

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

Châu Thị Lệ Duyên¹ và Huỳnh Trường Thọ¹

¹ Khoa Kinh tế & Quản trị Kinh doanh, Trường Đại học Cần Thơ

Thông tin chung:

Ngày nhận: 08/01/2015

Ngày chấp nhận: 08/06/2015

Title:

The relationship between social corporate responsibility, leadership and financial performance: The case of the enterprises in Can Tho City

Từ khóa:

Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (CSR), lãnh đạo, hiệu quả tài chính (FP), lợi ích kinh doanh, SEM

Keywords:

Business benefit, corporate social responsibility (CSR), financial performance (FP), leadership, SEM

ABSTRACT

This study is aimed to analyze the effect of corporate social responsibility (CSR) and transformational leadership on financial performance (FP) as well as the effect of transformational leadership in CSR by using Structural Equation Modelling (SEM). CSR is measured by the stakeholders, including the environment, employees, customers, suppliers and communities. Business benefit (BB) is used as intermediate variables to measure the impact of CSR to FP. The result shows that CSR has a positive impact to BB and then BB has a positive impact to FP. Transformational leadership has a positive influence towards CSR in spite of its opposite effect to FP.

TÓM TẮT

Nghiên cứu này nhằm mục đích phân tích tác động của trách nhiệm xã hội (TNXH) và lãnh đạo chuyển đổi đến hiệu quả tài chính (FP), cũng như tác động của lãnh đạo chuyển đổi đến TNXH bằng việc vận dụng mô hình cấu trúc tuyến tính SEM, trong đó TNXH được đo lường thông qua các bên liên quan (các đối tượng hữu quan) gồm: môi trường, nhân viên, khách hàng, nhà cung cấp và cộng đồng. Lợi ích kinh doanh (BB) được sử dụng như biến trung gian để đo lường sự ảnh hưởng của TNXH đến FP. Kết quả nghiên cứu cho thấy TNXH có tác động tích cực đến BB, BB có tác động tích cực đến FP. Lãnh đạo chuyển đổi ảnh hưởng thuận chiều đến TNXH nhưng lại có tác động ngược chiều đến FP.

1 SỰ CẦN THIẾT CỦA NGHIÊN CỨU

Trách nhiệm xã hội không còn là vấn đề mới đối với các nước phát triển trên thế giới, thậm chí nó đã trở thành rào cản mà những nước này sử dụng để hạn chế dòng hàng hóa tràn từ các nước đang phát triển vào thị trường các nước phát triển (Hà, 2009). Do đó, những doanh nghiệp (DN) không thực hiện trách nhiệm xã hội (TNXH) có thể sẽ không còn cơ hội tiếp cận thị trường quốc tế. Chính vì thế, Việt Nam buộc phải chấp nhận các “luật chơi” của thế giới, trong đó việc đẩy mạnh thực hiện TNXH là một trong những vấn đề buộc phải làm, không phải chỉ trên bình diện DN, mà

còn ở trên bình diện ngành, địa phương, quốc gia (VCCI, 2011). Trong những năm qua Việt Nam đã có nhiều cố gắng trong việc tuyên truyền, vận động các DN thực hiện TNXH và có nhiều DN chủ động thực hiện tốt vấn đề này như Kinh Đô, Tân Tạo, Duy Lợi,... Tuy nhiên vẫn còn nhiều trường hợp vi phạm TNXH, xả nước thải vào môi trường, sử dụng nguyên liệu chế biến kém chất lượng, sử dụng hóa chất gây hại để tăng lợi nhuận,... Là trung tâm của vùng Đồng bằng sông Cửu Long, Cần Thơ đã và đang chứng tỏ vị thế và tầm quan trọng của mình đối với sự phát triển kinh tế xã hội của vùng nói riêng và cả nước nói chung. Tuy

nhiên theo đánh giá, nhiều DN trên địa bàn vẫn chưa phát triển đúng tiềm năng, chưa bắt kịp xu hướng thời hội nhập, nhiều lãnh đạo DN chưa quan tâm đúng mức đến việc thực hiện TNXH hoặc khả năng còn hạn chế trong vấn đề còn khá mới mẻ này. Chính vì thế, nhóm nghiên cứu thiết nghĩ rằng “*Nghiên cứu mối quan hệ giữa TNXH, hiệu quả tài chính (FP) và lãnh đạo (Leadership) của doanh nghiệp ở thành phố Cần Thơ*” là một đề tài thiết thực và có ý nghĩa nhằm giải quyết các vấn đề còn tồn tại và chỉ ra được mối liên hệ giữa ba yếu tố này trong DN. Như vậy, nghiên cứu được thực hiện nhằm mục tiêu làm rõ tác động của TNXH và Leadership đối với FP và của Leadership đối với TNXH ở các DN tại thành phố Cần Thơ bằng việc vận dụng mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM).

2 PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1 Cơ sở lý luận

2.1.1 Trách nhiệm xã hội (CSR)

Có nhiều định nghĩa về TNXH từ nhiều quan điểm khác nhau được đề cập. Mỗi chính phủ, tổ chức, DN có khái niệm khác nhau, đánh giá khác nhau về TNXH trong DN. Tuy nhiên, phần lớn các nhà nghiên cứu đều sử dụng lý thuyết các bên liên quan để đo lường TNXH của DN. Sweeney (2009) cho rằng một DN có TNXH nếu nó xem xét đến quyền lợi và nhu cầu của các bên liên quan, thường được phân thành nhân viên, khách hàng, môi trường và cộng đồng địa phương. Matten và Moon (2004) thì cho rằng TNXH bao trùm các khái niệm đạo đức kinh doanh, DN làm từ thiện, công dân DN, tính bền vững và trách nhiệm môi trường. Còn theo Carroll (1999), các bên liên quan nên được xem xét trong định hướng TNXH của DN bao gồm chủ sở hữu (cổ đông), người lao động, khách hàng, cộng đồng địa phương, và xã hội. Theo Hà (2009) thì TNXH là sự kết hợp hài hòa lợi ích của DN, người lao động, khách hàng, cộng đồng xã hội, người tiêu dùng nhằm đạt mục tiêu phát triển bền vững. Thêm vào đó, lý thuyết các bên liên quan của Freeman (1984) cho rằng nhà cung cấp, khách hàng, nhân viên, cổ đông, cộng đồng địa phương, và nhà quản lý được xem như các bên liên quan trọng của một DN.

2.1.2 Hiệu quả tài chính (FP)

Để đánh giá hiệu quả về tài chính của DN, các nhà quản trị và các nhà đầu tư thường quan tâm đến các chỉ tiêu lợi nhuận như: hệ số lãi ròng (ROS), suất sinh lời của tài sản (ROA), suất sinh lời của vốn chủ sở hữu (ROE),...

2.1.3 Lãnh đạo (Leadership)

Lãnh đạo được đánh giá là một chủ đề quan trọng trong lĩnh vực hành vi tổ chức, lãnh đạo gây ảnh hưởng và tạo ra hiệu quả năng động trong quá trình tương tác giữa cá nhân và tổ chức. Stogdill (1974) đã chỉ ra rằng mỗi nhà nghiên cứu khác nhau có những định nghĩa khác nhau về lãnh đạo mặc dù tất cả đều hiểu rõ ý nghĩa thật sự của nó. Moore (1927) phát biểu rằng lãnh đạo là khả năng gây ấn tượng của nhà lãnh đạo đối với cấp dưới để tạo sự thán phục, tôn trọng, lòng trung thành và sự hợp tác ở họ. Hemphill (1949) định nghĩa lãnh đạo là hành vi của một cá nhân khi tham gia việc chỉ đạo hoạt động của nhóm. Stogdill (1957) cũng định nghĩa lãnh đạo là hành vi cá nhân để hướng dẫn một nhóm nhằm đạt mục tiêu của tổ chức. Burn (1978) đã định nghĩa lãnh đạo là việc người lãnh đạo lôi kéo nhân viên để thực hiện những mục tiêu nhất định mà chúng đại diện cho các giá trị và động cơ, mong muốn và nhu cầu, nguyện vọng và mong đợi của các nhân viên và người lãnh đạo.

Bass (1985) đã định nghĩa lãnh đạo chuyên đổi bao gồm bốn khía cạnh. Lãnh đạo có sự lôi cuốn hoặc uy tín là trung tâm của quá trình chuyên đổi lãnh đạo và các thành phần quan trọng của lãnh đạo chuyên đổi. Nó liên quan đến việc đạt được sự tôn trọng, tin tưởng và sự tự tin của người khác và truyền tải một cách mạnh mẽ ý nghĩa của nhiệm vụ đến họ.

2.1.4 Lợi ích kinh doanh

Những lợi ích kinh doanh được xem xét bao gồm: *Danh tiếng của DN*: McWilliams cho rằng trong một thế giới đầy hàng tiêu dùng, các hành vi có TNXH tạo ra danh tiếng, thứ có thể giúp phân biệt DN với các đối thủ cạnh tranh của họ (Sweeney, 2009); *Thu hút, giữ chân khách hàng*: khách hàng/người tiêu dùng đại diện cho một trong những nhóm quan trọng nhất của các bên liên quan; *Thu hút, giữ chân nhân viên*: Nhân viên được xem như một tài sản thiết yếu trong bất kỳ DN nào. Backhaus và ctv. (2002) chứng minh rằng TNXH làm tăng tính hấp dẫn của một DN với các nhân viên tiềm năng; *Tiếp cận vốn*: TNXH đang là một yếu tố quan trọng trong việc giúp DN tiếp cận nguồn vốn, đặc biệt trong thời kỳ khó khăn như hiện nay. Khả năng tiếp cận vốn quan trọng đối với tất cả các tổ chức và có ảnh hưởng lớn đến sự thành công của tổ chức (Sweeney, 2009). Waddock và Graves (1997) cho rằng các nhà đầu tư sẽ nghiêng về phía DN có hiệu quả xã hội cao hơn. Tài chính dài hạn (nợ và vốn chủ sở hữu) cung

cấp cho các DN các quỹ cần thiết để hoạt động và phát triển.

2.2 Phương pháp nghiên cứu

2.2.1 Phương pháp thu thập số liệu

Số liệu thứ cấp được thu thập từ Cục thống kê thành phố Cần Thơ, niên giám thống kê thành phố Cần Thơ, báo cáo tình hình kinh tế xã hội 9 tháng đầu năm 2013 của Ủy ban nhân dân thành phố Cần Thơ,... Số liệu sơ cấp được thu thập bằng phương pháp chọn mẫu thuận tiện phi xác suất. Đối tượng được phỏng vấn là các cấp lãnh đạo trong DN cụ thể gồm giám đốc, quản lý nhân sự, cán bộ công đoàn hoặc cán bộ TNXH. Nghiên cứu đã thực hiện phỏng vấn trực tiếp cá nhân với sự hỗ trợ của bảng câu hỏi soạn sẵn kết hợp với phỏng vấn qua thư, cụ thể là một email chứa phiếu phỏng vấn trực tuyến sẽ được gửi đến danh sách email của các DN trên địa bàn thành phố Cần Thơ. Ngoài ra, nghiên cứu cũng tận dụng việc truyền miệng, giới thiệu từ các đáp viên đã được phỏng vấn và nhờ đáp viên đó giới thiệu thêm những người khác để tiếp tục phỏng vấn.

2.2.2 Phương pháp phân tích số liệu

Kiểm định độ tin cậy của thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha

Trong kiểm định Cronbach's Alpha, các biến quan sát có hệ số tương quan biến tổng nhỏ hơn 0,3 sẽ bị loại bỏ ra khỏi mô hình. Tiêu chuẩn để chọn thang đo khi nó có độ tin cậy Alpha từ 0,6 trở lên nhưng tốt nhất là lớn hơn 0,7. Chính vì thế, hệ số Cronbach's Alpha được chọn sử dụng trong nghiên cứu là 0,7. Nếu hệ số Cronbach's Alpha bỏ một biến nào đó lớn hơn hệ số Cronbach's Alpha của mô hình thì biến đó nên được loại bỏ, vì khi bỏ biến đó hệ số Cronbach's Alpha của mô hình sẽ tăng lên và thang đo có độ tin cậy cao hơn (Trọng và Ngọc, 2008).

Đánh giá mức độ hội tụ của các quan sát bằng phân tích nhân tố khám phá EFA

Nghiên cứu sử dụng phép trích Principal Axis Factoring để trích các yếu tố. Kết quả kiểm định Barlett phải có giá trị sig. <0,05 (Trọng và Ngọc, 2008); hệ số KMO phải lớn hơn 0,50; tổng phương sai trích bằng hoặc lớn hơn 50% (Gerbing và Anderson, 1988); trọng số nhân tố của biến quan sát $\geq 0,5$ (Hair *et al.*, 1998)

Kiểm định thang đo bằng phân tích nhân tố khẳng định – CFA

Để đo lường mức độ phù hợp của mô hình với thông tin thị trường, nghiên cứu sử dụng các chỉ tiêu Chi-square điều chỉnh theo bậc tự do (CMIN/df); chỉ số thích hợp so sánh CFI (Comparative Fit Index), chỉ số TLI (Tucker & Lewis index) và chỉ số RMSEA (Root Mean Square Error Approximation). Nếu một mô hình nhận được các giá trị TLI, CFI $\geq 0,9$; CMIN/df ≤ 2 , một số trường hợp CMIN/df có thể ≤ 3 ; RMSEA $\leq 0,08$, RMSEA $\leq 0,08$ (Thọ và Trang, 2011) thì mô hình được xem là phù hợp với dữ liệu thị trường, hay tương thích với dữ liệu thị trường. Ngoài ra, nghiên cứu còn sử dụng các chỉ tiêu như tính đơn hướng, giá trị hội tụ, giá trị phân biệt, phương sai trích và độ tin cậy tổng hợp để xem xét mức độ phù hợp của mô hình.

Mô hình cấu trúc tuyến tính SEM

Để đo lường mức độ phù hợp của mô hình với thông tin thị trường, nghiên cứu cũng sử dụng các chỉ tiêu CMIN/df, CFI, TLI và chỉ số RMSEA. Theo quy tắc, nếu một mô hình nhận được các giá trị TLI, CFI $\geq 0,9$; CMIN/df ≤ 2 , RMSEA $\leq 0,08$ thì mô hình phù hợp (tương thích) với dữ liệu thị trường (Thọ và Trang, 2011). Phương pháp ước lượng Bootstrap được sử dụng để kiểm tra độ tin cậy của các ước lượng.

3 KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1 Thực trạng thực hiện TNXH của các DN ở thành phố Cần Thơ

Với tổng số 140 DN được phỏng vấn, trong đó có 61 DN chiếm hơn 40% số DN phỏng vấn có địa chỉ tại quận Bình Thủy, chỉ có 7,86% số DN có địa chỉ tại quận Cái Răng và có 29 DN có địa chỉ tại những quận, huyện khác (Ô Môn, Thốt Nốt, Phong Điền, Cờ Đỏ, Thới Lai, Vĩnh Thạnh). Trong các DN phỏng vấn thì nhiều nhất là các DN thuộc khu vực kinh tế thương mại, dịch vụ với 66 DN chiếm 47,15%, hai khu vực còn lại có số DN gần đều nhau với số DN thuộc khu vực kinh tế I và II lần lượt là 36 và 38. Không có DN phỏng vấn nào là công ty hợp danh hoặc hợp tác xã, trong khi có đến 120/140 chiếm 85,72% DN là công ty cổ phần và công ty trách nhiệm hữu hạn. Chỉ có 2,14% và 3,57% trong tổng số DN khảo sát là DN nhà nước và DN có vốn đầu tư nước ngoài. Đa số các DN phỏng vấn đều có số vốn dưới 20 tỷ (59,28%) và có số lao động không quá 100 người (58,57%). Chính vì thế mà phần lớn các DN này đều là DN nhỏ (71/140 DN), tổng số DN vừa và lớn chỉ chiếm gần 50%.

Bảng 1: Điểm trung bình các khía cạnh của trách nhiệm xã hội

Tiêu chí	Trung bình
Môi trường	2,46
Người lao động	2,67
Khách hàng	3,13
Nhà cung cấp	3,05
Cộng đồng	2,86
Tổng quát	2,84

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu phỏng vấn DN năm 2013

Theo Bảng 1 thể hiện cho thấy được rằng trong năm đối tượng của việc thực hiện TNXH thì môi

Bảng 2: Khó khăn của DN khi thực hiện TNXH

Khó khăn	Số DN	Tỉ lệ trong mẫu (%)	Tỉ lệ trong tổng số trả lời (%)
Thiếu nguồn lực tài chính	47	61,8	24,5
Thiếu nguồn lực nhân sự	43	56,6	22,4
Các hoạt động CSR không mang lại hiệu quả	12	15,8	6,2
Thiếu thông tin và hướng dẫn thực hiện	42	55,3	21,9
Sự khác biệt giữa các quy định giữa Việt Nam và quốc tế	16	21,1	8,3
Không có sự hợp tác của các bên liên quan	27	35,5	14,1
Khác	5	6,6	2,6
Tổng số	192	252,6	100,0

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu phỏng vấn DN năm 2013

Có nhiều DN gặp khó khăn trong việc thực hiện TNXH, Bảng 2 cho thấy tài chính là khó khăn lớn nhất mà các DN gặp phải khi thực hiện TNXH với 61,8% DN gặp phải, chiếm 24,5% trong tổng số các trả lời. Để thực hiện tốt TNXH, bước đầu các DN sẽ phải đầu tư, cải tiến quy trình kỹ thuật,... điều này sẽ làm tăng chi phí hoạt động trong ngắn hạn. Hơn nữa, nền kinh tế khó khăn, việc tiếp cận các nguồn vốn tài trợ còn hạn chế thì các DN thường tập trung các nguồn lực của mình cho hoạt động sản xuất, kinh doanh mang lại lợi nhuận, bởi trong ngắn hạn việc thực TNXH không mang lại hiệu quả cho DN. Bên cạnh đó, thiếu nguồn lực nhân sự và thiếu nguồn thông tin, hướng dẫn thực hiện là hai khó khăn mà hơn 50% các DN gặp phải bởi TNXH là vấn đề khá mới mẻ nên nguồn thông tin không nhiều, đặc biệt là những minh chứng cho việc thực hiện TNXH mang lại hiệu quả cho DN để các DN khác học hỏi và áp dụng. Chỉ có 15,8% các

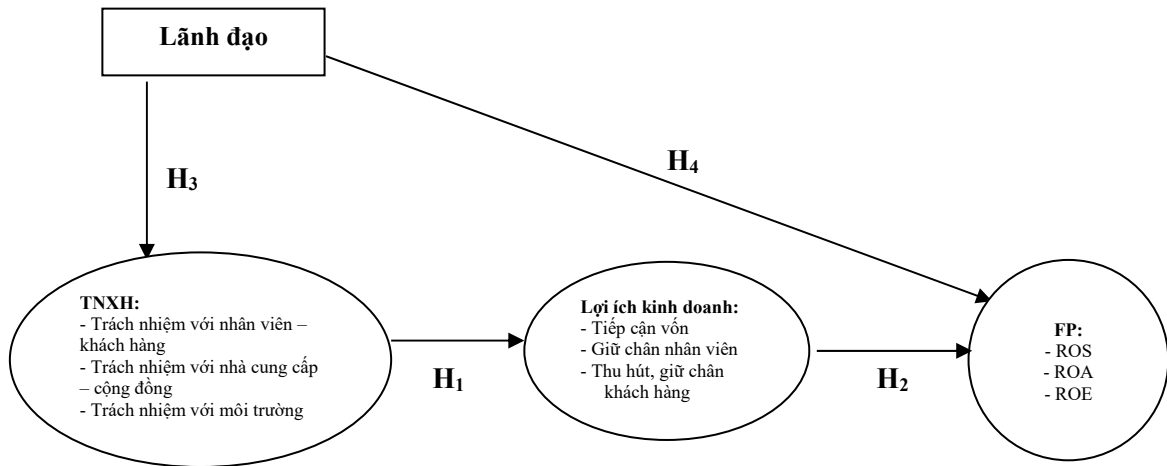
trường là đối tượng ít được DN quan tâm thực hiện nhất, mức độ gia tăng thực hiện các hoạt động này không nhiều. Điều này cho thấy các DN vẫn còn tập trung quan tâm nhiều hơn đến các vấn đề liên quan nhiều đến lợi ích và kết quả hoạt động của DN như khách hàng, nhà cung cấp, đây là hai đối tượng được DN quan tâm nhất với mức điểm trung bình đều lớn hơn 3. Nhìn chung, trong những năm qua, cùng với xu hướng chung của thế giới thì các DN ở thành phố Cần Thơ có quan tâm hơn đến vấn đề TNXH, với điểm trung bình là 2,84 cho thấy mức độ thực hiện TNXH của DN tăng lên khá nhiều.

DN trả lời gặp khó khăn khi thực hiện TNXH lựa chọn TNXH không mang lại hiệu quả. Kết quả này chứng tỏ các DN ngần ngại trong việc thực hiện TNXH là do những yếu tố về tài chính, nhân sự, thông tin,... chứ không phải do TNXH không đem lại hiệu quả.

3.2 Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA

Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA cho thấy thang đo lãnh đạo được đo lường thông qua 3 nhân tố: trách nhiệm với nhân viên – khách hàng, trách nhiệm với nhà cung cấp – cộng đồng và trách nhiệm môi trường; thang đo lợi ích kinh doanh được đo lường qua 3 nhân tố: giữ chân nhân viên, thu hút, giữ chân khách hàng và tiếp cận vốn; mỗi thang đo lãnh đạo và thang đo tài chính được trích thành một nhóm.

Mô hình nghiên cứu chính thức được điều chỉnh lại như sau:



Hình 1: Mô hình chính thức nghiên cứu mối quan hệ giữa TNXH, FP và Leadership của các DN ở thành phố Cần Thơ

3.3 Kết quả kiểm định SEM

Như vậy, nghiên cứu cần kiểm định các giả thuyết sau đây:

H1: Việc tăng cường thực hiện TNXH có tác động thuận chiều đến sự gia tăng lợi ích kinh doanh của DN.

H2: Sự gia tăng lợi ích kinh doanh (BB) có tác động thuận chiều đến sự gia tăng hiệu quả tài chính (FP) của DN.

H3: Lãnh đạo có tác động dương đến việc thực

hiện TNXH của DN.

H4: Lãnh đạo có tác động dương đến hiệu quả tài chính của DN.

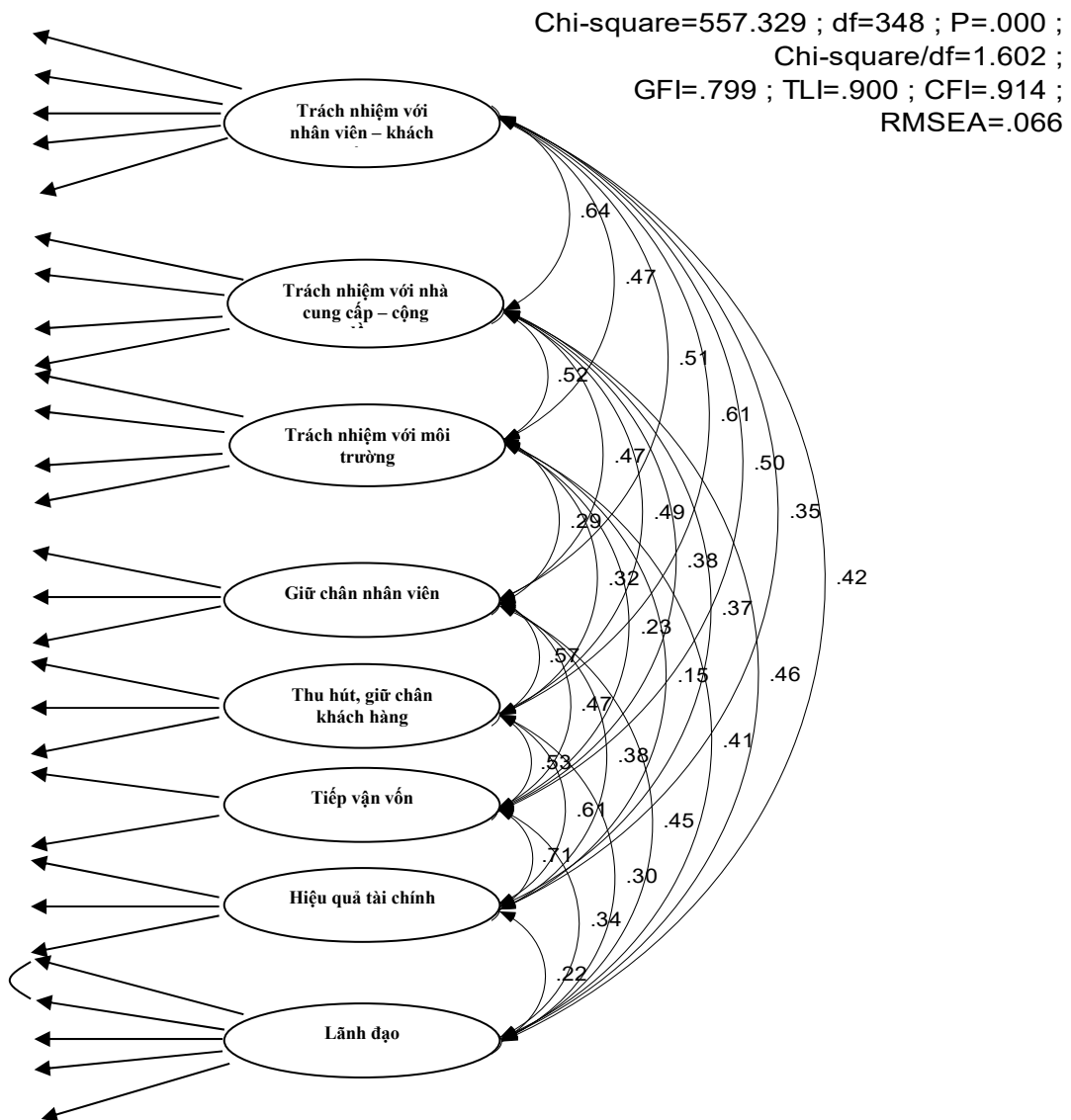
3.4 Kết quả phân tích nhân tố khẳng định CFA

Kết quả phân tích nhân tố khẳng định CFA cho thấy mô hình phù hợp với dữ liệu của thị trường, các trọng số đều đạt tiêu chuẩn cho phép và có ý nghĩa thống kê, các biến quan sát của từng thang đo đều đạt giá trị hội tụ. Kết quả này cho thấy các thang đo các khái niệm nghiên cứu đều đạt yêu cầu về giá trị và độ tin cậy.

Bảng 3: Kết quả kiểm định mối quan hệ nhân quả giữa các khái niệm trong mô hình nghiên cứu

	Mối quan hệ	Ước lượng	S.E.	C.R.	Pvalue
Chưa chuẩn hóa	CSR <--- LD	0,212	0,050	4,246	0,000
	BB <--- CSR	1,482	0,343	4,314	0,000
	FP <--- BB	0,919	0,150	6,144	0,000
	FP <--- LD	-0,134	0,072	-1,877	0,061
Chuẩn hóa	CSR <--- LD	0,581	-	-	-
	BB <--- CSR	0,747	-	-	-
	FP <--- BB	0,827	-	-	-
	FP <--- LD	-0,167	-	-	-

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu phỏng vấn DN năm 2013



Hình 2: Mô hình tối hạn đo lường các khái niệm của mô hình (chuẩn hóa)

Số liệu ở Bảng 3 cho thấy với mức ý nghĩa 10%, kết quả ước lượng (chưa chuẩn hóa) cho thấy các mối quan hệ đều có ý nghĩa thống kê ($pvalue < 0,1$), các biến độc lập đều có ảnh hưởng đến biến phụ thuộc của nó. Trọng số chuẩn hóa của mối quan hệ giữa lãnh đạo chuyển đổi và hiệu quả tài chính âm (-0,167) cho thấy lãnh đạo chuyển đổi có ảnh hưởng ngược chiều đến hiệu quả tài chính. Ngoài ra, các trọng số chuẩn hóa còn lại đều dương chứng tỏ lãnh đạo chuyển đổi có tác động thuận chiều đến trách nhiệm xã hội, trách nhiệm xã hội

tác động thuận chiều đến lợi ích kinh doanh và lợi ích kinh doanh tác động thuận chiều đến hiệu quả tài chính.

Để đánh giá lại độ tin cậy của các ước lượng, nghiên cứu đã sử dụng phương pháp Bootstrap với số mẫu lặp lại là 500 quan sát. Chúng ta có thể thấy độ lệch có xuất hiện nhưng không lớn. Kết quả cho thấy trị tuyệt đối CR rất nhỏ so với 2 nên có thể nói là độ chệch là rất nhỏ, không có ý nghĩa thống kê ở độ tin cậy 95%. Như vậy, ta có thể kết luận là các ước lượng trong mô hình có thể tin cậy được.

Bảng 4: Kết quả ước lượng bằng Bootstrap với N = 500

Mối quan hệ	Ước lượng ML	Ước lượng Bootstrap					
		SE	SE-SE	Mean	Bias	SE-Bias	CR
CSR <--- LD	0,581	0,075	0,002	0,584	0,003	0,003	1,000
BB <--- CSR	0,747	0,083	0,003	0,748	0,001	0,004	0,250
FP <--- BB	0,827	0,085	0,003	0,825	-0,002	0,004	-0,500
FP <--- LD	-0,167	0,084	0,003	-0,167	0,000	0,004	0,000

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu phỏng vấn DN năm 2013

3.5 Kết luận

Tóm lại, phần lớn các DN đều có biết về TNXH nhưng chủ yếu ở mức độ chưa rõ ràng; Chính vì thế mà các DN chưa có cơ sở vững chắc, cũng như chưa chắc chắn những lợi ích có thể đạt được để họ mạnh dạn thực hiện TNXH. Đồng thời các DN cũng gặp không ít khó khăn trong quá trình thực hiện TNXH như thiếu nguồn tài chính, nhân lực, chưa có đầy đủ nguồn thông tin chính xác... Nghiên cứu cũng tìm ra được mối quan hệ giữa TNXH, lãnh đạo và hiệu quả tài chính, đó là lãnh đạo sẽ có tác động tích cực đối với việc thực hiện TNXH của DN, TNXH tác động tích cực đến lợi ích kinh doanh của DN và cuối cùng lợi ích kinh DN ảnh hưởng tích cực đến hiệu quả tài chính, trong đó, TNXH được đo lường bởi ba thành phần: “Trách nhiệm với nhân viên – khách hàng”, “Trách nhiệm với nhà cung cấp – cộng đồng”, “Trách nhiệm với môi trường”; lợi ích kinh doanh được đo lường bởi: “Giữ chân nhân viên”, “Thu hút, giữ chân khách hàng”, “Tiếp cận vốn”. Như vậy, xét trong dài hạn, việc thực hiện TNXH sẽ mang lại hiệu quả kinh tế cho DN, để cải thiện việc thực hiện TNXH, DN cần phải cải thiện từng yếu tố bên trong nó, tìm cách khắc phục những khó khăn cũng như cải thiện quan điểm, nhận thức và kỹ năng của chính người lãnh đạo.

3.6 Hạn chế của nghiên cứu

Nghiên cứu còn một số mặt hạn chế đó là số lượng doanh nghiệp thu thập được chưa lớn, đồng thời nghiên cứu cũng chưa đưa ra được mối quan hệ trực tiếp của việc thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp với hiệu quả tài chính của doanh nghiệp. Đây sẽ là những tiền đề để nhóm nghiên cứu tiếp tục các nghiên cứu tiếp theo về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp và hiệu quả tài chính của doanh nghiệp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Backhaus, K., Stone, B., and Heiner, K., 2002. Exploring the Relationship between Corporate Social Performance and

Employer Attractiveness. *Business & Society*, 41:292-318.

2. Bass, B. M., 1985. *Leadership and Performance beyond Expectations*. New York, Free Press.

3. Burns, J. M., 1978. *Leadership*. New York: Harper & Row.

4. Carroll, A. B., 1999. Corporate Social Responsibility: Evolution of a Definitional Construct. *Business Society*, 268-95.

5. Dvir, T., Eden, D., Avolio, B., & Shamir, B., 2002. Impact of transformational leadership on follower development and performance: A field experiment. *Academy of Management Journal*, 45: 735-744.

6. Fombrun, C., Gardberg, N., & Server, J., 2000. The Reputation Quotient: A Multi - Stakeholder Measure of Corporate Reputation. *The Journal of Brand Management* 7, 4: 241-55.

7. Freeman, R. E., 1984. *Strategic management: A stakeholder approach*. Boston: Pitman.

8. Fry, L. W., 2003. Towards a Theory of Spiritual Leadership. *The Leadership Quarterly*, 14: 693-727.

9. Gerbing WD & Anderson JC, 1988. An update paradigm for scale development incorporating unidimensionality and its assessments. *Journal of Marketing Research*.

10. Hair Jr IF, Anderson RE, Tatham RL & Black WC, 1998. *Multivariate Data Analysis*, 5th . Upper Saddle River: Prentice-Hall.

11. Hemphill, J.K., 1949. *Situational factors in leadership*. Columbus: Ohio State University, Bureau of Educational Research.

12. Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008. *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*. NXB Hồng Đức.

13. Lee and Chuang, 2009. The Impact of Leadership Styles on Job Stress and Turnover Intention: Taiwan Insurance Industry as an Example. www.hclee@ttu.edu.tw.
14. Lê Thanh Hà, 2009. Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong bối cảnh Việt Nam gia nhập WTO và hội nhập kinh tế quốc tế. Hà Nội: Nhà xuất bản Khoa học và Kỹ thuật.
15. Lussier, R., & Achua, C., 2004. Leadership: Theory application skill development. Egan, MN: Thompson/South-Western.
16. Matten, D., & Moon, J., 2004. Corporate Social Responsibility: Education in Europe. *Journal of Business Ethics*, 323–337.
17. Moore, B.V., 1927. The May conference on leadership. *Personnel Journal*.
18. Northouse, P., 2004. Leadership theory and practice. Thousand Oaks, CA: Sage.
19. Stogdill, R.M, 1974. Handbook of leadership: A survey of theory and research. New York: Free Press.
20. Stogdill, R.M. & Coons, A.E., 1957. Leader Behavior it's Description and Measurement. Ohio: Bureau of Business Research, The Ohio State University, 88, 1-27.
21. Sweeney, L., 2009. A study of current practice of Corporate Social Responsibility (CSR) and an examination of the relationship between CSR and Financial Performance using Structural Equation Modelling (SEM). Dublin: Dublin Institute of Technology.
22. Uadiale, O. M., & Fagbemi, T. O., 2012. Corporate Social Responsibility and Financial Performance in Developing Economies: The Nigerian Experience. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 3: 44-54.
23. VCCI, 2011. Báo cáo nghiên cứu luật pháp lao động và các chính sách trách nhiệm xã hội doanh nghiệp Việt Nam. Hà Nội: Phòng công nghiệp và thương mại Việt Nam.
24. Waddock, S., & Graves, S., 1997. The corporate social performance - financial performance link. *Strategic Management Journal*, 303-319.