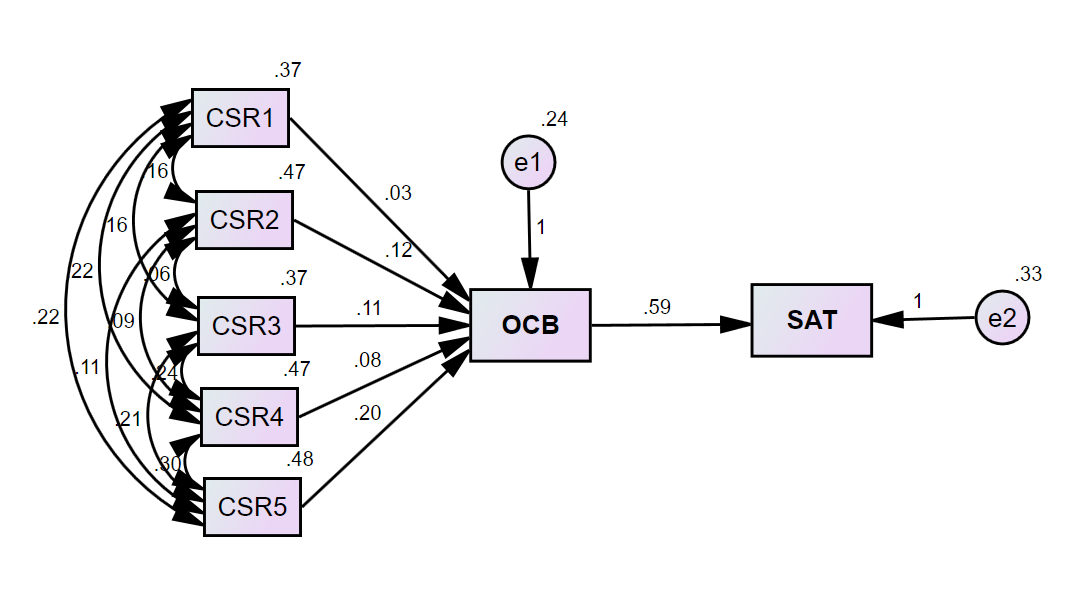
| Ký hiệu | Biến quan sát | Giá trị trung bình | Độ lệch chuẩn |
| --- | --- | --- | --- |
| Sat1 | Tôi sẽ giới thiệu công ty với gia đình và bạn bè của tôi rằng đây là một nơi làm việc tốt | 3.31 | .792 |
| Sat2 | Tôi thích công việc mà tôi đang làm tại công ty | 3.40 | .805 |
| Sat3 | Tôi được khuyến khích cải tiến cách làm việc của mình | 3.53 | .780 |
| Sat4 | Tôi biết tôi phải là gì để phát triển về mặt nghề nghiệp trong công ty này | 3.60 | .753 |
| Sat5 | Tôi tin là làm việc trong công ty này đem lại cho tôi cơ hội phát triển nghề nghiệp và trưởng thành | 3.58 | .787 |
|  | Trung bình chung | **3.49** |  |

*(Nguồn:Tác giả tính toán từ kết quả khảo sát)*

Về mức độ hài lòng trong công việc của người lao động, µ của thang đo SAT là 3.49 cho thấy người lao động đang làm việc tại các doanh nghiệp của Tập đoàn Dệt may Việt Nam có sự hài lòng ở mức trung bình khá. Trong số 5 biến quan sát của thang đo, biến Sat4 có µ cao nhất là 3.60 và biến Sat1 có µ thấp nhất là 3.31. Như vậy, các biến quan sát có µ rất đồng đều.

**4.3.4. Kết quả kiểm định mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM)**

Để kiểm chứng các giả thuyết từ H1 đến H6 về mối liên hệ giữa hoạt động CSR của doanh nghiệp với hành vi công dân tổ chức (OCB) của nhân viên và sự hài lòng của họ, tác giả thực hiện phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM). Kết quả phân tích từ dữ liệu nghiên cứu cho thấy Chi-square/df = 5.00với p=0.000); các giá trị CFI = 0.970; GFI = 0.979; TLI = 0.874 đều lớn hơn mức tiêu chuẩn là 0.8, và RMSEA = 0.076 (nhỏ hơn 0.08) (Hình 4.2).Điều đó cho thấy mô hình tương thích với dữ liệu thị trường.

****

***Hình 4.2: Kết quả kiểm định SEM***

*(Nguồn:Tác giả tính toán từ kết quả khảo sát)*

Kết quả phân tích SEM mô hình lý thuyết về mối quan hệ giữa CSR, OCB và SAT được trình bày trong bảng 4.11.

***Bảng 4.11: Kết quả kiểm định SEM mối quan hệ giữa các khái niệm trong mô hình nghiên cứu lý thuyết***

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Mối quan hệ | | | Hệ số chưa chuẩn hóa | Hệ số chuẩn hóa | S.E | C.R. | p |
| OCB | 🡨 | CSR1 | .028 | .030 | .054 | .508 | .612 |
| OCB | 🡨 | CSR2 | .121 | .149 | .040 | 3.017 | .003 |
| OCB | 🡨 | CSR3 | .114 | .125 | .052 | 2.197 | .028 |
| OCB | 🡨 | CSR4 | .082 | .101 | .052 | 1.556 | .120 |
| OCB | 🡨 | CSR5 | .196 | .245 | .050 | 3.936 | \*\*\* |
| SAT | 🡨 | OCB | .588 | .496 | .053 | 11.054 | \*\*\* |

*SE: sai lệch chuẩn, CR: giá trị tới hạn, \*\*\*: p-value < 0.001*

*(Nguồn:Tác giả tính toán từ kết quả khảo sát)*

Bảng 4.11 cho thấy có 2 biến CSR đối với nhân viên (CSR1) và CSR đối với cộng đồng (CSR4) không có ảnh hưởng đến hành vi công dân tổ chức (OCB) của nhân viên và sự hài lòng của họ do p-value lớn hơn 0.1. Các biến số còn lại đều có p-value nhỏ hơn 0.1. Như vậy, giả thuyết H1 và H4 bị bác bỏ, các giả thuyết còn lại gồm H2, H3, H5 và H6 đều được chấp nhận.

**4.3.5. Tổng hợp kết quả nghiên cứu và bình luận**

Từ các kết quả kiểm định đã được trình bày ở các phần trên trong các mục trên, ta có thể tổng hợp các kết luận về giả thuyết nghiên cứu đã được đặt ra như sau:

***Bảng 4.12: Tổng hợp kết quả kiểm định các giả thuyết nghiên cứu***

|  |  |
| --- | --- |
| Giả thuyết | Kết luận |
| H1: Hoạt động ***CSR đối với nhân viên*** của Tập đoàn Dệt may Việt Nam ảnh hưởng tích cực (cùng chiều) đến hành vi công dân tổ chức của nhân viên. | Bác bỏ |
| H2: Hoạt động ***CSR đối với khách hàng*** của Tập đoàn Dệt may Việt Nam ảnh hưởng tích cực (cùng chiều) đến hành vi công dân tổ chức của nhân viên. | **Chấp nhận** |
| H3: Hoạt động ***CSR đối với chính phủ*** của Tập đoàn Dệt may Việt Nam ảnh hưởng tích cực (cùng chiều) đến hành vi công dân tổ chức của nhân viên. | **Chấp nhận** |
| H4: Hoạt động ***CSR đối với cộng đồng*** của Tập đoàn Dệt may Việt Nam ảnh hưởng tích cực (cùng chiều) đến hành vi công dân tổ chức của nhân viên. | Bác bỏ |
| H5: Hoạt động ***CSR đối với môi trường*** của Tập đoàn Dệt may Việt Nam ảnh hưởng tích cực (cùng chiều) đến hành vi công dân tổ chức của nhân viên. | **Chấp nhận** |
| H6: Hành vi công dân tổ chức của nhân viên tại Tập đoàn Dệt may Việt Nam có ảnh hưởng tích cực (cùng chiều) đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên. | **Chấp nhận** |

*(Nguồn:Tác giả tính toán từ kết quả khảo sát)*

*Một là*, các hoạt động CSR đang được thực hiện tốt nhất hiện nay của Tập đoàn Dệt may Việt Nam là CSR đối với chính phủ (µ = 3.68), tiếp theo là CSR đối với môi trường (µ = 3.52), CSR đối với cộng đồng (µ = 3.44). CSR đối với nhân viên (µ = 3.05) và cuối cùng là CSR đối với khách hàng (µ = 2.77). Có thể thấy, Tập đoàn dệt may Việt Nam đang cố gắng thực hiện các hoạt động CSR mang tính bắt buộc như tuân thủ các quy định pháp luật nói chung và trong lĩnh vực môi trường nói riêng. CSR đối với khách hàng chưa được xác định là hướng ưu tiên của Tập đoàn.

*Hai là*, về mối liên hệ giữa các hoạt động CSR của Tập đoàn Dệt may Việt Nam đến hành vi công dân tổ chức (OCB) của nhân viên, 2/5 giả thuyết bị bác bỏ, 3/5 giả thuyết được chấp nhận vì giá trị p< 0.1 gồm H2, H3 và H5. Với 3 giả thuyết được chấp nhận này, có thể kết luận rằng, *CSR đối với khách hàng (CSR2), CSR đối với chính phủ (CSR3) và CSR đối với môi trường (CSR5) có ảnh hưởng tích cực (cùng chiều) đến hành vi công dân tổ chức của nhân viên đang làm việc tại Tập đoàn Dệt may Việt Namở mức ý nghĩa 10%*. Bảng 4.10 cho thấy hệ số hồi quy chuẩn hóa giữa các biến số CSR2, CSR3 và CSR5 lần lượt là 0.149 , 0.125 và 0.245. Như vậy*,* CSR đối với môi trường có tác động mạnh nhất đến hành vi công dân tổ chức của nhân viên (β = 0.245, p<0.001), sau đó lần lượt là CSR đối với khách hàng (β = 0.1490, p<0.05) và CSR đối với chính phủ (β = 0.125, p<0.05).

*Ba là*, trong nghiên cứu này, chưa có đủ dữ liệu có ý nghĩa thống kê để khẳng định ảnh hưởng của CSR đối với nhân viên (CSR1) và CSR đối với cộng đồng (CSR4) đến hành vi công dân tổ chức của những người đang làm việc tại các doanh nghiệp thuộc Tập đoàn Dệt may Việt Nam do giá trị p<0.1. Điều này có thể lý giải là do CSR đối với nhân viên có thể được coi là điều bắt buộc mà DN phải thực hiện đối với người lao động. Do vậy, khi DN thực hiện tốt nhóm hoạt động CSR này thì nó không nhất thiết sẽ ảnh hưởng làm tăng việc thực hiện OCB của nhân viên. Tuy nhiên, phát hiện trong nghiên cứu này về mối quan hệ giữa CSR đối với cộng đồng và OCB thì không đồng nhất với các nghiên cứu tiên nghiệm của ([Schwepker Jr, 2001](#_ENREF_64)), ([Rupp et al., 2006](#_ENREF_60)), ([Bozkurt & Bal, 2012](#_ENREF_9)).

*Bốn là*, sự hài lòng của nhân viên đang làm việc tại Tập đoàn Dệt may Việt Nam chịu ảnh hưởng tích cực của hành vi công dân tổ chức (β = 0.496, p<0.001). Nói một cách khác, khi người lao động càng thực hiện nhiều các hành vi vượt trên bổn phận do doanh nghiệp quy định thì họ càng hài lòng hơn trong công việc.

**CHƯƠNG 5:**

**MỘT SỐ KHUYẾN NGHỊ THÚC ĐẨY TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI CỦA**

**TẬP ĐOÀN DỆT MAY VIỆT NAM**

**5.1. Định hướng phát triển của doanh nghiệp nhà nước, ngành may ở Việt Nam và những vấn đề trách nhiệm xã hội liên quan**

**5.2. Các giải pháp nhằm nâng cao trách nhiệm xã hội của Tập đoàn Dệt May Việt nam**

*5.2.1. Tăng cường các hoạt động CSR đối với nhân viên*

*5.2.2. Chú trọng truyền thông về việc thực hiện các hoạt động CSR đối với khách hàng*

*5.2.3. Thúc đẩy các hoạt động CSR đối với môi trường*

*5.2.4. Đa dạng hóa các hoạt động CSR đối với cộng đồng*

*5.2.5. Duy trì thực hiện tốt các hoạt dộng CSR đối với Chính phủ*

**5.3. Điều kiện thực hiện các giải pháp nâng cao trách nhiệm xã hội của Tập đoàn Dệt May Việt nam**

*5.3.1. Cần xác định vấn đề CSR ưu tiên theo lộ trình thực hiện*

*5.3.2. Thành lập ủy ban chuyên biệt phụ trách các hoạt động CSR của Tập đoàn*

*5.3.3. Cần thúc đẩy công bố báo cáo CSR của doanh nghiệp*

**5.4. Kiến nghị đối với nhà nước**

5.4.1. Hoàn thiện khung pháp lý liên quan đến CSR

5.4.2. Nâng cao hiểu biết của xã hội về CSR

**5.5. Hạn chế của luận án và hướng nghiên cứu tiếp theo**

**5.5.1. Các hạn chế của luận án**

5.5.1.1. Hạn chế về nội dung

Chủ đề nghiên cứu về CSR rất phong phú, đa dạng, có tính liên ngành cao. Nghiên cứu này chỉ tập trung vào mối quan hệ giữa CSR, hành vi công dân tổ chức và sự hài lòng của nhân viên. Hành vi công dân tổ chức có nhiều biến quan sát và thang đo khác nhau, có thể được phân chia thành một số nhóm hành vi đối với đồng nghiệp như hành vi “sự quan tâm”, sự chính trực”, hành vi đối với môi trường gồm “sự giúp đỡ về sinh thái” (eco-helping), “tham gia sinh thái” (eco-civic engagement). Tuy nhiên, trong luận án này, tác giả chỉ lựa chọn một số biến quan sát và sử dụng một thang đo tổng hợp để đo lường OCB chứ không tách ra các nhóm hành vi OCB riêng lẻ.

Ngoài ra, CSR cũng có thể tác động đến nhiều biến số liên quan đến người lao động trong doanh nghiệp như sự cam kết (organizational commitment), lòng trung thành (employee loyalty). Nhưng nghiên cứu này chưa đề cập đến các biến số đó mà chỉ tập trung vào biến số “sự hài lòng” của nhân viên và đo lường mức độ ảnh hưởng gián tiếp của CSR đến sự hài lòng thông qua biến hành vi công dân tổ chức.

5.5.1.2. Hạn chế về mẫu nghiên cứu

Luận án đề cập đến CSR trong DNNN nhưng mới chỉ tập trung vào một trường hợp nghiên cứu điển hình là Tập đoàn Dệt may Việt Nam. Do vậy, kết quả nghiên cứu chưa thể hiện bức tranh chung về CSR của các DNNN ở Việt Nam.

5.5.1.3. Hạn chế về phương pháp thu thập dữ liệu

Luận án sử dụng phương pháp thu thập dữ liệu bằng Google Form thông qua các đầu mối tại các doanh nghiệp trong Tập đoàn Dệt may Việt Nam. Tác giả gửi thư mời tham gia khảo sát đến các doanh nghiệp và kêu gọi sự tham gia của các nhân viên cũng như nhà quản lý cấp cơ sở và cấp trung tại doanh nghiệp. Tuy nhiên, do điều kiện hạn chế là tác giả không được tiếp cận trực tiếp với đối tượng khảo sát. Chính vì vậy, số liệu thu về có thể tiềm ẩn rủi ro có sự thiên vị trong các câu trả lời.

**5.5.2. Hướng nghiên cứu tương lai**

Nghiên cứu tương lai về CSR trong DNNN có thể tập trung vào các hướng sau:

*Thứ nhất*, mở rộng mô hình nghiên cứu

Các nghiên cứu tiếp theo có thể bổ sung thêm các biến trong mô hình nghiên cứu để xem xét một cách toàn diện hơn các mối liên hệ giữa CSR với các biến số hành vi khác.

*Thứ hai,* mở rộng mẫu nghiên cứu

Mẫu nghiên cứu có thể mở rộng ra DNNN trong các ngành và lĩnh vực khác để có thể phân tích một cách toàn diện hơn vấn đề CSR trong DNNN.

*Thứ ba*, mở rộng phạm vi nghiên cứu

Phạm vi nghiên cứu về CSR trong DNNN có thể phát triển sang các nhóm doanh nghiệp khác để so sánh với các khu vực doanh nghiệp khác trong nền kinh tế như doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

**KẾT LUẬN**

Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp là một lĩnh vực nghiên cứu rộng với những kết quả nghiên cứu trái ngược nhau. Tuy nhiên, vì thực hiện CSR đang ngày càng phổ biến, các nhà nghiên cứu chỉ ra rằng CSR cần được coi trọng và quan tâm nhằm duy trì khả năng cạnh tranh trong một thế giới kinh doanh hiện đại. Ngành dệt may Việt Nam phát triển theo chiều rộng và có lịch sử phát triển lâu dài, nên kéo theo nó là cả những tác động. CSR có thể là một lĩnh vực hữu ích cho các doanh nghiệp trong ngành để cải thiện năng lực cạnh tranh trong ngành.

Mục đích của luận án là tìm hiểu thực trạng CSR thông qua việc thực hiện một nghiên cứu điển hình tại các doanh nghiệp thuộc Tập đoàn Dệt may Việt Nam, và tập trung vào mối liên hệ giữa các hoạt động CSR với OCB và sự hài lòng của nhân viên. Kết quả nghiên cứu cho thấy các lĩnh vực chính doanh nghiệp tập trung vào khi thực hiện các hoạt động CSR là những hoạt động mang tính bắt buộc và CSR nội bộ. Ngoài ra, nghiên cứu này cũng cung cấp thêm bằng chứng về mối quan hệ giữa CSR và OCB. Điều này gợi mở những giải pháp cho các DN dệt may nói riêng và các DN Việt Nam nói chung trong việc có những giải pháp phù hợp để thúc đẩy CSR.

Với các kết quả nghiên cứu đã trình bày ở chương 5, luận án có những đóng góp cả về lý luận và thực tiễn. Luận án bổ sung vào hệ thống các nghiên cứu về CSR trong khu vực DNNN hiện còn đang rất trống vắng tại Việt Nam và cung cấp thêm một tình huống nghiên cứu điển hình về CSR trong ngành dệt may. Các kết quả nghiên cứu của luận án có giá trị tham khảo cho các cơ quan quản lý nhà nước, cho Tập đoàn Dệt may Việt Nam và cho các doanh nghiệp khác trong ngành.

Bên cạnh đó, Luận án cũng đã làm rõ một số hạn chế của nghiên cứu này và gợi mở các hướng nghiên cứu tiếp theo. Các hạn chế về phương pháp lấy mẫu, quy mô mẫu và những giới hạn về mặt nội dung có thể được khắc phục ở các nghiên cứu trongtươnglai.

**DANH MỤC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ**

1. Vũ Văn Hoản, 2020. Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp: Nghiên cứu Tập đoàn Dệt may Việt Nam, *Tạp chí Kinh tế Châu Á - Thái Bình Dương,* số 556+557, trang 37-38,41.

2. Vũ Văn Hoản, 2019. Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp: Một số vấn đề lý luận và thực tiễn ở Việt Nam, *Tạp chí Kinh tế Châu Á - Thái Bình Dương.* số 554, trang 68-70.

3. Vũ Văn Hoản, 2019. Trách nhiệm xã hội của ngành Dệt may - Xu hướng phát triển bền vững, *Tạp chí Công Thương,* số 21, trang 52-55.