

TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI CỦA DOANH NGHIỆP (CSR) ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP DỆT MAY TẠI VIỆT NAM

Ngô Khánh Huyền*, Trịnh Thu Hằng**

Nhận bài: 05/06/2021; Nhận kết quả bình duyệt: 27/06/2022; Chấp nhận đăng: 15/08/2022

©2022 Trường Đại học Thăng Long

Tóm tắt

Mục đích của nghiên cứu này là xây dựng và kiểm định mô hình nghiên cứu về mối quan hệ của việc thực hiện CSR với mức độ hài lòng, tin tưởng và cam kết của người lao động trong các doanh nghiệp dệt may tại Việt Nam. Nghiên cứu áp dụng loại mô hình về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động và được ước lượng bằng phần mềm SPSS và AMOS, đồng thời thực hiện khảo sát trên quy mô lớn với 750 quan sát tại 22 công ty dệt may để đánh giá tính chính xác của mô hình so với các nghiên cứu khác. Kết quả nghiên cứu cho thấy, việc thực hiện CSR có ảnh hưởng thuận chiều với mức độ hài lòng, tin tưởng và sự hài lòng, tin tưởng cũng ảnh hưởng thuận chiều tới cam kết của người lao động. Từ đó, nhóm tác giả đã đưa ra một số kiến nghị, gợi ý cho các Doanh nghiệp dệt may tại Việt Nam đồng thời đưa ra một số kiến nghị với Ngành Dệt may, Bộ Công thương và Chính phủ trong việc hỗ trợ doanh nghiệp thực hiện tốt CSR đối với người lao động trong các doanh nghiệp dệt may tại Việt Nam.

Từ khóa: Trách nhiệm xã hội, Doanh nghiệp Dệt may, SEM, Việt Nam.

1. Giới thiệu

CSR là một chủ đề được nhiều học giả tại các nước phát triển quan tâm và nghiên cứu từ thập niên 80 nhưng vẫn còn là một đề tài nghiên cứu khá mới tại Việt Nam. CSR đã được giới thiệu ở Việt Nam trong những năm gần đây (Hamm, 2012) và (Tran & Jeppesen, 2016), mặc dù định nghĩa của nó của Bowen đã được xuất bản vào năm 1953 (Carroll, 1999). Vì vậy, nhiều công ty Việt Nam đã gặp khó khăn trong việc áp dụng khái niệm này do hiểu biết về CSR của họ rất ít. Đặc biệt là đối với các doanh nghiệp trong ngành dệt may Việt Nam, vì đây là một trong những ngành truyền thống chính của Việt Nam và có thị phần xuất khẩu lớn nhất nhì thế giới. Dệt may đóng vai trò chủ đạo và vươn lên trở thành ngành kinh tế hàng đầu cả nước, với kim ngạch xuất khẩu hàng năm đóng góp từ 10% -15% (2001-2020) vào GDP và tạo ra 2,7 triệu việc làm - điều này cho thấy tầm quan trọng của ngành trong nền kinh tế Việt Nam. Ngoài ra, hầu hết người lao

động trong ngành dệt may có thu nhập từ thấp đến trung bình và trình độ học vấn thấp, vì vậy vấn đề duy trì vai trò thực hiện Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (CSR) với người lao động càng trở nên quan trọng hơn bao giờ hết.

Kết quả của nhiều nghiên cứu chỉ ra rằng CSR có tác động tích cực đến kết quả hoạt động của doanh nghiệp, tạo ra lợi thế cạnh tranh tại các quốc gia phát triển (Matten và Moon, 2008). Ngày càng có nhiều doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp trong ngành dệt may đã nhận thức rằng, họ không thể chỉ đạt duy nhất mục đích tối đa hóa lợi nhuận mà còn phải thực hiện các trách nhiệm đối với xã hội, môi trường, người lao động, quản trị công ty minh bạch, sản xuất bền vững, v.v. (Yperen, 2006; Nguyen, N.T., 2015). Thực tế cho thấy, dù nhận biết được những cơ hội và lợi ích mà việc thực hiện CSR có thể mang lại, nhưng các doanh nghiệp dệt may vẫn khó thể thực hiện khi còn vướng nhiều rào cản. Các công trình nghiên cứu tại Việt

* Trường Đại học Thăng Long

** Đại học Quốc gia Hà Nội

Nam chủ yếu vẫn là các báo cáo, các bài viết tổng quan về lý thuyết, chưa thực sự có được nhiều nghiên cứu chuyên sâu riêng về CSR đối với người lao động trong các doanh nghiệp dệt may tại Việt Nam. Với mục đích giúp cho các doanh nghiệp dệt may Việt Nam tháo gỡ được những vướng mắc chót trong quá trình thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động, trong bài báo này, nhóm tác giả đã xây dựng một khung lý thuyết để đánh giá mối quan hệ của việc thực hiện CSR với mức độ hài lòng, tin tưởng và cam kết của người lao động trong các doanh nghiệp dệt may tại Việt Nam. Thông qua kết quả nghiên cứu, nghiên cứu đưa ra một số khuyến nghị chính sách nhằm hỗ trợ doanh nghiệp thực hiện tốt CSR đối với người lao động trong các doanh nghiệp dệt may tại Việt Nam.

Trong nghiên cứu này, nhóm tác giả sử dụng cả phương pháp định tính và định lượng. Kết quả nghiên cứu định tính từ phỏng vấn nhóm chuyên gia và nhóm lãnh đạo, người lao động trong các doanh nghiệp dệt may đều thống nhất rằng việc thực hiện CSR là hết sức cần thiết, giúp cho DN phát triển bền vững, đặc biệt khi thực hiện tốt CSR đối với người lao động sẽ giúp cho người lao động tin tưởng hơn vào doanh nghiệp, họ sẽ cam kết làm việc lâu dài, trung thành với doanh nghiệp. Tuy nhiên, phần nhiều các doanh nghiệp tại Việt Nam chưa thực hiện tốt CSR, đặc biệt là các doanh nghiệp nhỏ. Các hoạt động CSR đối với người lao động chưa thực sự được quan tâm và chủ yếu tập trung vào các hoạt động từ thiện. Tiếp đó, nhóm tác giả áp dụng mô hình cấu trúc tuyến tính SEM với 750 quan sát, tại 22 công ty dệt may lớn tại 03 khu vực: Miền Bắc, Miền Trung, Miền Nam trong khoảng 5 tháng từ 8/2020 – 12/2020 để nghiên cứu định lượng. Kết quả nghiên cứu cho thấy, việc thực hiện CSR có ảnh hưởng thuận chiều với mức độ hài lòng, tin tưởng và sự hài lòng, tin tưởng cũng ảnh hưởng thuận chiều tới cam kết của người lao động. Nếu doanh nghiệp thực hiện tốt CSR thì người lao động sẽ hài lòng, tin tưởng và khi người

lao động đã hài lòng, tin tưởng thì họ sẽ cam kết, gắn bó lâu dài với doanh nghiệp.

Thứ nhất, về phương pháp nghiên cứu, nghiên cứu đóng góp vào hệ thống các thang đo cho các mối quan hệ giữa việc thực hiện CSR với mức độ hài lòng, tin tưởng và cam kết của người lao động trong các doanh nghiệp dệt may tại Việt Nam. Đây là cơ sở để các cơ quan quản lý, các nhà nghiên cứu, các doanh nghiệp dệt may có hệ thống thang đo phù hợp để thực hiện các đánh giá, nghiên cứu liên quan đến việc thực hiện CSR đối với người lao động trong các doanh nghiệp. Thứ hai, nghiên cứu cũng chỉ ra mối quan hệ giữa CSR với mức độ hài lòng, tin tưởng và cam kết của người lao động trong các doanh nghiệp dệt may tại Việt Nam. Cụ thể là mối quan hệ giữa việc làm và phát triển quan hệ lao động, chế độ đãi ngộ và bảo trợ xã hội, đối thoại xã hội, sức khỏe và an toàn nơi làm việc, đào tạo và phát triển năng lực nhân viên với sự hài lòng, cam kết, tin tưởng của người lao động đối với doanh nghiệp.

Trong ngành dệt may, thị trường bao gồm các công ty cổ phần và các công ty trách nhiệm hữu hạn với quy mô nhỏ hơn là chủ yếu. Các công ty này cũng được phân bố tương đối đều giữa trên cả ba miền Bắc, Trung, Nam. Do vậy, trên cơ sở danh sách các công ty dệt may của Việt Nam năm 2014 của Hiệp hội dệt may Việt Nam ban hành, nhóm tác giả tiến hành lựa chọn 22 công ty có thị phần tương đối lớn tại các tỉnh thành có tập trung nhiều công ty dệt may như: miền Bắc: TP. Hà Nội, tỉnh Hưng Yên, tỉnh Bắc Ninh; miền Trung: TP. Đà Nẵng, tỉnh Nghệ An; miền Nam: TP. Hồ Chí Minh, tỉnh Bình Dương, tỉnh Đồng Nai. Đối với các công ty cổ phần có quy mô lớn, tác giả khảo sát từ 100 đến 150 nhân viên trong công ty. Đối với các công ty có quy mô nhỏ, tác giả khảo sát từ 10 đến 50 nhân viên và cố gắng tiếp cận với đầy đủ các đối tượng lao động bao gồm công nhân trực tiếp, nhân viên hành chính và quản lý để đảm bảo tính đại diện của mẫu.

2. Tổng quan nghiên cứu

Chủ đề về CSR là một chủ đề được nhiều học giả trong nước và quốc tế nghiên cứu từ năm 1953 bởi Bowen. Sau đó các nhà nghiên cứu như Friedman (1970); Sethi (1975); Carroll (1979) đã thực hiện và khai thác thêm nhiều các khía cạnh khác nhau từ CSR. Tại Việt Nam hiện nay, CSR vẫn là vấn đề còn khá mới mẻ và được hiểu theo nhiều cách khác nhau, chưa có sự thống nhất nên việc thực hiện trách nhiệm xã hội trong các doanh nghiệp Việt Nam còn khá nhiều bất cập và lúng túng. Các công trình nghiên cứu tại Việt Nam chủ yếu vẫn là các báo cáo, các bài viết tổng quan về lý thuyết, chưa thực sự có được nhiều nghiên cứu chuyên sâu riêng về CSR đối với người lao động trong các doanh nghiệp dệt may tại Việt Nam

Năm 1970, Friedman M. cho ra đời công trình “Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp làm tăng lợi nhuận cho doanh nghiệp” khẳng định vai trò to lớn của CSR.

Theo Sethi (1975) “CSR hàm ý nâng hành vi của doanh nghiệp lên một mức phù hợp với các quy phạm, giá trị và kỳ vọng xã hội đang phổ biến”.

Carroll (1979) đã khẳng định “CSR bao gồm sự mong đợi của xã hội về kinh tế, luật pháp, đạo đức và lòng từ thiện đối với các tổ chức tại một thời điểm nhất định”.

Năm 2003, nhóm phát triển kinh tế tư nhân của Ngân hàng thế giới đã đưa ra khái niệm CSR và đây là khái niệm được sử dụng rộng rãi trên thế giới “CSR là sự cam kết của doanh nghiệp đóng góp vào việc phát triển kinh tế bền vững, thông qua những hoạt động nhằm nâng cao chất lượng đời sống của người lao động và các thành viên gia đình họ, cho cộng đồng và toàn xã hội, theo cách có lợi cho cả doanh nghiệp cũng như phát triển chung của xã hội”.

Năm 2004, Philip Kotler, một trong những nhà nghiên cứu hàng đầu thế giới về kinh doanh và đồng tác giả Nancy Lee trong tác phẩm “Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp: điều tốt nhất cho công ty

của bạn” khẳng định sâu sắc lợi ích của CSR.

Rana và các cộng sự (2009), thông qua nghiên cứu CSR tại các công ty đa quốc gia trong ngành sản xuất và chế biến thực phẩm, nghiên cứu đã khẳng định CSR là công cụ và phương thức hướng đến sự phát triển bền vững của doanh nghiệp.

Trong Báo cáo thường kỳ VNR 500, số 7, tác giả Nguyễn Đình Tài (2010), đã nghiên cứu về Tăng cường CSR đối với môi trường và người tiêu dùng Việt Nam và đưa ra được những lợi ích của CSR về khía cạnh môi trường và người tiêu dùng, đồng thời tác giả cũng đã đề cập sơ bộ về thực trạng việc thực hiện CSR đối với môi trường và người tiêu dùng của các DN tại Việt Nam, đặc biệt nghiên cứu đã thống kê, so sánh và cho thấy việc thực hiện CSR của các DNNN thực sự bài bản, khoa học và đạt hiệu quả cao hơn so với các DN trong nước.

Phạm Văn Đức (2010), CSR ở Việt Nam: Một số vấn đề lý luận và thực tiễn cấp bách. Trong nghiên cứu này, tác giả đã tập trung phân tích nội dung CSR, vai trò của việc thực hiện CSR và một số vấn đề đặt ra trong việc thực thi CSR ở Việt Nam. Trên cơ sở làm rõ những lợi ích to lớn từ việc thực hiện CSR và đánh giá khái quát tình hình thực thi CSR ở Việt Nam hiện nay, tác giả đã đề xuất một số giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao CSR.

Lê Thị Thu Thủy (2013), trong bài viết: “Thực hiện trách nhiệm xã hội - Lợi ích đối với doanh nghiệp”, bằng việc sử dụng phương pháp phân tích định tính để đánh giá thực trạng thực hiện CSR theo mô hình Carroll, tác giả đã làm rõ những thách thức đối với các DN Việt Nam khi thực hiện CSR và những lợi ích từ việc thực hiện CSR, từ đó đưa ra một số gợi ý các giải pháp cơ bản để nâng cao ý thức thực hiện CSR tại Việt Nam.

Hoàng Thị Thanh Hương (2015), đã nghiên cứu, phát triển các thang đo CSR của doanh nghiệp vừa và nhỏ trong bối cảnh ngành may Việt Nam. Thang đo này bao gồm 5 nhóm nhân tố: trung tâm, cụ thể, chủ động, tự nguyện và công bố. Kết

qua phân tích cho thấy, yếu tố lãnh đạo doanh nghiệp, yếu tố môi trường nội bộ và môi trường bên ngoài có ảnh hưởng thuận chiều đến CSR của doanh nghiệp vừa và nhỏ ngành may. Nghiên cứu cũng cho rằng CSR của các doanh nghiệp vừa và nhỏ ngành may đang ở mức ứng phó, thụ động hơn là chiến lược. Ngoài ra, nghiên cứu đã đề xuất mô hình PDCA để áp dụng chiến lược CSR tại các DNNVV ngành may Việt Nam. Mô hình này cho phép liên kết CSR vào các chủ đề chiến lược của doanh nghiệp và mang tính cải tiến liên tục.

Ngoài những nghiên cứu về CSR được công bố chính thức kể trên, có một số bài viết về CSR cũng được đăng tải trên các tạp chí điện tử, diễn đàn về CSR. Các bài viết chủ yếu hướng đến việc làm rõ phạm trù CSR và chỉ ra những lợi ích của CSR đối với doanh nghiệp ở góc độ lý luận.

Tổng kết từ các nghiên cứu trên thế giới cho thấy, các nghiên cứu về CSR rất đa dạng, phong phú về nội dung và cách tiếp cận. Các công trình nghiên cứu đều đã làm rõ cơ sở lý thuyết cho việc thực thi CSR trong doanh nghiệp như một giải pháp chiến lược nhằm xây dựng lợi thế cạnh tranh bền vững của doanh nghiệp. Tuy nhiên, dường như không có nhiều các nghiên cứu lượng hoá mối quan hệ giữa CSR đối với người lao động và đặc biệt là chưa có nghiên cứu nào trong việc xây dựng những thang đo nhằm đánh giá, xem xét mối quan hệ giữa thực hiện CSR đối với sự hài lòng, tin tưởng và cam kết của người lao động trong các doanh nghiệp dệt may tại Việt Nam. Do vậy, đề tài mà tác giả lựa chọn chính là mảng nghiên cứu tiềm năng nhằm bổ sung thêm cơ sở lý luận cũng như thực tiễn về CSR đối với người lao động.

3. Phương pháp nghiên cứu

Bộ tiêu chuẩn ISO 26000:2010 là bộ tiêu chuẩn tích hợp vấn đề cốt lõi về trách nhiệm xã hội - nó có nghĩa là: tổ chức cần chỉ ra những vấn đề gì cần thực hiện CSR và làm gì tốt nhất để thực hiện CSR. ISO 26000:2010 sẽ là công cụ về CSR mạnh nhất hỗ trợ các doanh nghiệp thực hiện tốt

nhất từ lý thuyết đến hành động thực tế. Các chủ đề của ISO 26000:2010 gồm 39 tiêu vấn đề về CSR và được tổng hợp trong 07 chủ đề cốt lõi đó là: (1). Quản trị tổ chức; (2). Bảo vệ quyền con người; (3). Người lao động; (4). Bảo vệ môi trường; (5). Hoạt động minh bạch; (6). Hướng tới người tiêu dùng; (7). Phát triển cộng đồng.

Trong bảy chủ đề này, thì chủ đề (3). Người lao động là một nội dung hết sức quan trọng trong việc thực hiện CSR đối với người lao động và tập trung vào đối tượng người lao động bao gồm cả nhân viên văn phòng và nhân viên lao động tức là công nhân trực tiếp làm ra sản phẩm.

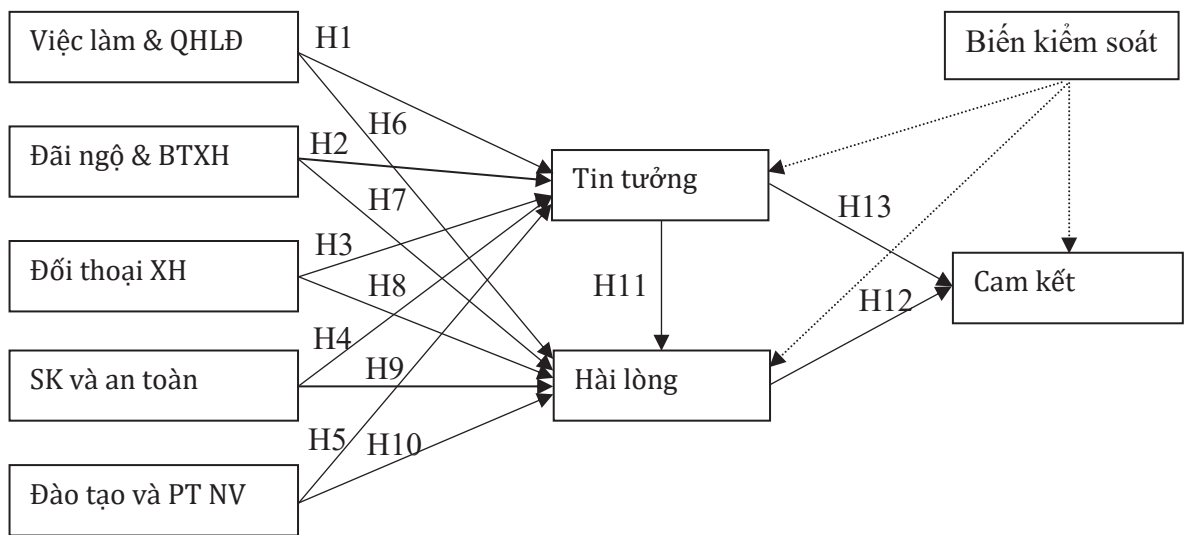
Đây là chủ đề được sử dụng làm cơ sở lý thuyết của nghiên cứu này, chủ đề bao gồm 05 tiêu chí:

- (1) Việc làm và phát triển quan hệ lao động;
- (2) Chế độ đãi ngộ và bảo trợ xã hội;
- (3) Đối thoại xã hội;
- (4) Sức khỏe và an toàn nơi làm việc;
- (5) Đào tạo và phát triển năng lực nhân viên

Đi sâu vào nghiên cứu CSR đối với người lao động nghiên cứu còn làm rõ mối quan hệ giữa CSR đối với sự hài lòng, sự tin tưởng của người lao động.

Kết quả thu được từ sự hài lòng và tin tưởng của người lao động sẽ tiếp tục được nghiên cứu và làm rõ mối quan hệ giữa 02 giả thuyết này với cam kết của người lao động.

Dựa vào mối liên hệ giữa các nhóm tiêu chí từ các nghiên cứu trước đây và các kết quả nghiên cứu định tính, đặc biệt là các gợi ý từ các chuyên gia về CSR và mô hình nghiên cứu định lượng, nhóm tác giả tiến hành tổng hợp và đề xuất mô hình nghiên cứu CSR đối với người lao động theo hình 1:



Hình 1. Mô hình nghiên cứu CSR đối với người lao động
Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp, đề xuất

Trong đó:

- Các biến độc lập: Việc làm và phát triển quan hệ lao động; Chế độ đãi ngộ và bảo trợ xã hội; Đối thoại xã hội; Sức khỏe và an toàn; Đào tạo và phát triển nhân viên.
- Các biến phụ thuộc: Tin tưởng; Hài lòng; Cam kết.
- Các biến kiểm soát: Giới tính; Tuổi; Tình trạng hôn nhân; Trình độ học vấn; Vị trí việc làm; Thời gian công tác; Thu nhập bình quân hàng tháng.

Các giả thuyết nghiên cứu như sau:

H1: Có mối liên hệ giữa việc làm và phát triển quan hệ lao động với sự tin tưởng của NLĐ

H2: Có mối liên hệ giữa chế độ đãi ngộ và bảo trợ xã hội với sự tin tưởng của NLĐ

H3: Có mối liên hệ giữa đối thoại xã hội với sự tin tưởng của NLĐ

H4: Có mối liên hệ giữa sức khỏe và an toàn nơi làm việc với sự tin tưởng của NLĐ

H5: Có mối liên hệ giữa đào tạo và phát triển nhân viên với sự tin tưởng của NLĐ

H6: Có mối liên hệ giữa việc làm và phát triển quan hệ lao động với mức độ hài lòng của NLĐ

H7: Có mối liên hệ giữa chế độ đãi ngộ và bảo trợ xã hội với mức độ hài lòng của NLĐ

H8: Có mối liên hệ giữa đối thoại xã hội với mức độ hài lòng của NLĐ

H9: Có mối liên hệ giữa sức khỏe và an toàn nơi làm việc với mức độ hài lòng của NLĐ

H10: Có mối liên hệ giữa đào tạo và phát triển nhân viên với mức độ hài lòng của NLĐ

H11: Có mối liên hệ giữa sự tin tưởng với mức độ hài lòng của NLĐ

H12: Có mối liên hệ giữa mức độ hài lòng với sự cam kết của NLĐ

H13: Có mối liên hệ giữa sự tin tưởng với mức độ cam kết của NLĐ

4. Kết quả và bàn luận

4.1. Kết quả nghiên cứu định tính

Từ mục đích và các nội dung nghiên cứu định tính, nhóm tác giả sử dụng phiếu phỏng vấn chuyên gia, nhà quản lý và người lao động, bao gồm 02 nhóm:

Nhóm các chuyên gia: Các giảng viên, chuyên gia am hiểu về CSR và ngành dệt may và các chuyên gia am hiểu sâu về mô hình nghiên cứu định lượng. Ở nhóm này, các tác giả đã tiến hành phỏng vấn 08 chuyên gia gồm: 02 giảng viên của Trường

Đại học Kinh tế quốc dân, 03 giảng viên Trường Đại học Kinh tế - ĐHQGHN, 01 giảng viên Khoa Quản trị Kinh doanh - ĐHQGHN, 01 chuyên gia tại Hiệp hội Dệt may Việt Nam, 01 chuyên gia tại Viện Nghiên cứu Quản lý Kinh tế Trung Ương (danh sách trong Phụ lục 2). Với nhóm chuyên gia này nhóm tác giả phỏng vấn 08 nội dung trên bằng 08 câu hỏi trong phiếu phỏng vấn, kết quả thu được khá thuận lợi vì toàn bộ các chuyên gia đều có kiến thức sâu về CSR cũng như phương pháp định lượng và mô hình nghiên cứu.

Nhóm Lãnh đạo và người lao động trong các doanh nghiệp dệt may: Các nhà quản lý, lãnh đạo và người lao động của một số công ty dệt may tại Việt Nam. Ở nhóm này, nhóm tác giả đã tiến hành phỏng vấn 04 lãnh đạo gồm: 02 lãnh đạo cấp cao của Công ty cổ phần Tổng Công ty may Đáp Cầu, 02 lãnh đạo cấp cao của Tổng Công ty Đức Giang và 15 nhân viên thuộc Tổng Công ty Đức Giang, Công ty Cổ phần Tổng Công ty Đáp Cầu, Công ty Cổ phần may Chiến Thắng, trong đó có 04 nhân viên hành chính và 11 công nhân lao động. Kết quả phỏng vấn thu được cũng khá thuận lợi, một số câu hỏi phỏng vấn được nhóm trả lời tương đối phù hợp với nhóm các chuyên gia tuy nhiên, ở một số câu hỏi khác thì việc trả lời phỏng vấn của đối tượng phỏng vấn gặp nhiều khó khăn hơn do chưa hiểu rõ ý của câu hỏi cũng như nhiều kiến thức về CSR còn hạn chế, đặc biệt là các nhân viên. Trong các cuộc phỏng vấn ở nhóm này nhóm tác giả phải sử dụng thêm nhiều câu hỏi mang tính gợi mở, dẫn dắt để đối tượng phỏng vấn hiểu rõ hơn các câu hỏi.

Từ các kết quả phỏng vấn từ nhóm các chuyên gia và nhóm Lãnh đạo và người lao động trong các doanh nghiệp dệt may, nhóm tác giả thu được nhiều thông tin cho các nội dung phỏng vấn đã đặt ra, tuy nhiên một số thông tin chưa rõ ràng, tin cậy, không cần thiết cho nghiên cứu, nhóm tác giả đã tiến hành lược bớt và tổng hợp những kết quả cần thiết thông qua nội dung của các cuộc phỏng vấn:

- (1) Quan điểm về thực hiện CSR: Việc thực hiện TNXH là hết sức cần thiết, giúp cho DN phát triển bền vững, đặc biệt khi thực hiện tốt CSR đối với người lao động sẽ giúp cho người lao động tin tưởng hơn vào doanh nghiệp, họ sẽ cam kết làm việc lâu dài, trung thành với doanh nghiệp.
- (2) Khái quát các hoạt động chính CSR bao gồm: Các hoạt động từ thiện; Đảm bảo quyền lợi của người lao động (chế độ đãi ngộ, chính sách, lương thưởng,...); Các hoạt động đào tạo, phát triển người lao động trong doanh nghiệp; Các hoạt động đối thoại xã hội; Việc làm và phát triển quan hệ lao động; Đảm bảo sức khỏe và an toàn nơi làm việc.
- (3) Thực trạng (điểm tồn tại) trong thực hiện CSR: Phần nhiều các doanh nghiệp tại Việt Nam chưa thực hiện tốt CSR, đặc biệt là các doanh nghiệp nhỏ; Các hoạt động CSR đối với người lao động chưa thực sự được quan tâm; Việc thực hiện CSR chủ yếu tập trung vào các hoạt động từ thiện.
- (4) Mối quan hệ giữa việc thực hiện CSR với mức độ hài lòng, tin tưởng và cam kết của người lao động tại doanh nghiệp: Việc thực hiện CSR có ảnh hưởng thuận chiều với mức độ hài lòng, tin tưởng và cam kết của người lao động. Nếu doanh nghiệp thực hiện tốt CSR thì người lao động sẽ hài lòng, tin tưởng và khi người lao động đã hài lòng, tin tưởng thì họ sẽ cam kết, gắn bó lâu dài với doanh nghiệp.
- (5) Những nhân tố ảnh hưởng tới sự thực hiện CSR: Cơ chế chính sách của nhà nước, của ngành; Nguồn lực tài chính của doanh nghiệp; Ý chí, định hướng của người lãnh đạo cao nhất; Nhận thức của người lao động về CSR.
- (6) Đặc thù trong thực hiện CSR dệt may so với các doanh nghiệp khác: Số lượng lao động nhiều; Mặt bằng trình độ lao động ở mức thấp; Áp lực cạnh tranh, rào cản thương mại về CSR cao.

- (7) Giải pháp của doanh nghiệp để góp phần nâng cao hiệu quả thực hiện TNXH: Áp dụng tốt các tiêu chuẩn, quy định liên quan tới CSR; Tập trung công tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực.
- (8) Sự phù hợp của khung nghiên cứu và các thang đo sử dụng trong nghiên cứu: Khung nghiên cứu phù hợp và có điểm mới; Các thang đo phù hợp; Cần điều chỉnh thêm về khung nghiên cứu và thang đo.

4.2. Thống kê mô tả mẫu

Dựa trên cơ sở chủ đề người lao động trong bộ tiêu chuẩn ISO 26000:2010 và các nghiên cứu trước đó CSR đối với NLĐ; mức độ hài lòng, mức độ tin tưởng và cam kết của NLĐ, nhóm tác giả tiến hành tổng hợp và tiến hành mã hóa dữ liệu theo thứ tự từng nội dung.

- Thang đo trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động

Nghiên cứu sẽ tập trung vào đối tượng người lao động bao gồm cả nhân viên văn phòng và nhân viên lao động tức là công nhân trực tiếp làm ra sản phẩm, áp dụng thang đo Likert từ 1 điểm đến 5 điểm. Thang đo chia làm 05 nhóm nhân tố CSR đối với người lao động với 38 biến quan sát, cụ thể như sau:

Nhóm 1: Việc làm và phát triển quan hệ lao động (gồm 07 biến quan sát)

Nhóm 2: Chế độ đãi ngộ và bảo trợ xã hội (gồm 08 biến quan sát)

Nhóm 3: Đối thoại xã hội (bao gồm 08 biến quan sát)

Nhóm 4: Sức khỏe và an toàn nơi làm việc (gồm 08 biến quan sát)

Nhóm 5: Đào tạo và phát triển nhân viên (gồm 07 biến quan sát)

- Thang đo về mức độ hài lòng của người lao động

Mức độ hài lòng trong công việc là một tập hợp các thái độ và cảm xúc hài lòng hay không hài lòng của người lao động đối với công việc của mình. Mức độ hài lòng của người lao động được đo bằng 03 tiêu chí

với 16 biến quan sát thể hiện việc người lao động bày tỏ mức độ hài lòng của mình trên thang điểm Likert từ 1 điểm đến 5 điểm.

- Thang đo mức độ tin tưởng của người lao động

Theo Falcone & Castelfranchi (1998): “niềm tin là xác suất chủ quan mà một cá nhân, A, hy vọng rằng một cá nhân khác, B, thực hiện một hành động nhất định dựa trên lợi ích của hành động đó”. mức độ tin tưởng của người lao động được đo bằng 04 tiêu chí với 12 biến quan sát thể hiện việc người lao động bày tỏ mức độ tin tưởng của mình vào lãnh đạo doanh nghiệp trên thang điểm Likert từ 1 điểm đến 5 điểm.

- Thang đo cam kết của người lao động đối với doanh nghiệp

Giả thuyết phổ biến gần đây nhất là mô hình ba yếu tố phát triển bởi Meyer và Allen (1991). Meyer và Allen phát triển các nghiên cứu về các cam kết tổ chức bằng cách cùng nhau đưa ba thành phần đó là cam kết liên quan đến tình của của người lao động với doanh nghiệp, cam kết tiếp tục và cam kết bản quy phạm pháp luật. Người lao động có cam kết tình cảm mạnh sẽ ở lại với tổ chức bởi vì họ có tình cảm gắn bó với tổ chức. Người lao động cam kết tiếp tục ở lại với tổ chức là rất cần thiết và cam kết bản quy phạm vì cảm thấy đó là nghĩa vụ phải làm với 7 biến quan sát. Cam kết tổ chức của nghiên cứu này được đo bằng 03 tiêu chí với 14 biến quan sát và được đo bằng cách sử dụng một thang điểm Likert từ 1 điểm đến 5 điểm.

4.3. Kết quả kiểm định độ tin cậy thang đo

Nhân tố Việc làm (Vlam): hầu hết các biến trong thang đo Vlam có hệ số Cronbach's Alpha = 0.813 > 0.6 và hệ số tương quan biến tổng > 0.3, riêng biến Vlam7 có hệ số tương quan biến tổng = 0.252 nên cần loại khỏi mô hình. Sau khi loại biến Vlam7, các biến còn lại trong mô hình đều thỏa mãn yêu cầu.

Nhân tố Đãi ngộ (Dngo): các biến trong thang đo Dango thỏa mãn yêu cầu nên toàn

bộ thang đo được giữ lại để nghiên cứu tiếp phần sau.

Nhân tố đối thoại (Dthoai): hầu hết các biến trong thang đo Dthoai phù hợp, riêng biến Dthoai 3 và Dthoai8 có hệ số tương quan biến tổng nhỏ hơn 0.3 nên loại khỏi mô hình. Sau khi loại biến Dthoai3 và Dthoai8, các biến còn lại trong mô hình đều thỏa mãn yêu cầu.

Nhân tố “sức khỏe an toàn” (SKAT): Hầu hết các biến trong thang đo SKAT thỏa mãn yêu cầu, riêng biến SKAT7 và SKAT8 có hệ số tương quan biến tổng nhỏ hơn 0.3 nên loại khỏi mô hình. Sau khi loại biến SKAT7 và SKAT8, biến SKAT6 có hệ số tương quan biến tổng nhỏ hơn 0.3 nên tiếp tục loại khỏi mô hình. Sau khi loại thêm biến SKAT6, kết quả cuối cùng về kiểm tra độ tin cậy thang đo nhân tố SKAT và các biến quan sát được giữ lại đều thỏa mãn yêu cầu đặt ra.

Nhân tố “đào tạo phát triển” (DTPT): hầu hết các biến trong thang đo DTPT đều thỏa mãn yêu cầu, riêng biến DTPT1 và DTPT7 có hệ số tương quan biến tổng nhỏ hơn 0.3 nên loại khỏi mô hình. Sau khi loại biến DTPT1 và DTPT7, biến DTPT3 có hệ số tương quan biến tổng nhỏ hơn 0.3 nên tiếp tục loại khỏi mô hình. Các biến trong mô hình đều thỏa mãn yêu cầu sau khi loại biến DTPT3.

Nhân tố “sự hài lòng” (HL): Hầu hết các biến trong thang đo HL đều phù hợp, riêng biến HL3 có hệ số tương quan biến tổng nhỏ hơn 0.3 nên loại khỏi mô hình. Sau khi loại biến HL3, các biến còn lại trong mô hình đều thỏa mãn yêu cầu.

Nhân tố “sự tin tưởng”: hầu hết biến quan sát đều phù hợp, riêng biến TTuong2 có hệ số tương quan biến tổng nhỏ hơn 0.3 nên loại khỏi mô hình. Sau khi loại biến TTuong2, các biến còn lại trong mô hình đều thỏa mãn yêu cầu.

Nhân tố “sự cam kết” (Cket): Hầu hết các biến trong thang đo Cket đều thỏa mãn

yêu cầu, riêng biến Cket1 có hệ số tương quan biến tổng nhỏ hơn 0.3 nên loại khỏi mô hình. Sau khi loại biến Cket1, các biến còn lại trong mô hình đều thỏa mãn yêu cầu.

4.4. Kết quả phân tích nhân tố khám phá (Exploratory Factor Analysis - EFA)

Khi phân tích EFA lần 1 cho các nhóm nhân tố, kết quả cho thấy KMO, kiểm định Bartlett's và tổng phương sai trích đều thỏa mãn yêu cầu đặt ra (bảng 1). Tuy nhiên, biến quan sát Vlam5, Cket2, Dthoai4, DTPT2, Ttuong3 và Ttuong4 không thỏa mãn về hệ số tải nhân tố. Do vậy, các biến quan sát này cần lần lượt loại khỏi mô hình. Kết quả phân tích nhân tố cho thấy có 8 nhân tố được rút trích ra từ mô hình và không có sự thay đổi giữa các vị trí các biến quan sát nên tên của 8 nhân tố ban đầu được giữ nguyên. Như vậy, sau khi kiểm tra độ tin cậy thang đo và phân tích nhân tố, các nhân tố và các biến quan sát còn lại là:

Việc làm (Vlam) bao gồm: Vlam1, Vlam2, Vlam3, Vlam4, Vlam6

Đãi ngộ (Dngo) bao gồm: Dngo1, Dngo2, Dngo3, Dngo4, Dngo5, Dngo6, Dngo7

Đối thoại (Dthoai) bao gồm: Dthoai1, Dthoai2, Dthoai5, Dthoai6, Dthoai7

Sức khỏe an toàn (SKAT) bao gồm: SKAT1, SKAT2, SKAT3, SKAT4, SKAT5

Đào tạo và phát triển (DTPT) bao gồm: DTPT4, DTPT5, DTPT6

Sự hài lòng (HL) bao gồm: HL1, HL2, HL4, HL5, HL6

Sự tin tưởng (Ttuong) bao gồm: Ttuong1, Ttuong5, Ttuong6

Sự cam kết (Cket) bao gồm: Cket3, Cket4, Cket5, Cket6

Bảng 2. Kết quả kiểm định Bartlett's và tổng phương sai trích

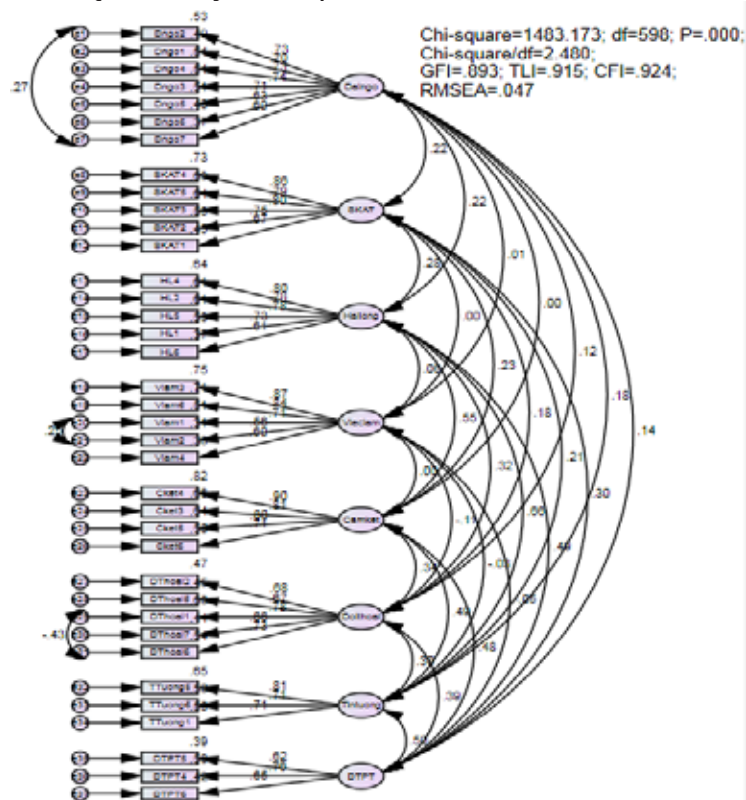
KMO and Bartlett's Test		Lần 1	Lần cuối
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0.870	0.867
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	13418.486	12010.059
	df	903	666
	Sig.	.000	.000
Tổng phương sai trích		51.333	55.666

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả nghiên cứu của nhóm tác giả

4.5. Kết quả phân tích các nhân tố khẳng định CFA

Sau khi thực hiện phân tích nhân tố khám phá, nhóm tác giả tiến hành phân tích nhân tố khẳng định CFA, thu được kết quả về mô hình như sau (hình 5.4): Các hệ

số TLI, CFI đều lớn hơn 0.9, giá trị GFI = 0.893 nhỏ hơn 0.9 không đáng kể. Giá trị CMIN/df = 2.48 < 3; RMSEA = 0.047 < 0.05 nên mô hình được coi là phù hợp với dữ liệu thị trường và đảm bảo tính đơn hướng.

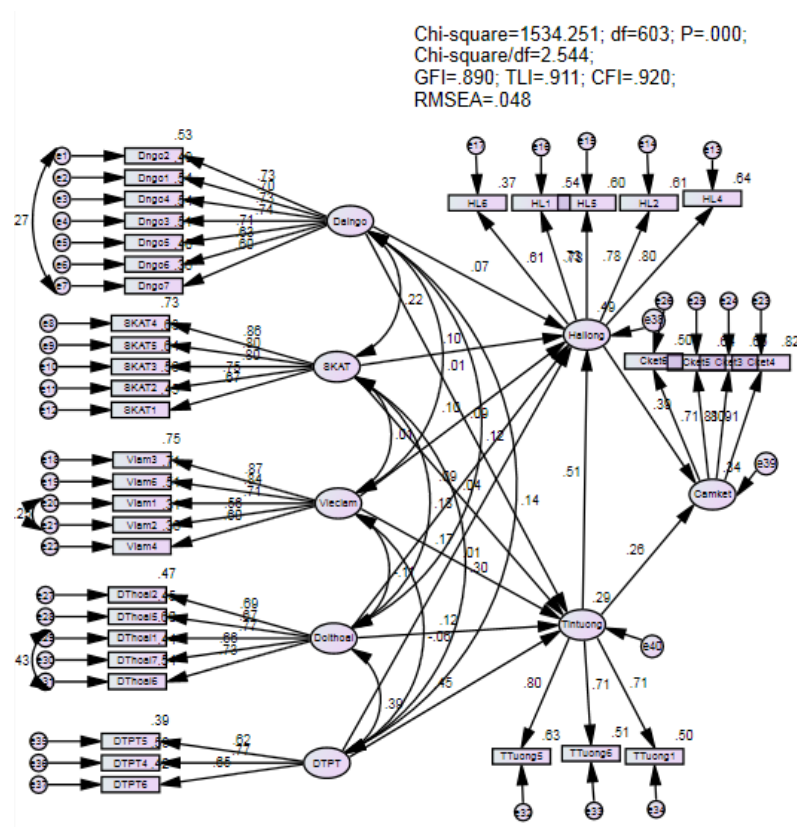


Hình 2. Mô hình phân tích nhân tố khẳng định CFA

4.6. Phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính SEM

Sau khi có kết quả kiểm tra sự phù hợp của toàn bộ mô hình, nhóm tác giả tiến hành đưa toàn bộ các quan sát và biến tiềm ẩn đã thỏa mãn vào mô hình để phân tích SEM và tiến hành kiểm định các giả thuyết. Kết quả phân tích

mô hình cấu trúc tuyến tính trong hình 4.5 cho thấy các giá trị Cmin/df = 2.544 < 3, TLI = 0.911, CFI = 0.920 đều lớn hơn 0.9 và RMSEA = 0.048 < 0.05. Như vậy dữ liệu được coi là phù hợp với thị trường. Duy chỉ có chỉ số GFI chưa thực sự tốt, tuy nhiên GFI = 0.890 được coi là xấp xỉ 0.9 nên có thể chấp nhận được.



Hình 3. Kết quả phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính

4.7. Kết quả kiểm định các giả thuyết

Kết quả của kiểm định giả thuyết nghiên cứu được thể hiện qua bảng trọng

số hồi quy - Regression Weights và “Bảng trọng số hồi quy chuẩn hóa - Standardized Regression Weights”.

Bảng 3. Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa

		Ước lượng Estimate	Sai lệch chuẩn S.E.	Giá trị tới hạn C.R.	Mức ý nghĩa P
Tintuong	<---DTPT	0.563	0.077	7.354	***
Tintuong	<---Doithoai	0.129	0.051	2.515	0.012
Tintuong	<---Vieclam	0.004	0.034	.121	0.904
Tintuong	<---SKAT	0.042	0.048	.861	0.389
Tintuong	<---Daingo	0.098	0.050	1.955	0.051
Hailong	<---Daingo	0.067	0.038	1.755	0.079
Hailong	<---SKAT	0.093	0.037	2.522	0.012
Hailong	<---Vieclam	0.070	0.026	2.659	0.008
Hailong	<---Doithoai	0.086	0.039	2.206	0.027
Hailong	<---DTPT	0.191	0.062	3.106	0.002
Hailong	<---Tintuong	0.461	0.048	9.573	***
Camket	<---Hailong	0.412	0.060	6.838	***
Camket	<---Tintuong	0.246	0.056	4.401	***

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả nghiên cứu của nhóm tác giả

Kết quả bảng các trọng số hồi quy cho thấy với 13 giả thuyết đưa ra kiểm định ban đầu thì có 11 giả thuyết được ủng hộ ở mức ý nghĩa 10% do giá trị P-value <0.1. Cũng theo đó, có hai giả thuyết chưa hội tụ đủ căn cứ để kết luận sự ảnh hưởng là mối quan hệ giữa nhân tố việc làm với sự tin

tưởng và nhân tố sức khỏe an toàn với sự tin tưởng.

Bảng 4 cho biết các trọng số hồi quy đã chuẩn hóa, theo đó, tất cả các hệ số đều mang dấu dương cho biết chiều tác động giữa các nhân tố đều là thuận chiều.

Bảng 4. Bảng trọng số hồi quy chuẩn hóa

			Estimate
Tintuong	<---	DTPT	0.446
Tintuong	<---	Doithoai	0.122
Tintuong	<---	Daingo	0.086
Hailong	<---	Daingo	0.065
Hailong	<---	SKAT	0.097
Hailong	<---	Vieclam	0.095
Hailong	<---	Doithoai	0.090
Hailong	<---	DTPT	0.168
Hailong	<---	Tintuong	0.510
Camket	<---	Hailong	0.387
Camket	<---	Tintuong	0.255

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả nghiên cứu của nhóm tác giả

Người lao động trực tiếp (công nhân) do trình độ và đặc thù công việc có thể có cảm nhận về CSR khác với người lao động gián tiếp (quản lý và nhân viên hành chính). Do vậy, nhóm tác giả tiến hành kiểm tra sự khác biệt giữa hai nhóm đối tượng này thông qua phương pháp phân tích đa nhóm.

Nghiên cứu sử dụng hai mô hình, mô hình bất biến (từng phần) và mô hình khả biến để kiểm định. Hai nhóm đối tượng được kiểm tra bao gồm người lao động với 556 quan sát và nhóm quản lý cùng nhân viên hành chính (lao động gián tiếp) với số quan sát là 120 quan sát.

Bảng 5. Kết quả kiểm định sự khác nhau giữa các nhóm

	Chi-square	df
Mô hình khả biến	2316.988	1210
Mô hình bất biến	2352.204	1221
Sai biệt	35.216	11
Chidist (35.216,11) =	0.00023	

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả nghiên cứu của nhóm tác giả

Như vậy, P-value =0.00023 <0.05 => bác bỏ giả thuyết H0, chấp nhận H1 hay nói cách khác là có sự khác biệt về Chi-square giữa mô hình khả biến và mô hình bất biến. Mô hình bất biến được lựa chọn.

Kết quả này cũng cho phép kết luận được có sự khác biệt giữa trong mối ảnh hưởng giữa đào tạo phát triển, đối thoại, việc làm, sức khỏe an toàn, đãi ngộ đến sự

hài lòng, sự tin tưởng và mức độ cam kết giữa người lao động trực tiếp với nhân viên hành chính và lãnh đạo (lao động gián tiếp), cụ thể:

(1) Yếu tố đối thoại có tác động tới sự tin tưởng của nhóm quản lý và nhân viên hành chính nhưng lại không có tác động đối với sự tin tưởng của lao động trực tiếp.

(2) Yếu tố đãi ngộ có sự tác động đối với sự tin tưởng của NLĐ trực tiếp nhưng lại không có sự tác động đối với sự tin tưởng của quản lý và nhân viên hành chính.

(3) Yếu tố đãi ngộ không có sự tác động đối với sự hài lòng của NLĐ trực tiếp nhưng lại có ảnh hưởng đối với sự hài lòng của quản lý và nhân viên hành chính.

(4) Yếu tố SKAT có tác động đến sự hài lòng của NLĐ trực tiếp nhưng lại không có ảnh hưởng đối với sự hài lòng của quản lý và nhân viên hành chính.

(5) Yếu tố việc làm tác động đến sự hài lòng của cả hai nhóm nhân viên.

(6) Yếu tố đào tạo và phát triển có tác động đến sự hài lòng của NLĐ trực tiếp nhưng lại không có tác động đến sự hài lòng của người quản lý và nhân viên hành chính.

(7) Yếu tố tin tưởng có tác động đến sự hài lòng của NLĐ trực tiếp nhưng lại không có tác động đến sự hài lòng của người quản lý và nhân viên hành chính.

(8) Yếu tố hài lòng có tác động đến sự cam kết ở cả hai nhóm nhân viên.

(9) Yếu tố tin tưởng có tác động đến sự cam kết của NLĐ trực tiếp nhưng lại không có tác động đến sự cam kết của người quản lý và nhân viên hành chính.

5. Kết Luận

Kết quả của nghiên cứu đã nêu rõ các yếu tố ảnh hưởng đến nhau và mức độ hài lòng, tin tưởng và cam kết của người lao động trong các doanh nghiệp dệt may tại Việt Nam như thế nào. Điểm sáng của nghiên cứu là đã lượng hoá mối quan hệ giữa CSR đối với người lao động và đặc biệt là xây dựng được những thang đo nhằm đánh giá, xem xét mối quan hệ giữa thực hiện CSR đối với sự hài lòng, tin tưởng và cam kết của người lao động trong các doanh nghiệp dệt may tại Việt Nam. Nhóm tác giả sử dụng hai phần mềm SPSS và AMOS tiên tiến nhất để xử lý kết quả điều tra và phân tích vấn đề nghiên cứu. Đồng thời sử dụng mô hình SEM trong nghiên

cứu định lượng nhằm chỉ rõ mối quan hệ giữa các biến tiềm ẩn với nhau. Dựa trên kết quả nghiên cứu, nhóm tác giả đưa ra một số khuyến nghị chính sách như sau đối với các doanh nghiệp dệt may tại Việt Nam: (1) Doanh nghiệp dệt may Việt Nam cần quan tâm và nhanh chóng xây dựng kế hoạch thực hiện việc xây dựng các hệ thống quản lý về CSR như ISO 26000, ISO 14000. (2) Để nâng cao sự hài lòng của người lao động, doanh nghiệp cần phổ biến công khai luật lao động trong doanh nghiệp, cam kết thực hiện đúng luật lao động, đồng thời tạo môi trường làm việc bình đẳng cho người lao động. (3) Các doanh nghiệp một mặt cần duy trì tốt những điểm đã đạt được, một mặt cần phải tăng cường hơn nữa công tác đảm bảo về thời hạn trả lương, các chế độ lương, thưởng ngoài giờ, cân đối giữa phần thưởng và cống hiến, luôn tôn trọng nhân viên và thực hiện đầy đủ các chế độ về bảo hiểm cho nhân viên. (4) Doanh nghiệp cần tổ chức những cuộc họp định kỳ để đánh giá công việc, khuyến khích người lao động trao đổi nhiều hơn, ghi nhận sự đóng góp của người lao động qua các cuộc họp để từ đó họ tích cực hơn trong việc đưa ra các ý kiến. Mặt khác, các quy chế, quy định của doanh nghiệp cần được phổ biến, đào tạo có kiểm tra đối với người lao động đặc biệt là các nhân viên mới. (5) Doanh nghiệp cần thường xuyên tổ chức các buổi huấn luyện về an toàn lao động, phòng cháy chữa cháy. Người lao động cần được hướng dẫn về vai trò và cách thức đảm bảo sức khỏe bản thân trong quá trình làm việc cũng như phương pháp xử lý khi có vấn đề mất an toàn xảy ra. (6) Lãnh đạo trực tiếp cần thường xuyên kiểm tra, đốc thúc nhân viên, luôn trong tâm thế sẵn sàng chuyển giao kiến thức, chia sẻ và hỗ trợ nhân viên hoàn thành nhiệm vụ. Đồng thời, nhóm tác giả cũng kiến nghị một số chính sách với Chính phủ, Bộ Công thương, Ngành dệt may như sau: (1) Điều chỉnh, bổ sung một số nội dung vào Quy hoạch phát triển ngành công nghiệp dệt may Việt Nam đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030. (2) Hoàn thiện hệ thống văn bản pháp luật về