

Ảnh hưởng của Trách nhiệm xã hội và Sự gắn bó nhân viên đến kết quả hoạt động của các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Đồng Nai

TẠ THỊ THANH HƯƠNG*

Tóm tắt

Bài viết nghiên cứu ảnh hưởng của Trách nhiệm xã hội (TNXH) và Sự gắn bó của nhân viên đến kết quả hoạt động tại các doanh nghiệp (DN) trên địa bàn tỉnh Đồng Nai bằng phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng. Kết quả nghiên cứu cho thấy, TNXH và Sự gắn bó nhân viên ảnh hưởng tích cực đến kết quả hoạt động thông qua biến trung gian là Nhận dạng tổ chức. Đồng thời, nghiên cứu cũng xác định, TNXH có ảnh hưởng tích cực đến Sự gắn bó nhân viên. Từ đó, gợi mở cách nhìn mới cho các DN trên địa bàn tỉnh Đồng Nai về sự gắn bó của nhân viên với DN và TNXH của DN.

Từ khóa: trách nhiệm xã hội, sự gắn bó nhân viên, kết quả hoạt động doanh nghiệp, tỉnh Đồng Nai

Summary

By qualitative and quantitative methods, this paper analyzes the impact of Corporate social responsibility and Employee engagement on the performance of enterprises in Dong Nai province. The results show that Corporate social responsibility and Employee engagement have positive effects on performance through the intermediate role of Organizational identity. At the same time, Corporate social responsibility creates a positive impact on Employee engagement. Those findings provide businesses in Dong Nai province a new perspective on employee engagement with enterprises and on corporate social responsibility.

Keywords: corporate social responsibility, employee engagement, business performance, Dong Nai province

GIỚI THIỆU

Ngày nay, TNXH của DN và sự gắn bó tổ chức đã trở thành một trong những nội dung quan trọng và không thể thiếu trong hoạt động quản trị hiện đại của tất cả các DN trong và ngoài nước. Các tiêu chuẩn về TNXH của DN và sự gắn bó tổ chức ngày càng trở thành một yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến sự phát triển bền vững của DN.

Để tồn tại và phát triển, các DN trên địa bàn tỉnh Đồng Nai phải tìm cách nâng cao kết quả hoạt động của DN thông qua các giải pháp về TNXH, nâng cao sự gắn bó của nhân viên trong DN. Vì vậy, việc nghiên cứu này xác định mối quan hệ tác động ảnh hưởng của TNXH của DN và sự gắn bó của nhân viên đến kết quả hoạt

động DN; TNXH của DN ảnh hưởng đến sự gắn bó của nhân viên nhằm làm cơ sở khoa học để đưa ra các hàm ý quản trị cho các DN trên địa bàn tỉnh Đồng Nai.

CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Cơ sở lý thuyết

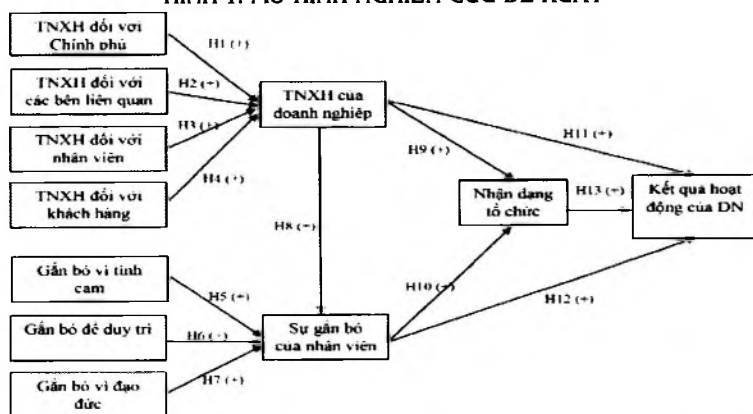
Theo Mohr và cộng sự (2001), TNXH của DN là những hoạt động tối thiểu hóa hoặc loại bỏ các mối nguy hiểm phát sinh trong xã hội, cũng như tối đa hóa những hiệu quả nhất định trong thời gian dài.

Becker Olsen và cộng sự (2006) quan niệm về TNXH của DN được thể hiện qua: sự nhận biết thương hiệu, quyền công dân, động lực công ty, uy tín công ty. Nghiên cứu của Mujahid và Abdullah (2014) cho thấy, TNXH của DN có ảnh hưởng tích cực và đáng kể đến hoạt động tài chính của các DN, cũng như sự giàu có của các cổ đông.

* Trường Đại học Lạc Hồng

Ngày nhận bài: 28/01/2021; Ngày phản biện: 11/3/2021; Ngày duyệt đăng: 23/3/2021

HÌNH 1: MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU ĐỀ XUẤT



Nguồn: Tác giả đề xuất

BẢNG 1: KẾT QUẢ KIỂM ĐỊNH THANG ĐO

Thang đo	Hệ số tương quan biến tổng	Hệ số Cronbach's Alpha nếu bỏ biến	Hệ số Cronbach's Alpha	Kiểm định độ tin cậy	Hệ số tải KFA	Kết quả
XH1	0.793	0.865	0.895	Đạt	.838	Chấp nhận
XH2	0.745	0.872		Đạt	.797	Chấp nhận
XH3	0.690	0.881		Đạt	.745	Chấp nhận
XH4	0.688	0.881		Đạt	.725	Chấp nhận
XH5	0.682	0.882		Đạt	.728	Chấp nhận
XH6	0.711	0.877		Đạt	.774	Chấp nhận
CP1	0.663	0.771	0.823	Đạt	.719	Chấp nhận
CP2	0.678	0.762		Đạt	.768	Chấp nhận
CP3	0.712	0.745		Đạt	.821	Chấp nhận
CP4	0.550	0.818		Đạt	.638	Chấp nhận
NV2	0.460	0.759	0.762	Đạt	.523	Chấp nhận
NV3	0.639	0.702		Đạt	.742	Chấp nhận
NV4	0.487	0.752		Đạt	.571	Chấp nhận
NV5	0.605	0.711		Đạt	.720	Chấp nhận
NV6	0.545	0.733		Đạt	.644	Chấp nhận
KH1	0.663	0.746	0.811	Đạt	.7756	Chấp nhận
KH2	0.669	0.745		Đạt	.779	Chấp nhận
KH3	0.644	0.756		Đạt	.748	Chấp nhận
KH4	0.550	0.804		Đạt	.613	Chấp nhận
TC1	0.821	0.908	0.925	Đạt	.849	Chấp nhận
TC2	0.804	0.910		Đạt	.845	Chấp nhận
TC3	0.755	0.915		Đạt	.812	Chấp nhận
TC4	0.712	0.919		Đạt	.758	Chấp nhận
TC5	0.745	0.916		Đạt	.764	Chấp nhận
TC6	0.764	0.914		Đạt	.797	Chấp nhận
DT1	0.755	0.915	0.849	Đạt	.785	Chấp nhận
DT2	0.679	0.815		Đạt	.731	Chấp nhận
DT3	0.641	0.823		Đạt	.680	Chấp nhận
DT4	0.527	0.844		Đạt	.615	Chấp nhận
DT5	0.582	0.834		Đạt	.628	Chấp nhận
DD1	0.690	0.812	0.827	Đạt	.742	Chấp nhận
DD2	0.684	0.814		Đạt	.792	Chấp nhận
DD3	0.620	0.794		Đạt	.760	Chấp nhận
DD4	0.620	0.794		Đạt	.743	Chấp nhận
DD5	0.600	0.799		Đạt	.631	Chấp nhận
DD6	0.553	0.808		Đạt	.584	Chấp nhận
ND1	0.583	0.802	0.709	Đạt	.602	Chấp nhận
ND2	0.599	0.799		Đạt	.661	Chấp nhận
ND3	0.474	0.657		Đạt	.559	Chấp nhận
ND4	0.461	0.662		Đạt	.538	Chấp nhận
ND5	0.451	0.667		Đạt	.522	Chấp nhận
KO1	0.465	0.661	0.786	Đạt	.560	Chấp nhận
KO2	0.476	0.656		Đạt	.530	Chấp nhận
KO3	0.580	0.740		Đạt	.744	Chấp nhận
KO4	0.554	0.749		Đạt	.528	Chấp nhận
KO5	0.547	0.751		Đạt	.514	Chấp nhận
	0.578	0.741	Đạt	.720	Chấp nhận	
	0.552	0.749	Đạt	.712	Chấp nhận	

Nguồn: Tính toán của tác giả

Imran Ali và cộng sự (2010) xem xét ảnh hưởng của TNXH của DN của DN đến gắn bó của nhân viên với tổ chức; cũng như xem xét TNXH của DN và gắn bó của nhân viên ảnh hưởng thế nào đến hiệu quả của tổ chức.

Kết quả cho thấy, TNXH của DN làm tăng mức độ gắn bó của nhân viên với tổ chức, bởi vì TNXH của DN bao gồm cả những hoạt động vì lợi ích của nhân viên và gia đình họ.

Twose và Rao (2003) nghiên cứu về TNXH của DN ở Việt Nam trong 2 ngành dệt và da giày. Nghiên cứu này chỉ ra rằng, các tập đoàn đa quốc gia là yếu tố xúc tác để các DN Việt Nam nghĩ về chiến lược dài hạn trong đó có TNXH của DN.

Nguyễn Hồng Hà (2016) đã đề xuất mô hình nghiên cứu tác động của TNXH của DN tới lòng trung thành của khách hàng, thông qua 3 biến trung gian là: Sự hài lòng của khách hàng, Niềm tin của khách hàng và Quan hệ cá nhân.

Dựa trên các tổng quan nghiên cứu trên, tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu như Hình 1, nhằm xem xét và đánh giá ảnh hưởng của TNXH của DN và sự gắn bó của nhân viên đến kết quả hoạt động của DN. Trong đó: thành phần TNXH của DN bao gồm: TNXH đối với các bên liên quan về xã hội và phi xã hội; TNXH với nhân viên; TNXH đối với khách hàng và TNXH đối với Chính phủ; Thành phần sự gắn bó của nhân viên bao gồm: Gắn bó vì tình cảm (Affective); Sự gắn bó để duy trì (Continuance); Sự gắn bó vì đạo đức (Normative).

Các giả thuyết nghiên cứu là:

H1: TNXH đối với Chính phủ có tác động tích cực đến TNXH của DN;

H2: TNXH đối với các bên liên quan có tác động tích cực đến TNXH của DN;

H3: TNXH đối với nhân viên có tác động tích cực đến TNXH của DN;

H4: TNXH đối với khách hàng có tác động tích cực đến TNXH của DN;

H5: Gắn bó vì tình cảm có tác động tích cực đến Sự gắn bó của nhân viên trong DN;

H6: Gắn bó để duy trì có tác động tích cực đến Sự gắn bó của nhân viên trong DN;

H7: Gắn bó vì đạo đức có tác động tích cực đến Sự gắn bó của nhân viên trong DN;

H8: TNXH của DN có tác động tích cực đến Sự gắn bó của nhân viên trong DN;

H9: TNXH của DN có tác động tích cực đến nhận dạng tổ chức;

H10: Sự gắn bó của nhân viên trong DN có tác động tích cực đến Nhận dạng tổ chức;

H11: TNXH của DN có tác động tích cực đến Kết quả hoạt động DN;

H12: Sự gắn bó của nhân viên trong DN có tác động tích cực đến Kết quả hoạt động DN;

H13: Nhận dạng tổ chức có tác động tích cực đến Kết quả hoạt động DN.

Phương pháp nghiên cứu

Tác giả gửi đi 350 phiếu khảo sát trong thời gian từ tháng 3 đến tháng 8/2020. Đối tượng khảo sát được chia thành 2 nhóm gồm: Nhóm 1 là lãnh đạo của các DN 100% vốn nước ngoài và DN tư nhân trong nước; Nhóm 2 là các nhân viên quản lý cấp trung; Trưởng phòng hay Giám đốc bộ phận đang làm việc tại DN 100% vốn nước ngoài và DN tư nhân trên địa bàn tỉnh Đồng Nai. Việc điều tra khảo sát thông qua các hình thức phỏng vấn trực tiếp, khảo sát online... Kết quả thu về 325 phiếu và được 315 phiếu đủ điều kiện để nhập vào ma trận dữ liệu trên phần mềm AMOS (Bài viết sử dụng cách viết số thập phân theo chuẩn quốc tế).

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Kết quả kiểm định thang đo

Kết quả kiểm định độ tin cậy của thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha (Bảng 1) cho thấy, đa số các thang đo đều đạt yêu cầu. Tuy nhiên, biến NV1 có hệ số tương quan biến tổng nhỏ hơn 0.3, chính vì thế chỉ còn 48 biến được sử dụng trong phân tích nhân tố khám phá (EFA).

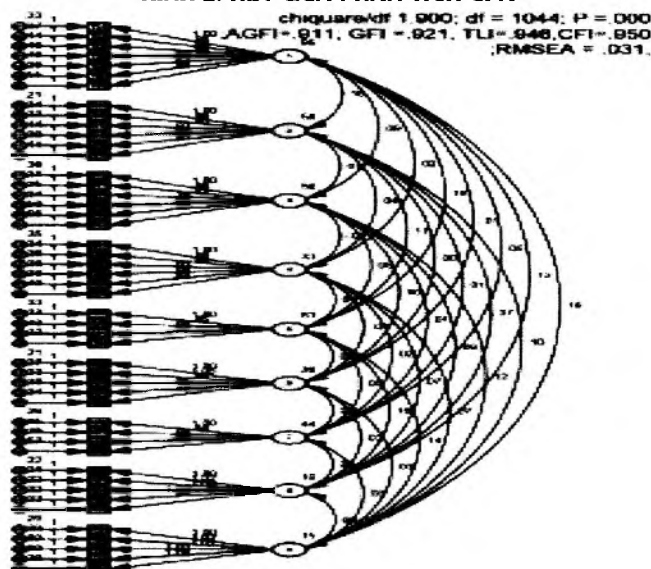
Kết quả phân tích EFA

Các biến quan sát độc lập được đưa vào phân tích yếu tố theo phương pháp trích Principal Component với phép quay Varimax. Các biến có hệ số tải yếu tố (factor loadings) nhỏ hơn 0.5 hoặc có hệ số tải yếu tố giữa các yếu tố gần bằng nhau sẽ bị loại. Kết quả nghiên cứu cho thấy:

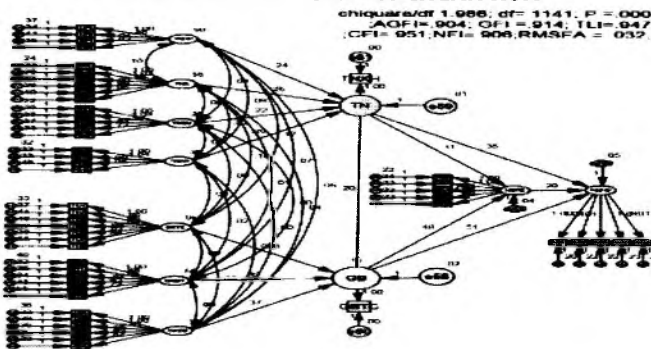
- Thang đo TNXH của DN có 4 yếu tố được trích, bao gồm: TNXH của DN đối với các bên có liên quan; TNXH của DN đối với Chính phủ; TNXH của DN đối với khách hàng; TNXH của DN đối với nhân viên.
- Thang đo Sự gắn bó trích được 3 yếu tố gồm: Gắn bó vì tình cảm; Gắn bó để duy trì và Gắn bó vì đạo đức.
- Thang đo Nhận dạng tổ chức trích được 1 yếu tố.
- Thang đo Kết quả hoạt động trích được 1 yếu tố.

Kết quả kiểm định KMO và Bartlett's trong phân tích factor cho thấy, Sig. = .000 và hệ số KMO rất cao (0.887 > 0.5), nên phân tích EFA thích hợp sử dụng trong nghiên cứu này.

HÌNH 2: KẾT QUẢ PHÂN TÍCH CFA



HÌNH 3: MÔ HÌNH SEM ĐÃ CHUẨN HÓA



Nguồn: Tính toán của tác giả

Phân tích yếu tố khẳng định (CFA)

Kết quả kiểm định mối tương quan giữa các thang đo của khái niệm nghiên cứu (Hình 2) cho thấy, mô hình có 1.044 bậc tự do, giá trị kiểm định Chi-square/df = 1.900 đạt yêu cầu < 2, với p value = 0.000. Các chỉ số GFI = 0.921 > 0.9; TLI = 0.946 > 0.9; CFI = 0.950 > 0.9 và chỉ số RMSEA = 0.031 < 0.08. Điều này cho thấy, tất cả thành phần đều đạt tính đơn hướng (không có mối tương quan giữa các sai số), đạt yêu cầu về độ tin cậy tổng hợp, phương sai trích, giá trị hội tụ và phân biệt thích hợp để xây dựng mô hình cấu trúc tuyến tính SEM. Như vậy, có thể kết luận rằng, mô hình này phù hợp với dữ liệu thu thập.

Kết quả kiểm định giả thuyết

Kết quả (Hình 3) cho thấy, mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM) xây dựng phù hợp với dữ liệu thị trường và được thể hiện qua các chỉ số: Chi-square có 1141 bậc tự do; df = 1,986 < 3, p = 0.000; các giá trị cùng các chỉ số GFI = 0.914 > 0.9; TLI = 0.947 > 0.9; CFI = 0.951 > 0.9 và RMSEA = 0.032 < 0.08 (đạt yêu cầu). Do đó, mô hình có thể được sử dụng để giải thích mối quan hệ giữa TNXH, Sự gắn bó nhân viên với Kết quả hoạt động của DN

Kết quả kiểm định mối quan hệ giữa các khái niệm trong mô hình nghiên cứu (Bảng 2) cho thấy, 13 giả

BẢNG 2: KẾT QUẢ KIỂM ĐỊNH CÁC GIÁ THUYẾT

Giá thuyết	Mối quan hệ	Hệ số hồi quy chuẩn hóa	S.E.	C.R.	P	Kết luận
H1	TN TNCP	0.241	0.008	30.799	0.000	Chấp nhận
H2	TN TNXH	0.252	0.007	34.089	0.000	Chấp nhận
H3	TN TNVN	0.223	0.011	20.589	0.000	Chấp nhận
H4	TN TNKH	0.291	0.010	27.827	0.000	Chấp nhận
H5	GB GBTC	0.057	0.007	7.645	0.000	Chấp nhận
H6	GB GBDT	0.321	0.013	24.530	0.000	Chấp nhận
H7	GB GBDD	0.367	0.018	20.040	0.000	Chấp nhận
H8	GB TN	0.199	0.020	10.216	0.000	Chấp nhận
H9	NDTC TN	0.315	0.033	9.630	0.000	Chấp nhận
H10	NDTC GB	0.480	0.038	12.772	0.000	Chấp nhận
H11	KOHD TN	0.349	0.040	8.785	0.000	Chấp nhận
H12	KOHD GB	0.509	0.052	9.740	0.000	Chấp nhận
H13	KOHD NDTC	0.199	0.073	2.717	0.000	Chấp nhận

Người: Tính toán của tác giả

thuyết ban đầu được chấp nhận. Các mối quan hệ đều có độ tin cậy 95% với $p = 0.000$, mối quan hệ giữa nhận dạng tổ chức và kết quả hoạt động với $p = 0.007$. Điều này chứng tỏ các thang đo lường của các khái niệm trong mô hình nghiên cứu đạt giá trị liên hệ lý thuyết. Theo đó, các yếu tố TNXH đối với Chính phủ (TNCP); TNXH đối với các bên có liên quan (TNXH); TNXH đối với nhân viên (TNNV); TNXH đối với khách hàng (TNKH) tác động cùng chiều đến TNXH của DN. Các yếu tố Gắn bó vì tình cảm (GBTC); Gắn bó vì duy trì (GBDT); Gắn bó vì đạo đức (GBDD) tác động cùng chiều với Sự gắn bó của nhân viên (GB). Yếu tố TNXH của DN có tác động tích cực đến Sự gắn bó của nhân viên; Nhận dạng tổ chức và Kết quả hoạt động DN. Sự gắn bó của nhân viên có tác động cùng chiều đến Nhận dạng tổ chức và Kết quả hoạt động DN.

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

Kết quả nghiên cứu cho thấy, vai trò quan trọng của Sự gắn bó của nhân viên đối với Kết quả hoạt động DN. Sự gắn bó của nhân viên càng nhiều, thì kết quả hoạt động của DN sẽ càng cao. Do đó, muốn nâng cao

kết quả hoạt động, thì các DN trên địa bàn tỉnh Đồng Nai cần tạo mọi điều kiện thuận lợi để cho nhân viên thấy được họ làm việc tại DN, như: làm việc cho bản thân họ, gắn công việc của DN với mỗi nhân viên luôn ở một tình trạng luôn quan tâm đúng mức công việc họ đang làm. Bên cạnh đó, cần xây dựng bầu không khí và văn hóa làm việc dân chủ, thân thiện hòa đồng, hợp tác, tôn trọng lẫn nhau, sẵn sàng chia sẻ kinh nghiệm và hỗ trợ nhau khi cần thiết trong tập thể nhân viên nhằm tạo ra nét văn hóa DN, có sự hợp tác giữa các phòng ban cao nhất. Luôn giữ uy tín, tạo niềm tin về chất lượng sản phẩm ở mọi khía cạnh để nâng cao thương hiệu của DN.

Ngoài ra, nghiên cứu cũng cho thấy, TNXH của DN sẽ có tác động đáng kể đến Kết quả hoạt động DN. Như vậy, các DN trên địa bàn tỉnh Đồng Nai cần: tôn trọng và phải có trách nhiệm với khách hàng nhằm thỏa mãn được nhu cầu của khách hàng; tuân thủ và áp dụng chính sách kinh doanh trung thực của mình thông qua việc ban hành bộ quy tắc ứng xử trong kinh doanh nói chung, cũng như thể hiện trách nhiệm và nghĩa vụ của mình đối với Chính phủ (chính quyền) tại địa điểm đặt trụ sở kinh doanh; khuyến khích nhân viên của mình phát triển kỹ năng và nghề nghiệp, luôn quan tâm đến nhu cầu mong muốn của người lao động. Ngoài ra, các DN cần nâng cao nhận thức về TNXH của DN đối với các đối tượng liên quan, thông qua các khóa đào tạo, những buổi tư vấn truyền thông, chia sẻ kinh nghiệm và hiểu biết giữa mọi người về TNXH của DN. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Hồng Hà (2016). *Ảnh hưởng của trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp tới lòng trung thành của khách hàng: nghiên cứu trong ngành thức ăn chăn nuôi tại miền Bắc Việt Nam*, Luận án tiến sĩ, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân
2. Becker-Olsen, K. L., Cudmore, B. A., and Hill, R. P. (2006). The impact of perceived corporate social responsibility on consumer behavior, *Journal of business research*, 59(1), 46-53
3. Imran Ali, Rehman, K. U., Ali, S. I., Yousaf, J., and Zia, M. (2010). Corporate social responsibility influences, employee commitment and organizational performance, *African journal of Business management*, 4(13), 2796
4. Mohr, L. A., Webb, D. J., and Harris, K. E. (2001). Do consumers expect companies to be socially responsible? The impact of corporate social responsibility on buying behavior, *Journal of Consumer affairs*, 35(1), 45- 72
5. Mujahid, M., and Abdullah, A. (2014). Impact of Corporate Social Responsibility on Firms Financial Performance and Shareholders Wealth, *European Journal of Business and Management*, 6(31), 181-187
6. Twose, N., and Rao, T. (2003). *"Strengthening Developing Governments" Engagement with Corporate Social Responsibility: Conclusions and Recommendations from Technical Assistance in Vietnam*, Final Report, World Bank's Program