

CƠ SỞ LÝ THUYẾT VỀ ẢNH HƯỞNG CỦA MỐI QUAN HỆ GIỮA PHONG CÁCH LÃNH ĐẠO, VĂN HÓA TỔ CHỨC VÀ MỨC ĐỘ CÔNG BỐ THÔNG TIN TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI ĐẾN HIỆU QUẢ HOẠT ĐỘNG KINH DOANH

● HUỲNH ĐỨC LỘNG - HÀ THỊ THỦY

TÓM TẮT:

Bài viết này nhằm mục tiêu trình bày tổng quan cơ sở lý thuyết và các khái niệm chính yếu có liên quan đến các đối tượng nghiên cứu gồm: Trách nhiệm xã hội (TNXH) của doanh nghiệp (DN), Công bố thông tin TNXH, Phong cách lãnh đạo (PCLĐ), Văn hóa tổ chức (VHTC), Hiệu quả hoạt động kinh doanh (HQHĐKD). Các khái niệm, nội dung về từng đối tượng nghiên cứu và lý thuyết nền được trình bày tại nghiên cứu này là cơ sở để tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu lý thuyết liên quan.

Từ khóa: Trách nhiệm xã hội của DN (TNXH), công bố thông tin TNXH, phong cách lãnh đạo, văn hóa tổ chức, hiệu quả hoạt động kinh doanh.

1. Giới thiệu

Hiện nay, vai trò của các DN không chỉ dừng lại ở động lực phát triển kinh tế mà còn ở việc ứng phó với biến đổi khí hậu, tiết kiệm năng lượng, bảo vệ môi trường, tăng cường phúc lợi cho người lao động và những hoạt động phục vụ cộng đồng. Một DN chỉ có thể phát triển bền vững khi làm tốt cả 3 mặt kinh tế, xã hội và môi trường. Để nâng cao được lợi thế cạnh tranh so với DN nước ngoài, điều cần thiết là các DN Việt Nam phải nâng cao nhận thức và trách nhiệm thực hiện TNXH và công bố đầy đủ các thông tin về TNXH cho các bên liên quan để hỗ trợ họ trong việc ra quyết định kinh doanh.

Tùy thuộc vào năng lực quản lý và phong cách điều hành của nhà lãnh đạo mà mỗi DN sẽ xây dựng đặc điểm văn hóa khác nhau và từ đó ảnh hưởng đến HQHĐKD cũng như danh tiếng của DN trong xã hội. Từ những đặc điểm văn hóa khác

nau trong mỗi tổ chức sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến hành vi và trách nhiệm của mỗi người lao động trong việc nâng cao nhận thức thực hiện và công bố thông tin TNXH.

Với những nhận định được đề cập ở trên thì liệu rằng HQHĐKD của DN có thực sự chịu ảnh hưởng bởi mức độ công bố thông tin TNXH và chịu ảnh hưởng bởi PCLĐ và VHTC. Điều này cần phải có những căn cứ thêm về mặt cơ sở lý thuyết. Bài viết này nhằm mục tiêu nêu ra những căn cứ về mặt cơ sở lý thuyết để biện luận thêm về mối quan hệ của các nhân tố trên, từ đó làm cơ sở cho việc đề xuất mô hình nghiên cứu lý thuyết của tác giả.

2. Các khái niệm

2.1. Khái niệm TNXH của DN

Theo quan điểm của Hội đồng kinh doanh thế giới vì sự phát triển bền vững thì "TNXH của DN là cam kết của DN đóng góp cho sự phát triển kinh

tế bền vững, thông qua việc tuân thủ chuẩn mực về bảo vệ môi trường, bình đẳng giới, an toàn lao động, trả lương công bằng, đào tạo và phát triển nhân viên, phát triển công đồng, bảo đảm chất lượng sản phẩm theo cách có lợi cho DN cũng như phát triển chung của xã hội". Như vậy, bản chất

như là cách mà các nhà lãnh đạo tương tác với cấp dưới của họ để đạt được mục tiêu đề ra. Phong cách quản lý và lãnh đạo đã được kiểm tra trong nhiều thập kỷ, trong nỗ lực tìm ra cách lãnh đạo hiệu quả nhất. Bass (2009) đã phân loại PCLĐ thành các nhóm phổ biến như Bảng 1.

Bảng 1. Bảng phân loại các phong cách lãnh đạo

Phong cách độc đoán (Autocratic)	Phong cách dân chủ (Democratic)
Các nhà lãnh đạo thuộc nhóm này thường hay ra quyết định một mình và yêu cầu nhân viên cấp dưới phải tuân thủ theo họ. Nhà lãnh đạo theo phong cách này thường không tin tưởng vào năng lực của nhân viên, do đó không trao quyền để họ chủ động xử lý công việc, chính vì vậy, PCLĐ này thường không khai thác và phát huy được hết năng lực của nhân viên cấp dưới.	Các nhà lãnh đạo thuộc nhóm này thường chú trọng đến các mối quan hệ với cấp dưới, họ thông qua ý kiến của cấp dưới trước khi đưa ra quyết định cuối cùng. Quyền lực của nhà lãnh đạo được phân chia theo từng cấp bậc cụ thể. Các nhà lãnh đạo theo phong cách này thường quan tâm đến nhân viên và khuyến khích họ thể hiện quan điểm, sáng kiến để đóng góp cho hiệu quả công việc.
PCLĐ định hướng vào nhiệm vụ	PCLĐ định hướng vào mối quan hệ
Các nhà lãnh đạo này thường coi trọng việc hoàn thành nhiệm vụ và họ tập trung ngay từ đầu vào các mục tiêu đề ra. Theo phong cách này thì các nhà lãnh đạo thường chỉ thị công việc và giám sát quá trình làm việc của cấp dưới để đạt mục tiêu công việc trước.	Các nhà lãnh đạo coi trọng việc thiết lập mối quan hệ nhiều hơn với NV, họ tập trung khuyến khích cấp dưới trong công việc, làm lắng sự hải lòng và đoàn kết trong quá trình làm việc của nhân viên, từ đó giúp họ thực hiện được mục tiêu công việc đề ra.

hoạt động của DN không thể chỉ vì lợi nhuận mà DN ngay từ đầu đã phải đóng vai trò của một "công dân" trong xã hội với tất cả các nghĩa vụ và quyền lợi thích hợp của mình

2.2. Khái niệm báo cáo TNXH

Báo cáo TNXH của DN trình bày và công bố thường kỳ những thông tin về kinh tế, môi trường và xã hội của DN. Các thông tin này có thể được phản ánh tích hợp trong báo cáo tài chính của DN hoặc được trình bày thành báo cáo riêng biệt. Báo cáo TNXH còn được gọi là báo cáo phát triển bền vững là một trong những công cụ giúp DN đo lường và đánh giá việc thực hiện chiến lược phát triển bền vững một cách hiệu quả, là một phương tiện để nâng cao uy tín DN và chứng tỏ cam kết của mình trong mục đích công bố thông tin TNXH, cải thiện hiệu quả kinh doanh, xác định các cơ hội và rủi ro, gắn bó nhân viên với DN, nâng cao lợi thế cạnh tranh.

2.3. Khái niệm và phân loại PCLĐ

Hersey và Blanchard (1982, trang 53) đã định nghĩa PCLĐ là "một kiểu hành vi nhất quán mà một người thể hiện và được cảm nhận bởi những người khác khi họ đang cố gắng ảnh hưởng đến các hành động của những người khác".

Theo Bass (2009) thì PCLĐ được định nghĩa

Mặc dù có nhiều cách phân loại khác nhau về PCLĐ và tùy vào từng điều kiện phát triển kinh tế cũng như đặc điểm văn hóa tại mỗi quốc gia mà các PCLĐ khác nhau sẽ được hình thành. Trong nghiên cứu này, 3 PCLĐ được cho là xuất hiện phổ biến trên thế giới và được tác giả sử dụng để nghiên cứu ảnh hưởng đến mức độ công bố thông tin TNXH cũng như HQHĐKD gồm: (1) PCLĐ dân chủ, (2) PCLĐ độc đoán và (3) PCLĐ theo tình huống. Trong đó, PCLĐ tình huống (Situational Leadership) được cho là phong cách mới nổi trong bối cảnh khi nền kinh tế toàn cầu có những thay đổi mạnh mẽ về mọi mặt, điều này đòi hỏi người lãnh đạo phải linh động trong cách giao việc cho cấp dưới tùy theo từng hoàn cảnh và mức độ quan trọng của công việc.

2.4. Khái niệm VHTC

Theo PGS.TS. Phạm Xuân Nam: "VHTC là một hệ thống các ý nghĩa, giá trị, niềm tin chủ đạo, nhận thức và phương pháp tư duy được mọi thành viên của một tổ chức cùng đồng thuận và có ảnh hưởng ở phạm vi rộng đến cách thức hành động của từng thành viên".

Deal và Kennedy (1982, p. 4) đã đưa ra định nghĩa rộng hơn về VHTC gồm: "Sự tích hợp của

các yếu tố hành vi con người bao gồm lời nói, hành động, sự tương tác lẫn nhau và phụ thuộc vào năng lực học hỏi và truyền tải kiến thức của từng người để tạo nên sự thành công". Khái niệm này bao gồm hầu hết các khía cạnh của hành vi như: Chia sẻ các giá trị, niềm tin và các cách để thực hiện. Khái niệm này có thể áp dụng ở mọi cấp độ như: văn hóa quốc gia, văn hóa khu vực, văn hóa công ty

2.5. Khái niệm về HQHĐKD

Nhà kinh tế học Adam Smith cho rằng: "Hiệu quả là kết quả đạt được trong hoạt động kinh tế, là doanh thu tiêu thụ hàng hóa". Như vậy, hiệu quả được đồng nghĩa với chỉ tiêu phản ánh kết quả hoạt động kinh doanh.

Một quan điểm khác cho rằng: "Hiệu quả kinh doanh là tỷ lệ so sánh tương đối giữa kết quả và chi phí để đạt được kết quả đó. Ưu điểm của quan điểm này là phản ánh được mối quan hệ bản chất của hiệu quả kinh tế. Tuy nhiên chưa biểu hiện được tương quan về lượng và chất giữa kết quả và chưa phản ánh được hết mức độ chặt chẽ của mối liên hệ này.

Từ các quan điểm trên có thể hiểu một cách khái quát hiệu quả kinh doanh là phạm trù phản ánh mức độ sử dụng các nguồn lực của DN để đạt được mục tiêu xác định. Mức độ sử dụng các nguồn lực chỉ có thể được đánh giá trong mối quan hệ với kết quả tạo ra để xét xem với mỗi sự hao phí nguồn lực xác định có thể tạo ra ở mức độ nào.

3. Các lý thuyết nền

Căn cứ vào đặc điểm các đối tượng được đề cập trong nghiên cứu này gồm: (1) PCLĐ; (2) VHTC; (3) mức độ công bố thông tin TNXH và (4) HQHĐKD, do vậy các lý thuyết nền được tác giả sử dụng để biện luận về mối quan hệ của các đối tượng trong nghiên cứu này gồm: lý thuyết hợp pháp, lý thuyết các bên liên quan, lý thuyết về sự phụ thuộc vào các nguồn tài nguyên, các lý thuyết về lãnh đạo.

3.1. Lý thuyết tính hợp pháp

Lý thuyết tính hợp pháp được Dowling và Pfeffer đưa ra vào năm 1975. Theo lý thuyết này thì tính hợp pháp của DN được nảy sinh và xác định bằng những qui định của luật pháp, bằng những quy tắc, chuẩn mực về đạo đức, văn hóa, xã hội. Với hàm ý của lý thuyết hợp pháp, khi DN hoạt động và hành xử theo đúng quy định pháp luật thì DN đó sẽ nhận được sự tin nhiệm từ các bên liên quan.

Để một DN hành xử đúng pháp luật thì điều trước tiên phải được xuất phát từ đạo đức kinh

doanh của chính nhà lãnh đạo. Nếu một DN được điều hành bởi nhà quản trị có đạo đức, luôn hành động hướng đến những chuẩn mực chung của xã hội, trung thực trong vấn đề công bố thông tin và cung cấp các thông tin một cách đầy đủ cho các bên liên quan thì điều này sẽ giúp hình thành được nét văn hóa gắn kết và hành xử có chuẩn mực. Kết quả của phong cách điều hành này sẽ nhận được sự hài lòng của các bên liên quan và làm gia tăng mức độ uy tín của DN, qua đó có thể tác động tích cực đến HQHĐKD của DN. Lý thuyết về tính hợp pháp là cơ sở để tác giả hình thành nên giả thuyết về mối quan hệ giữa PCLĐ, VHTC và mức độ công bố thông tin TNXH đến HQHĐKD của DN.

3.2. Lý thuyết các bên có liên quan

Lý thuyết các bên liên quan được Freeman (1984) đưa ra trong tác phẩm "Quản trị chiến lược: Một cách tiếp cận các bên liên quan". Lý thuyết này đặt DN vào trung tâm của tổng thể các mối quan hệ với các bên có liên quan, không chỉ là những cổ đông mà bao gồm tất cả các chủ thể khác có liên quan đến các hoạt động và quyết định của DN. Lý thuyết các bên có liên quan đòi hỏi việc xác định mục tiêu và quản trị DN phải gắn với lợi ích và các yêu cầu của các bên có liên quan.

Xét trong nghiên cứu này thì lý thuyết các bên liên quan mang hàm ý rằng, các nhà quản lý là những người đứng đầu tổ chức phải xác định rõ tầm nhìn, sứ mạng của tổ chức và quản trị DN phải gắn liền với lợi ích của các bên liên quan. Việc nâng cao trách nhiệm công bố thông tin toàn diện về DN sẽ giúp các bên liên quan, và các nhà quản lý có đầy đủ thông tin trong việc đưa ra các quyết định để mang lại hiệu quả hoạt động cho DN mình. Lý thuyết các bên liên quan là cơ sở để tác giả hình thành nên các giả thuyết về mối quan hệ giữa PCLĐ (người lập ra các chiến lược, mục tiêu hoạt động gắn với lợi ích của các bên liên quan) và mức độ công bố thông tin TNXH đối với HQHĐKD của DN.

3.3. Lý thuyết sự phụ thuộc vào các nguồn tài nguyên

Lý thuyết về sự phụ thuộc vào các nguồn tài nguyên đề cập đến cách thức các nguồn lực bên ngoài của các tổ chức ảnh hưởng đến hành vi và hoạt động của tổ chức. Lý thuyết này xuất hiện vào những năm 1970 bởi Pfeffer và Salancik. Theo khung lý thuyết này, sự hoạt động và tồn tại lâu dài của DN phụ thuộc vào những chủ thể cung cấp

các nguồn tài nguyên bên ngoài DN như: Nhà cung cấp nguyên liệu, cung cấp nguồn nhân lực, tài chính, khách hàng v.v. Vì vậy, kết quả hoạt động của DN được công nhận và được đánh giá bởi những tiêu chí của những chủ thể bên ngoài DN.

Lý thuyết sự phụ thuộc vào các nguồn tài nguyên giúp tác giả hình thành nên ý tưởng kiểm chứng về mối quan hệ giữa mức độ công bố thông tin TNXH và HQHD của DN, vì khi DN nâng cao ý thức và mức độ cung cấp thông tin TNXH cho các bên liên quan, sẽ giúp các bên liên quan đánh giá được hiệu quả sử dụng các nguồn lực tài nguyên của DN và có những chính sách phân bổ nguồn tài nguyên phù hợp, qua đó giúp nâng cao hiệu quả sử dụng tài nguyên và mang lại hiệu quả hoạt động cho DN.

3.4. Các lý thuyết lãnh đạo (Theories of Leadership)

Hiện nay, có những PCLĐ nổi bật đang được sử dụng phổ biến trong quản lý và điều hành của DN và được nhiều nhà nghiên cứu quan tâm như: (1) lãnh đạo dân chủ; (2) lãnh đạo độc đoán và (3) lãnh đạo theo tình huống. Nguồn gốc của các đặc điểm lãnh đạo này là được hình thành từ 3 học thuyết quản trị nổi tiếng gồm: Học thuyết X; học thuyết Y và học thuyết Z. Cụ thể như sau:

3.4.1. Học thuyết X

Học thuyết X được Douglas Mc Gregor đưa ra vào những năm 1960. Đó là kết quả của việc tổng hợp các lý thuyết quản trị nhân lực được áp dụng trong các xí nghiệp ở phương Tây lúc bấy giờ. Theo học thuyết X, tính cách của người lao động được nhìn nhận như sau:

- Con người có bản tính là lười biếng, họ chỉ muốn làm việc ít.
- Họ thiếu chí tiến thủ, không dám gánh vác trách nhiệm, cam chịu để người khác lãnh đạo.
- Bản tính con người là không thích sự đổi mới.
- Họ không được lan lợi, dễ bị kẻ khác lừa dối và những kẻ có dã tâm đánh lừa.

Từ những đặc điểm phân tích về con người như trên, Douglas Mc Gregor đã đề xuất ra phong cách điều hành hiệu quả trong trường hợp này đó là:

- Quyền lực tập trung trong tay quản lý. Người quản lý phải thường xuyên kiểm tra, đôn đốc cấp dưới.
- Chuyên môn hóa sâu, mỗi người chỉ cần làm những thao tác nhỏ lẻ, đơn giản.
- Thiết lập hệ thống thủ tục chặt chẽ, kỷ luật nghiêm ngặt.

Như vậy, có thể nói, học thuyết X chính là nguồn gốc hình thành nên PCLĐ độc đoán. Học thuyết X giúp tác giả hình thành nên các thang đo gắn liền với đặc điểm của PCLĐ độc đoán và là cơ sở để tác giả kiểm định mối quan hệ giữa PCLĐ này và đặc điểm văn hóa kiểm soát của tổ chức, từ đó xem xét ảnh hưởng của 2 nhân tố trên đến mức độ công bố thông tin TNXH và hiệu quả HDKD của DN.

3.4.2. Học thuyết Y

Học thuyết Y cũng được Douglas Mc Gregor đưa ra vào những năm 1960 trên cơ sở điều chỉnh những mặt còn hạn chế của học thuyết X. Học thuyết Y đã đưa ra những giả thiết tích cực hơn về bản chất con người, để từ đó đưa ra các PCLĐ hiệu quả hơn. Cụ thể, bản chất con người được nhìn nhận trong học thuyết này như sau:

- Con người muốn được nhìn nhận, được thể hiện, được khẳng định mình.
- Con người có khả năng tiềm ẩn, biết sáng tạo và muốn làm việc tốt.
- Khi được quan tâm và khích lệ, họ thường tích cực làm việc và tinh thần trách nhiệm cao.

Từ những nhận định trên về bản chất con người, Gregor đưa ra cách thức quản lý như sau:

- Phân cho cấp dưới một số quyền tự chủ nhất định hoặc lối kéo họ vào quá trình ra quyết định.
- Tinh thần chủ động, tự quản, tự kiểm được nâng cao.
- Quan tâm đến các hoạt động làm việc nhóm, tạo sự đoàn kết trong nhân viên.

Như vậy, có thể nói học thuyết Y chính là nguồn gốc hình thành nên PCLĐ dân chủ. Học thuyết Y giúp tác giả hình thành nên các thang đo gắn liền với đặc điểm của phong cách lãnh đạo chủ và là cơ sở để tác giả kiểm định mối quan hệ giữa PCLĐ này và đặc điểm văn hóa gắn kết tập thể, từ đó xem xét ảnh hưởng của 2 nhân tố trên đến mức độ công bố thông tin TNXH và hiệu quả HDKD của DN.

3.4.3. Học thuyết Z

Học thuyết Z được tiến sỹ W. Ouchi đưa ra vào những năm 70 của thế kỷ XX, đây là kết quả của việc nghiên cứu phương thức quản lý trong các DN Nhật Bản từ năm 1973. Học thuyết Z chú trọng vào việc gia tăng sự trung thành của người lao động với công ty bằng cách tạo sự an tâm, mãn nguyện; tôn trọng người lao động cả trong và ngoài công việc. Cốt lõi của thuyết này là luôn khuyến khích nhân viên đưa ra nhiều phương án khác nhau để giải

quyết công việc, luôn tạo sự công bằng trong phân chia mọi quyền lợi và luôn mềm dẻo, linh hoạt trong quản lý.

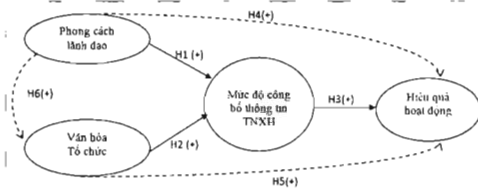
Học thuyết Z chính là nguồn gốc hình thành của PCLĐ theo kiểu tình huống khi mà các nhà lãnh đạo luôn hướng theo sự sáng tạo và linh hoạt để có thể dễ dàng giải quyết công việc phù hợp theo từng bối cảnh. Học thuyết Z giúp tác giả hình thành nên ý tưởng thiết kế các thang đo liên quan đến đặc điểm PCLĐ theo tình huống. Ngoài ra, theo học thuyết Z thì có thể thấy có mối quan hệ mật thiết giữa PCLĐ kiểu tình huống với đặc điểm VHTC hướng đến sự sáng tạo và linh hoạt, từ đó mối quan hệ này tác động đến mức độ công bố thông tin TNXH và HQHĐKD của DN.

4. Mô hình nghiên cứu đề xuất và các giả thuyết nghiên cứu

4.1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Dựa trên phần nghiên cứu cơ sở lý thuyết về các vấn đề liên quan đến lãnh đạo, VHTC, mức độ công bố thông tin TNXH và HQHĐKD. Tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu về “Ảnh hưởng của mối quan hệ giữa PCLĐ, VHTC và mức độ công bố thông tin TNXH đến HQHĐKD của DN” Mô hình nghiên cứu được thể hiện cụ thể như sau:

Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất



4.2. Các giả thuyết nghiên cứu

Căn cứ vào mô hình nghiên cứu lý thuyết được đề xuất ở trên, các giả thuyết cần được kiểm định trong nghiên cứu này được trình bày cụ thể như sau:

- Giả thuyết (H1): Có tồn tại mối quan hệ giữa PCLĐ và mức độ công bố thông tin TNXH

- Giả thuyết (H2): Có tồn tại mối quan hệ giữa đặc điểm VHTC và mức độ công bố thông tin TNXH.

- Giả thuyết (H3): Có tồn tại mối quan hệ giữa mức độ công bố thông tin TNXH và HQHĐKD.

- Giả thuyết (H4): Có tồn tại mối quan hệ giữa PCLĐ và HQHĐKD.

- Giả thuyết (H5): Có tồn tại mối quan hệ giữa đặc điểm VHTC và HQHĐKD.

- Giả thuyết (H6): Có tồn tại mối quan hệ giữa PCLĐ và đặc điểm VHTC.

5. Kết luận

Bài viết này đã cung cấp một bức tranh tổng quan về các khái niệm, định nghĩa liên quan đến các đối tượng nghiên cứu gồm: PCLĐ, VHTC, mức độ công bố thông tin TNXH và HQHĐKD. Ngoài ra, tác giả cũng đã đưa ra những lý thuyết nền cần thiết để biện luận về mối quan hệ giữa các đối tượng trong nghiên cứu.

Với phương pháp tổng hợp các tài liệu về cơ sở lý thuyết và lý thuyết nền liên quan đến đối tượng nghiên cứu, bài viết này đã cung cấp thêm cơ sở lý luận về ảnh hưởng của mối quan hệ giữa PCLĐ, VHTC và mức độ công bố thông tin TNXH đến HQHĐKD ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Bass, B. M., & Bass, R. (2009). *The Bass handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications*. Simon and Schuster.
2. Deegan, C. (2002) *Introduction: The legitimising effect of social and environmental disclosures-a theoretical foundation. Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 15(3), 282-311.
3. Dowling, J. and Pfeffer, J. (1975). *Organizational legitimacy: Social values and organizational behavior*, *Pacific Sociological Review*, Vol 18 No 1, pp. 122-136.
4. Dương Thị Liễu, *Văn hóa kinh doanh*, NXB Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội, 2011.

5. Freeman E. (1984) *Strategic Management: A Stakeholder Approach* Pitman: Boston
6. Hersey, P. & Blanchard, K. H. (1982) 'Leadership: Attitudes and behaviours', *Training and Development Journal*, 36(5), pp. 50-53.
7. Holme, R., & Watts, P. (1999). *Corporate social responsibility*. Geneva: World Business Council for Sustainable Development.
8. Pfeffer, J and G.R.Salancik, (1978), *the External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective*. Harper and Row, New York
9. Phạm Xuân Nam, Văn hóa, đạo đức trong kinh doanh. NXB Khoa học Xã Hội Hà Nội.
10. Suchman, M.C. (1995), *Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches*, *Academy of Management Review*, Vol. 20, No. 3, pp 571-610

Ngày nhận bài: 4/7/2019

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 14/7/2019

Ngày chấp nhận đăng bài: 24/7/2019

Thông tin tác giả:

1. PGS.TS. HUỖNH ĐỨC LỘNG

Trường Đại học Kinh tế thành phố Hồ Chí Minh

2. NCS. HÀ THỊ THỦY

Trường Đại học Kinh tế - Tài chính thành phố Hồ Chí Minh

THE THEORETICAL BASIS OF EFFECTS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP, CULTURE ORGANIZATION AND LEVELS OF DISCLOSURE SOCIAL RESPONSIBILITY TO BUSINESS PERFORMANCE EFFICIENCY

● Assoc.Prof. HUỖNH DUC LONG

University of Economics Ho Chi Minh City

● Ph.D student HA THI THUY

Ho Chi Minh City University of Finance and Economics

ABSTRACT:

This study aims to present an overview of the theoretical basis and key concepts related to the research subjects including: Corporate social responsibility, disclosure of corporate social responsibility, leadership style, organizational culture, financial performance. The concepts of each research object and background theory presented in this study are the basis for the author to propose a theoretical research model.

Keywords: Corporate social responsibility, social responsibility disclosure, leadership Style, organizational culture, financial performance.