

NGHIÊN CỨU CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN VIỆC THỰC HIỆN TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI TẠI CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH THANH HÓA

Phạm Thị Bích Thu¹, Lê Thị Loan¹

Ngày nhận bài: 06/10/2022

Ngày nhận bản sửa: 02/11/2022

Ngày duyệt đăng: 26/12/2022

Tóm tắt. Nghiên cứu nhằm đánh giá mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến việc thực hiện trách nhiệm xã hội tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa. Nghiên cứu thực hiện khảo sát với 225 nhà quản trị của các DNNVV tỉnh Thanh Hóa, kết quả nghiên cứu chỉ ra 05 nhân tố: Áp lực thể chế, áp lực từ các bên liên quan, nhận thức về tầm quan trọng và sự hỗ trợ của nhà quản lý, văn hóa doanh nghiệp và điều kiện thực hiện đều có tác động thuận chiều đối với việc thực hiện TNXH.

Từ khóa: TNXH; DNNVV; Tỉnh Thanh Hóa.

1. Giới thiệu

Trách nhiệm xã hội dù đã xuất hiện và phát triển từ lâu nhưng lại là một khái niệm tương đối mới ở Việt Nam; đa phần các doanh nghiệp cho rằng thực hiện TNXH là một gánh nặng chi phí hoặc thậm chí chỉ được hiểu là các hoạt động từ thiện. Thực tế cho thấy để thực hiện tốt mô hình TNXH các doanh nghiệp thường cân nhắc lợi ích và chi phí bỏ ra, đặc biệt đối với các doanh nghiệp nhỏ và vừa khi nguồn lực còn hạn chế; thêm vào đó, trong điều kiện kinh tế toàn cầu đang dần suy thoái do dịch COVID-19 các doanh nghiệp này còn gặp nhiều khó khăn trong việc duy trì và phát triển các nguồn thu. Tuy nhiên nếu biết tận dụng cơ hội, thực hiện TNXH có thể trở thành một phương thức hiệu quả để các doanh nghiệp ghi dấu ấn tên tuổi của mình với truyền thông và khách hàng; tăng khả năng nhận diện thương hiệu; tăng sức cạnh tranh và giá trị doanh nghiệp trong dài hạn.

Tại Thanh Hóa, trong Đề án phát triển doanh nghiệp tỉnh Thanh Hóa giai đoạn 2021 - 2025 nêu rõ “Phát triển doanh nghiệp theo phương châm tích cực, vững chắc; vừa phát triển về số lượng, vừa nâng cao chất lượng, quy mô và hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp hiện có; khuyến khích doanh nghiệp đẩy mạnh ứng dụng khoa học công

¹ Trường Đại học Hồng Đức, email: phambichthu@hdu.edu.vn

nghệ, đổi mới sáng tạo, nâng cao năng lực cạnh tranh, xây dựng văn hóa kinh doanh, thực hiện tốt trách nhiệm xã hội”. Như vậy, thực hiện tốt trách nhiệm xã hội là mục tiêu quan trọng và là định hướng chung cho các doanh nghiệp tỉnh Thanh Hóa trong thời gian tới. Tuy nhiên, nhận thức về tầm quan trọng của TNXH của các DNNVV tỉnh Thanh Hóa chưa cao; thực hiện TNXH trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa hiện nay chưa được triển khai đồng bộ và chưa hiệu quả. Do vậy, nghiên cứu này được thực hiện nhằm xác định các nhân tố ảnh hưởng đến việc thực hiện trách nhiệm xã hội tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa tỉnh Thanh Hóa và đề xuất một số khuyến nghị với các doanh nghiệp và với cơ quan quản lý nhà nước trong việc quản lý và xây dựng chính sách.

2. Cơ sở lý luận

2.1. Trách nhiệm xã hội và thực hiện trách nhiệm xã hội

Khái niệm về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp lần đầu tiên xuất hiện chính thức trong cuốn sách “Trách nhiệm xã hội của doanh nhân” của Bowen (1953); cuốn sách nhằm mục đích tuyên truyền và kêu gọi chủ doanh nghiệp không làm tổn hại đến các quyền và lợi ích của người khác, kêu gọi lòng từ thiện nhằm bồi hoàn những thiệt hại do các doanh nghiệp làm tổn hại cho xã hội. Mở rộng khái niệm trách nhiệm xã hội, Carroll (2004) có lẽ là đóng góp có ảnh hưởng lớn nhất và là nền tảng cho những phát triển trong mô hình TNXH sau này. Carroll cho rằng “Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp bao hàm các kì vọng của xã hội về kinh tế, pháp luật, đạo đức và thiện nguyện mà một doanh nghiệp cần đáp ứng tại một thời điểm nhất định”. Trong đó, trách nhiệm kinh tế là trách nhiệm đầu tiên và trước hết của mỗi doanh nghiệp, đây cũng là mục tiêu cốt lõi của mỗi doanh nghiệp khi thành lập. Trách nhiệm pháp lý là việc đáp ứng các khuôn khổ pháp lý liên quan trong quá trình sản xuất kinh doanh. Trách nhiệm đạo đức ngoài việc tuân thủ các quy định của luật pháp còn đòi hỏi doanh nghiệp phải đáp ứng những yêu cầu, chuẩn mực, quy tắc đạo đức được xem là chuẩn mực ứng xử của xã hội. Trách nhiệm tình nguyện là trách nhiệm không mang tính bắt buộc trong các quy định, quy tắc; đây là sự đóng góp từ thiện, hỗ trợ nhưng người yếu thế, đầu tư vào các công trình phúc lợi của địa phương.

Tổ chức Hợp tác kinh tế và phát triển (OECD) (2009) khẳng định “Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp là sự đóng góp của doanh nghiệp vào sự phát triển bền vững, không chỉ là trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc đảm bảo thu nhập cho các cổ đông, lương cho người lao động, sản phẩm và dịch vụ cho khách hàng mà còn là trách nhiệm đối với các giá trị của xã hội và của môi trường” Theo quan điểm này trách nhiệm xã hội mỗi doanh nghiệp ngoài trách nhiệm với cổ đông, người lao động mà còn có trách nhiệm với khách hàng, với xã hội và môi trường.

Thực hiện trách nhiệm xã hội là sự đảm bảo cho doanh nghiệp đóng góp vào sự phát triển bền vững bằng cách làm việc với nhân viên và cộng đồng địa phương để phát triển chất lượng của cuộc sống, theo những cách tốt cho cả doanh nghiệp cũng như cho sự phát triển của xã hội (Westin và Parmler, 2020).

Như vậy, hiện có rất nhiều quan điểm về trách nhiệm xã hội, tuy nhiên tựu chung các quan điểm này đều hướng đến mối quan hệ và cách ứng xử của doanh nghiệp với các bên liên quan như cổ đông, người lao động, khách hàng, cộng đồng và môi trường. Nguyễn Vĩnh Long và Lưu Thế Vinh (2019) cho rằng việc thực hiện TNXH được thể hiện trên các phương diện: Thực hiện sản xuất kinh doanh có lãi; Đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp cho người lao động, bình đẳng trong đối xử với người lao động; Thực hiện tốt vấn đề an toàn thực phẩm, bảo vệ quyền lợi của người tiêu dùng; Thực hiện tốt vấn đề bảo vệ môi trường và tài nguyên thiên nhiên; Tham gia các hoạt động từ thiện, trợ giúp xã hội. Trong nghiên cứu này, tác giả kế thừa các điểm chung về TNXH và xác định thực hiện TNXH trong doanh nghiệp là việc (1) Đảm bảo hiệu quả kinh tế; (2) Đảm bảo quyền và lợi ích cho người lao động (3) Bảo vệ quyền lợi của khách hàng; (4) Thực hiện tốt các vấn đề môi trường (5) Tham gia các hoạt động từ thiện, nhân đạo.

2.2. Các nhân tố ảnh hưởng đến việc thực hiện trách nhiệm xã hội

2.2.1. Nhận thức về tầm quan trọng và sự hỗ trợ của nhà quản lý trong việc thực thi TNXH

Trong lý thuyết lãnh đạo chính thống, nhà quản trị với tư cách là người đại diện lý tưởng được kỳ vọng sẽ ảnh hưởng đến những người theo dõi để đạt được các mục tiêu của tổ chức và đưa lại hiệu quả ở cấp cao hơn (Rost, 1991). Nhà quản trị đóng vai trò quan trọng trong việc xây dựng chiến lược, tổ chức thực thi và giám sát thực thi TNXH trong doanh nghiệp. Thực tế cho thấy chỉ khi nhà quản trị doanh nghiệp thực sự nhận thức được tầm quan trọng của TNXH đối với doanh nghiệp và có sự hỗ trợ từ nhà quản lý thì việc thực hiện trách nhiệm xã hội mới đạt hiệu quả. Theo Székely và Knirsch (2005), nhà lãnh đạo có vai trò quan trọng giúp chuyển đổi hoạt động của tập thể theo hướng phát triển bền vững và có trách nhiệm với xã hội.

2.2.2. Áp lực thể chế

Theo lý thuyết thể chế, hoạt động của tổ chức không chỉ đảm bảo mục tiêu về hiệu quả mà còn chịu sự ràng buộc về mặt hiến pháp, pháp luật... chịu ảnh hưởng bởi các quy chuẩn về chính trị, kinh tế, xã hội, văn hóa. Dưới áp lực từ thể chế, các hành vi, cách thức tổ chức, quy trình hoạt động ...trong doanh nghiệp cũng phải được điều chỉnh để phù hợp và đáp ứng quy chuẩn, trên cơ sở đó làm tăng khả năng để phát triển, tồn tại hợp pháp trong mối quan hệ với các bên liên quan. Như vậy, mỗi doanh nghiệp khi

tham gia sản xuất kinh doanh đều chịu áp lực từ thể chế, từ các quy định của pháp luật có liên quan hay nói cách khác doanh nghiệp luôn bị điều tiết và khuôn khổ hóa hoạt động theo quy định của pháp luật. Đặc biệt trong giai đoạn hiện nay, với mục tiêu phát triển bền vững các quy định pháp luật có xu hướng đặt yêu cầu ngày càng cao đối với các doanh nghiệp nền kinh tế để hài hòa lợi ích kinh tế với lợi ích xã hội và cộng đồng. Điều này cho thấy, với các quy định, ràng buộc của hiến pháp và pháp luật về thực hiện TNXH càng cao sẽ tạo ra áp lực lớn hơn trong việc thực hiện TNXH. Theo Nguyễn Thị Lành và Phạm Thị Ngọc Trâm (2016), thể chế bắt buộc từ Nhà nước là một trong số các nhân tố có tác động thuận chiều đến việc thực hiện trách nhiệm xã hội tại các DNNVV Việt Nam.

2.2.3. Áp lực từ các bên liên quan

Ngoài áp lực thể chế, theo lý thuyết các bên liên quan (Freman, 1984) cho thấy, doanh nghiệp cũng chịu áp lực và sự giám sát từ các bên liên quan liên quan đến việc doanh nghiệp tuân thủ các quy định về lao động, tài nguyên, cộng đồng và xã hội. Việc DN thực thi những chính sách ưu việt về trách nhiệm xã hội của DN cũng chính là thực hiện nghĩa vụ với các bên liên quan, sự hài lòng của các bên liên quan sẽ tăng dần và điều này cũng là một trong những yếu tố góp phần nâng cao hiệu quả của DN.

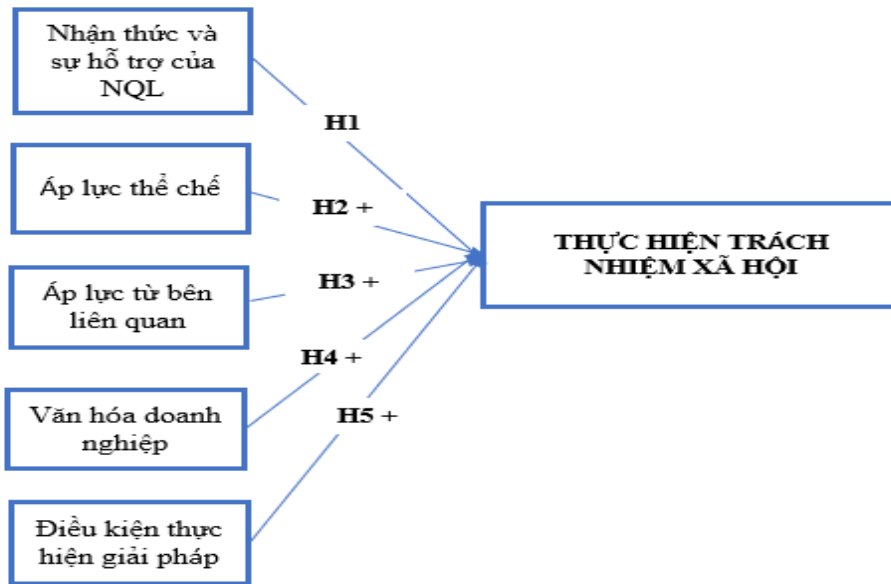
2.2.4. Văn hóa doanh nghiệp

Văn hóa doanh nghiệp là một yếu tố ảnh hưởng mạnh đến thực hiện TNXH của doanh nghiệp. Trong đó, văn hóa doanh nghiệp đề cập đến các giá trị, niềm tin mà các thành viên doanh nghiệp nắm giữ (Kalayar và cộng sự, 2012). Văn hóa doanh nghiệp cũng giúp định hình các hành vi đạo đức trong đối với người lao động, ứng xử với khách hàng; với chất lượng sản phẩm, dịch vụ... Vương Thị Thanh Trì và cộng sự (2016) khẳng định nhân tố văn hóa doanh nghiệp và thể chế chính trị có ảnh hưởng quan trọng đến việc thực hiện trách nhiệm xã hội; trong khi nhân tố hoạch định chiến lược không ảnh hưởng đến việc thực hiện trách nhiệm xã hội.

2.2.5. Điều kiện thực hiện giải pháp

Thực hiện trách nhiệm xã hội trong doanh nghiệp ngoài cần được tổ chức đồng bộ, từ hoạch định, tổ chức thực hiện, đánh giá và giám sát kết quả. Thực hiện TNXH trong doanh nghiệp đòi hỏi doanh nghiệp phải có đảm bảo nhân viên được đào tạo về TNXH, cơ sở vật chất được trang bị, công nghệ được cải tiến phù hợp, và doanh nghiệp có nguồn tài chính phục vụ cho các hoạt động. Nếu những điều kiện về tài chính, nhân lực, công nghệ được chuẩn bị và đảm bảo thì hiệu quả việc thực thi trách nhiệm xã hội ngày càng cao.

***Đề xuất mô hình nghiên cứu:** Căn cứ vào cơ sở lý thuyết trên, tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu cụ thể như sau:



Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất

(Nguồn: Đề xuất của tác giả)

Các giả thuyết nghiên cứu gồm:

H1: Nhận thức về tầm quan trọng và sự hỗ trợ của nhà quản trị có mối quan hệ thuận chiều với việc thực hiện TNXH

H2: Áp lực thể chế có mối quan hệ thuận chiều với việc thực hiện TNXH

H3: Áp lực từ các bên liên quan có mối quan hệ thuận chiều với việc thực hiện TNXH

H4: Văn hóa doanh nghiệp có mối quan hệ thuận chiều với việc thực hiện TNXH

H5: Điều kiện thực hiện giải pháp có mối quan hệ thuận chiều với việc thực hiện TNXH

3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện thông qua phỏng vấn bằng bảng hỏi nhà quản trị các doanh nghiệp vừa và nhỏ trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa theo phương pháp chọn mẫu phi xác suất. Thang đo đơn hướng được sử dụng là thang đo likert 5 điểm với điểm 1 là rất không tốt và điểm 5 là rất tốt. Phương pháp nghiên cứu định lượng được sử dụng chủ yếu trong nghiên cứu như: Kiểm định độ tin cậy Cronbach's alpha, Phân tích nhân tố khám phá, phân tích nhân tố khẳng định, và mô hình cấu trúc tuyến tính.

*Kiểm định độ tin cậy thang đo Cronbach's alpha: được sử dụng để loại bỏ biến rác trước khi tiến hành phân tích nhân tố. Nếu Cronbach alpha ≥ 0.6 là thang đo có thể chấp nhận được; các biến có hệ số tương quan tổng - biến (Corrected item total correlation) nhỏ hơn 0.3 sẽ bị loại (Nunnally & Bernstein, 1994)

* Phân tích nhân tố khám phá (Exploratory Factor Analysis - EFA) được sử dụng để xác định các tiêu chí đo lường nhân tố ảnh hưởng đến thực hiện trách nhiệm xã hội.

* Kiểm định tương quan Pearson nhằm xác định có hay không mối quan hệ tương quan giữa các các nhân tố ảnh hưởng (nhân tố độc lập) và nhân tố thực hiện trách nhiệm xã hội (nhân tố phụ thuộc)

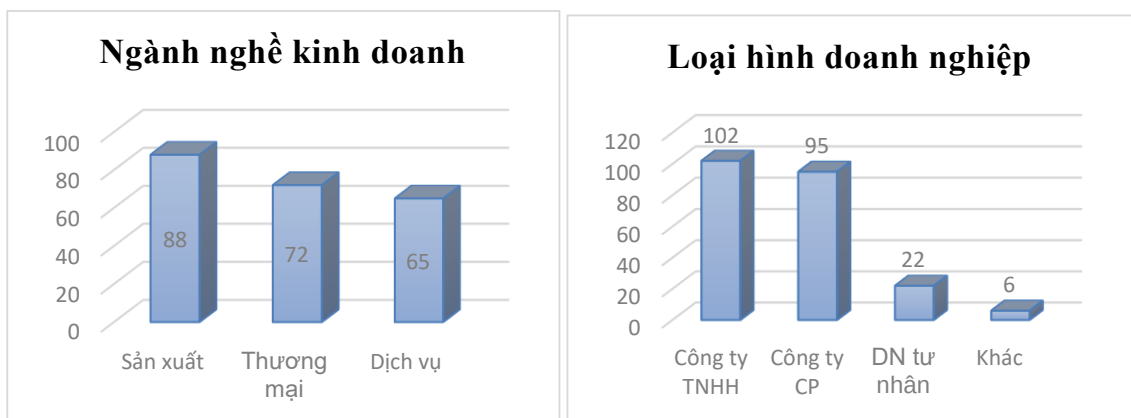
* Phân tích hồi quy đa biến được sử dụng nhằm kiểm chứng ảnh hưởng của các nhân tố đến việc thực hiện TNXH.

Dựa theo Hair & cộng sự (1998), đối với phân tích nhân tố khám phá EFA thì cỡ tối thiểu là gấp 5 lần tổng số biến quan sát trong các thang đo. Bài viết sử dụng bảng hỏi với 25 biến quan sát dùng trong phân tích nhân tố; do vậy, cỡ mẫu tối thiểu cần đạt là: $25 * 5 = 125$ mẫu quan sát. Từ lý do đó, tác giả sử dụng tiến hành phát ra là 450 phiếu đến nhà quản trị các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa. Kết quả thu về 225 phiếu hợp lệ đưa vào phân tích.

4. Kết quả nghiên cứu và đánh giá

4.1. Thống kê mô tả mẫu nghiên cứu.

Với 225 phiếu hợp lệ thu về, thông tin cụ thể về mẫu nghiên cứu cụ thể



Biểu đồ 1: Thống kê về mẫu nghiên cứu

(Nguồn: Tổng hợp dữ liệu của tác giả)

Xét về ngành nghề kinh doanh, với 225 phiếu hợp lệ thu về, có 88 doanh nghiệp được khảo sát thuộc lĩnh vực sản xuất, 72 doanh nghiệp thuộc lĩnh vực thương mại và 65 doanh nghiệp thuộc lĩnh vực thương mại.

Xét về loại hình doanh nghiệp, trong số 225 phiếu thu về, có 102 phiếu là công ty TNHH, 95 công ty cổ phần, 22 doanh nghiệp tư nhân và 6 doanh nghiệp thuộc loại hình khác.

4.2. Kết quả nghiên cứu

4.2.1. Đánh giá sơ bộ độ tin cậy thang đo với hệ số Cronbach Alpha

Bảng 1: Kiểm định Cronbach's Alpha của các biến

Biến	Các nhân tố chính	Hệ số Cronbach's Alpha
Nhận thức nhà quản trị	NQT1, NQT2, NQT3	0.885
Áp lực thể chế	ALTC1, ALTC2, ALTC3, ALTC4	0.893
Áp lực từ các bên liên quan	BLQ1, BLQ2, BLQ3, BLQ4, BLQ5	0.783
Văn hóa doanh nghiệp	VHDN1, VHDN2, VHDN3, VHDN4	0.821
Điều kiện thực hiện CSR	DK1, DK2, DK3, DK4	0.872
Thực hiện TNXH	TNXH1, TNXH2, TNXH3, TNXH4, TNXH5	0.856

(Nguồn: Tổng hợp dữ liệu của tác giả)

4.2.2. Phân tích nhân tố khám phá

*Phân tích nhân tố khám phá đối với các biến độc lập

Sau khi kiểm định độ tin cậy của thang đo, phép trích nhân tố được sử dụng là Principal Component với phép quay không vuông góc Varimax. Kết quả phân tích EFA có hệ số KMO = 0.813 với giá trị kiểm định Bartlett có ý nghĩa ($\text{sig} < 0.05$), do vậy dữ liệu phân tích hoàn toàn phù hợp (Kết quả thể hiện ở bảng 2). Từ bảng trên ta thấy kết quả phân tích nhân tố về 5 nhân tố ảnh hưởng đến thực hiện TNXH đều phù hợp. Thang đo các nhân tố đều có hệ số tải nhân tố lớn hơn 0.5, tổng hợp ($\text{Eigenvalues} = 1.089$) thỏa mãn điều kiện > 1 ; tổng phương sai trích = 71.91% $> 50\%$ thể hiện các nhân tố giải thích được 71.91% sự biến thiên của dữ liệu (Bảng 3).

Bảng 2: Hệ số KMO và kiểm định Bartlett

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0.813
Bartlett's Test of	Approx. Chi-Square	2291.366

Sphericity	df	276
	Sig.	.000

(Nguồn: Tổng hợp dữ liệu của tác giả)

Bảng 3: Kết quả phân tích nhân tố khám phá các nhân tố độc lập

	Component				
	1	2	3	4	5
BLQ1	.826				
BLQ4	.799				
BLQ2	.798				
BLQ5	.779				
BLQ3	.696				
DK3		.816			
DK1		.800			
DK2		.690			
DK4		.662			
VHDN2			.839		
VHDN1			.768		
VHDN4			.761		
VHDN3			.645		
NQT1				.828	
NQT2				.774	
NQT3				.763	
ALTC2					.780
ALTC4					.766
ALTC3					.717
ALTC1					.683
Eigenvalues	4.127	2.501	2.322	1.625	1.089
Tổng phương sai trích (%):	71.91%				

(Nguồn: Tổng hợp dữ liệu của tác giả)

*Phân tích nhân tố khám phá đối với biến phụ thuộc

Kết quả phân tích EFA của nhân tố phụ thuộc được thể hiện ở Bảng 4 sau đây:

Bảng 4. Kết quả phân tích nhân tố khám phá của biến phụ thuộc

Biến	Hệ số tải	Kiểm định	Giá trị
TNXH1	.895	KMO	0.819
TNXH4	.872	Sig.	0.000
TNXH5	.865	Phương sai trích	79.28 %
TNXH2	.854		
TNXH3	.875		

(Nguồn: Tổng hợp dữ liệu của tác giả)

Hệ số KMO trong phân tích bằng $0.819 > 0.5$, cho thấy rằng kết quả phân tích yếu tố là đảm bảo độ tin cậy. Kiểm định Bartlett's Test có hệ số $\text{Sig.} = 0.000 < 0.05$, thể hiện rằng kết quả phân tích yếu tố đảm bảo được mức ý nghĩa thống kê. Phương sai trích bằng 79.28%, thể hiện rằng sự biến thiên của các yếu tố được phân tích có thể giải thích được 79.28%, sự biến thiên của dữ liệu khảo sát ban đầu, đây là mức ý nghĩa ở mức khá cao. Hệ số tải yếu tố của mỗi biến quan sát thể hiện các yếu tố đều lớn hơn 0.5, cho thấy rằng các biến quan sát đều thể hiện được sự ảnh hưởng với các yếu tố mà các biến này biểu diễn.

4.2.3. Kiểm định tương quan Pearson

Kiểm định tương quan Pearson nhằm xác định mức độ tương quan giữa biến độc lập với biến phụ thuộc và giữa các biến độc lập với nhau. Qua kết quả ở bảng 5 có thể thấy với mức ý nghĩa 1% các biến độc lập (NQT, BLQ, DK, ALTC, VHDN, TNXH) đều có quan hệ tương quan với biến phụ thuộc (TNXH) khi hệ số tương quan Pearson đều lớn 0.3. Bên cạnh đó, giữa các biến độc lập có mối quan hệ quan hệ đều nhỏ hơn 0.3 nên không nghi ngờ có thể xảy ra trường hợp đa cộng tuyến.

Bảng 5: Kết quả kiểm định tương quan Pearson

		NQT	BLQ	DK	ALTC	VHDN	TNXH
NQT	Pearson Correlation	1	.016	.240**	.239**	.098	.481**
	Sig. (2-tailed)		.814	.000	.000	.142	.000
	N	225	225	225	225	225	225
BLQ	Pearson Correlation	.016	1	.186**	.013	.338**	.279**
	Sig. (2-tailed)	.814		.005	.845	.000	.000
	N	225	225	225	225	225	225
DK	Pearson Correlation	.240**	.186**	1	.323**	.252**	.522**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005		.000	.000	.000
	N	225	225	225	225	225	225

ALTC	Pearson Correlation	.239**	.013	.323**	1	.128	.555**
	Sig. (2-tailed)	.000	.845	.000		.055	.000
	N	225	225	225	225	225	225
VHDN	Pearson Correlation	.098	.338**	.252**	.128	1	.360**
	Sig. (2-tailed)	.142	.000	.000	.055		.000
	N	225	225	225	225	225	225
TNXH	Pearson Correlation	.481**	.279**	.522**	.555**	.360**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	225	225	225	225	225	225

(Nguồn: Tổng hợp dữ liệu của tác giả)

4.2.4. Phương trình hồi quy đa biến

Để đánh giá mức độ ảnh hưởng của từng nhân tố đến thực hiện trách nhiệm xã hội, tác giả sử dụng mô hình hồi quy đa biến. Trong mô hình đa biến, biến độc lập gồm 5 nhân tố: Nhận thức và sự hỗ trợ của nhà quản trị; Áp lực thể chế; Áp lực từ các bên liên quan; Văn hóa doanh nghiệp, Điều kiện thực hiện đến biến phụ thuộc: Thực hiện TNXH. Sau khi chạy phần mềm SPSS 2.0 cho kết quả như sau:

Bảng 6: Kiểm định sự phù hợp của mô hình

Model	Chỉ số R	Chỉ số R ²	Chỉ số R ² hiệu chỉnh	Ước tính sai số chuẩn hóa	Hệ số Durbin-Watson
1	.739 ^a	.546	.535	.57953	1.831

(Nguồn: Tổng hợp dữ liệu của tác giả)

Bảng 7: Kết quả ANOVA^a

Mô hình	Tổng bình phương	df	Toàn phương trung bình	Giá trị F	Giá trị Sig.
1 Regression	88.338	5	17.668	52.605	.000 ^b
Residual	73.552	219	.336		
Total	161.891	224			

(Nguồn: Tổng hợp dữ liệu của tác giả)

Kết quả nhận được cho thấy mức ý nghĩa Sig = 0.000 nhỏ hơn 5% và hệ số xác định R² = 0.546 (R² điều chỉnh = 0.535) chứng minh cho sự phù hợp của mô hình, tức có trên 50% thực hiện trách nhiệm xã hội được giải thích bởi 5 biến trên. Hệ số Durbin-Watson = 1.831 (>1) cho biết không có hiện tượng tự tương quan giữa các biến. Biểu

Kết quả phân tích hồi quy đa biến được thể hiện ở Bảng 8 sau đây:

Bảng 8: Kết quả phân tích mô hình hồi quy đa biến

Mô hình	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	Giá trị t	Giá trị Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.702	.268		-2.619	.009
NQT	.237	.057	.228	4.162	.000
BLQ	.146	.046	.156	3.174	.002
DK	.254	.046	.281	5.480	.000
ALTC	.354	.065	.309	5.415	.000
VHDN	.179	.051	.177	3.533	.001

a. Dependent Variable: TNXH

(Nguồn: Tổng hợp dữ liệu của tác giả)

Như vậy, tất cả 5 nhân tố được lựa chọn đều ảnh hưởng tích cực đến việc thực hiện TNXH tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa. Mức độ quan trọng của từng yếu tố tùy thuộc vào hệ số Beta đã chuẩn hóa (xét về giá trị tuyệt đối của hệ số), hay nhân tố nào có hệ số Beta đã chuẩn hóa lớn thì tác động mạnh đến việc thực hiện trách nhiệm xã hội. Kết quả cũng cho thấy giá trị sig của các nhân tố đều rất nhỏ (<0.05); hệ số phóng đại VIF nằm trong điều kiện cho phép ($VIF < 2$), điều này chứng tỏ khả năng xảy ra đa cộng tuyến giữa các biến độc lập là rất thấp.

4. Kết quả và thảo luận

Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng Giả thuyết H₁, H₂, H₃, H₄, H₅ được chấp nhận tức là các yếu tố Nhận thức và sự hỗ trợ của nhà quản trị; Áp lực thể chế; Áp lực từ các bên liên quan; Văn hóa doanh nghiệp, Điều kiện thực hiện đều có tác động cùng chiều đến việc thực hiện TNXH tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa.

- Nhân tố Áp lực thể chế có tác động mạnh nhất đến thực hiện trách nhiệm xã hội. Như vậy, đối với các doanh nghiệp nhỏ và vừa Áp lực từ chính sách, quy định, văn bản pháp luật của Nhà nước ảnh hưởng lớn nhất đến việc thực thi trách nhiệm xã hội. Kết quả nghiên cứu này tương đồng với nghiên cứu của Nguyễn Thị Lành và Phạm Thị Ngọc Trâm (2016); tuy nhiên trong nghiên cứu Nguyễn Thị Lành và Phạm Thị Ngọc Trâm (2016) ở phạm vi doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam nhân tố áp lực thể chế không phải là nhân tố tác động mạnh nhất. Lý giải điều này, tại Thanh Hóa, các doanh nghiệp nhỏ và vừa với nguồn lực tài chính hạn chế, việc chủ động và tự nguyện thực hiện TNXH chưa cao. Doanh nghiệp nhỏ và vừa thường ưu tiên bố trí nguồn lực để tổ chức thực hiện các yêu cầu mang tính luật định trước, điều này cũng chính là nguyên

nhân chính dẫn việc đến việc thực thi trách nhiệm xã hội của các doanh nghiệp nhỏ và vừa hiện nay chưa cao.

- Nhân tố Điều kiện thực hiện là nhân tố tác động thuận chiều đến thực hiện TNXH, đây là nhân tố ảnh hưởng mạnh thứ 2 sau nhân tố áp lực thể chế. Điều này hoàn toàn phù hợp với đối tượng nghiên cứu là các doanh nghiệp nhỏ và vừa. Trong nghiên cứu của Nguyễn Thị Lành và Phạm Thị Ngọc Trâm (2016), nhân tố về vốn, nguồn nhân lực và kiến thức về TNXH là nhân tố tác động thuận chiều đến việc thực hiện TNXH. Nhân tố về nguồn lực tài chính, điều kiện về nhân lực, công nghệ...là các nhân tố quan trọng khi xem xét việc thực hiện TNXH trong doanh nghiệp. Với các doanh nghiệp có nguồn tài chính lớn, nhân lực am hiểu về thực thi TNXH, công nghệ hiện đại và thích ứng thì khả năng áp dụng TNXH và hiệu quả thực thi TNXH thường cao hơn. Ngược lại, với các doanh nghiệp nguồn tài trợ, nhân lực, công nghệ...chưa đủ và không đảm bảo thì hiệu quả thực thi TNXH sẽ không cao.

- Nhân tố về nhận thức và sự hỗ trợ của nhà quản trị: Đây là nhân tố có tác động mạnh thứ 3 trong năm nhân tố của mô hình. Kết quả nghiên cứu phù hợp với nghiên cứu của Kuasirikun và Sherer (2004); Châu Thị Lệ Duyên và Huỳnh Trường Thọ (2015). Theo đó, nhà quản trị am hiểu, nhận thức được vai trò và lợi ích của việc thực thi TNXH; tiếp đó có sự hỗ trợ để thúc đẩy thực thi TNXH sẽ giúp việc thực hiện TNXH trong doanh nghiệp được thuận lợi và hiệu quả hơn. Ngược lại, sẽ là trở ngại lớn nếu nhà quản trị thiếu sự đồng thuận, không am hiểu và chưa nhận thức hết vai trò của TNXH trong dài hạn; điều này dễ dẫn đến thất bại và khó khăn cho doanh nghiệp trong quá trình thực hiện.

- Tiếp đến, nhân tố Văn hóa doanh nghiệp cũng có tác động thuận chiều đến việc thực thi trách nhiệm xã hội. Kết quả nghiên cứu này tương đồng với kết quả nghiên cứu của Vương Thị Thanh Trì và cộng sự (2016). Nếu doanh nghiệp đề cao các giá trị như bảo vệ quyền lợi người lao động, quyền lợi khách hàng, quan tâm đến công tác bảo vệ môi trường.... thì việc thực hiện TNXH sẽ đạt được hiệu quả cao hơn.

- Nhân tố Áp lực từ các bên liên quan có tác động thuận chiều đến thực hiện TNXH trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa. Kết quả này tương đồng với kết quả của nghiên cứu Đặng Khánh Vân, Nguyễn Thị Thu Hằng (2021). Có thể thấy, với áp lực từ cổ đông, người lao động, khách hàng, cộng đồng...sẽ đẩy mạnh thực thi TNXH trong doanh nghiệp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tài liệu nước ngoài

Bowen, H. R. (1953). *Social responsibilities of the businessman*. New York, NY: Harper.

Carroll, A. B. (2004). Managing ethically with global stakeholders: A present and future challenge. *Academy of Management Executive*, 18(2), 114–120.

Freeman, R. E. (1984). *Strategic management: a stakeholder approach*, Pitman. Boston, MA.

Kalayar, M.N., Rafi, N., & Kalyar, A.N. (2012). Factors affecting CSR: AN Empirical Study. *System Research and Behavioral Science*, 30(4), 495-505

Kuasirikun, N., & Sherer, M. (2004). Corporate social accounting disclosure in Thailand. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 17(4), 629-660.

Nunnally, J. & Berstein, I.H. (1994), *Psychometric Theory*, 3rd ed., New York: McGraw-Hill.

OECD. (2009). *Annual report on the OECD guidelines for multinational enterprises 2008 employment and industrial relations. Part II, Chapter 6. Overview of selected initiatives and instruments relevant to corporate social responsibility*.

Rost, J. C. (1991). *Leadership for the 21st Century* (Quorum, Westport, CT/ London).

Székel, F., & Knirsch, M. (2005), Responsible leadership and corporate social responsibility: Metrics for sustainable performance. *European Management Journal*, 23(6), 628-647

Westin, L., & Parmler, J. (2020). Inclusion of CSR in the extended performance satisfaction index–new development. *Total Quality Management & Business Excellence*, 1-12.

Tài liệu trong nước

Châu Thị Lệ Duyên và Huỳnh Trường Thọ (2015), Mối quan hệ giữa trách nhiệm xã hội, lãnh đạo và hiệu quả tài chính: Trường hợp doanh nghiệp khu vực thành phố Cần Thơ, *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ*, số 38.

Nguyễn Thị Lành và Phạm Thị Ngọc Trâm (2016), Các nhân tố tác động đến việc thực hiện trách nhiệm xã hội của các doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam, *Tạp chí Khoa học Đại học Đà Lạt*, 6(1), 119-128

Nguyễn Vĩnh Long và Lưu Thế Vinh (2019), Cơ hội và thách thức khi thực hiện trách nhiệm xã hội của các doanh nghiệp Việt Nam trong thời kỳ hội nhập, *Tạp chí Khoa học và Công nghệ, Đại học Hùng Vương*, Tập 15, Số 2(2019), 77-87

Vương Thị Thanh Trì, Hồ Đình Bảo, Lê Huyền Trang (2016), Phân tích những nhân tố ảnh hưởng đến thực hiện trách nhiệm xã hội trong các doanh nghiệp thuộc tập đoàn dệt may Việt Nam, *Tạp chí KT&PT*, số 228 (II), tháng 06 năm 2016, tr.104-113.

UBND tỉnh Thanh Hóa, *Đề án phát triển doanh nghiệp tỉnh Thanh Hóa giai đoạn 2021 - 2025*.

Đặng Khánh Vân, Nguyễn Thị Thu Hằng (2021), Nhân tố tác động đến việc thực hiện kế toán TNXH tại các doanh nghiệp ngành nhựa ở Hà Nội, *FTU Working Paper Series*, Vol. 2 No. 3 (09/2021)

**A STUDY OF FACTORS AFFECTING CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY IMPLEMENTATION AT SMALL AND MEDIUM
ENTERPRISES IN THANH HOA PROVINCE**

Pham Thi Bich Thu, Le Thi Loan

Abstract. The study aims to evaluate the influence of factors on the implementation of social responsibility in small and medium enterprises in Thanh Hoa province. The study conducted a survey with 225 managers of SMEs in Thanh Hoa province, the research results showed 5 factors: Institutional pressure, pressure from stakeholders, perception of importance and managerial support, corporate culture, and conditions for facilitating CSR all have a positive impact on the implementation of CSR.

Keywords: CSR; SMEs; Thanh Hoa province.