

## MỤC LỤC

### KINH TẾ VÀ QUẢN LÝ

---

1. **Joonheon Song** - Comparative Analysis of Vietnams Bilateral Free Trade Agreements: Coverage and Depth of Integration. **Mã số: 118. 1IIEM. 12** 2  
*Phân tích so sánh các hiệp định thương mại tự do song phương của Việt Nam: độ rộng và độ sâu của hội nhập*
2. **Nguyễn Thị Tú** - Giải pháp phát triển du lịch tâm linh Việt Nam. **Mã số: 118. 1TRMg. 12** 18  
*Solutions for Spiritual Tourism Development in Vietnam*

### QUẢN TRI KINH DOANH

---

3. **Nguyễn Viết Lâm và Nguyễn Thái Hà** - Phát huy vai trò của marketing nội bộ trong các ngân hàng thương mại Việt Nam. **Mã số: 118. 2BMkt. 22** 28  
*Promoting the Roles of Internal Marketing in Vietnam Commercial Banks*
4. **Đàm Bích Hà** - Mô hình tổ chức hệ thống thông tin kế toán cho các doanh nghiệp thương mại trên địa bàn Hà Nội. **Mã số: 118. 2BAcc. 21** 40  
*Organizational Model of Accounting Information System for Commercial Enterprises in Hanoi*
5. **Đinh Thị Hương và Nguyễn Thị Minh Nhân** - Nghiên cứu yếu tố ảnh hưởng đến thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động của các doanh nghiệp May Việt Nam. **Mã số: 118. 2BAadm. 21** 53  
*A Study on Factors Affecting the Implementation of Social Responsibilities to Laborers by Vietnam Garment Enterprises*

### Ý KIẾN TRAO ĐỔI

---

6. **Nguyễn Thị Thu Thủy** - Dự báo xu hướng tỷ giá USD/VND trong giao dịch ngoại hối. **Mã số: 118. 3OMIs. 32** 64  
*The Forecast of USD / VND Exchange Rate in Foreign Exchange Trading*

# **NGHIÊN CỨU YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN THỰC HIỆN TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG CỦA CÁC DOANH NGHIỆP MAY VIỆT NAM**

**Đinh Thị Hương**

Trường Đại học Thương mại

Email: dinhhuongtm@gmail.com

**Nguyễn Thị Minh Nhân**

Trường Đại học Thương mại

Email: minhnhandhtm248@gmail.com

**Ngày nhận:** 07/05/2018

**Ngày nhận lại:** 02/06/2018

**Ngày duyệt đăng:** 12/06/2018

*Nghiên cứu này nhằm mục tiêu phân tích yếu tố ảnh hưởng đến thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động của các doanh nghiệp may Việt Nam. Số liệu thu thập từ 38 doanh nghiệp may Việt Nam qua bảng câu hỏi thiết kế sẵn. Trong nghiên cứu này, các phương pháp nghiên cứu bao gồm thống kê mô tả, phân tích CFA, phân tích SEM, kiểm định Bootstrap và phân tích cấu trúc đa nhóm. Kết quả nghiên cứu cho thấy yếu tố ảnh hưởng đến thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động của các doanh nghiệp may Việt Nam gồm: hoạch định chiến lược, lãnh đạo doanh nghiệp, các bên liên quan, văn hóa doanh nghiệp. Trong số đó, yếu tố các bên liên quan là yếu tố tác động mạnh nhất đến thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động của các doanh nghiệp may Việt Nam. Đồng thời nghiên cứu cũng gợi ý một số giải pháp cho các nhà quản lý doanh nghiệp may nhằm nâng cao hoạt động thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động.*

**Từ khóa:** thực hiện, trách nhiệm xã hội, người lao động, các doanh nghiệp may Việt Nam

## **1. Đặt vấn đề**

May mặc là ngành kinh tế chủ lực của Việt Nam. Cụ thể sau hơn 20 năm phát triển kim ngạch xuất khẩu của ngành đã đóng góp 10% - 15% GDP/năm. Xét trên phương diện xuất nhập khẩu. Đây là ngành có mức độ hội nhập lớn nhất vào kinh tế thế giới. Đặc điểm của các DN may là thâm dụng lao động nên NLD luôn được đặt ở vị trí đặc biệt quan trọng. Hiện nay, ngành may mặc Việt Nam có gần 6000 DN, thu hút khoảng 2,5 triệu lao động và dự kiến đến năm 2030 là 5 triệu lao động (Hương, 2016). Hiện nay, thực hiện TNXH đối với NLD trong nhiều DN may Việt Nam đã được thực hiện một phần các tiêu chuẩn theo quy định của pháp luật lao động, song vẫn còn nhiều điểm chưa thực hiện tốt như: chưa đảm bảo tiền lương cho NLD, còn kéo dài thời gian làm việc, chưa thực

hiện đo đạc đánh giá môi trường lao động định kỳ theo quy định, chưa tổ chức tập huấn đầy đủ về vệ sinh lao động và phòng chống cháy nổ theo định kỳ cho NLD, chưa tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho NLD, chưa tổ chức đào tạo nâng cao tay nghề nghiệp vụ cho người lao động (Châu, 2013). Bên cạnh đó, năm 2015, ILO và Tổng liên đoàn lao động Việt Nam đã tiến hành chiến dịch thanh tra lao động tại 152 DN may có: 59,21% người sử dụng lao động không tham gia huấn luyện an toàn lao động hoặc tham gia không đầy đủ, 39,47% các DN không thực hiện đúng quy định về số giờ làm thêm của NLD. Lao động thường phải làm thêm từ 2-3 giờ/ngày, kể cả thứ 7 và chủ nhật để cải thiện thu nhập mặc dù cường độ lao động cao, môi trường làm việc ồn ào tổn hại đến sức khỏe. Những kết quả này cho thấy thực hiện CSR đối với

NLĐ tại các DN may vẫn mang tính đối phó để dành được hợp đồng của khách hàng quốc tế. Hơn nữa rào cản, thách thức trong thực hiện CSR đối với NLĐ là nhận thức các yếu tố ảnh hưởng đến thực hiện CSR đối với NLĐ để tận dụng các cơ hội và nhận biết những trở ngại cho quá trình thực hiện của các DN may. Xuất phát từ bối cảnh trên bài viết được lựa chọn thực hiện nhằm xây dựng và kiểm định mô hình yếu tố ảnh hưởng đến thực hiện CSR đối với NLĐ tại các DN may Việt Nam. Từ đó các DN may Việt Nam sẽ có được kết quả thực hiện CSR đối với NLĐ một cách tối ưu trong điều kiện các nguồn lực hữu hạn.

### 2. Cơ sở lý thuyết và giả thuyết nghiên cứu

#### 2.1. Khái niệm và thang đo nghiên cứu

Các khái niệm cốt lõi của nghiên cứu yếu tố ảnh hưởng đến thực hiện CSR đối với NLĐ là: thực hiện CSR đối với NLĐ; Hoạch định chiến lược; Lãnh đạo doanh nghiệp; Các bên liên quan; Văn hóa doanh nghiệp. Tất cả các khái niệm tiềm ẩn sử dụng trong nghiên cứu này là các khái niệm đơn hướng. Các thang đo sử dụng để đo lường các khái niệm này là các thang đo đã có sẵn và đã được kiểm định nhiều lần. Tất cả các thang đo lường dạng Likert 5 điểm: trong đó 1: hoàn toàn phản đối và 5 là hoàn toàn đồng ý.

*Khái niệm và thang đo nghiên cứu thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động*

Carroll (1991) đã phát triển từ khái niệm 1979 của mình ra ma trận CSR của các bên liên quan. Theo tác giả các DN, hay đúng hơn là các nhà quản lý trong quá trình hoạt động của mình phải chịu nhiều sức ép từ các bên liên quan như: cổ đông, khách hàng, nhân viên, chính phủ. Đối với các bên liên quan thì thực hiện CSR đối NLĐ chính là bảo vệ quyền con người (Katrin, Raul, Pille Mõtsmees, 2010), tạo điều kiện làm việc tốt hơn, an toàn lao động hơn và đảm bảo chất lượng cuộc sống tốt (Portney, 2008) cũng như thu hút, giữ chân NLĐ trong các DN (Parvin & Kabir, 2011; S.W. Masinde, 2015). Thực hiện CSR đối với NLĐ bao gồm tất cả các hoạt động để hiện thực hóa các cam kết của DN đối với NLĐ từ đó nâng cao chất lượng cuộc sống cho NLĐ cũng như đảm bảo sự phát triển bền vững của DN. Trong đó các cam kết của DN đối với NLĐ là cam kết về CSR đảm bảo quyền và lợi ích cho NLĐ. Các hoạt động để hiện thực hóa các cam kết khởi nguồn từ khâu xây

dựng kế hoạch thực hiện, triển khai thực hiện và đánh giá thực hiện CSR đối với NLĐ của các DN.

Thang đo thực hiện CSR đối với NLĐ được phát triển trên cơ sở thang đo của các tác giả: Hohnen, P., (2007), Barbara J. Fick (2014), Nhàn (2015), Hướng (2017). Thang đo này gồm 5 biến quan sát và được mã hóa: CSR1-DN thực hiện TNXH đảm bảo quyền của NLĐ; CSR2-DN thực hiện TNXH đảm bảo lợi ích cho NLĐ; CSR3-DN xây dựng kế hoạch thực hiện TNXH đối với NLĐ; CSR4-DN triển khai thực hiện TNXH đối với NLĐ; CSR5-DN đánh giá thực hiện TNXH đối với NLĐ.

*Khái niệm và thang đo lãnh đạo doanh nghiệp - Khái niệm lãnh đạo doanh nghiệp*

Lãnh đạo được đánh giá là một chủ đề quan trọng trong lĩnh vực hành vi tổ chức, lãnh đạo gây ảnh hưởng và tạo ra hiệu quả năng động trong quá trình tương tác giữa cá nhân và tổ chức. Theo Labelle và Saint pierre (2010) lãnh đạo là yếu tố quyết định đến thực hiện CSR đối với NLĐ của DN. Bởi lẽ với các DN thì quyền hạn và nhiệm vụ của lãnh đạo là rất lớn. Họ có sự hiểu biết về nội dung, quy trình, lợi ích của việc thực hiện CSR đối với NLĐ. Mỗi một lãnh đạo có phong cách, hành vi lãnh đạo ảnh hưởng đến thực hiện CSR đối với NLĐ. Bên cạnh đó, lãnh đạo chuyển đổi tạo ra những cái mới trên nền tảng những cái cũ bằng cách thay đổi các yếu tố căn bản trong hệ thống chính trị và văn hóa (Tichy, Ulrich, 1984). Lãnh đạo chuyển đổi liên quan đến việc đạt được sự tin tưởng và sự tự tin của người khác cũng như truyền tải một cách mạnh mẽ ý nghĩa của nhiệm vụ đến họ (Bass, 1985). Do vậy, nghiên cứu lựa chọn theo khái niệm của Sumina Elizabeth Thomas, (2011) về lãnh đạo doanh nghiệp: lãnh đạo doanh nghiệp là khả năng truyền cảm hứng, để chia sẻ tầm nhìn lớn hơn và hoàn thành nhiệm vụ bằng một phương tiện nào đó.

*- Thang đo lãnh đạo doanh nghiệp*

Thang đo lãnh đạo DN được phát triển trên cơ sở thang đo của các tác giả: Sumina Elizabeth Thomas (2011), Nhàn (2014), Teresa Correia de Lacerda (2014), Hương (2015). Thang đo này gồm 5 biến quan sát và mã hóa: LD1 - Lãnh đạo hiểu biết về tổ chức triển khai thực hiện TNXH đối với NLĐ; LD2 - Lãnh đạo đánh giá về trách nhiệm CSR của DN với bên liên quan chủ chốt - NLĐ; LD3 - Phong cách lãnh đạo dân chủ trong thực

hiện TNXH đối với NLD; LD4 - Hành vi của lãnh đạo hướng đến đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD; LD5 Lãnh đạo chuyển đổi tạo ra sự tin tưởng trong thực hiện CSR đối với NLD.

*Khái niệm và thang đo hoạch định chiến lược*

*- Khái niệm hoạch định chiến lược*

Các nhà nghiên cứu cho rằng hoạch định chiến lược tạo thuận lợi cho hoạt động quản lý trong việc xác định các chiến lược đúng đắn và phù hợp với các nguồn lực của tổ chức (Andersen, 2000). Carroll and Hoy (1984) cho rằng hoạch định chiến lược là điều kiện cần thiết để thực hiện hóa TNXH đối với NLD của DN. Hoạch định chiến lược là việc xây dựng lộ trình và triển khai để tổ chức thực hiện những mục tiêu, chủ trương phương châm chiến lược đã được lựa chọn. Đây là những nỗ lực của tổ chức trong việc xác định các ưu tiên, tập trung các nguồn lực, củng cố các hoạt động vận hành, nhằm bảo đảm cho NLD của tổ chức và các bên có liên quan khác cùng hướng đến những mục tiêu chung, đạt được sự thống nhất về các kết quả dự kiến, đánh giá và điều chỉnh phương hướng hoạt động của tổ chức để đáp ứng môi trường kinh doanh luôn biến động.

*- Thang đo hoạch định chiến lược*

Thang đo hoạch định chiến lược được phát triển trên cơ sở thang đo Hazoor muhammd sabir và các cộng sự, (2012). Thang đo này gồm 5 biến quan sát và mã hóa: HD1 - Cung cấp các nguồn lực trong hoạch định chiến lược; HD2 - Các kỹ thuật phân tích trong hoạch định chiến lược; HD3 - Hoạch định chiến lược định hướng bên ngoài doanh nghiệp; HD4 - Hoạch định chiến lược định hướng bên trong doanh nghiệp; HD5 - DN có các thông tin cần thiết trong hoạch định chiến lược.

*Các bên liên quan*

*- Khái niệm các bên liên quan*

Freeman (1984), lần đầu tiên đưa ra khái niệm về các bên liên quan trong cuốn sách "Strategic management: A Stakeholder Approach". Theo tác giả các bên liên quan là "các cá nhân hoặc các nhóm có thể tác động hoặc bị tác động bởi việc hiện thực hóa sứ mệnh của một tổ chức". Đồng tình với quan điểm của Hill & Jones (1992), nghiên cứu cho rằng: "Các bên liên quan còn được hiểu là những người tham gia có một quyền lợi nào đó đối với DN" hay những người, hoặc các nhóm

chịu sự rủi ro khi đầu tư bằng nhân lực, hoặc bằng tài chính vào một Công ty (Clark, 1995).

*- Thang đo các bên liên quan*

Thang đo các bên liên quan được phát triển trên cơ sở thang đo của tác giả: Panapanaan và các cộng sự (2003), Hương (2015). Thang đo này gồm 4 biến quan sát và được mã hóa: LQ1 - Sức ép của NLD đối với DN; LQ2 - Các đối tác (khách hàng, nhà cung ứng) ảnh hưởng đến doanh nghiệp; LQ3 - Cộng đồng địa phương ảnh hưởng đến DN; LQ4 - Chính phủ (quy định, chính sách...) ảnh hưởng đến DN.

*Khái niệm và thang đo văn hóa doanh nghiệp*

*- Khái niệm văn hóa doanh nghiệp*

Zitkus và Junevičius (2007) cho rằng: "văn hóa hầu hết thường diễn ra như là một phần cấu thành nên môi trường của công ty". Văn hóa cùng với sự phát triển của các yếu tố như: kinh tế, các yếu tố xã hội, chính trị, công nghệ, các yếu tố khác... ảnh hưởng đến quản lý doanh nghiệp và sự phát triển của các DN. Đồng tình với quan điểm của Kotter, J.P. & Heskett, J.L (2011), nghiên cứu cho rằng: Văn hóa còn thể hiện tổng hợp các giá trị và cách hành xử phụ thuộc lẫn nhau phổ biến trong DN và có xu hướng tự lưu truyền, thường trong thời gian dài.

*- Thang đo văn hóa doanh nghiệp*

Đo lường văn hóa DN có thể cho thấy được "sức khỏe" của các DN và sức khỏe đó bắt nguồn từ CSR của DN thực hiện như thế nào? Các biến quan sát trong thang đo kế thừa của: Hazoor muhammd sabir và các cộng sự (2012), Saed Adnan Mustafa and Hassan Rawash (2017), Ülle Übus and Ruth Alas (2014). Thang đo này gồm 6 biến quan sát và được mã hóa: VH1 - DN có những quy tắc chính thức và không chính thức mà mọi người phải tuân theo; VH2 - DN có những quy định và những hướng dẫn cần thiết chi phối mọi quy trình làm việc; VH3 - Những NLD của bất kỳ bộ phận nào đều có các thông tin cần thiết và tiến độ phát triển bình đẳng; VH4 - Mọi NLD trong DN phải nỗ lực tối đa để đạt được mục tiêu chung; VH5 - Trong các cuộc xung đột mọi người cố gắng giải quyết nhanh chóng và có lợi cho các bên; VH6 - Văn hóa định hướng nhân văn trong thực hiện CSR.

### 2.2. Mô hình và các giả thuyết nghiên cứu

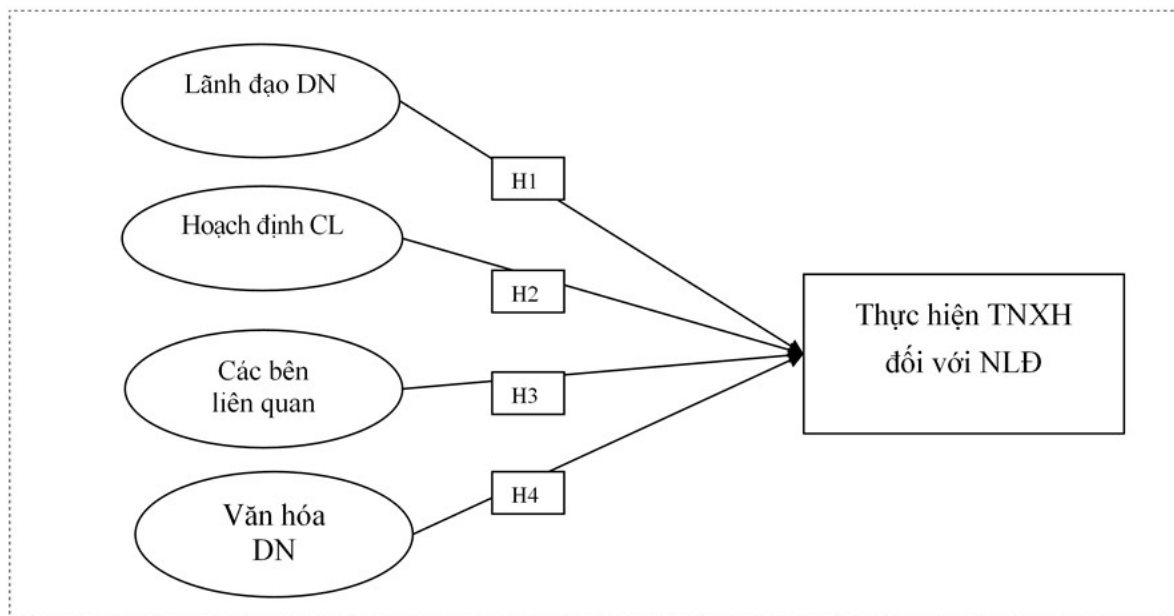
#### 2.2.1. Mô hình nghiên cứu

Các nghiên cứu lý thuyết về yếu tố ảnh hưởng đến thực hiện CSR đối với NLD của DN, một số giả thuyết của các nhà nghiên cứu trong và ngoài nước như sau:

Sumina Elizabeth Thomas (2011), Teresa Correia de Lacerda (2014), Hương (2015), Duyên

nghiên cứu của mình đã nhận định có một mối quan hệ tích cực giữa văn hóa DN và thực hiện CSR nói chung và đối với NLD của DN nói riêng.

Như vậy, từ kết quả của các nghiên cứu trên, cho phép đưa ra mô hình nghiên cứu lý thuyết về yếu tố ảnh hưởng đến thực hiện CSR đối với NLD của các DN như sau (Hình 1).



**Hình 1:** Mô hình yếu tố ảnh hưởng đến thực hiện TNXH đối với NLD của các DN

và Thọ (2015) trong nghiên cứu của mình đã tìm thấy kết quả lãnh đạo có tác động dương đến việc thực hiện TNXH của DN.

Hazoor muhammd sabir và các cộng sự (2012) trong nghiên cứu của mình đã nhận định rằng hoạch định chiến lược có tác động cùng chiều với thực hiện TNXH nói chung và đối với NLD của DN nói riêng.

Các nghiên cứu thực nghiệm phát hiện rằng các bên liên quan như NLD, các đối tác, môi trường và cộng đồng ảnh hưởng cùng chiều đến mức độ thực hiện CSR của DN. Trong đó áp lực từ NLD, khách hàng và nhà cung ứng ảnh hưởng nhiều nhất đến DN (Murillo, Lazano, 2006; Perrini et al, 2010; Saulquin, Schier, 2010; Gadenne et al, 2009).

Saed Adnan Mustafa & Hassan Rawash, (2017); Ulle Ubius and Ruth Alas, (2014) trong

#### 2.2.2. Các giả thuyết nghiên cứu

Mô hình nghiên cứu lý thuyết được cụ thể hóa qua 04 giả thuyết nghiên cứu như sau:

*Giả thuyết 1 (H1): Lãnh đạo DN có tác động thuận chiều đến thực hiện CSR đối với NLD của các DN.*

*Giả thuyết 2 (H2): Hoạch định chiến lược có tác động thuận chiều đến thực hiện CSR đối với NLD của các DN.*

*Giả thuyết 3 (H3): Các bên liên quan có tác động thuận chiều đến thực hiện CSR đối với NLD của các DN.*

*Giả thuyết 4 (H4): Văn hóa DN có tác động thuận chiều đến thực hiện CSR đối với NLD của các DN.*

Như vậy, mô hình nghiên cứu yếu tố ảnh hưởng đến thực hiện CSR đối với NLD của các DN may Việt Nam có tổng 25 biến quan sát trong đó có 4



biến độc lập là LD, HD, LQ, VH và 1 biến phụ thuộc là CSR của DN.

### 3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện thông qua 2 bước định tính và định lượng với 2 nhóm đối tượng khảo sát khác nhau. Đối tượng khảo sát cho nghiên cứu định tính là các chuyên gia, các nhà quản lý tại các doanh nghiệp may Việt Nam phụ trách bộ phận, chức năng liên quan đến CSR đối với NLD. Đối tượng khảo sát của nghiên cứu định lượng là những nhà quản lý và NLD, đây là những người bị ảnh hưởng bởi thực hiện CSR tại các DN may Việt Nam nơi họ đang làm việc.

Từ cơ sở lý thuyết đã tổng hợp, các biến quan sát được xây dựng trên thang đo Likert 5 điểm (từ 1 = hoàn toàn không đồng ý đến 5 = hoàn toàn đồng ý) phản ánh 5 khái niệm nghiên cứu hoàn chỉnh. Nghiên cứu định tính thông qua phỏng vấn chuyên sâu 10 chuyên gia có am hiểu về CSR đối với NLD nhằm bổ sung và điều chỉnh các biến quan sát trên cho dễ hiểu và phù hợp với bối cảnh tại các DN may Việt Nam. Kết quả nghiên cứu định tính giúp hình thành bảng câu hỏi định lượng gồm 25 biến quan sát phản ánh 4 biến độc lập về lãnh đạo doanh nghiệp, hoạch định chiến lược và 1 biến phụ thuộc thực hiện CSR đối với NLD của các DN may Việt Nam.

Nghiên cứu định lượng tiến hành ngay sau đó với kích thước mẫu là 590 từ những NLD đang làm việc tại 38 DN may Việt Nam. Phương pháp chọn mẫu của tác giả là chọn mẫu ngẫu nhiên phi xác suất. Kích thước mẫu nghiên cứu được chia đều định mức cho mỗi DN may. Tiếp cận đối tượng điều tra theo 2 cách: (i) Gửi phiếu khảo sát đã thiết kế trên Google doc đến địa chỉ email của NLD tại các DN may; (ii) Gửi phiếu khảo sát trực tiếp đến NLD tại các DN may Việt Nam. Sau khi sàng lọc các phiếu trả lời, loại bỏ 65 phiếu không hợp lệ (do điền thiếu thông tin) còn lại 525 phiếu hợp lệ nhóm tác giả sử dụng để nhập và xử lý dữ liệu. Dữ liệu thu được tiến hành nhập vào file Excel, sau đó thực hiện phân tích dữ liệu bằng phần mềm SPSS và AMOS phiên bản 21. Cụ thể, phần mềm SPSS dùng để phân tích thống kê mô tả, phân tích độ tin cậy của thang đo Cronbachs Alpha, phần mềm AMOS dùng để phân tích nhân tố EFA, CFA, phân tích cấu trúc tuyến tính SEM, kiểm định Bootstrap và phân tích cấu trúc đa nhóm.

## 4. Kết quả nghiên cứu

### 4.1. Đặc điểm của mẫu nghiên cứu

Trong 38 DN may được điều tra số lao động nữ chiếm 77,1%, nam chiếm 22,9%. Bởi vì đặc thù của ngành may mặc, do công việc đòi hỏi sự tỉ mỉ, khéo léo cho nên lao động nữ là phù hợp với công việc này. Có thể nhận thấy rằng số lao động có trình độ trung học, đào tạo nghề chiếm tỷ lệ cao 49,1%, tiếp đến là trình độ trung học phổ thông 32,4%, cao đẳng là 10,7% trong khi tỷ lệ trình độ đại học và trên đại học là 1,5%. Điều này phản ánh đặc điểm của ngành may mặc lao động chủ yếu là lao động phổ thông, không đòi hỏi về trình độ văn hóa cao. Bên cạnh đó, trong số 525 mẫu khảo sát có 113 mẫu khảo sát là nhà quản lý và 412 người lao động. Kết quả này phù hợp với đặc điểm trình độ tại các DN may Việt Nam.

Về quy mô các DN may điều tra có 74,9% các DN may có quy mô nhỏ và vừa, 25,1% các DN may có quy mô lớn. Điều này phù hợp với thực trạng của các DN may Việt Nam chủ yếu là quy mô nhỏ và vừa. Bên cạnh đó, số phiếu điều tra về số năm thành lập trên 10 năm chiếm 73,5%, tiếp đến là DN từ 5 đến 10 tuổi chiếm 21,9%, số DN may thành lập dưới 5 năm chiếm tỷ lệ 4,6%.

### 4.2. Kiểm định độ tin cậy của thang đo

Độ tin cậy của thang đo được đánh giá bằng phương pháp nhất quán nội tại qua hệ số Cronbachs Alpha. Các tiêu chí được sử dụng khi thực hiện đánh giá độ tin cậy của thang đo như sau:

- Loại các biến quan sát có hệ số tương quan biến - tổng nhỏ (nhỏ hơn 0.3); tiêu chuẩn chọn thang đo khi có độ tin cậy Cronbachs Alpha lớn hơn 0.6. Hệ số Cronbachs Alpha càng lớn thì độ tin cậy nhất quán càng cao (Nunally & Burnstein, 1994; Thọ & Trang, 2009).

- Các mức giá trị của Cronbachs Alpha: lớn hơn 0.8 là thang đo tốt; từ 0,7 đến 0,8 là thang đo có thể sử dụng được; từ 0,6 trở lên là có thể sử dụng trong trường hợp khái niệm nghiên cứu là mới trong bối cảnh nghiên cứu (Nunally, 1978; Peterson, 1994; Trọng & Ngọc, 2005).

(i) *Độ tin cậy của thang đo lãnh đạo doanh nghiệp*: các biến trong thang đo LD có hệ số Cronbach's Alpha = 0.809 > 0.6 điều này đảm bảo độ tin cậy cao. Hệ số tương quan biến tổng thấp nhất đạt 0.527 đều cao hơn 0.3 cho thấy các biến quan sát đều được sử dụng để phân tích nhân tố EFA.

(ii) *Độ tin cậy của thang đo hoạch định chiến lược*: các biến trong thang đo HD có hệ số Cronbach's Alpha = 0.768 > 0.6 khi loại bỏ HD2 điều này đảm bảo độ tin cậy. Hệ số tương quan biến tổng thấp nhất đạt 0.483 đều cao hơn 0.3 cho thấy các biến quan sát đều được sử dụng để phân tích nhân tố EFA.

(iii) *Độ tin cậy của thang đo các bên liên quan*: các biến trong thang đo LQ có hệ số Cronbach's Alpha = 0.765 > 0.6 điều này đảm bảo độ tin cậy. Hệ số tương quan biến tổng thấp nhất đạt 0.5279 đều cao hơn 0.3 cho thấy các biến quan sát đều được sử dụng để phân tích nhân tố EFA.

(iv) *Độ tin cậy của thang đo văn hóa doanh nghiệp*. Về độ tin cậy của thang đo lãnh đạo doanh nghiệp cho thấy rằng hầu hết các biến trong thang đo VH có hệ số Cronbach's Alpha = 0.716 > 0.6 điều này đảm bảo độ tin cậy. Hệ số tương quan biến tổng (corrected item-total correlation) thấp nhất đạt 0.396 đều cao hơn 0.3 cho thấy tất cả các biến quan sát đều được sử dụng để phân tích nhân tố EFA.

(v) *Độ tin cậy của thang đo thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động*

Về độ tin cậy của thang đo lãnh đạo doanh nghiệp cho thấy rằng hầu hết các biến trong thang đo CSR có hệ số Cronbach's Alpha = 0.756 > 0.6 điều này đảm bảo độ tin cậy cao. Hệ số tương quan biến tổng (corrected item-total correlation) thấp nhất đạt 0.521 đều cao hơn 0.3 cho thấy tất cả các biến quan sát đều được sử dụng để phân tích nhân tố EFA.

#### 4.3. Phân tích nhân tố khám phá CFA

Kết quả phân tích nhân tố khám phá được thể hiện ở bảng dưới đây (xem bảng 1):

Kết quả phân tích nhân tố khám phá (sau 3 lần chạy) cho kết quả 18 biến quan sát nhóm thành 5 nhân tố được đặt tên lần lượt theo như bảng trên là: Nhân tố

lãnh đạo DN (LD1, LD4, LD5, LD2, LD3); Nhân tố các bên liên quan (LQ3, LQ2, LQ1, LQ4); Nhân tố thực hiện CSR với NLD của các DN may Việt Nam (CSR3, CSR4, CSR1, CSR2); Nhân tố hoạch định chiến lược (HD4, HD5) và Nhân tố văn hóa DN (VH6, VH5, VH1). Các biến quan sát: HD1, HD2, HD3, VH2, VH3, VH4 có trọng số < 0,5 không thỏa mãn điều kiện nên bị loại ra khỏi mô hình.

#### 4.4. Kết quả phân tích nhân tố khẳng định CFA

Phân tích CFA nhằm xem xét mô hình đo lường các khái niệm sử dụng trong nghiên cứu có đạt được yêu cầu không? Các thang đo có đạt được yêu cầu của một thang đo tốt không?

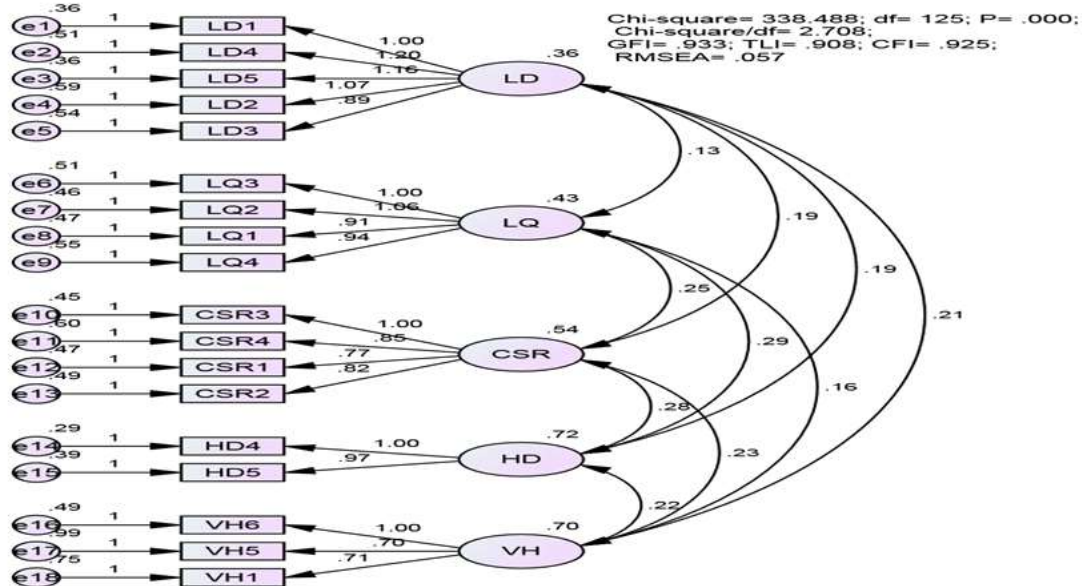
Kết quả CFA (mô hình tối hạn) của mô hình thang đo được trình bày trong hình 2. Mô hình này có 175 bậc tự do. Hình 2 cho thấy giá trị của các chỉ số Chi - bình phương = 338.488 với giá trị

**Bảng 1:** Ma trận thành phần - Pattern Matrix

	Nhân tố				
	1	2	3	4	5
LD1	.761				
LD4	.727				
LD5	.724				
LD2	.604				
LD3	.587				
LQ3		.766			
LQ2		.687			
LQ1		.631			
LQ4		.560			
CSR3			.759		
CSR4			.641		
CSR1			.619		
CSR2			.598		
HD4				.901	
HD5				.696	
VH6					.739
VH5					.561
VH1					.517

Nguồn: Tổng hợp kết quả từ phân tích SPSS 21

**Hình 2:** Kết quả phân tích nhân tố khẳng định CFA (chuẩn hóa)



Nguồn: Tổng hợp kết quả từ phân tích SPSS và Amos 21

$p = .000$ . Các chỉ tiêu khác: Chi - bình phương/df = 2.708, GFI, TLI, CFI đều cao hơn 0,9 (Bentler & Bonett, 1980), RMSEA = 0,057 < 0,08 (Steiger, 1998), điều này có thể suy ra mô hình được xem là phù hợp với dữ liệu thị trường.

*i) Tính đơn hướng/ đơn nguyên:* Phân tích CFA cho kết quả Chi - bình phương = 338.488 với giá trị  $p = .000$ . Các chỉ tiêu khác: Chi-bình phương/df = 2.708 GFI, TLI, CFI đều cao hơn 0,9 (Bentler & Bonett, 1980), RMSEA = 0,057 < 0,08 (Steiger, 1998) mô hình được xem là phù hợp với dữ liệu thị trường -> Điều này cho chúng ta điều kiện cần và đủ để cho tập hợp biến quan sát đạt được tính đơn hướng (Steenkamp & Van Trijp, 1991).

*(ii) Giá trị hội tụ:* Đối với các trọng số (đã chuẩn hóa) đều > 0.5 chúng tỏ thang đo các khái niệm đều đạt được giá trị hội tụ.

*(iii) Giá trị phân biệt:* Hệ số tương quan giữa các khái niệm nghiên cứu trong mô hình đều dương và < 1 và khác biệt so với 1 giá trị P-value đều rất bé và < 0,05 cho nên hệ số tương quan của từng cặp khái niệm khác biệt so với 1 ở độ tin cậy 95%.

**4.5. Kết quả kiểm định giả thuyết nghiên cứu**

**Bảng 3:** Trọng số hồi quy: Regression Weights

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
CSR <--- LD	.230	.073	3.137	.002	
CSR <--- LQ	.362	.076	4.793	***	
CSR <--- HD	.147	.056	2.632	.008	
CSR <--- VH	.136	.055	2.457	.014	

Nguồn: Tổng hợp kết quả từ phân tích SPSS và Amos 21

Kết quả phân tích mô hình SEM cho thấy cả 4 nhân tố trong mô hình đều có tác động đến thực hiện TNXH đối với NLD của các DN may Việt Nam gồm có lãnh đạo DN, hoạch định chiến lược, các bên liên quan và văn hóa DN các yếu tố này đều có ý nghĩa thống kê ở độ tin cậy 95%. Các trọng số hồi quy của bảng trên đều mang dấu dương, cho thấy các khái niệm lãnh đạo DN, hoạch định chiến lược, các bên liên quan và văn hóa DN đều ảnh hưởng cùng chiều với thực hiện TNXH đối với NLD của các DN may Việt Nam.

Trong số 4 nhân tố thì nhân tố các bên liên quan ảnh hưởng mạnh nhất với giá trị của trọng số chuẩn hóa là 0,322, tiếp đến là nhân tố lãnh đạo

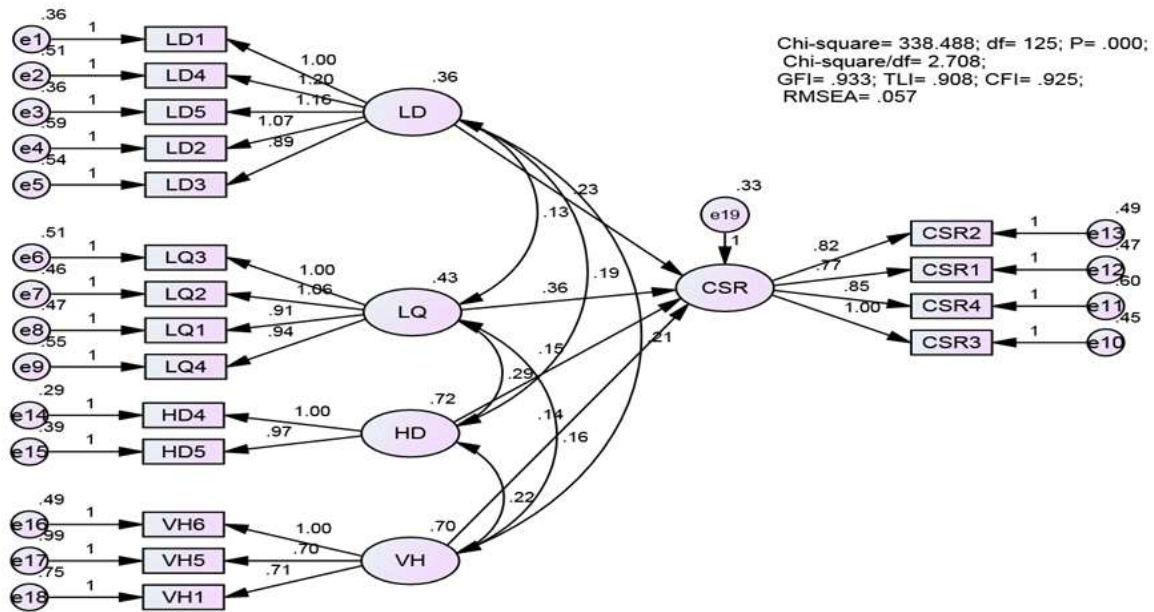


## QUẢN TRỊ KINH DOANH

DN với trọng số là 0,188 sau đó là nhân tố hoạch định chiến lược với trọng số 0,170 và cuối cùng nhân tố văn hóa DN tác động yếu nhất với trọng số chuẩn hóa chỉ là 0,155 (xem hình 3 phía dưới).

Phương trình hồi quy tuyến tính biểu diễn mối quan hệ giữa các biến trong mô hình ảnh hưởng đến thực hiện CSR đối với NLD của các DN may Việt Nam được thể hiện qua phương trình sau:

**Hình 3:** Kết quả phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính SEM (chuẩn hóa)



Nguồn: Tổng hợp kết quả từ phân tích SPSS và Amos 21

Bên cạnh đó 4 nhân tố này đã giải thích được 38,3% biến thiên của biến phụ thuộc thực hiện CSR đối với NLD của các DN may Việt Nam.

$$CSR = 0,230.LD + 0,362.LQ + 0,147.HD + 0,136.VH$$

### Kiểm định các giả thuyết

Giả thuyết	Kết quả
H1: Lãnh đạo doanh nghiệp có tác động tích cực đến thực hiện CSR đối với NLD của các DN may Việt Nam	Chấp nhận
H2: Hoạch định chiến lược có tác động tích cực đến thực hiện CSR đối với NLD của các DN may Việt Nam	Chấp nhận
H3: Các bên liên quan có tác động tích cực đến thực hiện CSR đối với NLD của các DN may Việt Nam	Chấp nhận
H4: Văn hóa doanh nghiệp có tác động tích cực đến thực hiện CSR đối với NLD của các DN may Việt Nam	Chấp nhận

Như vậy cả 4 giả thuyết đặt ra ban đầu đều được chấp nhận, các nhân tố đều tác động cùng chiều đến việc thực hiện CSR đối với NLD của các DN may Việt Nam.

**Bảng 4:** Kiểm định Bootstrap

Parameter			Estimate	SE	SE-SE	Mean	Bias	SE-Bias	CR
CSR	<---	LD	0.188	0.09	0.004	0.225	-0.006	0.006	-1.000
CSR	<---	LQ	0.322	0.098	0.005	0.373	0.011	0.007	1.571
CSR	<---	HD	0.170	0.064	0.003	0.138	-0.009	0.005	-1.800
CSR	<---	VH	0.155	0.071	0.004	0.142	0.006	0.005	1.200

Nguồn: Tổng hợp kết quả từ phân tích SPSS và Amos 21

**4.6. Kiểm định mô hình bằng phân tích Bootstrap và phân tích cấu trúc đa nhóm**

*Kiểm định Bootstrap*

Để đánh giá tính bền vững của mô hình nghiên cứu, phương pháp kiểm định Bootstrap được sử dụng. Đây là phương pháp lấy mẫu lặp lại có thể thay thế từ ban đầu (n= 525), trong đó mẫu ban đầu đóng vai trò đám đông (Schumacker & Lomax, 1996). Số lần lấy mẫu lặp lại trong nghiên cứu được chọn là B = 1000 lần, kết quả cho thấy mẫu được tính trung bình và giá trị này có xu hướng gần với ước lượng của tổng thể. Bên cạnh đó, qua bảng ta thấy rằng trị tuyệt đối của CR rất nhỏ so với 2 nên có thể nói là độ chệch là rất nhỏ và ổn định cho phép kết luận rằng các ước lượng trong mô hình SEM có thể tin cậy được.

*Phân tích cấu trúc đa nhóm*

Phương pháp cấu trúc đa nhóm được sử dụng để so sánh mô hình nghiên cứu theo các nhóm nào đó của một biến định tính. Trong mô hình là biến vị trí. Nếu kiểm định Chi-square cho thấy giữa mô hình bất biến và mô hình khả biến không có sự khác biệt (P - value > 0.05) thì mô hình bất biến sẽ được chọn (do có bậc tự do cao hơn). Ngược lại nếu sự khác biệt Chi - square là có ý nghĩa giữa hai mô hình (P - value < 0.05) thì chọn mô hình khả biến vì có độ tương thích cao hơn. Mục đích của phân tích đa nhóm nhằm xem xét tác động của lãnh đạo DN, hoạch định chiến lược, các bên liên quan và văn hóa DN đều ảnh hưởng cùng chiều với thực hiện TNXH đối với NLD của các DN may Việt Nam có khác biệt giữa nhà quản lý và NLD hay không? Sử dụng 2 mô hình là mô

hình khả biến và mô hình bất biến, ta kiểm tra giả thuyết sau đây:

*H0: Chi-square của mô hình khả biến bằng Chi-square của mô hình bất biến*

*H1: Có sự khác biệt về Chi-square giữa mô hình khả biến và mô hình bất biến*

Qua phân tích SPSS và Amos 21 của mô hình khả biến và mô hình bất biến cho sai biệt là 4.053,  $\chi^2_{(1)} = 0,398 > 0,05 \Rightarrow$  chấp nhận H0 nên sẽ chọn mô hình bất biến vì có bậc tự do Df cao hơn, tức là không có sự khác biệt trong các yếu tố tác động đến thực hiện CSR đối với NLD của các DN may Việt Nam giữa nhóm nhà quản lý và người lao động.

**5. Thảo luận kết quả nghiên cứu và gợi ý giải pháp**

Qua kết quả nghiên cứu cho thấy thực hiện CSR đối với NLD của các DN may Việt Nam đang chịu ảnh hưởng của các yếu tố: lãnh đạo doanh nghiệp, hoạch định chiến lược, các bên liên quan và văn hóa doanh nghiệp. Mặc dù vậy, mức độ ảnh hưởng và vai trò của các yếu tố này không hoàn toàn giống nhau. Trong đó các bên liên quan là yếu tố tác động mạnh nhất. Kết quả này thống nhất với các nghiên cứu của Murillo & Lazano, 2006; Perrini et al, 2007; Saulquin & Schier, 2010; Gadenne et al, 2009 cho rằng áp lực từ người lao động, khách hàng và nhà cung ứng ảnh hưởng nhiều nhất đến thực hiện CSR nói chung và thực hiện CSR đối với NLD của các doanh nghiệp may Việt Nam nói riêng. Như vậy yếu tố tác động của đến thực hiện CSR đối với NLD là khác nhau tùy thuộc vào đặc điểm của từng quốc gia, từng lĩnh vực hoạt động kinh doanh. Các DN may Việt Nam cần coi thực hiện CSR là một chiến lược dài hạn giúp tạo ra giá trị của doanh nghiệp cũng như là

một con đường ngắn nhất để phát triển bền vững trong quá trình hội nhập và phát triển kinh tế. Vì vậy, một số giải pháp nhằm hoàn thiện thực hiện CSR đối với NLD tại các DN may Việt Nam được đề xuất như sau:

### **5.1. Về lãnh đạo doanh nghiệp**

Việc thực hiện CSR đối với NLD phải bắt nguồn từ lãnh đạo doanh nghiệp. Nếu lãnh đạo doanh nghiệp không tin tưởng vào lợi ích của việc thực hiện CSR đối với NLD, không tiên phong thực hiện CSR đối với NLD, hay hỗ trợ các hoạt động thực hiện CSR này tại chính DN thì CSR đối với NLD không thể thực hiện thành công. Lãnh đạo tại các DN may cần nâng cao nhận thức đi đôi với tổ chức triển khai thực hiện CSR đối với NLD. Đây được coi là giải pháp mở khóa cho thực hiện CSR đối với NLD. Bởi nắm rõ được quá trình tổ chức triển khai thực hiện nghiêm chỉnh các quy định của pháp lý trong pháp luật lao động cũng như tăng cường được hiệu quả thực hiện CSR đối với NLD.

### **5.2. Về hoạch định chiến lược**

Hoạt động hoạch định chiến lược kinh doanh khởi nguồn từ việc xác định các mục tiêu chủ yếu dài hạn của các doanh nghiệp may. Hiện nay, dòng chảy của quá trình hội nhập là phát triển hướng đến phát triển bền vững và thực hiện CSR, CSR đối với NLD. Vì thế khi các DN may hoạch định chiến lược cần phải chọn lựa phương thức hành động và phân bổ các tài nguyên thiết yếu của DN để thực hiện các mục tiêu đề ra trong đó có mục tiêu thực hiện CSR đối với NLD. Hoạch định chiến lược cần nâng cao khả năng nắm bắt thông tin, sự nhạy bén trong hoạch định chiến lược về sự thay đổi của các luật lệ quốc tế, các bộ quy tắc ứng xử, các chính sách về pháp luật lao động, chính sách của tiền lương. Đây cũng chính là yêu cầu trong thực hiện CSR đối với NLD của các DN may Việt Nam cần phải đáp ứng.

### **5.3. Về các bên liên quan**

Các DN may biến sức ép của các bên liên quan thành cơ hội để nâng cao khả năng cạnh tranh của DN trong quá trình hội nhập và phát triển.

Đối với khách hàng - bên liên quan quyền lực nhất của các DN may. Họ có thể có những hành động quyết liệt để các DN may Việt Nam thực hiện CSR đối với NLD một cách đầy đủ, thường xuyên, đúng quy trình. Các DN may cần thực hiện nghiêm chỉnh CSR đảm bảo quyền của NLD trong các quy định pháp lý trong Bộ luật lao động các CoC về CSR đối với NLD: SA8000, WRAP, OHSAS...

Đối với người lao động - lực lượng nòng cốt của các DN may Việt Nam cần tạo điều kiện để NLD tham gia thực hiện CSR đối với chính họ. Các DN may có thể đưa nội dung, quá trình tổ chức thực hiện CSR đối với NLD vào sổ tay NLD, bảng tin nội bộ, trên Website của DN. Các DN may cần tăng cường sự hiểu biết cũng như đào tạo về pháp luật lao động cho NLD định kỳ. Trên cơ sở đó xây dựng quan hệ lao động lành mạnh, công bằng giữa NLD và các chủ DN.

Các DN may cần tạo điều kiện để cộng đồng, địa phương tham gia vào các hoạt động thực hiện CSR. Cộng đồng địa phương là nơi lan tỏa, truyền bá danh tiếng cho các DN may khi họ thực hiện tốt CSR của mình trong quá trình sản xuất, kinh doanh tại địa phương. Bên cạnh đó, Chính phủ cần có những quy định, chính sách tạo điều kiện để các DN may thực hiện CSR đối với NLD có khả năng tiếp cận dễ dàng, nhanh chóng, ưu đãi về tiếp cận nguồn vốn vay. Hơn nữa, Chính phủ cần có cơ chế tạo khung hành lang pháp lý cho việc sử dụng lao động, thực hiện CSR đảm bảo quyền và lợi ích cho NLD.

### **5.4. Về văn hóa doanh nghiệp**

Thiết lập và phát triển tinh nhân văn trong văn hóa của các DN may thông qua xây dựng văn hóa quan tâm trong các DN này. Theo Adam Fridman - nhà sáng lập của AdvisorTV (2017), văn hóa quan tâm của DN thể hiện ở nhiều mặt: Quản lý quan tâm nhân viên, nhân viên quan tâm lẫn nhau và quan tâm đến khách hàng, và mọi thành viên của công ty đều hành động hướng đến mục đích chung của doanh nghiệp. Fridman cho rằng DN xây dựng văn hóa quan tâm sẽ tạo ra nhiều tác động tích cực. Bên cạnh đó, các DN may Việt Nam

cần lồng ghép TNXH đối với NLD trong văn hóa doanh nghiệp thông qua việc xây dựng các quy tắc ứng xử nội bộ cho NLD trong việc thực hiện CSR đối với chính họ. Quy tắc ứng xử này không những là cam kết thực hiện CSR đối với NLD mà còn giúp tạo ra giá trị văn hóa tốt đẹp của các DN may Việt Nam.

#### **6. Kết luận**

Thực hiện CSR nói chung và CSR đối với NLD nói riêng là một trong những vấn đề bắt buộc phải làm, không chỉ trên bình diện DN, mà còn trên bình diện địa phương, ngành, quốc gia (VCCI, 2011). Nghiên cứu đã xây dựng và kiểm định mô hình yếu tố ảnh hưởng đến thực hiện CSR đối với NLD tại các DN may Việt Nam. Mặc dù đã điều tra mẫu điều tra tại 38 DN may trong cả nước tập trung chủ yếu ở Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh song việc điều tra mẫu nghiên cứu chưa bao quát hết các các DN may Việt Nam dẫn đến số liệu chưa thực sự khách quan. ♦

#### **Tài liệu tham khảo:**

1. Hoàng Thị Thanh Hương (2015), *Áp dụng chiến lược trách nhiệm xã hội tại doanh nghiệp quy mô nhỏ và vừa Việt Nam: nghiên cứu tình huống ngành may*, Luận án - Trường Đại học kinh tế quốc dân.
2. Nguyễn Thị Minh Nhân (2014), *Nghiên cứu những tác động đến thực hiện TNXH đối với NLD tại DN chế biến, xuất khẩu thủy sản*, Tạp chí Khoa học Thương mại số 73, 26- 34.
3. Adeyemo S.A et al, (2013), *An Evaluation of factors Influencing Corporate Social Responsibility in Nigerian Manufacturing Companies*, International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences Vol. 2, No. 6 ISSN: 2226-3624.
4. Elijah L.Letangule, (2013), *An analysis of factors influencing corporate social responsibility at Equity bank limited, a research project proposal submittes in partial fulfillment of the requirement at management university Africa*.

5. Hazoor muhammd sabir et al, (2012), *Factors Affecting Corporate Social Responsibility: An Empirical Study from Pakistani Perspective*, Linterdisciplinary Journal of contemporary research in business Vol 3, No 10.

6. Panapanaan, et al (2003), *Roadmapping Corporate Social Responsibility in Finnish Companies*, Journal of Business Ethics, 44 (2).

7. Sumina Elizabeth Thomas, (2011), *Impact of Leadership on the practice of Corporate Social Responsibility A study in the private sector: United Arab Emirates*, Report in Human Resource Management- The British University in Dubai.

8. Ulle Ubius and Ruth Alas, (2014), *Organizational Culture Types as Predictors of Corporate Social Responsibility*, Engineering economics, ISSN 1392-2785.

#### **Summary**

This study aims to analyze the factors affecting the implementation of social responsibilities to laborers by Vietnam garment enterprises. Data were collected from 38 Vietnam garment enterprises via questionnaires. The methods of statistical description, CFA analysis, SEM analysis, Bootstrap test and multigroup analysis were used in this study. Research findings reveal many factors affecting the implementation of social responsibilities to laborers by Vietnam garment enterprises, including: strategic planning, company leaders, stakeholders, corporate culture. Among these, stakeholders have the strongest influences on the implementation of social responsibilities to laborers by Vietnam garment enterprises. This study presents some suggested solutions to company leaders to improve their corporate social responsibilities to laborers.