

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC TÂY ĐÔ**



LẠI HOÀNG VĨNH TRINH

**TÁC ĐỘNG TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI CỦA DOANH NGHIỆP
ĐẾN SỰ GẮN KẾT VỚI TỔ CHỨC VÀ KẾT QUẢ LÀM VIỆC
CỦA NHÂN VIÊN TẠI CÁC DOANH NGHIỆP SẢN XUẤT
CHẾ BIẾN TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ CẦN THƠ**

**LUẬN ÁN TIẾN SĨ
NGÀNH QUẢN TRỊ KINH DOANH
MÃ NGÀNH: 9340101**

CẦN THƠ, 2025

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC TÂY ĐÔ**



LẠI HOÀNG VĨNH TRINH

**TÁC ĐỘNG TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI CỦA DOANH NGHIỆP
ĐẾN SỰ GẮN KẾT VỚI TỔ CHỨC VÀ KẾT QUẢ LÀM VIỆC
CỦA NHÂN VIÊN TẠI CÁC DOANH NGHIỆP SẢN XUẤT
CHẾ BIẾN TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ CẦN THƠ**

**LUẬN ÁN TIẾN SĨ
NGÀNH QUẢN TRỊ KINH DOANH
MÃ NGÀNH: 9340101**

NGƯỜI ĐỒNG HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:

**PGS.TS. VÕ KHẮC THƯỜNG
TS. LƯU TIẾN THUẬN**

NĂM 2025

MỤC LỤC

LỜI CẢM ƠN	x
LỜI CAM ĐOAN.....	xi
TÓM TẮT.....	xii
ABSTRACT.....	xiv
CHƯƠNG I. GIỚI THIỆU	1
1.1 SỰ CẦN THIẾT CỦA NGHIÊN CỨU	1
1.1.1 Bối cảnh thực tiễn.....	1
1.1.2. Bối cảnh lý thuyết.....	2
1.2 MỤC TIÊU NGHIÊN CỨU	7
1.2.1 Mục tiêu chung	7
1.2.2 Mục tiêu cụ thể	7
1.3 CÂU HỎI NGHIÊN CỨU.....	8
1.4 ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI NGHIÊN CỨU	8
1.4.1 Đối tượng nghiên cứu	8
1.4.2 Đối tượng khảo sát.....	8
1.4.3 Phạm vi không gian nghiên cứu	9
1.4.4 Phạm vi thời gian nghiên cứu	9
1.4.5 Phạm vi về nội dung nghiên cứu	9
1.5 Phương pháp nghiên cứu	9
1.6 Những đóng góp và ý nghĩa của đề tài	10
1.6.1 Đóng góp mới của luận án.....	10
1.6.2 Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của luận án.....	13
1.7 Cấu trúc luận án	14
TÓM TẮT CHƯƠNG I.....	16
CHƯƠNG II: CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU	17
2.1 Tổng quan nghiên cứu	17
2.1.1 Các nghiên cứu trong nước.....	17
2.1.2 Các nghiên cứu nước ngoài	18
2.2 Khoảng trống nghiên cứu	23
2.3 Các lý thuyết nền liên quan	26
2.3.1 Lý thuyết các bên có liên quan (Stakeholders Theory)	26
2.3.2 Lý thuyết trao đổi xã hội (Social exchange Theory-SET).....	28
2.3.3 Lý thuyết công bằng (Equity Theory)	29
2.3.4 Lý thuyết kỳ vọng (Expectancy Theory)	30

2.4 Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (TNXHDN)	31
2.4.1 Khái niệm về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp.....	31
2.4.2 Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với nhân viên.....	32
2.5 Sự gắn kết với tổ chức (organizational commitment)	37
2.5.1 Khái niệm về gắn kết với tổ chức	37
2.5.2 Các thành phần đo lường của gắn kết với tổ chức.....	39
2.5.3 Các yếu tố ảnh hưởng đến gắn kết với tổ chức.....	40
2.6 Sự hài lòng công việc (job satisfaction)	42
2.6.1 Khái niệm về hài lòng công việc	42
2.6.2 Các thành phần đo lường sự hài lòng công việc.....	43
2.7 Niềm tin tổ chức	44
2.7.1 Khái niệm về niềm tin tổ chức.....	44
2.7.2 Các yếu tố cấu thành niềm tin tổ chức.....	44
2.8 Kết quả làm việc của nhân viên (job performance).....	46
2.8.1 Khái niệm về kết quả làm việc	46
2.8.2 Các yếu tố cấu thành kết quả làm việc	47
2.10 Các giả thuyết nghiên cứu	50
CHƯƠNG 3: PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU.....	52
3.1 Bối cảnh nghiên cứu	52
3.2 Quy trình nghiên cứu	53
Giai đoạn 2: Xác định mục tiêu nghiên cứu	54
Giai đoạn 3: Nghiên cứu định tính	54
3.3 Nghiên cứu định tính	55
3.3.1 Tổng hợp các tài liệu, nghiên cứu liên quan.....	55
3.3.2 Xây dựng thang đo.....	56
3.4 Nghiên cứu định lượng sơ bộ	63
3.4.1 Thiết kế nghiên cứu định lượng sơ bộ	63
3.4.3 Phương pháp kiểm định thống kê.....	69
3.5 Nghiên cứu định lượng chính thức	69
3.5.1 Về đối tượng khảo sát và mẫu nghiên cứu	69
3.5.2 Về kỹ thuật xử lý dữ liệu	70
CHƯƠNG IV: KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN.....	74
4.1 VỊ TRÍ ĐỊA LÝ VÀ ĐIỀU KIỆN TỰ NHIÊN TPCT	74
4.2 HOẠT ĐỘNG KINH DOANH CỦA DOANH NGHIỆP SẢN XUẤT CHẾ BIẾN TẠI THÀNH PHỐ CẦN THƠ.....	76
4.3 THỰC TRẠNG THỰC HIỆN TNXHDN CỦA MỘT SỐ DOANH NGHIỆP	

ĐIỂN HÌNH SẢN XUẤT CHẾ BIẾN TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ CẦN THƠ	81
4.3.1 Thực trạng thực hiện TNXHĐN của một số doanh nghiệp điển hình sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ	81
4.3.2 Một số vấn đề xã hội.....	92
4.4 PHÂN TÍCH TÁC ĐỘNG CỦA TNXHĐN ĐẾN SỰ GẮN KẾT VỚI TỔ CHỨC VÀ KẾT QUẢ LÀM VIỆC CỦA NHÂN VIÊN TẠI CÁC DOANH NGHIỆP SẢN XUẤT CHẾ BIẾN TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ CẦN THƠ	95
4.4.1 Kiểm định phân phối chuẩn.....	96
4.4.2 Thông tin về mẫu nghiên cứu	100
4.4.3 Đánh giá thang đo	101
4.4.4 Sử dụng Bootstrap kiểm định tin cậy kết quả CB-SEM.....	106
4.4.6 Thảo luận kết quả nghiên cứu.....	108
Đánh giá độ phù hợp của mô hình.....	109
4.4.7 Phân tích mức độ đánh giá của nhân viên đối với các nhân tố ảnh hưởng đến kết quả làm việc	113
CHƯƠNG V: KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý QUẢN TRỊ.....	119
5.1 KẾT LUẬN	119
5.2 HÀM Ý QUẢN TRỊ	123
5.2.1. Đối với Ban lãnh đạo doanh nghiệp	123
5.2.2. Đối với nhà quản lý trực tiếp và lãnh đạo phòng ban.....	123
5.2.3. Đối với Chính quyền địa phương và Hiệp hội doanh nghiệp.....	124
5.3 HẠN CHẾ CỦA NGHIÊN CỨU VÀ HƯỚNG NGHIÊN CỨU TIẾP THEO .	124
5.3.1 Hạn chế của nghiên cứu.....	124
5.3.2 Hướng nghiên cứu tiếp theo	125
TÀI LIỆU THAM KHẢO	128

DANH MỤC BẢNG

Bảng 3.1 Thang đo trách nhiệm xã hội doanh nghiệp (TNXHĐN)	58
Bảng 3.2 Thang đo đánh giá sự gắn kết với tổ chức sau hiệu chỉnh	59
Bảng 3.3 Thang đo sự hài lòng công việc (HLCV) sau hiệu chỉnh.....	60
Bảng 3.4 Thang đo niềm tin tổ chức của nhân viên sau hiệu chỉnh	61
Bảng 3.5 Thang đo kết quả làm việc của nhân viên (KQLV) sau hiệu chỉnh	62
Bảng 3.6 Tổng hợp thang đo và biến quan sát sau khi điều chỉnh	62
Bảng 3.7 Kết quả phân tích độ tin cậy các thang đo	65
Bảng 3.8 Ma trận mô hình đo lường.....	67
Bảng 3.9 Các chỉ số phù hợp của CFA.....	69
Bảng 3.10 Kết quả giá trị các thước đo	72
Bảng 4.1 Tốc độ tăng GRDP qua các năm	85
Bảng 4.2 Một số doanh nghiệp điển hình trên địa bàn thành phố Cần Thơ	90
Bảng 4.14 Thông tin về mẫu nghiên cứu.....	100
Bảng 4.15 Độ tuổi.....	101
Bảng 4.16 Hệ số Alpha của các thành phần thang đo	101
Bảng 4.17 Kết quả phân tích EFA	103
Bảng 4.18 Các chỉ số phù hợp của CFA.....	105
Bảng 4.19 Kết quả Bootstrap với $n = 1000$ quan sát.....	106
Bảng 4.20 Kết quả giả thuyết	107
Bảng 4.21 Mức độ tác động.....	107
Bảng 4.22 Tổng hợp kết quả kiểm định giả thuyết nghiên cứu.....	108
Bảng 4.23 Thống kê nhóm.....	112
Bảng 4.24. Kiểm định T đối với mẫu độc lập	112
Bảng 4.25 Thống kê nhóm về kết quả làm việc	112
Bảng 4.26. Kiểm định T đối với mẫu độc lập đối với KQLV	112

DANH MỤC HÌNH

Hình 2.1: Mô hình các bên liên quan của doanh nghiệp	38
Hình 2.2: Mô hình nghiên cứu.....	49
Hình 3.1: Sơ đồ quy trình nghiên cứu	53
Hình 4.1: Bản đồ vị trí và mối liên hệ vùng của thành phố Cần Thơ.....	75
Hình 4.2: Tốc độ tăng GRDP	83
Hình 4.3: Vốn đầu tư	84
Hình 4.15: Kiểm định sự phù hợp của mô hình CFA.....	104
Hình 4.17: Kết quả mô hình nghiên cứu.....	109
Hình 4.18: Kết quả khảo sát yếu tố TNXH	114
Hình 4.19: Kết quả khảo sát yếu tố hài lòng công việc	115
Hình 4.20: Kết quả khảo sát yếu tố Niềm tin tổ chức.....	116
Hình 4.21: Kết quả khảo sát yếu tố GK.....	117
Hình 4.22: Kết quả khảo sát yếu tố KQLV	118

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

Ký hiệu	Nội dung	Giải thích
AMOS	Analysis of Moment Structures	Phân tích cấu trúc mô mǎng (Phần mềm)
CD		Cao đǎng
Cmin/df		Chi bình phương điều chỉnh theo bậc tự do
CB-SEM	Covariance-Based Structural Equation Modeling	Mô hình cấu trúc tuyến tính dựa trên hiệp phương sai
CFA	Confirmed factor analysis	Phân tích nhân tố khẳng định
CFI	Comparative Fit Index	Chỉ số thích hợp so sánh
CR	Critical Ratio	Hệ số tiêu chuẩn
TNXHDN	Corporate social responsibility	Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp
ĐBSCL		đồng bằng sông Cửu Long
EFA	Exploratory factor analysis	Phân tích nhân tố khám phá
ESG	Environmental, Social, and Governance	Môi trường, xã hội và quản trị doanh nghiệp
GK		Gắn kết với tổ chức
GRDP	Gross Regional Domestic Product	Tổng sản phẩm trên địa bàn
HLCV		Hải lòng công việc
KQLV		Kết quả làm việc
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin Measure	Thước đo KMO
KQCV		Kết quả công việc
Mean		Trung bình cộng
n	Sample size	Cỡ mẫu
NFI	Normal Fit Index	Chỉ số NFI
NTTC		Niềm tin tổ chức
P-value	Probability value	Giá trị xác suất
PLS-SEM	Partial Least Squares SEM	SEM bình phương từng phần
	Root Mean Square Error	
RMSEA	Approximation	Chỉ số RMSEA
S.E	Standard Error	Lỗi tiêu chuẩn
Sig.	Significance	Mức ý nghĩa
Std. Error		
Mean	Standard Error Mean	Trung bình lỗi tiêu chuẩn
SEM	Structural Equation Modeling	Mô hình cấu trúc tuyến tính
SET	Social exchange theory	Lý thuyết trao đổi xã hội
	Statistical Package for the Social Sciences)	
SPSS		Phần mềm Thống kê
TCCN		Trung cấp chuyên nghiệp
TNXH		Trách nhiệm xã hội
THPT		Trung học phổ thông
TPCT		thành phố Cần Thơ
TLI	Tucker – Lewis Index	Chỉ số TL
		Thử nghiệm T (Kiểm định sự khác biệt trung bình)
T-test		
UBND		Ủy ban nhân dân

CHẤP THUẬN CỦA HỘI ĐỒNG

Luận án này với đề tài **“Tác động trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đến gắn kết với tổ chức và kết quả làm việc của nhân viên tại các doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ”**, do nghiên cứu sinh Lại Hoàng Vĩnh Trinh thực hiện theo sự hướng dẫn của PGS.TS. Võ Khắc Thường và TS. Lưu Tiến Thuận.

Luận án được Hội đồng đánh giá luận án tiến sĩ cấp đơn vị chuyên môn thông qua ngày 28 tháng 6 năm 2025. Luận án đã được chỉnh sửa, hoàn thiện theo góp ý của phản biện độc lập và được người hướng dẫn thống nhất thông qua.

LỜI CẢM ƠN

Trước hết, tôi xin gửi lời cảm ơn đến người hướng dẫn khoa học Thầy PGS. TS. Võ Khắc Thường và Thầy TS. Lưu Tiến Thuận đã nhiệt tình hướng dẫn, động viên Thầy đã tạo cho tôi nguồn động lực để tôi cố gắng hoàn thành nghiên cứu luận án.

Để hoàn thành luận án này, tôi đã nhận được nhiều sự hỗ trợ giúp đỡ của Trường Đại học Tây Đô, quý Thầy Cô, quý lãnh đạo sở, ban ngành thành phố Cần Thơ, các doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ đã nhiệt tình hỗ trợ, cung cấp các thông tin để tôi thực hiện luận án.

Tôi trân trọng gửi lời cảm ơn đến Ban Giám hiệu Trường Đại học Tây Đô, quý Thầy Cô Khoa Quản trị kinh doanh và quý Thầy Cô khoa Sau Đại học - Trường Đại học Tây Đô đã hỗ trợ giúp tôi trong quá trình nghiên cứu và hoàn thành chương trình đào tạo luận án tiến sĩ.

Tôi trân trọng cảm ơn sự giúp đỡ, động viên của gia đình đã tạo động lực cho tôi để tiếp tục nghiên cứu luận án, đồng thời tôi cảm ơn bạn bè, đồng nghiệp đã hỗ trợ, giúp tôi trong quá trình nghiên cứu và thực hiện luận án tiến sĩ.

Trân trọng cảm ơn!

Cần Thơ, ngày 28 tháng 10 năm 2025

Nghiên cứu sinh

Lại Hoàng Vĩnh Trinh

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan nội dung đề tài **“Tác động trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đến gắn kết với tổ chức và kết quả làm việc của nhân viên tại các doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ”** là công trình nghiên cứu của bản thân tôi thực hiện dưới sự hướng dẫn của PGS. TS. Võ Khắc Thường và TS. Lưu Tiến Thuận.

Thu thập số liệu và nội dung trình bày trong luận án là trung thực, các nghiên cứu được trích dẫn đầy đủ, phân tích một cách trung thực, khách quan. Các thông tin sử dụng và tham khảo tài liệu trong luận án được tác giả thu thập từ các nguồn gốc đáng tin cậy, đã được kiểm chứng, được công bố và được tác giả trích dẫn tại phần tài liệu tham khảo.

Cần Thơ, ngày 28 tháng 10 năm 2025

CÁN BỘ HƯỚNG DẪN

Người hướng dẫn 1

Người hướng dẫn 1

Nghiên cứu sinh

PGS.TS. Võ Khắc Thường

TS. Lưu Tiến Thuận

Lại Hoàng Vĩnh Trinh

TÓM TẮT

Nghiên cứu này nhằm tập trung phân tích tác động của trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đến gắn kết tổ chức và kết quả làm việc của nhân viên tại các doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ, đồng thời nghiên cứu mối quan hệ giữa các hoạt động trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp và kết quả làm việc của nhân viên thông qua hai biến trung gian là sự hài lòng công việc và niềm tin tổ chức. Trên cơ sở các lý thuyết chính như lý thuyết các bên liên quan, lý thuyết trao đổi xã hội, lý thuyết công bằng, lý thuyết kỳ vọng, đã được tác giả xây dựng mô hình nghiên cứu gồm bốn giả thuyết về tác động trực tiếp và gián tiếp của trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đến gắn kết tổ chức và kết quả làm việc của nhân viên và mô hình nghiên cứu.

Phương pháp nghiên cứu kết hợp định tính và định lượng với bước đầu thực hiện phỏng vấn chuyên gia và thảo luận nhóm để hiệu chỉnh thang đo, sau đó tiến hành khảo sát 420 nhà quản lý và nhân viên tại các doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ từ tháng 3/2024 đến tháng 12/2024. Dữ liệu thu thập được kiểm định độ tin cậy bằng hệ số Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khẳng định CFA và mô hình cấu trúc tuyến tính dựa trên hiệp phương sai (CB-SEM) nhằm đảm bảo tính hợp lý và độ tin cậy cao. Kết quả phân tích cho thấy mức độ thực hiện TNXHĐN được đánh giá ở mức khá, trung bình 3,4/5 trong đó các hoạt động phúc lợi và bảo vệ môi trường nhận được phản hồi tích cực nhất. Các hoạt động trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp có tác động tích cực có ý nghĩa thống kê đến niềm tin tổ chức và sự hài lòng công việc, từ đó gián tiếp nâng cao mức độ gắn kết với tổ chức và kết quả làm việc của nhân viên. Ngoài ra, phân tích phát hiện sự khác biệt giữa nhà quản lý và nhân viên, cũng như giữa nam và nữ nhận thức về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp.

Trên cơ sở kết quả nghiên cứu, luận án đề xuất các hàm ý quản trị như thiết lập kênh đối thoại liên tục để thu thập và phản hồi ý kiến nhân viên, đầu tư đào tạo phát triển nghề nghiệp gắn với chính sách phúc lợi linh hoạt, minh bạch hoá hoạt động trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp và phân định rõ trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp cho từng cấp lãnh đạo, đồng thời mở ra hướng nghiên cứu tiếp theo với quy mô rộng hơn, sử dụng phương pháp định tính và đánh giá dài hạn qua các chỉ số ESG. Kết luận khẳng định trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp không chỉ là trách nhiệm pháp lý mà còn là chiến lược kinh doanh cốt lõi, góp phần quan trọng trong việc củng cố lòng trung thành của nhân viên, nâng cao

tinh thần và năng suất lao động, từ đó gia tăng năng lực cạnh tranh và phát triển bền vững của doanh nghiệp.

Từ khóa: Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, sự gắn kết với tổ chức, kết quả làm việc, sự hài lòng công việc, niềm tin tổ chức.

ABSTRACT

This study focuses on analyzing the "Impact of corporate social responsibility (CSR) on organizational commitment and employee performance in manufacturing and Processing enterprises in Can Tho City". The research investigates the relationship between corporate social responsibility activities and employee outcomes through two mediating variables: job satisfaction and organizational trust. Drawing upon Stakeholder Theory, Social Exchange Theory, Equity Theory, Expectancy Theory, the author developed a research model comprising four hypotheses regarding the direct and indirect impacts of CSR on organizational commitment and employee performance.

The research employed a mixed-methods approach, combining qualitative and quantitative methods. Initially, expert interviews and focus group discussions were conducted to refine the measurement scales. This was followed by a survey of 420 managers and employees at manufacturing and processing companies in Can Tho City from March to December 2024. The collected data was assessed for reliability using Cronbach's Alpha coefficient, confirmatory factor analysis CFA, and the Covariance-Based Structural Equation Modeling CB-SEM approach to ensure high validity and reliability. The analysis revealed that CSR implementation was rated as fair average of 3.4/5 with welfare and environmental protection activities receiving the most positive feedback. CSR was found to have a positive and statistically significant impact on organizational trust and job satisfaction, which in turn indirectly enhanced employee commitment and work performance. Furthermore, the analysis identified differences in the perception of CSR between managers and employees, as well as between male and female employees.

Based on these findings, the study proposes managerial implications such as establishing continuous dialogue channels for employee feedback, investing in professional development linked with flexible welfare policies, and increasing the transparency of CSR activities by clearly defining responsibilities for each level of leadership. It also suggests future research directions with a broader scope, using qualitative methods and long-term evaluations through ESG indicators. The conclusion affirms that CSR is not merely a legal obligation but a core business strategy that plays a vital role in strengthening employee loyalty, boosting morale and productivity, and ultimately increasing the company competitive advantage and sustainable development.

Keywords: *Corporate Social Responsibility (CSR), organizational commitment, job performance, job satisfaction, organizational trust.*

CHƯƠNG I. GIỚI THIỆU

Nội dung trình bày tại Chương I sự cần thiết của nghiên cứu, tổng quan các nghiên cứu trước đây về tác động trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (TNXHDN) đến sự gắn kết với tổ chức và kết quả làm việc của nhân viên tại các doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ; đồng thời, thông qua các tài liệu lược khảo tổng quan được công bố về tác động TNXHDN đến sự gắn kết với tổ chức và kết quả làm việc của nhân viên, luận án tìm được khoảng trống nghiên cứu theo đó tác giả đề xuất các vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu. Chương I sẽ xác định rõ ràng các vấn đề cốt lõi cần giải quyết, từ đó làm tiền đề và dẫn dắt cho việc triển khai nội dung chi tiết trong các chương tiếp theo.

1.1 Sự cần thiết của nghiên cứu

1.1.1 Bối cảnh thực tiễn

Trong kỷ nguyên hội nhập kinh tế toàn cầu, trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (TNXHDN) không chỉ là nhân tố chiến lược thiết yếu cho sự phát triển bền vững, mà còn là đòn bẩy quan trọng để nâng cao uy tín và củng cố năng lực cạnh tranh của tổ chức. Khu vực ĐBSCL đã đạt GRDP 118.491,21 tỷ đồng năm 2023, tăng 10,03 % so với cùng kỳ, trong đó ngành công nghiệp - xây dựng chiếm 30,28 % và nông - thủy sản chiếm 9,79 % thành phố Cần Thơ, với gần 621.596 lao động đang làm việc và mức tăng 2,35 % so cùng kỳ năm 2023, tiếp tục giữ vị thế là trung tâm kinh tế - xã hội của vùng. Tuy nhiên, sự cạnh tranh chi phí đầu vào tăng cao và thực tiễn cắt giảm giờ làm đã khiến tỷ lệ thôi việc trong các doanh nghiệp sản xuất chế biến lên tới 45,43% tổng số nhân viên nghỉ việc của thành phố. Sự biến động về số lượng doanh nghiệp và nhân viên cho thấy nhu cầu cấp thiết trong việc xây dựng môi trường làm việc ổn định, gắn kết với tổ chức và kết quả làm việc. Trong khi đó, hầu hết nghiên cứu TNXHDN tại Việt Nam tập trung vào khía cạnh hiệu quả tài chính và thương hiệu mà chưa đi sâu vào vai trò của TNXHDN đối với nguồn nhân lực, đặc biệt là trong ngành sản xuất chế biến, đây là ngành then chốt đóng góp lớn vào GRDP và tạo việc làm cho người dân tại địa phương.

Trong xu thế hiện nay, với không khí hòa nhập vào kinh tế thị trường, xã hội ngày càng phát triển kéo theo sự phát triển về ngành và lĩnh vực xu thế toàn cầu hóa, hiện đại hóa và quốc tế hóa trở thành yếu tố khách quan. Mỗi quan hệ kinh tế giữa các quốc gia ngày càng gắn kết sâu sắc thông qua giao thương mạnh mẽ, dẫn đến sự cạnh tranh quyết liệt trong kinh doanh toàn cầu. Vì lẽ đó, việc xây dựng chiến lược kinh doanh nhằm tạo

lợi thế cạnh tranh là điều thiết yếu đối với các doanh nghiệp.

Trong bối cảnh này, TNXHĐN đã trở thành xu hướng phát triển mới được cộng đồng trong nước và quốc tế đặc biệt quan tâm, trở thành yêu cầu bắt buộc đối với doanh nghiệp trong quá trình hội nhập. Thay vì chỉ tập trung vào mục tiêu lợi nhuận như trước đây, các nhà đầu tư và các bên liên quan ngày nay đòi hỏi doanh nghiệp phải quan tâm sâu sắc đến các vấn đề phi tài chính như bảo vệ môi trường, đảm bảo lợi ích người lao động, đóng góp cho cộng đồng và địa phương, trong đó TNXHĐN là trọng tâm.

Sự thay đổi này cũng kéo theo sự mở rộng trong vai trò của người kế toán. Nếu trước đây, chức năng chính của kế toán là ghi chép và báo cáo các thông tin tài chính truyền thống tiền lương, tài sản, vốn, doanh thu, chi phí, thì ngày nay kế toán còn có trách nhiệm ghi nhận và lập báo cáo về các hoạt động liên quan đến TNXHĐN như chi phí cho bảo vệ môi trường, đào tạo nguồn nhân lực, các khoản đóng góp từ thiện và phát triển cộng đồng. Kế toán cũng cần thực hiện dự toán và thuyết minh về các lợi ích ước tính đạt được từ những hoạt động này. Mục tiêu cuối cùng là TNXHĐN cần được gắn kết chặt chẽ với tổ chức và kết quả làm việc của nhân viên.

1.1.2. Bối cảnh lý thuyết

TNXHĐN phát triển và hoàn thiện đã và đang trở thành một tiêu chí đánh giá cơ bản của nhiều quốc gia phát triển được xem là hoạch định chiến lược giúp tạo ra lợi thế cạnh tranh của các doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ, song song đó phải thực hiện hoạt động TNXHĐN không chỉ quan tâm về lợi nhuận của các doanh nghiệp. Mặc dù vậy, khái niệm TNXHĐN vẫn còn tương đối xa lạ với cộng đồng doanh nghiệp tại Việt Nam, đặc biệt là trên địa bàn thành phố Cần Thơ. Nhiều người vẫn có xu hướng chỉ đánh giá thành công của một doanh nghiệp dựa trên các tiêu chí hữu hình và truyền thống, chẳng hạn như doanh thu, doanh số bán hàng, thu nhập cá nhân của nhân viên, hay nghĩa vụ thuế đóng góp vào ngân sách nhà nước. Do đó, khi thực hiện TNXHĐN các doanh nghiệp cần quan tâm đến các vấn đề như thực hiện các lợi ích đóng góp của nhân viên, tiền lương xứng đáng với sức lao động mà nhân viên, Việc thực hiện TNXHĐN bao gồm nhiều khía cạnh, cụ thể là đảm bảo bình đẳng giới để cải thiện tinh thần làm việc của nhân viên, thường xuyên đào tạo và bồi dưỡng chuyên môn, tuân thủ nghiêm ngặt các quy định của pháp luật, thực hiện đầy đủ nghĩa vụ thuế và đặc biệt là bảo vệ môi trường thông qua việc xử lý nước thải và rác thải công nghiệp theo quy chuẩn.

Trong xu thế hội nhập quốc tế, để tồn tại và phát triển, doanh nghiệp không thể chỉ tập trung vào doanh thu và lợi nhuận, mà cần phải song hành với việc tạo ra đóng góp tích cực cho xã hội. Các yếu tố cạnh tranh hiện đại không chỉ dừng lại ở giá cả thị trường hay chất lượng sản phẩm/dịch vụ, mà còn gắn liền mật thiết với việc thực hiện TNXHĐN đối với con người và các thực thể khác trong cộng đồng. Nghiên cứu này sẽ tập trung làm rõ tác động của TNXHĐN đến tình trạng biến động nhân sự và kết quả làm việc của nhân viên, đặc biệt tại các doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ.

Thực trạng những năm gần đây cho thấy môi trường làm việc tại các doanh nghiệp còn hạn chế về sự gắn kết giữa nhân viên và tổ chức. Nhân viên chưa có xu hướng cam kết chặt chẽ hơn với doanh nghiệp hoặc nỗ lực làm việc với tinh thần trách nhiệm cao. Điều này thể hiện qua việc thiếu sự tham gia nhiệt tình, tận tâm và nhiệt huyết của nhân viên trong công việc. Tuy nhiên, TNXHĐN được xác định là một trong những động lực then chốt thúc đẩy sự gắn kết của nhân viên (Mirvis, 2012). Thêm vào đó, Ferreira và Real de Oliveira (2014) khẳng định TNXHĐN có tác động tích cực đến sự gắn kết với tổ chức, bởi một doanh nghiệp thực hiện tốt TNXHĐN sẽ có khả năng thu hút và nuôi dưỡng lòng trung thành của nhân viên. Các nghiên cứu học thuật trước đây về ảnh hưởng của TNXHĐN đến sự gắn kết với tổ chức thường chỉ dừng lại ở việc tìm hiểu thông qua các biến trung gian như sự hài lòng công việc, niềm tin tổ chức hoặc cảm nhận về sự quan tâm và hỗ trợ từ tổ chức.

TNXHĐN khi doanh nghiệp thực hiện các hoạt động TNXHĐN, nhân viên đang làm việc trong môi trường năng động. Điều này tạo động lực cho nhân viên phát triển niềm tin tổ chức, qua đó tăng sự hài lòng công việc và gắn kết với tổ chức của nhân viên. Doanh nghiệp thực hiện TNXHĐN không chỉ có trách nhiệm với sản phẩm, lợi nhuận của doanh nghiệp mà còn có TNXHĐN với cộng đồng và môi trường. Việc thực hiện TNXHĐN của doanh nghiệp giúp doanh nghiệp đạt được sự phát triển bền vững trong chiến lược kinh doanh và phát triển bền vững. TNXHĐN tập trung các chính sách và các mối quan hệ trong tổ chức trong đó việc đảm bảo nhân viên được đối xử công bằng, kể cả về chăm lo đời sống của nhân viên cũng như phúc lợi. Khi nhân viên cảm nhận được rằng tổ chức đang tích cực thực hiện trách nhiệm với cộng đồng và đối xử tốt với chính họ, điều này sẽ trực tiếp thúc đẩy sự gắn kết với tổ chức. Cụ thể, Rupp và cộng sự (2006) đã chứng minh rằng TNXHĐN có ảnh hưởng trực tiếp đến nhận thức về công bằng trong nội bộ tổ chức, từ đó tạo ra những tác động tích cực lên sự hài lòng công việc và mức độ

gắn kết của nhân viên. Nghiên cứu hiện tại sẽ tiếp tục khám phá sâu hơn các khía cạnh của sự gắn kết với tổ chức, bao gồm cân bằng giữa công việc và cuộc sống cá nhân cân bằng giữa công việc và gia đình.

Nghiên cứu Võ Thị Minh Hạnh (2016) phản ánh từ nhân viên của các doanh nghiệp để đánh giá chất lượng cuộc sống nơi làm việc và đề xuất các biện pháp cải thiện. Lê Thị Mai Anh (2017) nghiên cứu điều tra các chiến lược mà các doanh nghiệp dịch vụ để cải thiện chất lượng cuộc sống nơi làm việc và hiệu quả kinh doanh. Trần Minh Quang (2018) nghiên cứu tại các doanh nghiệp sản xuất, đồng thời phân tích cách mà các doanh nghiệp sản xuất và quản lý chất lượng cuộc sống nơi làm việc điều này tác động đến hiệu suất lao động, tiếp theo nghiên cứu trong nước Nguyễn Văn Minh (2019) về ảnh hưởng TNXHĐN đến sự gắn kết người lao động thực hiện ở doanh nghiệp sản xuất chế biến. TNXHĐN còn được thể hiện mạnh mẽ nhất qua các doanh nghiệp ứng xử với chính đội ngũ nhân viên và nhóm đối tượng chịu tác động trực tiếp từ mọi chính sách và hoạt động của tổ chức. Việc quan tâm hàng đầu đến các tiêu chí về quản lý và sử dụng nhân viên, môi trường làm việc và quyền lợi của nhân viên là thiết yếu đối với các nhà quản lý. Điều này không chỉ giúp gia tăng năng suất lao động mà còn thúc đẩy sự gắn kết giữa cấp quản lý và nhân viên. Các nghiên cứu cũng chỉ ra rằng, việc sử dụng các kênh truyền thông rộng rãi và xây dựng mối quan hệ tích cực giữa quản lý và nhân viên sẽ nâng cao khả năng ủng hộ tổ chức từ phía nhân viên. Đồng thời, điều này cũng giảm thiểu ý định của nhân viên trong việc chia sẻ những thông tin tiêu cực về doanh nghiệp ra bên ngoài.

Việc triển khai các hoạt động TNXHĐN còn có khả năng củng cố lòng tin của khách hàng tiềm năng đối với các sản phẩm của doanh nghiệp, qua đó trực tiếp mở rộng thị phần. Waddock, S., & Graves, S. B. (1997) nghiên cứu nhằm khám phá mối quan hệ giữa hiệu suất TNXHĐN và hiệu suất tài chính FP. Tác giả đề xuất rằng có mối quan hệ tích cực giữa TNXHĐN và FP nghĩa là các doanh nghiệp có hiệu suất cao về TNXHĐN thường cũng có hiệu suất tài chính tốt, đã chỉ ra mối quan hệ giữa hiệu quả TNXHĐN. Người tiêu dùng luôn mong muốn mua hàng với mức giá thấp và kèm theo quà tặng hoặc khuyến mãi, qua đó đánh vào tâm lý của người tiêu dùng khi mua sản phẩm, các doanh nghiệp thực hiện chiến lược kinh doanh bán ra sản phẩm với quà tặng khuyến mãi đi kèm theo sản phẩm. Từ đó nảy sinh xung đột trong kinh doanh không thể tránh khỏi quan niệm về văn hóa doanh nghiệp và đạo đức kinh doanh trong các doanh nghiệp có sự khác biệt về lợi ích trong kinh doanh của doanh nghiệp và lợi ích của nhân viên. Những mâu thuẫn lợi

ích nói trên là tất yếu và đòi hỏi các doanh nghiệp, cũng như các nhà quản lý, phải nghiên cứu sâu sắc để thiết lập sự cân bằng giữa lợi ích của tổ chức và lợi ích của người lao động. Qua nghiên cứu, sự gắn kết tổ chức của nhân viên được thể hiện rõ ràng khi nhân viên nhiệt tình, tận tâm với công việc và có trách nhiệm với nhiệm vụ được giao. Nói cách khác, nhân viên được coi là gắn kết với tổ chức khi họ đạt được các yếu tố như hài lòng với công việc, niềm tin vào tổ chức, thể hiện trách nhiệm cao, trung thành với doanh nghiệp và nỗ lực cống hiến hết mình để hoàn thành các mục tiêu chung. Sự gắn kết với tổ chức không đi đến từ quyền lực hay vật chất mà là những yếu tố tác động từ phía bên ngoài dẫn đến từ những nhu cầu trong cuộc sống bên trong của con người. Đó là nhu cầu được quan tâm, hỗ trợ, được bảo vệ và được tôn trọng, được khẳng định thể hiện bản thân, được đóng góp và cống hiến... Khi các nhu cầu đó được đáp ứng đầy đủ thì các doanh nghiệp sẽ có được những nhân viên trung thành có trách nhiệm với công việc và sẵn lòng cống hiến hết mình với tổ chức.

Sự gắn kết với tổ chức được hình thành từ nhiều nhân tố then chốt, bao gồm giao tiếp hiệu quả, sự rõ ràng về mục tiêu, không gian làm việc tối ưu, chăm sóc sức khỏe của nhân viên, sự công nhận thành quả, cơ hội phát triển bản thân, và vai trò của người quản lý trực tiếp. Nghiên cứu này tập trung vào mối quan hệ giữa TNXHDN và sự gắn kết với tổ chức của nhân viên, đặc biệt thông qua vai trò trung gian của niềm tin tổ chức và sự hài lòng công việc. Theo đó, TNXHDN được kỳ vọng sẽ tác động tích cực đến niềm tin tổ chức và sự hài lòng công việc của nhân viên. Rõ ràng, một đội ngũ nhân viên gắn kết với tổ chức sẽ tạo ra kết quả làm việc vượt trội gấp nhiều lần so với một tập thể thiếu sự đoàn kết và đồng lòng. Sự gắn kết này được thể hiện rõ nhất khi nhân viên hài lòng với công việc, từ đó dẫn đến lòng trung thành và nỗ lực cống hiến hết mình của nhân viên vì mục tiêu chung của tổ chức. Do đó kết quả làm việc của nhân viên sẽ tốt hơn, với tinh thần làm việc của nhân viên được cải thiện, đồng thời giúp đẩy mạnh sự phát triển trong văn hóa doanh nghiệp. Nhiều nhóm làm việc khi làm việc thường xảy ra mâu thuẫn, xung đột do các thành viên mất đoàn kết trong nhóm không hiểu ý nhau hay nhân viên thiếu sự hòa đồng trong cách phối hợp công việc với nhau và trao đổi kinh nghiệm trong công việc với đồng nghiệp. Để các nhân viên trong nhóm thảo luận, trao đổi về công việc chủ động tổ chức họp nhóm thường xuyên qua được tích hợp trên hệ thống phần mềm của doanh nghiệp hoặc nhóm trên Zalo có thể trao đổi các công việc hàng ngày trong nhóm giúp hiểu ra các vấn đề khó khăn, vướng mắc sau đó thảo luận nhanh chóng đưa ra phản hồi

đáp án và trong công việc trao đổi vui vẻ cởi mở giúp công việc thêm hanh thông giải tỏa thắc mắc. Đồng thời, giúp hạn chế sự bất đồng trong quan điểm và sự kết nối hòa đồng với đồng nghiệp thân thiện làm việc theo nhóm. Khi các nhân viên không có sự gắn kết thì nội bộ bất hòa gây mất đoàn kết, từ đó tinh thần làm việc của nhân viên sẽ cảm thấy chán nản với công việc và có ý định nghỉ việc hoặc tìm việc làm nơi khác. Người quản lý sẽ phải tốn nhiều thời gian và tham mưu cho lãnh đạo đăng thông tin tuyển dụng nhân viên, tiếp tục đào tạo, hướng dẫn nhân viên mới làm quen với công việc, qua đó khả năng phát triển của doanh nghiệp ngày càng chậm so với xu thế hiện nay. Khi nhân viên cảm thấy hài lòng trong công việc thì nhân viên có sự kết nối hòa đồng với thân thiện đồng nghiệp sẽ không có suy nghĩ tiêu cực nhảy việc sang các doanh nghiệp khác.

Vì thế nhà quản lý muốn giữ nhân viên làm việc tốt, năng động, cống hiến và có trách nhiệm trong công việc thì việc tạo môi trường làm việc năng động và thân thiện đó là việc quản lý và điều hành vô cùng quan trọng. Đồng thời, tổ chức các hoạt động vui chơi giải trí ngoài trời hoặc mở rộng giao lưu học tập kinh nghiệm từ các doanh nghiệp khác môi trường công sở. Khi nhân viên cảm thấy làm việc tinh thần thoải mái thì chất lượng công việc sẽ đạt kết quả cao, sự hài lòng trong công việc và niềm tin tổ chức giúp nhân viên gắn kết với tổ chức. Việc xây dựng mối quan hệ gắn kết với đồng nghiệp sẽ tăng cường sự hỗ trợ lẫn nhau trong công việc, từ đó tạo điều kiện thuận lợi để hoàn thành nhiệm vụ hiệu quả hơn. Nhân viên hài lòng công việc tâm lý sẽ vui vẻ mỗi khi đi làm việc, không bị áp lực trong công việc và luôn sẵn lòng cống hiến trí tuệ để doanh nghiệp ngày càng phát triển bền vững. Khi nhân viên gắn kết với tổ chức, hài lòng trong công việc và niềm tin tổ chức, đoàn kết nội bộ sẽ tạo nên một doanh nghiệp phát triển bền vững, doanh nghiệp sẽ có thuận lợi trong việc xây dựng tiêu chí văn hóa doanh nghiệp và đạo đức kinh doanh.

Dựa trên cơ sở lý luận và những vấn đề cấp thiết đã được phân tích ở trên, tác giả tiến hành nghiên cứu với đề tài **“Tác động trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đến gắn kết với tổ chức và kết quả làm việc của nhân viên tại các doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ”**. Nghiên cứu các doanh nghiệp sản xuất chế biến là lĩnh vực quan trọng trong phát triển kinh tế - xã hội, đặc biệt là đối với các khu vực có tiềm năng như thành phố Cần Thơ. Nghiên cứu các doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ, không chỉ đóng góp vào sự phát triển kinh tế - xã hội của thành phố Cần Thơ mà còn có ý nghĩa quan trọng trong việc nâng cao giá trị của

ngành sản xuất chế biến, đáp ứng nhu cầu thị trường và xây dựng nền tảng vững chắc cho sự phát triển bền vững trong tương lai. Nghiên cứu có những đóng góp về mặt lý luận và cũng như thực tiễn của các doanh nghiệp sản xuất chế biến tại thành phố Cần Thơ nói riêng và ĐBSCL nói chung tạo ra nguồn động lực để các doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ phát huy cải thiện tạo ra môi trường làm việc tích cực, năng động, chất lượng và hiệu quả hơn mang lại kết quả cao trong việc phát triển tăng trưởng kinh tế của thành phố Cần Thơ. Như vậy, đề tài không chỉ có ý nghĩa khoa học trong việc hoàn thiện lý thuyết TNXHĐN, mà còn mang lại giá trị thực tiễn cho doanh nghiệp sản xuất chế biến cũng như trong công tác quản trị nhân lực trên địa bàn thành phố Cần Thơ.

1.2 Mục tiêu nghiên cứu

1.2.1 Mục tiêu chung

Nghiên cứu nhằm phân tích và đánh giá tác động của TNXHĐN đến sự gắn kết với tổ chức và kết quả làm việc của nhân viên, đồng thời đề xuất các hàm ý quản trị tại các doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ. Luận án nhằm cung cấp cái nhìn tổng quan về bối cảnh thực tiễn và lý thuyết liên quan đến TNXHĐN, sự gắn kết với tổ chức và kết quả làm việc của nhân viên. Nghiên cứu sẽ khám phá và làm rõ tầm quan trọng của TNXHĐN trong việc thúc đẩy môi trường làm việc năng động, nâng cao sự gắn kết với tổ chức và kết quả làm việc của nhân viên qua đó đề xuất các giải pháp, luận án sẽ cung cấp góc nhìn toàn diện về mối quan hệ giữa TNXHĐN, sự gắn kết với tổ chức và kết quả làm việc của nhân viên. Phân tích tác động TNXHĐN đến kết quả làm việc của nhân viên tại các doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ, dựa trên cơ sở lý thuyết các bên liên quan, lý thuyết trao đổi xã hội, lý thuyết công bằng và lý thuyết kỳ vọng.

1.2.2 Mục tiêu cụ thể

Hệ thống hóa cơ sở lý thuyết và xây dựng, kiểm định mô hình nghiên cứu về mối quan hệ giữa TNXHĐN, sự gắn kết tổ chức và kết quả làm việc của nhân viên trong bối cảnh doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ. Để hiện thực hóa mục tiêu tổng quát đã xác định trong đề tài, luận án sẽ tập trung triển khai và đạt được các mục tiêu cụ thể:

Phân tích thực trạng thực hiện TNXHĐN tại các doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ.

Nghiên cứu mối quan hệ, đặc biệt là vai trò trung gian của sự hài lòng công việc, niềm tin tổ chức và sự gắn kết với tổ chức trong mối quan hệ giữa TNXHĐN và kết quả làm việc của nhân viên.

Đề xuất các hàm ý quản trị giúp các doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ thực hiện tốt TNXHĐN để nâng cao kết quả làm việc của nhân viên.

1.3 Câu hỏi nghiên cứu

Để đạt được mục tiêu nghiên cứu, nội dung luận án tập trung vào câu hỏi cụ thể:

Thực trạng thực hiện TNXHĐN của doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ theo quan điểm của nhân viên như thế nào?

TNXHĐN có tác động đến kết quả làm việc của nhân viên tại các doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ không?

Sự hài lòng công việc và niềm tin tổ chức là trung gian trong mối quan hệ TNXHĐN và sự gắn kết với tổ chức của nhân viên tại các doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ không?

Hàm ý quản trị nào giúp các doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ thực hiện tốt TNXHĐN đối với kết quả làm việc của nhân viên?

1.4 Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

1.4.1 Đối tượng nghiên cứu

Nghiên cứu của luận án là tác động TNXHĐN đến gắn kết với tổ chức và kết quả làm việc của nhân viên tại các doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ.

1.4.2 Đối tượng khảo sát

Đối tượng khảo sát của nghiên cứu là nhà quản lý và nhân viên tại các doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ. Các thông tin thu thập, khảo sát nhân viên thời gian công tác từ 01 năm trở lên tại doanh nghiệp sản xuất chế biến, phỏng vấn chuyên gia để thu thập thông tin về các hoạt động TNXHĐN và cảm nhận của nhân viên về gắn kết với tổ chức và kết quả làm việc của nhân viên tại các doanh nghiệp sản xuất chế biến. Sử dụng phiếu khảo sát phỏng vấn nhà quản lý và nhân viên tại các doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ nhằm đo lường mức độ sự hài lòng công việc, niềm tin tổ chức, sự gắn kết với tổ chức và các yếu tố TNXHĐN mà nhân viên cảm nhận từ doanh nghiệp.

1.4.3 Phạm vi không gian nghiên cứu

Nghiên cứu tập trung vào các doanh nghiệp trong lĩnh vực sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ như gạo, thủy sản, khác và doanh nghiệp này thường có sự tương tác lớn với cộng đồng và có TNXHĐN loại hình doanh nghiệp như nhỏ, vừa, lớn cũng như các yếu tố liên quan đến sản xuất chế biến. Phân tích và đánh giá thực trạng các chính sách và chương trình mà doanh nghiệp đang thực hiện TNXHĐN, bao gồm các hoạt động về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, bảo vệ môi trường, phát triển cộng đồng và hoạt động từ thiện. Chuyên gia được phỏng vấn của luận án là những người có trình độ học vấn cao, giữ vai trò vị trí trong công tác nhà quản lý.

1.4.4 Phạm vi thời gian nghiên cứu

Số liệu thứ cấp: Thu thập số liệu từ các nguồn của Cục thống kê thành phố Cần Thơ (sau ngày 01/7/2025 sáp nhập tên là Thống kê thành phố Cần Thơ), Sở Công Thương thành phố Cần Thơ, Sở Kế hoạch và Đầu tư thành phố Cần Thơ (sau ngày 01/7/2025 sáp nhập tên là Sở Tài chính thành phố Cần Thơ), các Báo cáo kinh tế - xã hội của thành phố Cần Thơ từ năm 2020 - 2024.

Số liệu sơ cấp: Số liệu phỏng vấn là nhà quản lý và nhân viên làm việc tại các doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ từ tháng 03/2024 đến tháng 12/2024. Thời gian hoàn thiện luận án từ tháng 01/2025 đến tháng 5/2025.

1.4.5 Phạm vi về nội dung nghiên cứu

Xây dựng và thực hiện quy trình nghiên cứu, bao gồm các bước thu thập dữ liệu, xử lý thông kê và phân tích kết quả để đánh giá toàn diện về TNXHĐN. Phạm vi nội dung nghiên cứu được xác định nhằm mục tiêu tạo ra hiểu biết sâu sắc về tác động sự gắn kết với tổ chức và kết quả làm việc của nhân viên tại các doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ. Kết quả thu được không những góp phần nâng cao việc áp dụng TNXHĐN trong các doanh nghiệp mà còn đóng góp giá trị cho cộng đồng và phát triển bền vững trên địa bàn thành phố Cần Thơ.

1.5 Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này được tiến hành bằng phương pháp nghiên cứu hỗn hợp, kết hợp chặt chẽ giữa cách tiếp cận phương pháp nghiên cứu định tính và phương pháp nghiên cứu định lượng.

Nghiên cứu định tính: Được thực hiện ở giai đoạn đầu thông qua việc tổng hợp các

tài liệu và nghiên cứu liên quan, thiết kế mô hình nghiên cứu, xây dựng thang đo và thảo luận nhóm với chuyên gia/nhà quản lý để hiệu chỉnh thang đo cho phù hợp với bối cảnh doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ.

Nghiên cứu định lượng:

Đối tượng khảo sát: Nhà quản lý và nhân viên (có thời gian công tác từ 01 năm trở lên) tại các doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ.

Phương pháp chọn mẫu: Chọn mẫu phi ngẫu nhiên theo kỹ thuật lấy mẫu thuận tiện, với cỡ mẫu dự kiến gồm Nghiên cứu sơ bộ ($n = 120$) và nghiên cứu chính thức ($n = 420$).

Kỹ thuật phân tích: Sử dụng mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM) trên phần mềm AMOS hoặc tương đương. Kỹ thuật này được áp dụng để kiểm định giả thuyết và mối quan hệ đan xen trong mô hình.

Các bước phân tích chính:

Kiểm định độ tin cậy thang đo (Cronbach's Alpha).

Phân tích nhân tố khám phá (EFA).

Phân tích nhân tố khẳng định (CFA).

Phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính (CB-SEM) và kiểm định Bootstrap.

1.6 Những đóng góp và ý nghĩa của đề tài

1.6.1 Đóng góp mới của luận án

Qua tham khảo có nhiều nghiên cứu về TNXHĐN nhưng các khía cạnh và lĩnh vực nghiên cứu về TNXHĐN đều khác nhau chưa có chuyên sâu về TNXHĐN, trên cơ sở nghiên cứu và kế thừa từ các nghiên cứu trước đây, luận án đã có định hướng và có tính mới trong nghiên cứu so với các nghiên cứu trước, cụ thể:

1.6.1.1 Đóng góp về mặt học thuật

Hoàn thiện khung lý thuyết liên ngành. Luận án hệ thống hóa và tích hợp các lý thuyết nền như lý thuyết các bên liên quan, lý thuyết trao đổi xã hội, lý thuyết công bằng, lý thuyết kỳ vọng để giải thích cơ chế truyền dẫn tác động của TNXHĐN tới hành vi và kết quả làm việc của nhân viên, làm rõ vai trò các biến trung gian trong cùng mô hình cấu trúc.

Phát triển và kiểm chứng mô hình với vai trò trung gian kép. Luận án đề xuất và kiểm định mô hình trong đó TNXHĐN tác động trực tiếp và gián tiếp đến kết quả làm

việc của nhân viên thông qua hai biến trung gian chính là sự hài lòng công việc và niềm tin tổ chức, đồng thời xét tới vai trò liên kết của sự gắn kết với tổ chức, đóng góp hữu hình cho lý thuyết hành vi tổ chức.

Hiệu chuẩn thang đo phù hợp bối cảnh địa phương. Các thang đo chính TNXHDN, gắn kết với tổ chức, hài lòng công việc, niềm tin tổ chức, kết quả làm việc được xây dựng hiệu chỉnh qua nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng, đảm bảo tính đáng tin cậy và giá trị hợp lệ trong môi trường doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ do đó cung cấp công cụ tham khảo cho nghiên cứu tiếp theo. Dữ liệu thu thập trên địa bàn thành phố Cần Thơ và phân tích bằng CB-SEM cùng kỹ thuật Bootstrap mang lại bằng chứng thực nghiệm mới về mối quan hệ giữa TNXHDN và kết quả làm việc của nhân viên góp phần làm phong phú kho tri thức của thành phố Cần Thơ và khu vực ĐBSCL.

1.6.1.2 Đóng góp về mặt thực tiễn

Luận án chứng minh rằng TNXHDN không chỉ là yêu cầu tuân thủ mà còn là công cụ chiến lược để gia tăng động lực và kết quả làm việc, từ đó cung cấp cơ sở để doanh nghiệp xây dựng chính sách nhân sự và chiến lược phát triển bền vững. Hướng dẫn triển khai TNXHDN gắn với quản trị nguồn nhân lực. Trên cơ sở kết quả nghiên cứu, luận án đề xuất cách thức tích hợp TNXHDN vào hệ thống KPI, cơ chế đánh giá hiệu suất và chương trình đào tạo nhằm chuyển hóa hoạt động xã hội thành lợi thế cạnh tranh nội bộ.

Giải pháp gia tăng sự gắn kết với tổ chức và niềm tin tổ chức. Dựa vào vai trò trung gian của niềm tin tổ chức và sự hài lòng công việc, luận án đưa ra các khuyến nghị cụ thể về minh bạch thông tin, cải thiện điều kiện làm việc và tăng cường truyền thông nội bộ để củng cố niềm tin, nâng cao sự gắn kết và tinh thần cống hiến của nhân viên.

Cung cấp công cụ đánh giá có thể áp dụng ngay. Thang đo và bộ chỉ số nghiên cứu có thể được doanh nghiệp sử dụng để khảo sát định kỳ, giám sát hiệu quả chương trình TNXHDN và điều chỉnh chiến lược quản trị nhân lực dựa trên dữ liệu thực tiễn.

Nghiên cứu này mang lại giá trị thực tiễn sâu sắc, không chỉ cho cộng đồng học thuật mà còn đối với các doanh nghiệp đang tìm kiếm giải pháp để cải thiện văn hóa tổ chức và nâng cao uy tín thương hiệu. Bên cạnh đó, sự hài lòng trong công việc luôn được xem là một chủ đề then chốt, có tác động rõ rệt đến mức độ gắn kết với tổ chức và kết quả làm việc của nhân viên. Theo Hartono & Raharjo (2015), Taheri và cộng sự (2020)

các nghiên cứu nêu trên nhằm mục tiêu xác định cách thức mà các yếu tố trong môi trường làm việc tác động đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên. Để thực hiện, nghiên cứu đã áp dụng các phương pháp định lượng bao gồm khảo sát nhằm thu thập dữ liệu từ nhà quản lý và nhân viên về cảm nhận của nhà quản lý và nhân viên đối với môi trường làm việc và mức độ hài lòng công việc.

Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng môi trường làm việc năng động với các yếu tố như sự hỗ trợ từ đồng nghiệp, điều kiện vật lý thuận lợi và văn hóa doanh nghiệp thân thiện có mối liên hệ chặt chẽ với sự hài lòng công việc của nhân viên. Từ đó, nghiên cứu đề xuất các biện pháp cải thiện môi trường làm việc, bao gồm nâng cao cơ sở vật chất, thúc đẩy mối quan hệ giữa nhà quản lý và nhân viên nhằm tạo ra môi trường làm việc vui vẻ. Nghiên cứu này cung cấp nguồn thông tin giá trị giúp các nhà quản lý hoạch định chiến lược quản lý và điều hành. Từ đó, nhà quản lý có thể tối ưu hóa môi trường làm việc, tăng cường sự hài lòng và cải thiện kết quả công việc của nhân viên. Nghiên cứu tạo điều kiện để các nhà quản lý hoạch định chính sách hiểu rõ hơn về nhu cầu hỗ trợ cho các doanh nghiệp trong việc thực hiện TNXHĐN, qua đó hình thành tư duy đúng đắn về vai trò của doanh nghiệp trong cộng đồng.

Như vậy, nghiên cứu không chỉ đóng góp vào lý thuyết và thực tiễn về TNXHĐN mà còn mở ra nhiều hướng nghiên cứu mới, khuyến khích việc thực hiện các chính sách và chiến lược phù hợp nhằm nâng cao sự gắn kết với tổ chức và kết quả làm việc của nhân viên tại các doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ. Những đóng góp này đặc biệt có ý nghĩa trong bối cảnh hiện nay, khi mà TNXHĐN ngày càng trở thành yếu tố quan trọng trong chiến lược kinh doanh và phát triển của doanh nghiệp, đồng thời nêu rõ tác động sự gắn kết với tổ chức và kết quả làm việc của nhân viên. Kết quả cho thấy các doanh nghiệp thực hiện tốt TNXHĐN có khả năng duy trì sự hài lòng công việc và niềm tin tổ chức dẫn đến nhân viên làm việc có trách nhiệm và gắn kết với tổ chức, những đề xuất thực tiễn cho các doanh nghiệp trong việc phát triển các chính sách TNXHĐN hiệu quả, để lại ảnh hưởng tích cực đến đội ngũ nhân viên cũng như hình ảnh thương hiệu của doanh nghiệp. Nghiên cứu không chỉ đóng góp những hiểu biết mới về mối quan hệ giữa TNXHĐN, sự gắn kết với tổ chức, hài lòng công việc, niềm tin tổ chức và kết quả làm việc của nhân viên mà còn cung cấp những ứng dụng thiết thực cho các doanh nghiệp và các nhà nghiên cứu trong tương lai trong việc nghiên cứu tiếp theo về TNXHĐN.

1.6.2 Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của luận án

1.6.2.1 Ý nghĩa khoa học

Luận án nhằm đóng góp hệ thống kiến thức về mối quan hệ giữa TNXHĐN, gắn kết với tổ chức và kết quả làm việc của nhân viên bằng cách làm rõ tác động trong bối cảnh doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ. Trên cơ sở tổng hợp lý thuyết và kiểm chứng bằng dữ liệu thực nghiệm thu thập trong ngành sản xuất chế biến, nghiên cứu làm rõ các kết nối trực tiếp và gián tiếp giữa hoạt động TNXHĐN và kết quả làm việc của nhân viên, từ đó mở rộng phạm vi ứng dụng lý thuyết TNXHĐN vào môi trường sản xuất đặc thù ở khu vực ĐBSCL. Về phương pháp luận, luận án hiệu chỉnh và chứng thực các thang đo hành vi gắn kết với tổ chức và kết quả làm việc của nhân viên cho phù hợp với ngành sản xuất chế biến, đồng thời ứng dụng các kỹ thuật phân tích đa biến hiện đại để kiểm định mô hình. Kết quả kiểm định cung cấp bằng chứng thực nghiệm vững chắc về vai trò trung gian của gắn kết tổ chức và chỉ ra những biến có thể điều tiết mối quan hệ giữa TNXHĐN và kết quả làm việc của nhân viên góp phần hoàn thiện khung phân tích cho các nghiên cứu tiếp theo về quản trị nhân lực và TNXHĐN. Qua đó luận án bổ sung dữ liệu thực nghiệm vào kho tri thức về TNXHĐN trong bối cảnh địa phương, giúp làm rõ tính khác biệt của tác động TNXHĐN giữa các ngành. Những phát hiện khoa học từ nghiên cứu này sẽ mở rộng kiến thức chuyên môn, đồng thời thiết lập cơ sở nền tảng vững chắc cho việc triển khai các đề tài nghiên cứu tiếp theo về tác động của TNXHĐN. Từ đó, luận án không chỉ có giá trị lý thuyết mà còn có ý nghĩa khoa học, hỗ trợ các doanh nghiệp trong việc xây dựng nền tảng phát triển bền vững. Nghiên cứu này sẽ mang lại lợi ích thiết thực không chỉ cho các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Cần Thơ mà còn nền kinh tế - xã hội Việt Nam góp phần vào việc xây dựng môi trường làm việc năng động và hiệu quả.

1.6.2.2 Ý nghĩa thực tiễn

Luận án không chỉ dừng lại ở việc nhận diện những mối quan hệ mà còn đề xuất các giải pháp cho các doanh nghiệp nhằm tối ưu hóa TNXHĐN để nâng cao mức độ gắn kết tổ chức và kết quả làm việc của nhân viên. Nghiên cứu khuyến nghị các doanh nghiệp nên xem TNXHĐN như một chiến lược phát triển bền vững, từ đó góp phần vào phát triển kinh tế - xã hội trên địa bàn thành phố Cần Thơ. Tác động TNXHĐN đến gắn kết tổ chức chỉ ra rằng việc thực hiện các chương trình xã hội như các hoạt động từ thiện, bảo

vệ môi trường, các hoạt động phát triển cộng đồng có khả năng khơi dậy lòng tự hào và tạo động lực làm việc cho đội ngũ nhân viên, từ đó góp phần xây dựng một môi trường làm việc năng động và tích cực. Hỗ trợ doanh nghiệp trong việc giảm tỷ lệ nghỉ việc của nhân viên bằng cách tạo ra sự kết nối và sự hài lòng trong công việc, niềm tin tổ chức, kết quả làm việc của nhân viên thông qua TNXHĐN.

Luận án chứng minh rằng mối liên hệ giữa TNXHĐN và kết quả làm việc của nhân viên, từ đó giúp các doanh nghiệp nhận thấy rằng TNXHĐN không chỉ là trách nhiệm mà còn là một chiến lược kinh doanh có lợi nhuận. Cải thiện hiệu quả và chất lượng làm việc của nhân viên thông qua việc xây dựng tổ chức có văn hóa doanh nghiệp và TNXHĐN. Nghiên cứu này sẽ cung cấp dữ liệu then chốt để xây dựng các chương trình đào tạo chuyên sâu về TNXHĐN cho nhà quản lý và nhân viên. Thông tin này đặc biệt hữu ích trong việc hoàn thiện chiến lược nhằm phát triển một đội ngũ nhân viên có năng lực và chất lượng cao. Tạo ra diễn đàn cho các doanh nghiệp chia sẻ kinh nghiệm và các thực tiễn tốt nhất trong việc TNXHĐN, qua đó lan tỏa tinh thần trách nhiệm TNXHĐN liên kết vì mục tiêu phát triển bền vững. Luận án được sử dụng như một tài liệu tham khảo cho các doanh nghiệp để hoạch định chính sách trong việc xây dựng các chiến lược phát triển bền vững trong kinh doanh trên địa bàn thành phố Cần Thơ nói riêng và vùng ĐBSCL nói chung. Nghiên cứu sẽ đưa ra các đề xuất, giải pháp khả thi và khuyến nghị chính sách nhằm cải thiện môi trường đầu tư kinh doanh cho các doanh nghiệp thực hiện TNXHĐN trên địa bàn thành phố Cần Thơ. Qua đó, luận án không chỉ làm phong phú thêm kiến thức lý luận mà còn mang lại giá trị thực tiễn đáng kể cho doanh nghiệp và cộng đồng. Việc hiểu rõ vai trò của TNXHĐN trong gắn kết với tổ chức và kết quả làm việc của nhân viên sẽ góp phần xây dựng môi trường kinh doanh chất lượng, đồng thời thúc đẩy tăng trưởng kinh tế trên địa bàn thành phố Cần Thơ.

1.7 Cấu trúc luận án

Phần mở đầu của luận án là lời cam đoan, tóm tắt, kết luận và các danh mục viết tắt, bảng biểu, sơ đồ, phụ lục và tài liệu tham khảo trong nước và nước ngoài. Cấu trúc của luận án gồm có 5 Chương với các nội dung cụ thể:

Chương I: Giới thiệu

Nội dung trình bày tại Chương I gồm có bối cảnh thực tiễn, bối cảnh lý thuyết, mục tiêu nghiên cứu, đối tượng và phạm vi nghiên cứu, ý nghĩa khoa học và thực tiễn của luận án, cấu trúc luận án.

Chương II: Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

Nội dung được trình bày tại Chương II gồm các lý thuyết nền có liên quan TNXHĐN gắn kết với tổ chức, mối quan hệ giữa TNXHĐN và gắn kết với tổ chức của nhân viên, tổng quan tài liệu nghiên cứu, khoảng trống nghiên cứu, đóng góp mới của luận án, mô hình và giả thuyết nghiên cứu về tác động TNXHĐN gắn kết với tổ chức và kết quả làm việc của nhân viên tại các doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ.

Chương III: Phương pháp nghiên cứu

Nội dung trình bày tại Chương III cụ thể là quy trình nghiên cứu, phương pháp nghiên cứu trong đó có 2 phương pháp nghiên cứu là nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng. Kiểm tra độ tin cậy và độ chính xác áp dụng kiểm định Cronbach's Alpha để đo lường độ tin cậy của các thang đo trong bảng câu hỏi. Phương pháp nghiên cứu này giúp thu thập thông tin từ nhiều góc độ khác nhau mà còn giúp đảm bảo tính chính xác và đáng tin cậy của dữ liệu, từ đó hỗ trợ cho các giả thuyết và kết luận cuối cùng trong luận án về tác động TNXHĐN đến kết quả làm việc của nhân viên tại các doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ.

Chương IV: Kết quả nghiên cứu và thảo luận

Nội dung được trình bày tại Chương IV gồm tổng quan sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ, đóng góp sản xuất chế biến vào phát triển kinh tế - xã hội trên địa bàn thành phố Cần Thơ đánh giá thực trạng thực hiện TNXHĐN của doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ. Phân tích tác động TNXHĐN đến gắn kết với tổ chức và kết quả làm việc của nhân viên các doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ, tiếp đến là thảo luận kết quả nghiên cứu.

Chương V: Kết luận và hàm ý quản trị

Nội dung được trình bày tại Chương V gồm kết luận những vấn đề luận án nghiên cứu, đề xuất hàm ý quản trị và đưa ra một số kiến nghị, nếu các doanh nghiệp thực hiện tốt TNXHĐN sẽ thu hút được sự chú ý từ phía khách hàng, nhà đầu tư và đối tác. Việc thực hiện tốt TNXHĐN sẽ cải thiện đáng kể hình ảnh và uy tín của doanh nghiệp, từ đó thiết lập lợi thế cạnh tranh vững chắc trên thị trường. Đồng thời, trách nhiệm này còn nâng cao kết quả công việc của nhân viên, góp phần kiến tạo một môi trường làm việc năng động và hướng tới phát triển bền vững.

TÓM TẮT CHƯƠNG I

Chương I của luận án đã phác thảo toàn diện các vấn đề chính, bao gồm bối cảnh thực tiễn và cơ sở lý thuyết, mục tiêu nghiên cứu, đối tượng và phạm vi nghiên cứu, ý nghĩa khoa học cùng giá trị thực tiễn của công trình và cuối cùng là kết cấu của luận án. Thành phố Cần Thơ, với vị thế là một trong những trung tâm kinh tế trọng yếu của đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL), hiện có nhiều doanh nghiệp sản xuất chế biến đóng vai trò cốt lõi trong phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Trong bối cảnh cạnh tranh ngày càng gay gắt, các đơn vị này cần khai thác các lợi thế cạnh tranh để phát triển bền vững, trong đó TNXHĐN được nhận định là một nhân tố thiết yếu và không thể bỏ qua. Kết quả nghiên cứu sẽ cung cấp thông tin hữu ích cho các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Cần Thơ trong việc xây dựng và triển khai các hoạt động TNXHĐN hiệu quả, đồng thời nâng cao sự gắn kết với tổ chức và kết quả làm việc của nhân viên tại các doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ, từ đó đóng góp vào sự phát triển bền vững của doanh nghiệp tại địa phương.

CHƯƠNG II: CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

Nội dung được trình bày tại Chương II được trình bày cụ thể: (1) Tổng quan nghiên cứu, (2) Các lý thuyết nền liên quan, (3) Khái niệm về TNXHĐN, (4) Sự gắn kết với tổ chức, (5) Mối quan hệ giữa TNXHĐN và sự gắn kết với tổ chức của nhân viên, (6) Khoảng trống nghiên cứu, (7) Mô hình và giả thuyết nghiên cứu.

2.1 Tổng quan nghiên cứu

2.1.1 Các nghiên cứu trong nước

Nghiên cứu của Nguyễn Thị Ngọc Phương & Đặng Như Nga (2020) về “Tác động của trách nhiệm xã hội đến sự hài lòng, tin tưởng, gắn kết và cam kết của nhân viên đối với doanh nghiệp tại tỉnh Tiền Giang” sử dụng mô hình SEM cho kết quả trách nhiệm xã hội tác động đến sự hài lòng nhân viên và niềm tin tổ chức. Nghiên cứu trong lĩnh vực ngân hàng ở Thành phố Hồ Chí Minh của Trần Thị Ninh (2021) về “Ảnh hưởng của trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đến sự gắn kết nhân viên: Nghiên cứu lĩnh vực ngân hàng tại Thành phố Hồ Chí Minh” sử dụng mô hình SEM cho kết quả trách nhiệm xã hội tác động đến sự hài lòng nhân viên. Nghiên cứu ở Thành phố Hồ Chí Minh của Mai Ngọc Khương và cộng sự (2022) về “Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp tác động đến sự hài lòng và trung thành của nhân viên: Bằng chứng thực nghiệm tại Thành phố Hồ Chí Minh” sử dụng mô hình SEM cho kết quả trách nhiệm xã hội tác động đến sự hài lòng nhân viên. Nghiên cứu các doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Thành phố Hồ Chí Minh của Vũ Trục Phúc và cộng sự (2023) về “Tác động của trách nhiệm xã hội đến niềm tin tổ chức và sự hài lòng của nhân viên các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Thành phố Hồ Chí Minh” sử dụng mô hình SEM cho kết quả trách nhiệm xã hội tác động đến sự hài lòng nhân viên. Nghiên cứu ở công ty cao su của Nguyễn Uyên Thương (2024) về “Nghiên cứu mối quan hệ giữa nhận thức trách nhiệm xã hội, niềm tin và sự gắn kết của nhân viên tại Công ty Cao su Camel Việt Nam” sử dụng mô hình phân tích nhân tố khám phá cho kết quả trách nhiệm xã hội tác động đến niềm tin vào tổ chức. Nghiên cứu trong ngành may mặc dệt của Nguyễn Thị Bích Loan và cộng sự (2024) về “Tác động của trách nhiệm xã hội doanh nghiệp đến niềm tin tổ chức của người lao động: Bằng chứng thực nghiệm từ các doanh nghiệp may mặc tại Việt Nam” sử dụng mô hình SEM cho kết quả trách nhiệm xã hội tác động đến niềm tin vào tổ chức.

Nghiên cứu của Lương Tăng Thịnh & Nguyễn Duy Thanh (2025) về “Tác động của trách nhiệm xã hội doanh nghiệp tác động đến niềm tin tổ chức và sự hài lòng công việc tại Việt Nam” sử dụng mô hình SEM cho kết quả trách nhiệm xã hội tác động đến hài lòng công việc và niềm tin tổ chức. Nghiên cứu của Phuc Vu Truc và cộng sự (2025) về “Tác động của trách nhiệm xã hội đến niềm tin tổ chức và sự hài lòng của nhân viên các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Thành phố Hồ Chí Minh” sử dụng mô hình SEM cho kết quả tác động của TNXHĐN đến niềm tin và sự hài lòng của nhân viên trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Thành phố Hồ Chí Minh.

2.1.2 Các nghiên cứu nước ngoài

Nghiên cứu của Kim và cộng sự (2018) về “The Influence of Corporate Social Responsibility on Organizational Commitment: The Sequential Mediating Effect of Meaningfulness of Work and Perceived Organizational Support” sử dụng mô hình SEM cho kết quả trách nhiệm xã hội tác động đến niềm tin nhân viên. Nghiên cứu của Zaman & Nadeem (2019) về “Linking Corporate Social Responsibility (CSR) and affective organizational commitment: Role of CSR strategic importance and organizational identification” sử dụng mô hình SEM cho kết quả trách nhiệm xã hội tác động đến niềm tin nhân viên. Nghiên cứu của Thu và cộng sự (2020) về “Impact of Corporate Social Responsibility on Organizational Commitment through Organizational Trust and Organizational Identification” sử dụng mô hình SEM cho kết quả trách nhiệm xã hội tác động đến niềm tin nhân viên. Nghiên cứu của Nimmy và cộng sự (2020) về “Corporate social responsibility and organizational commitment: effects of CSR attitude, organizational trust and identification” sử dụng SEM cho kết quả trách nhiệm xã hội tác động đến niềm tin nhân viên. Nghiên cứu của Hang My Hanh Le (2023) về “The Relationship Between Corporate Social Responsibility and Employee Organizational Commitment in Multinational Corporations in Ho Chi Minh City” sử dụng SEM cho kết quả trách nhiệm xã hội tác động đến niềm tin nhân viên. Nghiên cứu của Shuyi Zhang (2024) về “An Analysis of the Relationship between Corporate Social Responsibility and Employee Satisfaction” sử dụng SEM cho kết quả trách nhiệm xã hội tác động đến hài lòng nhân viên. Nghiên cứu của Stojanović và cộng sự (2025) về “Analyzing the Impact of Corporate Social Responsibility on Employee Satisfaction Using a Hybrid SEM-ANN Approach” sử dụng mô hình SEM cho kết quả trách nhiệm xã hội tác động đến sự hài lòng của nhân viên. Dựa trên các nghiên cứu thực nghiệm trên, tác giả đề nghị các giả

thuyết như sau:

H1: Trách nhiệm xã hội doanh nghiệp tác động tích cực đến hài lòng công việc.

H2: Trách nhiệm xã hội doanh nghiệp tác động tích cực đến niềm tin tổ chức.

Quan hệ giữa hài lòng công việc và niềm tin tổ chức với gắn kết.

Nghiên cứu trong nước: Nghiên cứu của Võ Văn Dứt & Dư Quốc Chí (2016) về “Mối quan hệ giữa mức độ thỏa mãn công việc và sự gắn kết của nhân viên với tổ chức: Trường hợp VNPT Cần Thơ” sử dụng mô hình SEM cho kết quả hài lòng trong công việc ảnh hưởng đến gắn kết tổ chức. Nghiên cứu của Vũ Việt Hằng & Nguyễn Văn Thông (2018) về “Sự hài lòng trong công việc, mối quan hệ với cam kết tổ chức và ý định nghỉ việc - Trường hợp các nhân viên kỹ thuật ngành dịch vụ cơ sở hạ tầng công nghệ thông tin” sử dụng mô hình SEM cho kết quả hài lòng trong công việc ảnh hưởng đến gắn kết với tổ chức. Nghiên cứu của Lê Thị Thùy Phương (2021) về “Một số lý thuyết nghiên cứu về tác động của sự hài lòng trong công việc đến cam kết gắn bó tình cảm của người lao động ở các doanh nghiệp” dựa vào tổng hợp các nghiên cứu thực nghiệm đưa ra tranh luận sự hài lòng công việc tác động đến gắn kết với tổ chức.

Nghiên cứu nước ngoài: Nghiên cứu ở Serbia, Southeastern Europe của Ćulibrk và cộng sự (2018) về “Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Involvement: The Mediating Role of Job Involvement”, sử dụng mô hình phân tích nhân tố khám phá, kết quả cho thấy sự hài lòng công việc tác động đến gắn kết tổ chức của doanh nghiệp. Nghiên cứu ở Libya của Tatar (2020) về “Impact of Job Satisfaction on Organizational Commitment” cho biết sự hài lòng công việc tác động đến gắn kết tổ chức. Nghiên cứu ở Greece của Dalkrani và cộng sự (2018) về “The Effect of Job Satisfaction on Employee Commitment”, sử dụng mô hình hồi quy cho biết sự hài lòng công việc ảnh hưởng đến gắn kết tổ chức. Nghiên cứu ở West Kalimantan của Hendri (2019) về “The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of employee performance” sử dụng mô hình SEM tìm thấy sự hài lòng công việc ảnh hưởng đến gắn kết tổ chức công ty. Nghiên cứu về “Unveiling the Hidden Layers of Employees’ Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Meta-analysis” của Gupta & Agrawal (2023) tổng hợp 27 nghiên cứu đưa ra tranh luận rằng hài lòng công việc ảnh hưởng đến gắn kết tổ chức.

Nghiên cứu ở Philippines của Almagro và cộng sự (2024) về “Examining the

Impact of Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Innovative Work Behavior on Organizational Effectiveness: A Structural Equation Model” cho biết sự hài lòng công việc ảnh hưởng đến gắn kết tổ chức, kết quả cho thấy sự hài lòng công việc ảnh hưởng đến gắn kết tổ chức. Nghiên cứu ở Iran của Dahmardeh, M., & Nastiezaie, N. (2019) về “The Impact of Organizational Trust on Organizational Commitment Through the Mediating Variable of Organizational Participation” sử dụng SEM cho kết quả niềm tin tổ chức ảnh hưởng đến gắn kết với tổ chức. Nghiên cứu ở Egypt của Rahman và cộng sự (2021) về “The Effect of Organizational Trust on Employee’s Performance through Organizational Commitment as a Mediating Variable (Applied Study on Mobile Phone Companies in Egypt)” sử dụng mô hình phân tích nhân tố khám phá cho kết quả niềm tin tổ chức ảnh hưởng đến gắn kết với tổ chức. Nghiên cứu ở Algeria của Yasser (2022) về “Organizational Trust and its Impact on the Organizational Commitment of Human Resources” sử dụng mô hình hồi quy cho kết quả niềm tin tổ chức tác động đến gắn kết với tổ chức. Nghiên cứu ở Pakistan của Shah và cộng sự (2023) về “The Study of Organizational Trust and Organizational Commitment among Faculty of Public Sector Universities in Pakistan” sử dụng mô hình hồi quy cho kết quả niềm tin tổ chức ảnh hưởng đến gắn kết với tổ chức. Nghiên cứu ở Saudi Arabia của Alomran và cộng sự (2024) về “Impact of organizational trust on organizational commitment: the moderating effect of national identity” sử dụng kiểm định thống kê cho kết quả niềm tin tổ chức ảnh hưởng đến gắn kết với tổ chức. Nghiên cứu ở China của Lin và cộng sự (2024) về “Perceived superior trust and organizational commitment among public employees: The mediating role of burnout and the moderating role of public service motivation” sử dụng kiểm định thống kê cho kết quả niềm tin tổ chức ảnh hưởng đến gắn kết với tổ chức. Dựa vào các nghiên cứu thực nghiệm trên tác giả đề nghị các giả thuyết như sau:

H3: Hài lòng công việc tác động tích cực đến gắn kết tổ chức.

H4: Niềm tin tổ chức tác động tích cực đến gắn kết tổ chức.

Mối quan hệ giữa sự gắn kết tổ chức, hài lòng công việc, niềm tin tổ chức và kết quả công việc

Nghiên cứu ở Iran của Rafiei và cộng sự (2014) về “Studying the impact of organizational commitment on job performance” sử dụng SEM cho kết quả gắn kết với tổ chức ảnh hưởng đến kết quả công việc. Nghiên cứu ở Bosnia and Herzegovina của Dinc (2017) về “Organizational commitment components and job performance:

Mediating role of job satisfaction” sử dụng phân tích nhân tố khám phá và hồi quy cho kết quả gắn kết với tổ chức ảnh hưởng đến kết quả công việc. Nghiên cứu ở Sri Lanka của Krishnanathan & Mangaleswaran (2018) “về Organizational Commitment and Employee Performance with Special Reference to Administrative Officers at the University of Jaffna, Sri Lanka” sử dụng phân tích hồi quy cho kết quả gắn kết với tổ chức ảnh hưởng đến kết quả công việc. Nghiên cứu ở Indonesia của Hendri (2019) về “The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of employee performance” sử dụng SEM cho kết quả gắn kết với tổ chức ảnh hưởng đến kết quả công việc.

Ngoài ra, sự hài lòng trong công việc và niềm tin tổ chức được xem là những yếu tố có ảnh hưởng đáng kể đến kết quả công việc của nhân viên. Nghiên cứu ở Malaysia của Beigi& Lajevardi (2020) về “Impact of Organizational Commitment on Job Performance” sử dụng SEM cho kết quả gắn kết với tổ chức, sự hài lòng công việc, niềm tin tổ chức tác động đến kết quả công việc. Nghiên cứu ở Indonesia của Sufia và cộng sự (2020) về “Effect of Organizational Commitment and Work Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Famfit Bugar Nusantara” sử dụng SEM cho kết quả gắn kết với tổ chức tác động đến kết quả làm việc. Nghiên cứu ở Taiwan của Chen (2023) về “A Study on Organizational Commitment, Work Motivation, and Job Performance After the COVID-19 Epidemic in Taiwan-The Mediating Effects of Work Motivation and Organizational Communication” sử dụng phân tích nhân tố khám phá và hồi quy cho kết quả gắn kết với tổ chức ảnh hưởng đến kết quả công việc. Nghiên cứu ở Peru của Tarmeño-Bernuy và cộng sự (2025) về “Satisfaction and organizational commitment in job performance: A systematic review” sử dụng SEM cho kết quả hài lòng công việc và niềm tin tổ chức tác động đến kết quả công việc. Dựa trên cơ sở các nghiên cứu thực nghiệm đã được tổng quan, tác giả xây dựng và đề xuất các giả thuyết nghiên cứu sau đây:

H5: Hài lòng công việc tác động tích cực đến kết quả làm việc.

H6: Niềm tin tổ chức tác động tích cực đến kết quả làm việc.

Quan hệ trách nhiệm xã hội và kết quả công việc.

Nghiên cứu trong nước

Nghiên cứu của Hoàng Thị Phương Thảo & Nguyễn Kiều Việt Như (2021) về “Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, động lực và hiệu quả công việc: Một nghiên cứu

tại các công ty dược phẩm đa quốc gia” sử dụng mô hình SEM cho kết quả trách nhiệm xã hội ảnh hưởng đến kết quả làm việc nhân viên. Nghiên cứu Hoàng Thị Phương Thảo & Nguyễn Kiều Việt Như (2021) về “Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, động lực và hiệu quả công việc: Một nghiên cứu tại các công ty dược phẩm đa quốc gia” sử dụng mô hình SEM cho kết quả Trách nhiệm xã hội ảnh hưởng đến kết quả làm việc nhân viên.

Nghiên cứu nước ngoài

Nghiên cứu của Sun & Yu (2015) về “The impact of corporate social responsibility on employee performance and cost” sử dụng mô hình SEM cho kết quả trách nhiệm xã hội ảnh hưởng đến kết quả làm việc nhân viên. Nghiên cứu của Kim, M., & Kim, J. (2021) về “Corporate social responsibility, employee engagement, well-being and the task performance of frontline employees” sử dụng mô hình SEM cho kết quả trách nhiệm xã hội ảnh hưởng đến kết quả làm việc nhân viên. Nghiên cứu của Evans và cộng sự (2022) về “A Work Role Perspective of Corporate Social Responsibility” sử dụng mô hình SEM cho kết quả trách nhiệm xã hội tác động đến kết quả làm việc nhân viên. Nghiên cứu của Ghrasli và cộng sự (2024) về “Corporate social responsibility and job performance: the mediating role of employee engagement: proposal of a conceptual framework” dựa trên tổng hợp các nghiên cứu công bố trên các tạp chí đưa ra tranh luận trách nhiệm xã hội tác động đến kết quả làm việc nhân viên. Nghiên cứu của Herman và cộng sự (2024) về “The Influence of Corporate Social Responsibility on Employee Performance with Organizational Commitment as Mediation” sử dụng mô hình SEM cho kết quả trách nhiệm xã hội tác động đến kết quả làm việc nhân viên. Dựa trên cơ sở các nghiên cứu thực nghiệm đã được tổng quan, tác giả xây dựng và đề xuất các giả thuyết nghiên cứu sau đây:

H7: Trách nhiệm xã hội tác động tích cực đến kết quả làm việc.

Đánh giá tổng quan nghiên cứu

Tổng quan nghiên cứu đã thực hiện việc tổng hợp các công trình khoa học trong và nước ngoài liên quan đến TNXHĐN, Sự gắn kết với tổ chức và kết quả làm việc của nhân viên. Sự tổng hợp này đã cho thấy bức tranh rõ ràng về cơ sở lý thuyết và thực tiễn, đồng thời làm nổi bật khoảng trống nghiên cứu mà đề tài cần giải quyết.

Đánh giá về thành tựu của các nghiên cứu trước. Các công trình nghiên cứu nước ngoài đã thiết lập nền tảng lý luận vững chắc về mối quan hệ giữa TNXHĐN và hành vi tổ chức:

Xác lập vai trò của TNXHĐN được xác định là một yếu tố chiến lược quan trọng, không chỉ đảm bảo phát triển bền vững mà còn gia tăng uy tín và năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp.

Về mối quan hệ TNXHĐN. Gắn kết với tổ chức có nhiều công trình nghiên cứu đã khẳng định TNXHĐN là một nhân tố then chốt trong việc thúc đẩy sự cam kết và gắn kết với tổ chức của nhân viên

Doanh nghiệp có TNXHĐN tốt sẽ thu hút nhân viên, dẫn đến lòng trung thành của họ (Ferreira và Real de Oliveira, 2014).

Vai trò của sự công bằng. Nghiên cứu đã chỉ ra TNXHĐN ảnh hưởng trực tiếp đến nhận thức công bằng trong tổ chức, từ đó tác động tích cực lên sự hài lòng công việc và sự gắn kết tổ chức (Rupp và cộng sự, 2006).

Liên kết với hiệu quả tài chính. Mối quan hệ tích cực giữa hiệu suất TNXHĐN và hiệu suất tài chính (FP) đã được đề xuất (Waddock, S., & Graves, S. B., 1997).

Các nghiên cứu trong nước đã dần đưa TNXHĐN và quản trị nhân lực vào bối cảnh Việt Nam. Tập trung vào chất lượng cuộc sống và TNXHĐN đã có các nghiên cứu về chất lượng cuộc sống nơi làm việc như nghiên cứu Võ Thị Minh Hạnh (2016), Lê Thị Mai Anh (2017), Trần Minh Quang (2018) và các nghiên cứu chuyên sâu hơn về ảnh hưởng của TNXHĐN đến sự gắn kết người lao động trong doanh nghiệp sản xuất chế biến như nghiên cứu Nguyễn Văn Minh (2019). Các nhà nghiên cứu trong nước cũng đã khai thác và khẳng định về ảnh hưởng của TNXHĐN đến sự gắn kết với tổ chức, đặc biệt thông qua vai trò trung gian của các biến số như sự hài lòng công việc và niềm tin tổ chức

2.2 Khoảng trống nghiên cứu

Tổng quan tài liệu cho thấy một số doanh nghiệp vẫn chưa triển khai đầy đủ hoặc hiệu quả các chính sách TNXHĐN. Do đó, cần thiết phải tiến hành nghiên cứu sâu rộng về tác động của TNXHĐN lên sự gắn kết với tổ chức và kết quả làm việc của nhân viên. Mục đích là để nhận diện các hành động TNXHĐN phổ biến nhất và phát hiện những lỗ hổng còn tồn tại trong thực tiễn. Đặc biệt, trong số các công trình đã được thực hiện, còn thiếu vắng các nghiên cứu chuyên sâu tại khu vực ĐBSCL, nhất là trên địa bàn thành phố Cần Thơ. Việc nghiên cứu tác động của TNXHĐN đến sự gắn kết và kết quả làm việc của nhân viên trong các doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ sẽ mang lại tính mới và giá trị thực tiễn cao. Mặc dù đã có nhiều nghiên cứu về mối quan hệ giữa mức độ gắn kết với tổ chức và kết quả làm việc, nhưng rất ít công trình đi sâu vào

việc phân tích tác động của TNXHĐN lên các yếu tố này, đặc biệt là các biến số cụ thể như sự gắn kết với tổ chức, sự hài lòng công việc và niềm tin tổ chức trong lĩnh vực sản xuất chế biến. Thêm vào đó, cần thiết phải xem xét sự khác biệt về ngành nghề và quy mô của doanh nghiệp. Cần tiến hành nghiên cứu để xác định liệu tác động của TNXHĐN đến sự gắn kết với tổ chức và kết quả làm việc có khác biệt đáng kể giữa các doanh nghiệp quy mô lớn và doanh nghiệp vừa và nhỏ, cũng như giữa các ngành nghề khác nhau trong phạm vi lĩnh vực sản xuất chế biến.

Các yếu tố trung gian như nghiên cứu khai thác các yếu tố trung gian khác như tính công bằng trong chế độ đãi ngộ nhân viên, văn hóa doanh nghiệp hay cảm giác an toàn trong công việc để hiểu rõ hơn về mối liên hệ giữa TNXHĐN gắn kết tổ chức và kết quả làm việc của nhân viên. Các nghiên cứu về lý thuyết TNXHĐN trong giai đoạn gần đây các nghiên cứu và thực hiện nhiều lĩnh vực và ngành nghề như nghiên cứu Phạm Minh Châu (2015), Lê Thị Thu Trang (2016), Vũ Thị Thu Trang (2017), Nguyễn Thị Mai (2018), Trần Thanh Hải (2019) các nghiên cứu nêu trên đều nghiên cứu về TNXHĐN. TNXHĐN được xác định là sự cam kết, không chỉ nhằm tối đa hóa hiệu quả kinh tế mà còn phải chú trọng đến việc đóng góp tích cực cho cộng đồng, bảo vệ hệ sinh thái và tuân thủ các nguyên tắc đạo đức cao nhất. Các chính sách TNXHĐN mà doanh nghiệp triển khai bao gồm cải thiện chất lượng và điều kiện làm việc cho nhân viên, đảm bảo an toàn lao động, tham gia tích cực vào việc bảo tồn môi trường và hỗ trợ các lĩnh vực xã hội như phát triển cộng đồng và giáo dục. Nghiên cứu đánh giá hiệu quả của các hoạt động TNXHĐN trong các doanh nghiệp và xác định một số thách thức mà doanh nghiệp đang phải đối mặt, chẳng hạn như chi phí thực hiện TNXHĐN, nhận thức của nhân viên và áp lực từ thị trường toàn cầu. Qua đó, nghiên cứu không chỉ cung cấp cái nhìn sâu sắc về thực trạng và thách thức trong việc thực hiện TNXHĐN tại các doanh nghiệp mà còn góp phần thúc đẩy việc nâng cao TNXHĐN trong các doanh nghiệp tại ĐBSCL nói chung và các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Cần Thơ nói riêng, từ đó hướng đến một môi trường làm việc công bằng và phát triển bền vững.

Kim & Rhee (2011), Lee & Kim (2017), Yuliyanti và cộng sự (2020) các nghiên cứu nêu trên nhằm mục đích kiểm tra mối quan hệ giữa các yếu tố phát triển nghề nghiệp và môi trường làm việc với sự hài lòng công việc của nhân viên. Đồng thời, nghiên cứu cũng xem xét vai trò của sự hài lòng công việc như một yếu tố trung gian có ảnh hưởng đến niềm tin tổ chức. Phương pháp nghiên cứu sử dụng là phương pháp định lượng, thông

qua việc thu thập dữ liệu từ nhà quản lý và nhân viên trong các tổ chức bằng bảng câu hỏi khảo sát để đánh giá các yếu tố liên quan đến sự phát triển nghề nghiệp, môi trường làm việc, sự hài lòng công việc và niềm tin tổ chức là các nhân tố có mối liên hệ mật thiết. Nghiên cứu này nhấn mạnh sự cần thiết của việc xây dựng môi trường làm việc hỗ trợ và cung cấp cơ hội phát triển nghề nghiệp để thúc đẩy sự hài lòng của nhân viên, qua đó củng cố niềm tin của nhân viên đối với tổ chức. Kết quả nghiên cứu cung cấp thông tin quý giá cho các nhà quản lý trong việc thiết kế các chính sách nhân sự nhằm nâng cao sự hài lòng công việc của nhân viên, qua đó giảm tỷ lệ nhân viên rời bỏ và tăng cường hiệu quả hoạt động của tổ chức. Nghiên cứu này có thể được xem là tài liệu quan trọng cho các tổ chức hoặc doanh nghiệp đang tìm kiếm giải pháp để cải thiện sự gắn kết với tổ chức và sự hài lòng công việc của nhân viên trong bối cảnh thị trường lao động ngày càng cạnh tranh.

Tổng quan nghiên cứu tài liệu trong nước và tài liệu nước ngoài, tác giả nghiên cứu nhận thấy còn vài khe hở chưa được quan tâm và nghiên cứu về tác động TNXHĐN đến gắn kết với tổ chức và kết quả làm việc của nhân viên. Phần tiếp theo sẽ tập trung làm rõ các khoảng trống nghiên cứu đã được xác định, bao gồm các nội dung sau đây:

Về mô hình lý thuyết và cơ chế tác động, tính mới về lý thuyết. Phần lớn các nghiên cứu đã thực hiện chưa đi sâu vào cơ chế tác động của TNXHĐN đối với sự gắn kết với tổ chức và kết quả làm việc của nhân viên. Cần nghiên cứu để làm rõ hơn mối liên hệ giữa TNXHĐN, gắn kết tổ chức và kết quả làm việc thông qua việc khai thác các yếu tố trung gian khác như tính công bằng trong chế độ đãi ngộ nhân viên, văn hóa doanh nghiệp hay cảm giác an toàn trong công việc. Luận án này sẽ lấp đầy khoảng trống đó bằng cách tích hợp hai biến trung gian, cụ thể là sự hài lòng công việc và niềm tin tổ chức, nhằm giải thích mối quan hệ trực tiếp và gián tiếp giữa TNXHĐN và kết quả làm việc của nhân viên.

Về bối cảnh và đối tượng nghiên cứu, tính mới về thực nghiệm. Trong các nghiên cứu đã được thực hiện, chưa có nhiều nghiên cứu cụ thể tại ĐBSCL, đặc biệt là thành phố Cần Thơ, nghiên cứu tác động của TNXHĐN đến gắn kết với tổ chức và kết quả làm việc của nhân viên trong các doanh nghiệp sản xuất chế biến. Các nghiên cứu trước chỉ tập trung vào một số ngành nghề hoặc quy mô nhất định, cần mở rộng đối tượng nghiên cứu để xem xét sự khác biệt về tác động của TNXHĐN đến gắn kết tổ chức và kết quả làm việc giữa các doanh nghiệp có quy mô lớn hay vừa và nhỏ, cũng như giữa các ngành nghề khác nhau trong lĩnh vực sản xuất chế biến. Các nghiên cứu trước chưa xem xét các yếu

tổ tác động trong bối cảnh dịch COVID-19, khi vai trò của TNXHĐN trong việc bảo đảm sức khỏe nhân viên và cam kết tổ chức đã tăng lên. Cần nghiên cứu tác động TNXHĐN đến gắn kết với tổ chức và kết quả làm việc của nhân viên trong bối cảnh một số doanh nghiệp chưa thực hiện đầy đủ hoặc hiệu quả các chính sách TNXHĐN.

Việc chỉ ra các khoảng trống này không chỉ giúp định hình nội dung nghiên cứu mà còn làm nổi bật sự cần thiết và tính cấp bách của đề tài, từ đó luận án đóng góp vào kho tàng kiến thức về TNXHĐN và quản trị nguồn nhân lực tại Việt Nam, đặc biệt là đóng góp vào sự phát triển kinh tế - xã hội trên địa bàn thành phố Cần Thơ.

2.3 Các lý thuyết nền liên quan

2.3.1 Lý thuyết các bên có liên quan (Stakeholders Theory)

Lý thuyết các bên có liên quan (Stakeholder Theory) là một khuôn khổ quản trị doanh nghiệp quan trọng, giúp tổ chức nhận diện và quản lý mối quan hệ với các bên liên quan nhằm tạo ra giá trị chung. Lý thuyết này được xem là một công cụ hữu hiệu để giải quyết những vấn đề phức tạp nảy sinh trong bối cảnh kinh doanh hiện đại. Các bên có liên quan là những cá nhân, nhóm hoặc tổ chức có mối quan tâm hoặc ảnh hưởng đến hoạt động của một doanh nghiệp. Cụ thể, các bên liên quan chính bao gồm:

Nhân viên là những người làm việc cho tổ chức và có lợi ích trực tiếp từ việc làm, thu nhập và sự phát triển nghề nghiệp.

Khách hàng là người tiêu dùng cuối cùng, sử dụng các sản phẩm hoặc dịch vụ do doanh nghiệp cung cấp.

Nhà cung cấp là các tổ chức hoặc cá nhân cung cấp hàng hóa và dịch vụ thiết yếu cho hoạt động kinh doanh.

Cơ quan quản lý là các tổ chức có trách nhiệm thiết lập và giám sát việc tuân thủ các quy định pháp luật mà doanh nghiệp bắt buộc phải thực hiện.

J. S., Phillips, R. A., & Freeman, R. E. (2023) nghiên cứu về lý thuyết các bên liên quan và các hình thức tạo giá trị mới. Lý thuyết các bên có liên quan như tính hợp pháp của mỗi bên liên quan đều có một quyền lợi hợp pháp và có tiếng nói. Tổng quan về lý thuyết các bên có liên quan, phản ánh sự phát triển và cách thức áp dụng lý thuyết này trong thực tiễn. nghiên cứu Bhardwaj, A., & Gupta, A. (2020) về các kết quả tích cực của nhân viên thông qua nhận thức về TNXHĐN. Pesqueux, Y. (2021) nghiên cứu trong bối cảnh kinh tế xã hội hiện đại (hậu COVID-19) nghiên cứu giúp củng cố lập luận về vai trò ngày càng tăng của nhân viên trong cấu trúc trách nhiệm của doanh nghiệp, Harrison, J.

S., Phillips, R. A., & Freeman, R. E. (2023) hướng tới sự sáng tạo giá trị chung cho tất cả các bên liên quan bao gồm nhân viên.

Freeman và cộng sự (2021) tác giả nêu rõ tầm quan trọng của việc quản lý sự kỳ vọng của các bên liên quan để đảm bảo sự tồn tại và thành công của doanh nghiệp. Lý thuyết các bên có liên quan (Stakeholder Theory) giữ vai trò là nguyên lý nền tảng trong quản trị, nhằm làm sáng tỏ các nguyên tắc cơ bản và cơ sở lý luận về sự cần thiết của việc doanh nghiệp phải chú trọng đến các đối tượng liên quan. Công trình nghiên cứu này không chỉ xác định danh các bên liên quan mà còn tiến hành phân tích mức độ ảnh hưởng của từng đối tượng đối với quá trình hoạch định chiến lược của tổ chức. Nghiên cứu của Blount & Conklin (2024) trình bày mô hình để xem xét cách thức mà lý thuyết các bên có liên quan có thể tạo ra lợi thế cạnh tranh cho doanh nghiệp. Narbel & Muff (2017) cho rằng doanh nghiệp không thể chỉ tập trung vào lợi ích của cổ đông mà cần xem xét các lợi ích của tất cả các bên liên quan. Cân bằng lợi ích cũng như doanh nghiệp cần phải tìm cách cân bằng lợi ích giữa các bên liên quan khác nhau. Điều này là thách thức vì lợi ích của một bên có thể đối lập với lợi ích của bên khác qua đó không chỉ giúp xây dựng niềm tin mà còn nâng cao hình ảnh của doanh nghiệp trong cách nhìn của khách hàng từ đó liên kết lâu dài là xây dựng mối quan hệ phát triển bền vững với các bên liên quan dẫn đến sự trung thành và sự ủng hộ lâu dài của tổ chức tạo ra lợi ích bền vững.

Các yếu tố như kiến tạo môi trường làm việc tích cực cho nhân viên, cung cấp sản phẩm và dịch vụ chất lượng cho khách hàng và duy trì quan hệ hợp tác hiệu quả với nhà cung cấp đều là nhân tố thiết yếu cho sự phát triển bền vững của doanh nghiệp. Trong đó, TNXHDN giữ vai trò then chốt và là động lực trung tâm thúc đẩy mục tiêu phát triển doanh nghiệp. Việc tích cực tham gia vào TNXHDN là lý thuyết mà các nhà quản lý xem xét đưa ra các quyết định ảnh hưởng đến tất cả các bên liên quan. Khó khăn trong việc cân bằng lợi ích việc này doanh nghiệp gặp khó khăn khi phải đưa ra quyết định mà không làm hài lòng tất cả các bên liên quan. Vấn đề này là không phải lúc nào cũng dễ dàng xác định ai là bên liên quan và mức độ quan trọng của nhân viên đối với tổ chức. Rủi ro về trách nhiệm khi doanh nghiệp không thực hiện tốt nghĩa vụ với các bên liên quan, nhân viên phải đối mặt với những hậu quả tiêu cực, như mất lòng tin và giảm doanh thu kinh doanh. Như vậy, lý thuyết các bên có liên quan cung cấp một khung lý thuyết vững chắc giúp doanh nghiệp không chỉ chú trọng đến lợi ích ngắn hạn mà còn chú trọng đến sự phát triển bền vững và TNXHDN. Đặc biệt trong bối cảnh hiện đại, chuyển đổi số khi

công nghệ thông tin các vấn đề xã hội ngày càng quan tâm, do đó lý thuyết này trở thành một phần quan trọng trong chiến lược quản trị doanh nghiệp.

2.3.2 Lý thuyết trao đổi xã hội (Social exchange Theory-SET)

Lý thuyết trao đổi xã hội là một trong những lý thuyết nổi bật trong lĩnh vực tâm lý học xã hội và phát triển các mối quan hệ dựa trên tính toán lợi ích và chi phí, qua đó giải thích cách mà con người tương tác thông qua lý thuyết này được phát triển từ những năm 1950 và 1960, với những đóng góp quan trọng từ các nhà nghiên cứu như Marian (1993). Theo SET, các mối quan hệ xã hội dựa trên nguyên tắc trao đổi qua lại khi một bên là tổ chức cung cấp những lợi ích hoặc đối xử tích cực, bên kia là nhân viên sẽ đáp lại bằng lòng trung thành, sự gắn kết với tổ chức hoặc kết quả làm việc của nhân viên. Trong bối cảnh TNXHĐN, khi doanh nghiệp thực hiện các hoạt động TNXHĐN nhân viên nhận thấy rằng họ đang làm việc trong môi trường năng động, văn hóa doanh nghiệp và đạo đức trong kinh doanh, sự hài lòng trong công việc nhân viên đặt niềm tin vào tổ chức điều này tạo động lực cho nhân viên phát triển. Cropanzano & Mitchell (1991) đã nhấn mạnh rằng các hành động TNXHĐN không chỉ được coi là lợi ích vật chất mà còn mang giá trị xã hội và cảm xúc từ đó thúc đẩy nhân viên xây dựng mối quan hệ gắn kết với tổ chức.

Lý thuyết trao đổi xã hội cho rằng người tham gia vào các mối quan hệ xã hội dựa trên một quá trình tính toán giữa lợi ích và chi phí. Mỗi cá nhân tìm kiếm tối đa hóa lợi ích và tối thiểu hóa chi phí trong các mối quan hệ này. Lý thuyết này được phát triển bởi các nhà tâm lý học Emerson (1976). Lợi ích có thể là cảm xúc, vật chất hoặc tinh thần như hạnh phúc, sự hỗ trợ và thông tin. So sánh với sự thay thế như lý thuyết cũng cho rằng cá nhân không chỉ tính toán lợi ích và chi phí trong mối quan hệ hiện tại mà còn so sánh với những mối quan hệ tiềm năng. Điều này có thể ảnh hưởng đến quyết định giữ gìn hoặc chấm dứt mối quan hệ hiện tại. Qua đó kỳ vọng vào các cá nhân có xu hướng có những kỳ vọng khác nhau về các mối quan hệ dựa trên những trải nghiệm trước đó, kỳ vọng này ảnh hưởng đến cách mà họ đánh giá mức độ thành công của mối quan hệ. Tính công bằng như cá nhân thường mong muốn những mối quan hệ công bằng nơi mà sự trao đổi giữa các bên là công bằng và hợp lý. Rahman và cộng sự (2021) nghiên cứu TNXHĐN có tác động gắn kết với tổ chức nếu một bên cảm thấy rằng họ đang cho đi quá nhiều mà không nhận lại đủ, họ thấy không hài lòng và có nguy cơ kết thúc mối quan hệ.

Ứng dụng của lý thuyết trao đổi xã hội như trong tâm lý học thì lý thuyết này được

áp dụng để hiểu các động lực của hành vi con người. Trong lĩnh vực khoa học xã hội, lý thuyết trao đổi xã hội là một khuôn khổ lý thuyết quan trọng, được ứng dụng rộng rãi để phân tích các mối quan hệ tương tác trong cả bối cảnh xã hội lẫn thương mại và tổ chức giúp lý giải cách các cá nhân ra quyết định trong môi trường làm việc, quản lý xung đột và phát triển nhóm. Trong nhóm và tổ chức thì các nhà quản lý có thể áp dụng lý thuyết trao đổi xã hội để xây dựng môi trường làm việc lành mạnh, nơi mà nhân viên cảm thấy được công nhận và có giá trị. Những điểm mạnh và điểm yếu của lý thuyết trao đổi xã hội như về điểm mạnh thì giúp làm rõ các động lực trong mối quan hệ cá nhân và xã hội và cung cấp khung tham chiếu để hiểu cách mà các cá nhân tạo dựng và duy trì mối quan hệ, về điểm yếu đôi khi bị chỉ trích vì quá chú trọng vào khía cạnh tính toán, không xem xét đến cảm xúc và tình cảm trong mối quan hệ và không phải tất cả các mối quan hệ đều dựa trên lợi ích và chi phí, sự đồng cảm và lòng trung thành.

Như vậy, lý thuyết trao đổi xã hội cung cấp một công cụ hữu ích để phân tích và hiểu các mối quan hệ con người, tuy nhiên cần được xem xét trong bối cảnh rộng hơn, xem xét câu chuyện cảm xúc và nghệ thuật của các mối quan hệ trong xã hội. Lý thuyết này cho thấy rằng các tương tác xã hội thường là hỗ trợ nghĩa là các cá nhân tham gia vào mối quan hệ cảm thấy cần thiết phải trao đổi những gì họ có để nhận lại những gì họ cần. Lý thuyết giúp giải thích cách mà mọi người duy trì hoặc kết thúc các mối quan hệ bởi vì họ sẽ tự hỏi liệu mối quan hệ đó có mang lại nhiều lợi ích hơn chi phí hay không.

Trong bối cảnh kinh doanh, lý thuyết này có thể được áp dụng để phân tích hành vi của khách hàng, nơi họ đánh giá sản phẩm hoặc dịch vụ dựa trên giá trị mang lại so với chi phí bỏ ra. Qua đó các nghiên cứu đã chỉ ra rằng không phải lúc nào lợi ích và chi phí cũng rõ ràng và định lượng được. Như vậy, lý thuyết trao đổi xã hội cung cấp hữu ích để hiểu các mối quan hệ của con người từ quan hệ cá nhân đến mối quan hệ thương mại giúp xem xét cách mà con người điều chỉnh hành vi của mình trong một thế giới mà lợi ích và chi phí luôn được cân nhắc.

2.3.3 Lý thuyết công bằng (Equity Theory)

Lý thuyết công bằng là lý thuyết trong xã hội học và kinh tế học hành vi được phát triển bởi John Stacey Adams vào những năm 1960. Lý thuyết này chủ yếu tập trung vào cách mà mọi người cảm nhận về sự công bằng và công lý trong các mối quan hệ, bao gồm nhưng không giới hạn ở môi trường làm việc, gia đình và bạn bè. Khi doanh nghiệp thực thi hiệu quả TNXHDN đội ngũ nhân viên sẽ tăng cường cảm nhận về sự đối xử công bằng

và tôn trọng từ tổ chức. Theo lý thuyết công bằng, công bằng được định nghĩa qua sự so sánh giữa những gì mà cá nhân mang lại như nỗ lực, thời gian, tài năng, kinh nghiệm và những gì họ nhận được như tiền lương, tiền thưởng, phúc lợi và sự công nhận của tổ chức.

Lý thuyết công bằng là công bằng sẽ đạt được khi tỷ lệ giữa "những gì được mang lại" và "những gì nhận được" của mỗi cá nhân là bằng tỷ lệ tương ứng của người khác. Nếu cá nhân cảm thấy tỷ lệ này không công bằng, họ sẽ trải nghiệm cảm giác không hài lòng và có thể thay đổi hành vi hoặc tìm cách điều chỉnh tình huống để đạt được sự công bằng. Mỗi quan hệ giữa cảm giác công bằng và hành vi là nếu ai đó cảm thấy bị thiệt thòi như tỷ lệ thấp hơn so với người khác thì họ có thể giảm nỗ lực làm việc, tìm kiếm một công việc khác. Ngược lại, nếu nhân viên cảm thấy được bù đắp một cách công bằng hoặc với tỷ lệ cao hơn, nhân viên có xu hướng tiếp tục duy trì mối quan hệ. Cropanzano, R. & Folger, R. (1991). Greenberg, J. (1990). Kahn, W. A. (1990) các nghiên cứu này giúp hiểu rõ về động lực làm việc của nhân viên. Nhà quản lý áp dụng lý thuyết này bằng cách đảm bảo rằng nhân viên cảm nhận được sự công bằng trong việc trả lương, phúc lợi và sự công nhận.

Trần Kim Dung (2018) nghiên cứu cung cấp nhìn tổng quan về các yếu tố ảnh hưởng tới động lực làm việc của nhân viên trong đó các phần nói về công bằng trong tổ chức và chính sách tiền lương, tiền thưởng. Trong bối cảnh các mối quan hệ cá nhân, lý thuyết công bằng có thể được vận dụng để phân tích sự công bằng trong các mối quan hệ như tình bạn, gia đình và tình cảm. Nếu một cá nhân cảm nhận rằng đầu vào của họ vượt trội hơn đầu ra nhận được, sự mất cân bằng này thường là nguyên nhân dẫn đến xung đột. Trong giao dịch thương mại hoặc các giao dịch kinh tế, lý thuyết này có thể giải thích về lý do người tiêu dùng cảm thấy không hài lòng với giá trị họ nhận được so với số tiền họ trả ra. Đơn giản hóa các mối quan hệ phức tạp thì lý thuyết công bằng có thể đơn giản hóa những mối quan hệ phức tạp nơi không phải lúc nào mọi người cũng có thể so sánh giá trị của bản thân với người khác một cách dễ dàng. Khác biệt văn hóa thì sự công bằng những diễn giải khác nhau trong các nền văn hóa khác nhau và lý thuyết này không luôn tồn tại như một chuẩn mực xác định trong mọi tình huống. Như vậy, lý thuyết công bằng cung cấp một cách nhìn hữu ích về cách mà cảm giác công bằng tác động đến hành vi của con người trong nhiều lĩnh vực khác nhau.

2.3.4 Lý thuyết kỳ vọng (Expectancy Theory)

Lý thuyết kỳ vọng (Expectancy Theory) được ứng dụng rộng rãi trong nghiên cứu

khoa học hành vi, nhằm lý giải hành vi và quá trình ra quyết định của nhân viên liên quan đến động lực làm việc trong môi trường tổ chức. Lý thuyết này cho rằng, nhân viên kỳ vọng nỗ lực của họ sẽ được nhà quản lý công nhận và đánh giá xứng đáng. Do đó, lý thuyết kỳ vọng được xem là một khuôn khổ lý thuyết nền trong việc phân tích động lực làm việc và hành vi cá nhân trong tổ chức.

Kỳ vọng (Expectancy) được định nghĩa là niềm tin của cá nhân về khả năng tự thân có thể nỗ lực để đạt được kết quả mong muốn. Nói cách khác, đây là mức độ tin tưởng rằng sự nỗ lực làm việc của nhân viên sẽ dẫn đến kết quả công việc ở mức cao. Công cụ (Instrumentality) đề cập đến sự mong đợi của cá nhân về lợi ích hoặc phần thưởng mà họ sẽ nhận được khi hoàn thành các mục tiêu nhất định. Hóa trị (Valence) là giá trị cảm nhận về phần thưởng, có thể là hấp dẫn) tiêu cực không hấp dẫn hoặc trung tính bằng không. Tính lệ thuộc (Instrumentality) chính là mức độ niềm tin rằng việc đạt được hiệu suất cao sẽ dẫn đến phần thưởng mong muốn, đồng thời đánh giá mối quan hệ giữa kết quả nhận được.

Nghiên cứu Locke & Latham (2002) chỉ ra rằng việc đặt mục tiêu rõ ràng có thể tăng cường kỳ vọng và động lực. Nghiên cứu của Vroom (1964) và nghiên cứu của Truss & Conway (2016) cho rằng TNXHDN được ứng dụng trong nhiều lĩnh vực khác nhau như quản lý nhân sự, marketing, giáo dục và phát triển cá nhân. Lý thuyết này hỗ trợ các nhà quản lý trong việc nắm bắt sâu sắc về động lực làm việc của nhân viên. Từ đó, nhà quản lý có thể triển khai các giải pháp can thiệp nhằm gia tăng động lực, chẳng hạn như tối ưu hóa hệ thống phần thưởng hoặc xây dựng các cơ hội phát triển nghề nghiệp.

Mặc dù lý thuyết kỳ vọng đã mang lại nhiều lợi ích như trong việc tìm hiểu động lực làm việc của nhân viên nhưng cũng có một số hạn chế bao gồm đơn giản hóa nhưng lý thuyết này bỏ qua nhiều yếu tố phức tạp khác ảnh hưởng đến động lực như cảm xúc, văn hóa hoặc môi trường xã hội. Khó khăn trong việc đo lường cũng như việc xác định và đo lường các thành phần như kỳ vọng, cái lệ thuộc và giá trị đôi khi gặp khó khăn trong thực tế. Như vậy, lý thuyết kỳ vọng là một công cụ hữu ích cho việc hiểu và dự đoán hành vi con người trong nhiều tình huống khác nhau, đặc biệt là trong quản lý và phát triển cá nhân. Bằng cách nắm rõ các yếu tố này, cá nhân và tổ chức có thể thiết kế các chương trình động lực và trao phần thưởng cho nhân viên khi làm việc có hiệu quả hơn.

2.4 Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (TNXHDN)

2.4.1 Khái niệm về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp

Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (TNXHDN) được xem là một nhân tố chiến lược trọng yếu, không chỉ là bảo chứng cho sự phát triển bền vững mà còn là đòn bẩy để nâng cao uy tín và củng cố năng lực cạnh tranh của tổ chức. TNXHDN bao gồm việc bảo vệ môi trường, bảo vệ lợi ích của nhân viên như đối xử công bằng, chăm lo đời sống, phúc lợi và các khoản đóng góp cộng đồng tại địa phương.

TNXHDN trọng tâm đề cập đến các chuẩn mực và hành vi đạo đức trong hoạt động kinh doanh của tổ chức. Trong quản lý kinh doanh, doanh nghiệp phải chịu trách nhiệm trước các bên liên quan nói chung chứ không chỉ các cổ đông (Lange & Bundy, 2018). Về mặt cộng đồng và môi trường, sự công khai, minh bạch là nền tảng của mô hình kinh doanh. Mục tiêu cốt lõi là đáp ứng các kỳ vọng của các bên liên quan, đồng thời thúc đẩy mạnh mẽ sự phát triển bền vững của cộng đồng và xã hội.

Theo Carroll (1991), bốn khía cạnh của TNXHDN có mối liên hệ chặt chẽ với nhau và các doanh nghiệp nên cố gắng đạt được cả bốn khía cạnh như phần đầu vì lợi nhuận, tuân thủ pháp luật, có đạo đức trong kinh doanh và duy trì văn hóa doanh nghiệp. Nghiên cứu của Tai, F. and Chuang, S. (2014) xác định bốn khía cạnh của trách nhiệm xã hội như trách nhiệm xã hội về kinh tế (ETRES), trách nhiệm xã hội đối với pháp luật (LRES), trách nhiệm xã hội về đạo đức (ETRES) và trách nhiệm xã hội từ thiện (PRES). Dựa trên kết quả nghiên cứu thực nghiệm tác giả đưa ra giả thuyết cho nghiên cứu như các bộ phận cấu thành TNXHDN bao gồm TNXHDN về mặt kinh tế, TNXHDN hợp pháp, TNXHDN có đạo đức và TNXHDN từ thiện.

2.4.2 Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với nhân viên

2.4.2.1 Các nghiên cứu thực nghiệm liên quan

Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (TNXHDN) là một khái niệm đa chiều, khẳng định nghĩa vụ của các tổ chức trong việc triển khai các hoạt động kinh doanh không chỉ tập trung vào mục tiêu lợi nhuận mà còn phải chú trọng đến tác động về các mặt xã hội, môi trường và kinh tế. Khái niệm này không chỉ nhằm tăng cường hình ảnh doanh nghiệp mà còn xây dựng mối liên kết mạnh mẽ hơn với cộng đồng. TNXHDN đi vượt ra ngoài ranh giới của các quy định pháp lý và tập trung vào việc đáp ứng và vượt qua mong đợi của các bên liên quan như khách hàng, nhân viên, cổ đông, nhà cung cấp và cộng đồng. TNXHDN không chỉ là lựa chọn mà ngày càng trở thành yếu tố cần thiết trong chiến lược kinh doanh của các tổ chức, các doanh nghiệp cần tích cực tham gia vào hoạt động cộng đồng như các hoạt động từ thiện, bảo vệ môi trường, phát triển cộng

đồng, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.

TNXHDN là một khái niệm quản trị tiên tiến, theo đó tổ chức tự nguyện tích cực tham gia vào các hoạt động mang lại lợi ích cho cộng đồng và hệ sinh thái. TNXHDN không chỉ là nghĩa vụ tuân thủ pháp luật mà còn là sự cam kết về văn hóa doanh nghiệp và đạo đức kinh doanh đối với tất cả các bên liên quan, bao gồm khách hàng, nhân viên, cổ đông và cộng đồng. Điều này đòi hỏi sự đối xử công bằng và tôn trọng đối với các bên liên quan trực tiếp như nhân viên, khách hàng và cộng đồng. Hơn nữa, doanh nghiệp cần chú trọng đến việc giảm thiểu các tác động tiêu cực đến môi trường từ hoạt động sản xuất, đồng thời triển khai các giải pháp bền vững như tái chế, giảm phát thải carbon và sử dụng năng lượng sạch.

Nghiên cứu Trần Minh Hùng (2017) về TNXHDN không chỉ là nghĩa vụ pháp lý mà còn là trách nhiệm đạo đức kinh doanh của doanh nghiệp đối với cộng đồng và môi trường. Doanh nghiệp thành công không chỉ được đo bằng lợi nhuận mà còn bằng ảnh hưởng tích cực mà doanh nghiệp tạo ra cho xã hội. Nghiên cứu Nguyễn Hữu An (2018) về hướng tới phát triển bền vững TNXHDN. Nghiên cứu Glavas, A. (2023) về tương lai của TNXHDN và quản lý nguồn nhân lực (HRM). Nghiên cứu Hur, W. M., & Kim, M. C. (2021) về khảo sát ảnh hưởng của TNXHDN đến nhận diện tổ chức và hành vi thân thiện với môi trường của nhân viên. Trong bối cảnh toàn cầu hóa, việc thực hiện TNXHDN giúp các doanh nghiệp xây dựng hình ảnh thương hiệu mạnh mẽ mà còn góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế bền vững và cải thiện chất lượng cuộc sống của người dân. Nghiên cứu Nguyễn Văn Hòa (2020) về TNXHDN doanh nghiệp cần hoạt động một cách minh bạch và có đạo đức, tuân thủ các quy định pháp luật cũng như sử dụng các nguyên tắc công bằng và uy tín của doanh nghiệp trong mắt khách hàng tạo điều kiện thuận lợi cho việc thu hút và giữ chân khách hàng. Sự tham gia tích cực của doanh nghiệp vào các hoạt động xã hội sẽ củng cố mối quan hệ hợp tác giữa tổ chức với các bên liên quan, bao gồm cổ đông, đối tác và cộng đồng. Đồng thời, nhân viên có xu hướng cảm thấy tự hào và hãnh diện khi làm việc cho một tổ chức thực thi tốt TNXHDN, điều này trực tiếp thúc đẩy mức độ gắn kết và gia tăng động lực làm việc của nhân viên.

Các tổ chức cần hoạch định minh bạch các chính sách về TNXHDN bao gồm việc xác định mục tiêu cụ thể và phương thức triển khai chi tiết. Đồng thời, doanh nghiệp nên thiết lập các chỉ số đo lường (KPIs) để đánh giá hiệu quả của các hoạt động TNXHDN và công bố minh bạch kết quả thực hiện. Các doanh nghiệp cần tạo ra các mối quan hệ chặt

chẽ với cộng đồng địa phương, hợp tác với các tổ chức phi lợi nhuận và tham gia vào các chương trình vì lợi ích xã hội như các hoạt động từ thiện, bảo vệ môi trường, phát triển cộng đồng, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực. Sự chấp thuận và cam kết từ nhà quản lý là điều cần thiết. Nếu nhà quản lý không coi trọng TNXHĐN thì việc thực thi sẽ gặp khó khăn, nhiều doanh nghiệp lo ngại rằng việc thực hiện TNXHĐN sẽ tốn kém trong khi lợi ích mà nó mang lại không rõ ràng.

TNXHĐN được xem là nhân tố then chốt trong chiến lược phát triển dài hạn của các tổ chức hiện đại. Theo đó, doanh nghiệp không chỉ cần chú trọng tối đa hóa lợi nhuận mà còn phải thiết lập và củng cố mối quan hệ tích cực với cộng đồng và hệ sinh thái môi trường. Những tổ chức thực thi hiệu quả TNXHĐN không chỉ tạo ra giá trị nội tại mà còn đóng góp tích cực vào lợi ích xã hội và phát triển bền vững chung. TNXHĐN bao gồm nhiều khía cạnh khác nhau như quản lý môi trường, quan hệ lao động, đạo đức kinh doanh, quan hệ cộng đồng...v.v. Tính tự nguyện TNXHĐN thường dựa trên cơ sở tự nguyện là không bắt buộc pháp lý nhưng được thực hiện do lựa chọn của tổ chức, qua đó tính dài hạn TNXHĐN thường được xây dựng trên cơ sở chiến lược dài hạn của doanh nghiệp, nhằm tạo ra giá trị và sự ổn định cho các doanh nghiệp và xã hội, đồng thời tính minh bạch của doanh nghiệp thường thông báo về các hoạt động TNXHĐN của một cách minh bạch, thông qua việc công bố báo cáo TNXHĐN hoặc thông tin về các dự án và chương trình xã hội.

2.4.2.1 Các thành phần đo lường TNXHĐN đối với nhân viên

TNXHĐN bao gồm nhiều thành phần khác nhau, mỗi thành phần đóng góp vào việc xây dựng hoạt động kinh doanh phát triển bền vững và có trách nhiệm. Trách nhiệm kinh tế tạo ra lợi nhuận bền vững cũng như doanh nghiệp cần phải hoạt động hiệu quả để tạo ra lợi nhuận nhưng đồng thời cũng cần phải minh bạch trong các hoạt động tài chính và quản lý để đảm bảo sự tin tưởng từ các bên liên quan. Các tổ chức có trách nhiệm kiến tạo và cung cấp cơ hội việc làm cho nhân viên tại địa phương, đồng thời phải đảm bảo các điều kiện làm việc công bằng và an toàn tuyệt đối cho đội ngũ nhân viên. Kotler & Keller (2016) nghiên cứu cung cấp một cái nhìn tổng quan về các chiến lược tiếp thị và quản lý mối quan hệ với khách hàng, bao gồm cả đo lường sự hài lòng.

Trách nhiệm đạo đức là minh bạch và trung thực như doanh nghiệp nên thực hiện các hoạt động kinh doanh một cách minh bạch và trung thực từ quảng cáo đến quy trình sản xuất. Đảm bảo quyền lợi cho nhân viên cũng như đảm bảo tuân thủ quy định của pháp

luật về quyền lợi lao động, không phân biệt đối xử và xử lý công bằng trong điều kiện làm việc, các doanh nghiệp có thể tham gia vào việc đóng góp ý kiến về các vấn đề xã hội và môi trường trong các chính sách công, tương tác với chính quyền địa phương để thúc đẩy các chương trình phát triển bền vững. Các tổ chức phải tôn trọng và tuân thủ tuyệt đối các quy định pháp lý hiện hành liên quan đến hoạt động kinh doanh, bảo vệ quyền lợi chính đáng của các bên liên quan, đồng thời thực hành nghiêm ngặt các chuẩn mực đạo đức trong kinh doanh.

Trách nhiệm đối với các bên liên quan đòi hỏi doanh nghiệp phải duy trì cơ chế giao tiếp và tương tác thường xuyên, bao gồm như nhân viên, khách hàng, nhà cung cấp, cổ đông và cộng đồng địa phương. Việc đáp ứng nhu cầu thị trường được thể hiện qua hành động lắng nghe chủ động và phản hồi kịp thời các ý kiến từ các bên liên quan. Quá trình này giúp tổ chức liên tục cải tiến chất lượng sản phẩm, dịch vụ và hoàn thiện các chính sách hiện hành.

Đo lường TNXHDN là một quá trình phức tạp và đa chiều, thường bao gồm việc đánh giá đo lường các hoạt động và tác động của doanh nghiệp đến cộng đồng, môi trường và các bên liên quan khác như báo cáo và đánh giá bền vững là một phương pháp phổ biến để đo lường TNXHDN. Đây là quá trình thu thập, phân tích và báo cáo các chỉ số và thông tin liên quan đến các khía cạnh kinh doanh bền vững, bao gồm mục tiêu và tiến độ thực hiện, tác động xã hội và môi trường, quản lý rủi ro và cơ hội, qua đó chỉ số và đánh giá xã hội đã được phát triển để đo lường và so sánh các hoạt động xã hội của doanh nghiệp. Phỏng vấn và khảo sát là một cách để đánh giá nhận định và quan điểm của các bên liên quan về TNXHDN. Hoạt động này có thể bao hàm việc thực hiện phỏng vấn chuyên sâu với các cấp quản lý và nhân viên nhằm đánh giá mức độ hài lòng công việc và triển khai hiệu quả các hoạt động TNXHDN. Vì thế việc đo lường lợi nhuận xã hội, chi phí xã hội và giá trị sản phẩm xã hội để đo lường và đánh giá tác động xã hội được tạo ra bởi hoạt động kinh doanh. Việc đo lường TNXHDN là một quá trình liên tục, đòi hỏi sự tham gia và cam kết từ các bên liên quan giúp doanh nghiệp xác định lĩnh vực mà doanh nghiệp cần cải thiện và định hướng phát triển để đảm bảo tác động tích cực và phát triển bền vững của xã hội và môi trường kinh doanh, từ đó doanh nghiệp có cái nhìn toàn diện về TNXHDN, qua đó để đánh giá được tác động thực sự của doanh nghiệp đến cộng đồng và môi trường.

Như vậy, việc đo lường TNXHDN là một yếu tố quan trọng để các doanh nghiệp

không chỉ đánh giá hiệu quả của các chương trình TNXHĐN mà còn nâng cao tính minh bạch và trách nhiệm với khách hàng. Bằng cách sử dụng các chỉ số và phương pháp đo lường khác nhau, doanh nghiệp có cái nhìn sâu sắc hơn về tác động của doanh nghiệp đối với cộng đồng và môi trường, từ đó thực hiện các điều chỉnh cần thiết để tối ưu hóa hoạt động TNXHĐN, nội dung của sự gắn kết trong doanh nghiệp là quá trình tìm hiểu và đánh giá các yếu tố và thành phần cụ thể của sự gắn kết với tổ chức, qua đó tích hợp công việc và phối hợp hoạt động các nội dung này bao gồm việc đánh giá mức độ mà các bộ phận và nhân viên trong tổ chức làm việc cùng nhau và phối hợp công việc để đạt được mục tiêu chung của doanh nghiệp. Điều này bao gồm việc xác định và phân phối nhiệm vụ, thiết lập quy trình làm việc và tạo điều kiện cho sự trao đổi thông tin và hỗ trợ giữa các phòng ban và các bộ phận, từ đó chia sẻ giá trị và mục tiêu, nội dung này liên quan đến việc đánh giá mức độ mà các nhân viên trong tổ chức chia sẻ và tin tưởng vào các giá trị và mục tiêu của doanh nghiệp bao gồm việc xác định và truyền đạt các giá trị cốt lõi, mục tiêu chiến lược và mục tiêu cụ thể của tổ chức đến nhân viên.

Môi trường làm việc năng động và tích cực nội dung này tập trung vào việc đánh giá mức độ mà môi trường làm việc của tổ chức được xây dựng để thúc đẩy sự hài hòa và hỗ trợ giữa các thành viên. Hoạt động này bao gồm việc tạo điều kiện tối ưu cho sự phát triển cá nhân, khuyến khích tinh thần đổi mới, sáng tạo, và tăng cường khả năng hợp tác giữa các thành viên. Nhà quản lý trong việc tạo ra và duy trì sự gắn kết với tổ chức điều này bao gồm việc đánh giá kỹ năng lãnh đạo và quản lý, cách nhà quản lý tạo điều kiện cho sự phát triển và thúc đẩy sự đổi mới trong tổ chức.

Bằng cách phân tích và đánh giá các yếu tố của sự gắn kết với tổ chức, doanh nghiệp hiểu rõ hơn về mức độ mà nhân viên đã đạt được và xác định các cơ hội để cải thiện và phát triển mối quan hệ nội bộ và hiệu suất tổ chức. Việc đánh giá trách nhiệm xã hội của nhân viên được khởi đầu bằng sự tham gia tích cực vào các hoạt động xã hội và tình nguyện trong cộng đồng. Điều này bao gồm hỗ trợ những người có hoàn cảnh khó khăn, đảm nhận công tác tình nguyện cho các tổ chức từ thiện hoặc tham gia vào các chiến dịch bảo tồn môi trường. Quản lý đạo đức và hành vi nhân viên đo lường TNXHĐN cũng bao gồm việc đánh giá mức độ mà nhân viên tuân thủ các nguyên tắc đạo đức và hành vi nhân viên trong cuộc sống hàng ngày bao gồm việc đối xử công bằng, tôn trọng và hỗ trợ đồng nghiệp và giữ gìn môi trường. Tiêu dùng và lối sống bền vững của cá nhân đo lường TNXHĐN của mình thông qua các quyết định tiêu dùng và lối sống, bao gồm

việc chọn lựa các sản phẩm và dịch vụ có ảnh hưởng tích cực đến môi trường và cộng đồng, giảm lượng rác thải và tiêu tốn tài nguyên.

Đo lường TNXHDN cũng đòi hỏi cá nhân xem xét các tương tác và ảnh hưởng của nhân viên đến cộng đồng xã hội xung quanh bao gồm việc hỗ trợ và tạo điều kiện cho sự phát triển, đóng góp vào các dự án và chương trình cộng đồng. Tự đánh giá và cải thiện là đo lường trách TNXHDN của cá nhân cũng đòi hỏi sự tự đánh giá và cải thiện liên tục, bằng cách thực hiện các hành động tích cực và học hỏi từ các trải nghiệm để ngày càng trở thành nhân viên đáng tin cậy, việc đo lường và cải thiện mức độ trách nhiệm xã hội của nhân viên đóng góp tích cực vào xã hội và môi trường. Chỉ số ESG (Environmental, Social, and Governance) ESG là một phương pháp đánh giá các yếu tố môi trường, xã hội và quản trị của một tổ chức, các chỉ số ESG cung cấp một cái nhìn tổng thể về hiệu suất và tiến bộ của tổ chức trong các lĩnh vực này. Đo lường ảnh hưởng xã hội các phương pháp đo lường ảnh hưởng xã hội tập trung vào việc đo lường kết quả và tác động của các chương trình và dự án của tổ chức đối với cộng đồng và xã hội.

Việc xác định cấu trúc và tiến hành đo lường các thành phần của TNXHDN là yếu tố then chốt để tổ chức có thể đánh giá hiệu quả các hoạt động trách nhiệm xã hội đã triển khai. Hoạt động này không chỉ góp phần cải thiện hình ảnh và gia tăng uy tín của doanh nghiệp, mà còn đóng vai trò tích cực trong việc thúc đẩy sự phát triển bền vững của cộng đồng và hệ sinh thái

2.5 Sự gắn kết với tổ chức (organizational commitment)

2.5.1 Khái niệm về gắn kết với tổ chức

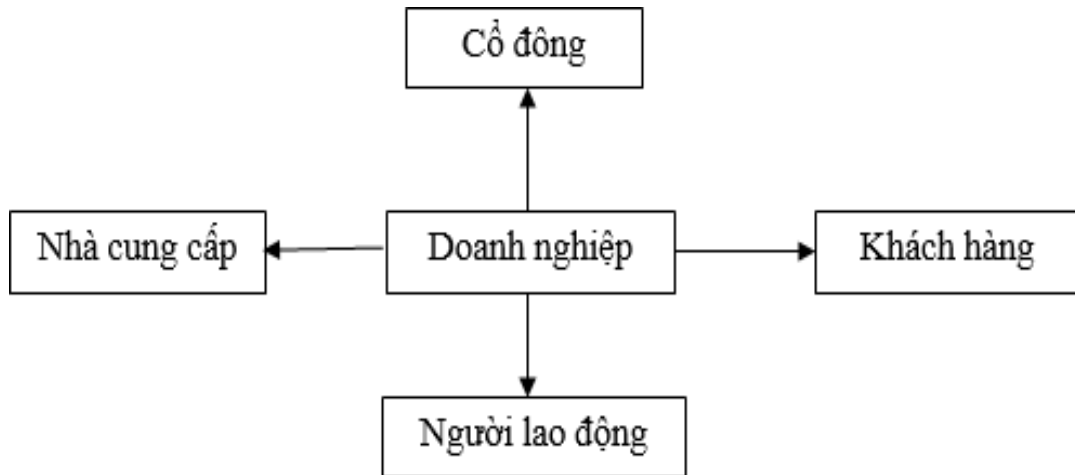
Gắn kết với tổ chức (GK) là một trạng thái tâm lý tích cực, được biểu hiện khi một người lao động cảm thấy hài lòng với công việc, duy trì niềm tin vững chắc vào tổ chức, thể hiện trách nhiệm cao, tuyệt đối trung thành với doanh nghiệp và tự nguyện nỗ lực cống hiến tối đa vì mục tiêu chung. Mức độ gắn kết này phản ánh sự nhiệt huyết, tận tâm, và sự đầu tư về mặt tình cảm của nhân viên vào công việc được giao.

Gắn kết với tổ chức (GK) là một khái niệm trọng tâm, được định nghĩa là mức độ nhân viên cảm nhận được sự gắn kết với tổ chức, cam kết và tuyệt đối trung thành với đơn vị mà họ công tác. Khái niệm này còn bao hàm khía cạnh liên kết cảm xúc, thể hiện qua sự đồng điệu nội tại của cá nhân với hệ thống giá trị cốt lõi của doanh nghiệp, mục tiêu và sứ mệnh của tổ chức. Khái niệm này không chỉ phản ánh sự tận tâm và lòng trung thành của nhân viên đối với tổ chức mà còn có ảnh hưởng lớn đến kết quả làm việc và sự

ổn định của nhân viên. Nghiên cứu Trần Thị Minh Hằng (2021) về các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên trong doanh nghiệp Việt Nam.

Hình 2.1: Mô hình các bên liên quan của doanh nghiệp

(Nguồn: đề xuất của tác giả)



Nghiên cứu của Dai & Qin (2016) cho thấy là phần lớn nhân viên không có sự kết nối tích cực với tổ chức của doanh nghiệp, điều này ảnh hưởng đến năng suất và kết quả làm việc. Tổ chức có lực lượng nhân viên gắn kết thường có kết quả làm việc cao hơn đáng kể, bao gồm khả năng giữ chân nhân viên tốt hơn, tăng cường sự hài lòng của khách hàng và cải thiện lợi nhuận cho doanh nghiệp. Nghiên cứu Nguyễn Thị Kim Ánh (2020) về phân tích các yếu tố như động lực làm việc, môi trường làm việc và chính sách đãi ngộ, sự công nhận và phát triển nghề nghiệp trong tổ chức. Các yếu tố này được đánh giá thông qua các phương pháp khảo sát, phỏng vấn hoặc thảo luận nhóm với nhà quản lý và nhân viên.

Nghiên cứu không chỉ có giá trị lý thuyết mà còn mang tính ứng dụng cao qua đó hỗ trợ các nhà quản lý trong các doanh nghiệp có cái nhìn sâu sắc hơn về cách thức xây dựng sự gắn kết giữa nhân viên và tổ chức. Tiếp theo nghiên cứu Hoàng Thị Thùy Dương (2021) về áp dụng các phương pháp nghiên cứu định lượng thông qua khảo sát và phân tích dữ liệu nhằm xác định mối quan hệ giữa các yếu tố và sự gắn kết với tổ chức của nhân viên. Kết quả phân tích định lượng và định tính đã chỉ ra rằng các nhân tố như văn hóa tổ chức và cơ chế giao tiếp có ảnh hưởng đáng kể đến mức độ gắn kết của nhân viên với tổ chức. Dựa trên các nghiên cứu nêu trên, tác giả đã xây dựng một số khuyến nghị và giải pháp thực tiễn nhằm nâng cao sự gắn kết với tổ chức của nhân viên.

Nghiên cứu cung cấp cái nhìn sâu sắc về các yếu tố tác động đến sự gắn kết với tổ chức qua đó đưa ra các khuyến nghị thực tiễn hữu ích cho các doanh nghiệp, từ đó xác định tác động TNXHDN đến sự gắn kết với tổ chức, sự hỗ trợ và truyền cảm hứng từ nhà quản lý tác động đến sự gắn kết với tổ chức của nhân viên. Việc kiến tạo môi trường làm việc tích cực, an toàn và sáng tạo đổi mới sẽ trực tiếp thúc đẩy sự gắn kết của đội ngũ nhân viên với tổ chức. Khi nhân viên cảm thấy những đóng góp của họ được công nhận xứng đáng, xu hướng cam kết và gắn kết với doanh nghiệp sẽ gia tăng. Kết quả nghiên cứu này đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao nhận thức của các nhà quản lý về tầm quan trọng chiến lược xây dựng sự gắn kết với tổ chức.

2.5.2 Các thành phần đo lường của gắn kết với tổ chức

Theo nghiên cứu của Allen & Meyer (1991), gắn kết với tổ chức thường được phân thành ba thành phần chính:

Gắn kết tình cảm (Affective Commitment) là cảm giác dành cho tổ chức mà cá nhân bao gồm sự yêu thích, niềm vui và lòng trung thành với tổ chức, sự gắn kết với tổ chức dựa trên cảm xúc và sự đồng cảm với các giá trị, mục tiêu và văn hóa của tổ chức. Nhân viên có gắn kết cảm xúc thường cảm thấy hạnh phúc khi làm việc trong tổ chức và có xu hướng muốn ở lại lâu dài.

Gắn kết chi phí (Continuance Commitment) thành phần này liên quan đến những rào cản chi phí mà cá nhân phải chịu nếu quyết định rời bỏ tổ chức. Điều này bao gồm những lợi ích hiện có như chế độ đãi ngộ, thâm niên công tác hay những mối quan hệ xã hội đã hình thành tại nơi làm việc.

Gắn kết quy định (Normative Commitment) là cảm giác trách nhiệm và bổn phận mà cá nhân cảm nhận đối với tổ chức, cảm giác về nghĩa vụ hoặc trách nhiệm mà nhân viên cảm thấy phải ở lại tổ chức, do áp lực từ xã hội, giá trị cá nhân hoặc sự giáo dục truyền thống. Mức độ gắn kết tổ chức thường được thiết lập trên nền tảng của các chuẩn mực đạo đức và giá trị chung. Sự gắn kết này có tác động tích cực đến kết quả làm việc, do nhân viên cam kết và gắn kết thường có động lực cao hơn, thể hiện tinh thần làm việc tích cực và khả năng đổi mới, sáng tạo vượt trội. Điều này trực tiếp dẫn đến việc nâng cao kết quả làm việc của nhân viên. Gắn kết với tổ chức giúp giảm thiểu tình trạng nghỉ việc và tỷ lệ luân chuyển nhân sự, giúp tổ chức tiết kiệm chi phí đào tạo và tuyển dụng, khi nhân viên gắn kết với tổ chức thường nhận được phản hồi tích cực từ khách hàng và

doanh nghiệp có uy tín tốt hơn trong lĩnh vực sản xuất chế biến.

Việc kiến tạo văn hóa tổ chức cần hướng đến thiết lập môi trường làm việc thân thiện, tăng cường khả năng giao tiếp và thúc đẩy sự hợp tác giữa các thành viên. Thông qua đó, tổ chức phải chú trọng vào phát triển nghề nghiệp và cung cấp đầy đủ các cơ hội học tập nhằm nâng cao năng lực và kỹ năng cho đội ngũ nhân viên, giúp nhân viên cảm nhận được vai trò thiết yếu của nhân viên đối với tổ chức. Đảm bảo lợi ích và phúc lợi hợp lý và chính sách đãi ngộ công bằng của doanh nghiệp, minh bạch và hợp lý cũng làm tăng sự gắn kết của nhân viên với tổ chức.

Sự gắn kết với tổ chức được đề cập đến mức độ mà các phần tử bên trong tổ chức hoạt động hòa nhau một cách hài hòa và kết quả để đạt được các mục tiêu chung và tạo ra giá trị cho tổ chức. Sự gắn kết đòi hỏi các bộ phận và nhân viên trong tổ chức làm việc cùng nhau một cách hài hòa, phối hợp công việc và chia sẻ thông tin để đạt được mục tiêu chung của doanh nghiệp, từ đó chia sẻ giá trị và mục tiêu là sự gắn kết được xây dựng thông qua việc chia sẻ và tôn trọng các giá trị, mục tiêu và phương pháp làm việc chung của tổ chức, từ nhà quản lý đến nhân viên tạo ra một nền tảng vững chắc cho phát triển của doanh nghiệp, sự gắn kết của nhân viên đối với doanh nghiệp tạo ra một nền tảng vững chắc cho sự phát triển và ứng phó với thách thức nội bên và ngoại bên giúp phát triển và doanh nghiệp thành công trong môi trường kinh doanh.

2.5.3 Các yếu tố ảnh hưởng đến gắn kết với tổ chức

Gắn kết với tổ chức được xem là một nhân tố thiết yếu, có tác động then chốt đến kết quả hoạt động và phát triển bền vững của doanh nghiệp. Các công trình nghiên cứu đã phân loại các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn kết thành nhiều nhóm, bao gồm yếu tố cá nhân, yếu tố nội tại của tổ chức và yếu tố ngoại cảnh. Đặc biệt, phong cách lãnh đạo, sự hỗ trợ và cơ chế giao tiếp từ nhà quản lý có ảnh hưởng trực tiếp đến cảm nhận gắn kết của nhân viên. Bên cạnh đó, việc kiến tạo môi trường làm việc tích cực, hỗ trợ và khuyến khích sẽ tạo điều kiện tối ưu cho sự gắn kết. Ngoài ra, chế độ đãi ngộ như mức lương, phúc lợi và cơ hội phát triển nghề nghiệp cũng là những cấu phần quan trọng. Sự tương đồng giữa giá trị cá nhân của nhân viên và giá trị cốt lõi của tổ chức là một nhân tố quyết định giúp củng cố mức độ gắn kết mạnh mẽ hơn.

Nghiên cứu A., & Gupta, A. (2020) về thực hành gắn kết các bên liên quan và kết quả công việc của nhân viên: Vai trò trung gian của nhận thức về trách nhiệm xã hội của

doanh nghiệp. Nghiên cứu Kim, H. R., Lee, M., & Kim, J. H. (2020) về ảnh hưởng của trách nhiệm xã hội doanh nghiệp đến niềm tin và sự gắn kết của nhân viên với tổ chức. Nghiên cứu Lee, Y., & Back, H. (2022) về TNXHĐN nội bộ ảnh hưởng như thế nào đến hiệu suất công việc của nhân viên và hành vi công dân tổ chức. Nghiên cứu Hoàng Thị Thùy Dương (2021) cho thấy sự gắn kết với tổ chức không chỉ là khái niệm lý thuyết mà tác động trực tiếp đến sự tồn tại và phát triển bền vững của tổ chức. Do đó, việc nghiên cứu và thúc đẩy gắn kết với tổ chức là một trong những ưu tiên chiến lược hàng đầu của các nhà quản trị doanh nghiệp. Các nhân tố cá nhân cơ bản như tuổi tác, giới tính, trình độ học vấn và kinh nghiệm công tác đều được khẳng định là có ảnh hưởng đến mức độ gắn kết với tổ chức của nhân viên. Những giá trị cá nhân như sự trung thành, cam kết và trách nhiệm cũng ảnh hưởng đến gắn kết với tổ chức. Nhân viên có giá trị cá nhân đồng nhất với giá trị tổ chức sẽ có mức độ gắn kết với tổ chức đi cùng với năng lực và chuyên môn nghề nghiệp thì nhân viên sẽ có kỹ năng, năng lực làm việc thì nhân viên đóng góp nhiều hơn cho doanh nghiệp từ đó dẫn đến sự gắn kết với tổ chức.

Tiếp theo các nghiên cứu Nguyễn Duy Thành (2022) nhấn mạnh sự giao tiếp, hỗ trợ và sự hợp tác của nhân viên thường thúc đẩy sự gắn kết với tổ chức. Văn hóa tổ chức được định hình bởi hệ thống giá trị cốt lõi, niềm tin chung và các quy trình vận hành do đơn vị thiết lập. Các chính sách và quy trình quản lý nhân sự, đặc biệt là những quy định liên quan đến đào tạo, phát triển năng lực, chế độ khen thưởng, kỷ luật và phúc lợi, có ảnh hưởng trực tiếp đến sự gắn kết với tổ chức. Nhân viên sẽ gia tăng mức độ cam kết và gắn kết với tổ chức khi họ cảm nhận được sự hỗ trợ thỏa đáng và sự công nhận xứng đáng cho những đóng góp của nhân viên. Nhà quản lý truyền cảm hứng và quan tâm đến nhân viên thường tạo ra môi trường làm việc tích cực, năng động từ đó tăng cường gắn kết với tổ chức. Khi nhân viên có cơ hội học hỏi và thăng tiến trong tổ chức thường cảm thấy có trách nhiệm và gắn kết với tổ chức, qua đó yếu tố xã hội như mối quan hệ giữa các đồng nghiệp sự tương tác tích cực và hỗ trợ lẫn nhau giữa các nhân viên có thể tạo ra môi trường làm việc thân thiện, thúc đẩy sự gắn kết với tổ chức. Sự công nhận và khen thưởng khi nhân viên được công nhận sự nỗ lực và đóng góp cho doanh nghiệp, nhân viên sẽ cảm thấy được đánh giá cao và có xu hướng tăng cường sự gắn kết với tổ chức.

Ngoài ra yếu tố bên ngoài trong một nền kinh tế khó khăn nhân viên tìm kiếm sự ổn định và an toàn trong công việc tạo nên gắn kết với tổ chức. Hòa nhập vào kinh tế phát triển, công nghệ thông tin và chuyển đổi số nhân viên dễ dàng thay đổi công việc khi

không hài lòng với công việc hiện tại, nhân viên sẽ ít trung thành hơn với tổ chức, giá trị công việc khi nhân viên cảm thấy mình là một phần không thể thiếu và tin tưởng vào tổ chức sẽ có mức độ gắn kết với tổ chức của nhân viên. Sự ảnh hưởng của khoa học và công nghệ như chuyển đổi số việc áp dụng công nghệ thông tin trong công việc mang đến nhân viên tương tác công nghệ thông tin khi làm việc, từ đó ảnh hưởng đến sự gắn kết với tổ chức. Tổ chức không cập nhật khoa học và công nghệ như chuyển đổi số tạo ra cách điều hành doanh nghiệp đi đến lạc hậu và chậm phát triển so với nhu cầu phát triển chuyển đổi số hiện nay, từ đó làm giảm đi sự gắn kết với tổ chức của nhân viên.

Như vậy, các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết với tổ chức là phong phú và đa dạng, từ những khía cạnh cá nhân đến những yếu tố môi trường làm việc và yếu tố môi trường bên trong và bên ngoài. Để gắn kết với tổ chức các nhà quản lý cần hiểu rõ và định hướng các yếu tố trên nhằm phát triển môi trường làm việc năng động và tích cực phù hợp với nhu cầu hiện nay và sự mong muốn của nhân viên.

2.6 Sự hài lòng công việc (job satisfaction)

2.6.1 Khái niệm về hài lòng công việc

Hài lòng công việc (HLCV) là một trong hai biến trung gian chính trong mô hình, phản ánh tâm lý vui vẻ, thoải mái của nhân viên khi đi làm, không bị áp lực và luôn sẵn lòng cống hiến trí tuệ để doanh nghiệp phát triển bền vững.

Hài lòng công việc (HLCV) là khái niệm tâm lý xã hội phản ánh cảm giác thoải mái và thỏa mãn mà cá nhân cảm nhận khi tham gia vào công việc của mình. Sự hài lòng công việc không chỉ liên quan đến mức độ yêu thích công việc mà còn phụ thuộc vào nhiều yếu tố khác môi trường làm việc, chế độ đãi ngộ, cơ hội phát triển cá nhân và Mối quan hệ với đồng nghiệp là một thành tố quan trọng của môi trường làm việc. Sự hài lòng công việc là một chủ đề trọng yếu trong lĩnh vực quản trị nhân lực và tâm lý học tổ chức, được định nghĩa là sự phản ánh cảm nhận của nhân viên đối với công việc và bối cảnh môi trường làm việc tổng thể. Nghiên cứu của Trần Thị Minh Hòa & Nguyễn Thị Hồng Ngọc (2014) đã chỉ rõ các nhân tố ảnh hưởng sâu sắc đến sự hài lòng công việc. Các tác giả đã tiến hành phân tích các yếu tố như điều kiện lao động, lương bổng, chế độ thưởng, cơ hội thăng tiến và quan hệ đồng nghiệp đối với mức độ hài lòng của nhân viên.

Trần Thị Lê Na (2022) nghiên cứu sự hài lòng của nhân viên được xem như một yếu tố then chốt ảnh hưởng đến năng suất lao động cũng như sự phát triển bền vững của doanh nghiệp. Các nghiên cứu đã chỉ ra rằng sự hài lòng không chỉ phụ thuộc vào mức

thu nhập mà còn liên quan mật thiết đến môi trường làm việc, sự công nhận, cơ hội phát triển nghề nghiệp và các mối quan hệ trong công việc. Điều này mang ý nghĩa sâu sắc đối với các nhà quản lý trong việc xây dựng đội ngũ nhân viên hài lòng và làm việc hiệu quả hơn, đặc biệt trong bối cảnh cạnh tranh và sự thay đổi nhanh chóng của thị trường hiện nay. Nghiên cứu Huỳnh Văn Tài (2024) thông qua việc phân tích dữ liệu thu thập, tác giả có thể đã xác định được mối quan hệ tích cực giữa quản trị nguồn nhân lực, TNXHDN và mức độ hài lòng cũng như sự gắn kết với tổ chức của nhân viên. Bên cạnh đó, nghiên cứu cũng có thể đưa ra những khuyến nghị cho các doanh nghiệp nhằm cải thiện quản trị nhân sự và TNXHDN, từ đó nâng cao sự hài lòng và gắn kết với tổ chức của nhân viên.

Nghiên cứu mang lại cái nhìn sâu sắc về ảnh hưởng của quản trị nguồn nhân lực và TNXHDN đối với sự hài lòng công việc và gắn kết với tổ chức trong môi trường làm việc, mở ra hướng đi cho các doanh nghiệp trong việc cải thiện mối quan hệ quản lý và nhân viên xây dựng môi trường làm việc năng động và tích cực hơn. Qua đó, nghiên cứu về sự gắn kết với tổ chức của nhân viên cung cấp cho các doanh nghiệp những hiểu biết quý giá về động lực làm việc của nhân viên, cuối cùng dẫn đến kết quả làm việc của nhân viên. Điều này bao gồm các yếu tố như sự tự chủ, động lực cho sự phát triển cá nhân, mối quan hệ tốt với đồng nghiệp và sự công nhận những đóng góp của nhân viên.

2.6.2 Các thành phần đo lường sự hài lòng công việc

Các thành phần thiết yếu góp phần vào sự hài lòng công việc của nhân viên bao gồm xây dựng mối quan hệ bền vững với đồng nghiệp và nhà quản lý, kiến tạo môi trường làm việc hỗ trợ, chính sách tiền lương và cung cấp cơ hội thăng tiến trong công việc rõ ràng. Hơn thế nữa, đạt được sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống là nhân tố cực kỳ quan trọng, vì những nhân viên duy trì được sự cân bằng này thường thể hiện mức độ hài lòng công việc của nhân viên.

Các nghiên cứu về hài lòng công việc thường sử dụng phiếu khảo sát cho phép đánh giá sự hài lòng của nhân viên dựa trên nhiều tiêu chí khác nhau. Phân tích định lượng áp dụng các phương pháp thống kê để giải thích dữ liệu khảo sát, trong khi phân tích định tính đi sâu vào nhận thức và thái độ của nhân viên để xác định các chủ đề và xu hướng lặp đi lặp lại. Để thúc đẩy và nâng cao sự gắn kết với tổ chức, các nhà quản lý trong doanh nghiệp nên tạo ra văn hóa doanh nghiệp nơi làm việc tích cực, công bằng và hỗ trợ, đồng thời cung cấp cơ hội phát triển. Nhân viên hài lòng công việc là đại diện cho những tài sản quý giá cho các doanh nghiệp, qua đó nhấn mạnh tầm quan trọng của nghiên

cứu trong lĩnh vực này để thúc đẩy sự hài lòng công việc, sự phát triển bền vững của tổ chức và lợi thế kinh tế cho các doanh nghiệp.

Để tiến hành đo lường sự hài lòng công việc, các tổ chức thường sử dụng đa dạng các công cụ thu thập dữ liệu, bao gồm các khảo sát định lượng, phỏng vấn chuyên sâu và các nhóm tập trung, nhằm thu thập các thông tin chi tiết từ nhà quản lý và nhân viên. Tác giả thường kết thúc nghiên cứu bằng cách đưa ra một số khuyến nghị cho các nhà quản lý để hoạch định chính sách ứng dụng xây dựng các chiến lược cải thiện môi trường đầu tư kinh doanh làm việc và nâng cao kết quả làm việc của nhân viên.

2.7 Niềm tin tổ chức

2.7.1 Khái niệm về niềm tin tổ chức

Niềm tin tổ chức (NTTC) là biến trung gian, là yếu tố được thúc đẩy khi doanh nghiệp thực hiện các hoạt động TNXHĐN, qua đó giúp tăng cường sự hài lòng công việc và gắn kết với tổ chức.

Niềm tin tổ chức là khái niệm quan trọng trong quản trị nhân sự và tâm lý tổ chức, thể hiện mức độ tin cậy và sự tin tưởng mà nhân viên dành cho tổ chức nơi nhân viên làm việc. Niềm tin tổ chức không chỉ liên quan đến mối quan hệ giữa nhân viên với tổ chức mà còn phản ánh cách mà nhân viên tin tưởng vào các giá trị, nguyên tắc và hành động của tổ chức cũng như nhà quản lý và nhân viên. Xây dựng niềm tin cần những nỗ lực từ nhà quản lý và nhân viên với sự nhất quán trong hành động, chính sách và văn hóa tổ chức.

Nghiên cứu Nguyễn Thị Phương Dung (2014) cho thấy niềm tin vào tổ chức có ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên, từ đó tác động đến kết quả làm việc của nhân viên qua đó nghiên cứu chỉ ra rằng những nhân viên có niềm tin vào tổ chức thường làm việc đạt kết quả cao trong công việc. Nghiên cứu cung cấp những thông tin giá trị cho các nhà quản lý doanh nghiệp và quản lý nhân sự tại vùng ĐBSCL nói chung và thành phố Cần Thơ nói riêng giúp các nhà quản lý tổ chức hiệu quả hơn trong quản lý nhân viên, qua đó cải thiện môi trường làm việc và hướng tới việc nâng cao kết quả làm việc của nhân viên.

2.7.2 Các yếu tố cấu thành niềm tin tổ chức

Luận án cũng đã định nghĩa và đề cập đến các yếu tố cốt lõi cấu thành nên niềm tin tổ chức, bao gồm:

Độ tin cậy (Reliability) phản ánh khả năng của tổ chức trong việc thực hiện các

cam kết và giữ lời hứa. Đây là yếu tố then chốt để xây dựng lòng tin của nhân viên cảm nhận rằng tổ chức sẽ thực hiện một cách đầy đủ và nhất quán các chính sách, quy trình cũng như nghĩa vụ của mình. Tính toàn vẹn (Integrity) liên quan đến đạo đức và giá trị cốt lõi của tổ chức, tức là tổ chức phải hành động và đưa ra quyết định dựa trên những nguyên tắc công bằng và đúng đắn. Nhân viên thường có xu hướng tin tưởng hơn khi nhân viên cảm thấy tổ chức của mình duy trì các tiêu chuẩn đạo đức và hành xử công bằng. Tính minh bạch (Transparency) đề cập đến mức độ thông tin mà tổ chức cung cấp cho nhân viên về các quyết định và chiến lược. Tính đồng cảm (Empathy) cũng quan trọng trong việc xây dựng niềm tin, tổ chức cần thể hiện sự quan tâm đến nhân viên, hiểu và chia sẻ những khó khăn, thách thức mà nhân viên gặp phải trong công việc. Yếu tố đồng cảm đóng vai trò là nhân tố then chốt, tạo điều kiện để nhân viên nhận thức về tầm quan trọng và giá trị đóng góp của nhân viên đối với tổ chức. Bên cạnh đó, cam kết song phương giữa nhà quản lý và nhân viên là thành phần không thể thiếu trong quá trình xây dựng, duy trì sự ổn định và bền vững của niềm tin tổ chức. Tổ chức cần thể hiện cam kết đối với nhân viên thông qua các chính sách và phúc lợi, trong khi nhân viên cũng cần thể hiện cam kết của mình đối với tổ chức thông qua kết quả làm việc và sự cống hiến. Tính công bằng (Fairness) liên quan đến cách mà tổ chức đối xử với nhân viên, khi nhân viên cảm thấy được đối xử công bằng, nhân viên sẽ có xu hướng tin tưởng vào tổ chức hơn. Cuối cùng, khả năng hỗ trợ (Supportiveness) thể hiện sự cần thiết của tổ chức trong việc hỗ trợ nhân viên không chỉ trong công việc mà còn trong các vấn đề cá nhân. Sự hỗ trợ này giúp nhân viên cảm thấy an tâm và tin tưởng hơn vào tổ chức.

Như vậy, những yếu tố này tạo nên bức tranh toàn diện về niềm tin trong tổ chức. Khi các thành phần này hoạt động hiệu quả, không chỉ củng cố lòng tin của nhân viên đối với tổ chức mà còn thúc đẩy năng suất lao động, sự hài lòng công việc và niềm tin tổ chức. Các nhà quản lý nên chú trọng đến việc nuôi dưỡng những yếu tố này để xây dựng môi trường làm việc năng động, tích cực và mang lại hiệu quả hơn.

Nghiên cứu của Ganiyu (2017) đề cập đến mức độ mà nhân viên và các bên liên quan tin tưởng vào khả năng và niềm tin tổ chức trong việc thực hiện mục tiêu, giải quyết vấn đề và xử lý tình huống một cách hiệu quả và trung thực. Các quyết định và thông tin được chia sẻ một cách rõ ràng và trung thực giữa lãnh đạo và nhân viên giúp tạo ra môi trường đáng tin cậy. Công bằng và minh bạch khi tổ chức cần thiết lập và duy trì các tiêu chuẩn công bằng và minh bạch trong mọi khía cạnh của hoạt động, từ quy trình tuyển

dụng đến sự thăng tiến, đánh giá kết quả làm việc và phát triển sự nghiệp.

Niềm tin tổ chức cũng được xây dựng thông qua cam kết của tổ chức với giá trị và mục tiêu cốt lõi của nhân viên. Khi nhân viên cảm nhận rằng tổ chức đang theo đuổi mục tiêu cao cả và có ý nghĩa, nhân viên sẽ gia tăng niềm tin và củng cố sự gắn kết với doanh nghiệp. Việc đảm bảo an toàn và ổn định là yêu cầu thiết yếu, theo đó tổ chức cần cung cấp môi trường làm việc an toàn và vững chắc, nơi nhân viên cảm thấy được bảo vệ và hỗ trợ toàn diện. Sự đảm bảo này là cơ sở để thiết lập niềm tin và an tâm công tác. Đặc biệt, nhà quản lý giữ vai trò then chốt trong quá trình xây dựng niềm tin tổ chức. Niềm tin này là nhân tố cốt lõi để kiến tạo môi trường làm việc tích cực và nâng cao hiệu quả hoạt động chung. Các nhà quản lý và lãnh đạo cần chú trọng đến việc phát triển niềm tin qua giao tiếp, hỗ trợ và xây dựng văn hóa tổ chức. Sự trung thực, minh bạch, công bằng, cam kết với giá trị và mục tiêu, đảm bảo an toàn và ổn định với sự lãnh đạo chỉ đạo, điều hành đóng vai trò quan trọng trong việc tạo ra niềm tin tổ chức phát triển mạnh mẽ.

2.8 Kết quả làm việc của nhân viên (job performance)

2.8.1 Khái niệm về kết quả làm việc

Kết quả làm việc của nhân viên là biến phụ thuộc kết quả, được cải thiện khi nhân viên có sự gắn kết với tổ chức, tinh thần làm việc tốt hơn và góp phần thúc đẩy sự phát triển trong văn hóa doanh nghiệp.

Kết quả làm việc (KQCV) là khái niệm quan trọng trong quản trị nguồn nhân lực và tâm lý học tổ chức, đề cập đến mức độ đạt được các mục tiêu, nhiệm vụ và trách nhiệm mà cá nhân hoặc nhóm thực hiện trong công việc của nhân viên. Kết quả làm việc không chỉ đơn thuần là việc hoàn thành công việc mà còn bao gồm chất lượng, thời gian hoàn thành và sự đóng góp của nhân viên đối với tổ chức. Nghiên cứu Nguyễn Đăng Minh & Nguyễn Thị Bích Ngọc (2020) về tác động của phong cách lãnh đạo đến kết quả công việc của nhân viên, kiểm định mối liên hệ giữa lãnh đạo và kết quả làm việc của nhân viên. Nghiên cứu Trần Thị Mai Trang (2021) về ảnh hưởng của động lực làm việc đến kết quả làm việc của nhân viên, qua đó nghiên cứu tập trung vào động lực nội tại và ngoại tại để đưa ra đề xuất cải thiện môi trường làm việc. Nguyễn Thị Lan & Lê Văn Hùng (2022) nghiên cứu nói về nguồn lực tâm lý và kết quả làm việc của nhân viên qua vai trò trung gian của sự gắn kết với tổ chức.

Nghiên cứu của Gallup (2020) cho thấy rằng sự tham gia của nhân viên có ảnh hưởng trực tiếp đến kết quả làm việc của nhân viên. TNXHĐN không chỉ là yếu tố định

hình môi trường làm việc mà còn ảnh hưởng đến kết quả làm việc của nhân viên. Khi tổ chức hiểu sâu về TNXHĐN họ tìm ra các yếu tố ưu việt để tác động đến kết quả làm việc của nhân viên. Nghiên cứu Newman, A., Nielsen, I., & Miao, Q. (2020) về vai trò của lãnh đạo có đạo đức trong mối quan hệ giữa TNXHĐN và kết quả công việc của nhân viên: Phân tích tổng hợp. Nghiên cứu M., & Kim, Y. (2020) về TNXHĐN, sự gắn kết của nhân viên và hiệu suất trong bối cảnh Hàn Quốc. Nghiên cứu của Đinh Công Thành (2021) chỉ ra rằng kết quả làm việc được xác định qua việc đạt được các mục tiêu công việc và được đánh giá thông qua các tiêu chí như năng suất, chất lượng công việc và mức độ hài lòng của khách hàng. Việc phát triển vốn tâm lý trong tổ chức góp phần cải thiện thái độ và kết quả làm việc của nhân viên. Các tổ chức nên xem xét đầu tư vào các chương trình phát triển thông qua đào tạo, huấn luyện và các hoạt động xây dựng của đội nhóm. Điều này sẽ tạo ra môi trường làm việc tích cực, khuyến khích sự giao tiếp và hỗ trợ lẫn nhau giữa các nhân viên. Nghiên cứu của Huỳnh Lương Tâm (2021) mang lại những hiểu biết giá trị cho các nhà quản lý trong các doanh nghiệp việc phát triển nguồn nhân lực hiệu quả, từ đó tối ưu hóa kết quả làm việc của nhân viên và thúc đẩy sự phát triển bền vững của doanh nghiệp.

2.8.2 Các yếu tố cấu thành kết quả làm việc

Các công trình nghiên cứu chuyên sâu về các nhân tố cấu thành kết quả làm việc có tầm quan trọng trong việc hỗ trợ các nhà quản lý nắm bắt sâu sắc về động lực và kết quả làm việc của nhân viên. Số lượng công việc là khái niệm đề cập đến tổng khối lượng nhiệm vụ mà một nhân viên hoàn thành được trong một khoảng thời gian theo quy định. Số lượng công việc thường được đo bằng các chỉ số cụ thể như sản lượng, doanh thu hay số lượng giao dịch, qua đó thời gian hoàn thành cũng như xem xét tiến độ trong việc hoàn thành công việc, thông qua đó là sự sáng tạo và đổi mới khả thi trong việc thử nghiệm những giải pháp mới, phát triển ý tưởng mới hay cải thiện quy trình, sản phẩm quan trọng trong tổ chức. Tính linh hoạt cũng như khả năng thích ứng với những thay đổi trong công việc, từ đó tác động lên nhân viên và tổ chức thể hiện qua kết quả làm việc không chỉ liên quan đến cá nhân mà còn tác động đến thành tích đạt được của nhân viên, đồng thời cùng với sự hợp tác và động viên từ các đồng nghiệp nâng cao kết quả làm việc của nhân viên. Kết quả làm việc có tác động đến nhân viên và tổ chức, đối với cá nhân thì kết quả làm việc tốt thường mang lại sự hài lòng trong công việc, niềm tin tổ chức, nâng cao động lực và sự tự tin của nhân viên, khả năng thăng tiến trong sự nghiệp. Đối với tổ chức thì kết

quả làm việc của nhân viên góp phần trực tiếp vào sự thành công của doanh nghiệp, bao gồm việc tăng cường hiệu suất sản xuất, cải thiện chất lượng sản phẩm và dịch vụ, gia tăng mức độ hài lòng của khách hàng đối với doanh nghiệp.

Carpini và cộng sự (2017) nghiên cứu cho rằng văn hóa tổ chức mạnh mẽ có thể dẫn đến sự gắn kết với tổ chức từ đó nâng cao kết quả làm việc của nhân viên. Qua đó các doanh nghiệp sử dụng nghiên cứu này để phát triển các chiến lược quản lý nhân sự hiệu quả hơn nhằm tối ưu hóa sự gắn kết với tổ chức và kết quả làm việc của nhân viên. Trong bối cảnh ngày nay nơi mà các biến số liên quan đến nhân sự và tổ chức việc hiểu rõ những yếu tố này là quan trọng. Nghiên cứu của Martini cùng các cộng sự có khả năng kết luận rằng môi trường văn hóa tổ chức đó nâng cao kết quả làm việc của nhân viên. Các công trình nghiên cứu đã nêu có ý nghĩa ứng dụng thiết yếu, hỗ trợ các nhà quản lý trong việc hoạch định chiến lược phát triển bền vững và duy trì văn hóa tổ chức. Mục đích là thúc đẩy kết quả làm việc của nhân viên và tăng cường mức độ gắn kết với tổ chức.

Yếu tố cá nhân năng lực chuyên môn như trình độ học vấn, kỹ năng và kinh nghiệm của nhân viên đóng vai trò then chốt trong việc xác định năng suất làm việc. Động lực và sự cống hiến của nhân viên với sự quyết tâm và nhiệt huyết với công việc cũng như sự mong muốn đạt được mục tiêu là yếu tố quan trọng giúp tăng cường kết quả làm việc. Do đó phân công công việc rõ ràng và cụ thể trong việc phân định vai trò và trách nhiệm giúp nhân viên dễ dàng hơn trong việc thực hiện các nhiệm vụ được nhà quản lý giao, từ đó khối lượng công việc có sự cân bằng hợp lý giữa khối lượng công việc và khả năng của nhân viên là yếu tố quyết định đến kết quả làm việc. Do vậy, điều kiện môi trường làm việc tác động đến sự thoải mái và tập trung của nhân viên, các chính sách như đào tạo, phát triển và khen thưởng tạo ra động lực nâng cao kết quả làm việc của nhân viên. Nhà quản lý khuyến khích và tạo điều kiện cho nhân viên phát triển nhân viên có kết quả làm việc tốt hơn, cũng như yếu tố bên ngoài thị trường và tình hình phát triển kinh tế qua đó xu hướng thị trường kinh doanh ảnh hưởng đến khả năng kết quả làm việc của nhân viên.

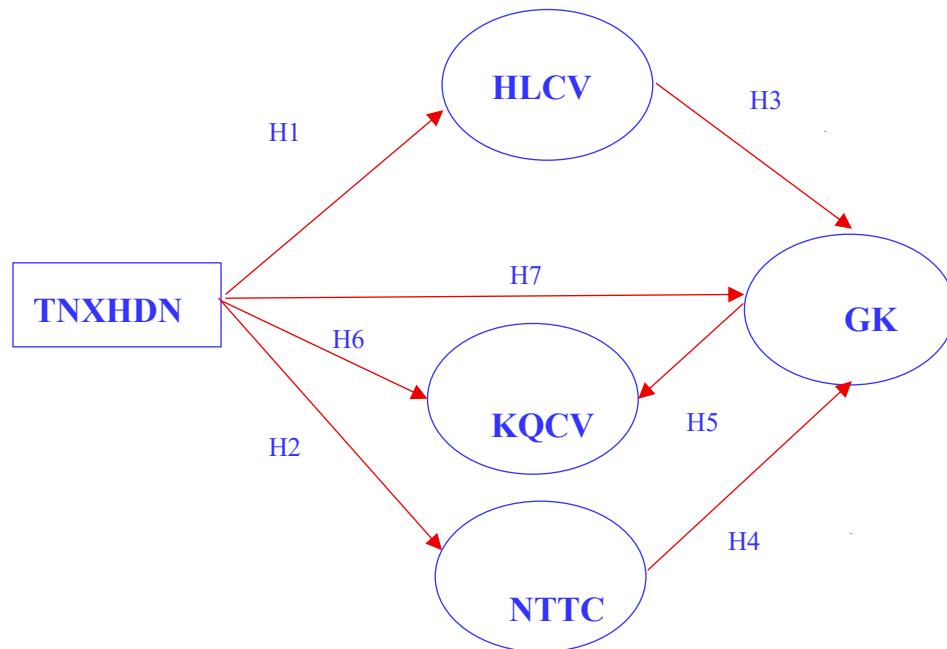
Các yếu tố liên quan đến khoa học và công nghệ như cách mà công nghệ được ứng dụng trong công việc tạo ra sự khác biệt trong kết quả làm việc của nhân viên. Ứng dụng công nghệ thông tin tạo điều kiện cho việc tự động hóa quy trình, từ đó giảm thiểu các tác vụ mang tính thủ công và nâng cao khả năng tổ chức cũng như hiệu quả quản lý của doanh nghiệp. Do vậy, đào tạo phát triển công nghệ là việc nâng cao kỹ năng công nghệ của nhân viên sẽ ảnh hưởng tích cực đến khả năng công tác và kết quả làm việc. Như vậy,

kết quả làm việc là chịu ảnh hưởng của nhiều yếu tố khác nhau qua đó việc xác định các yếu tố và tạo ra môi trường làm việc thuận lợi giúp nâng cao kết quả làm việc của nhân viên. Nghiên cứu sâu hơn về mối quan hệ giữa các yếu tố nêu trên, cũng như tìm ra những phương pháp tối ưu để thúc đẩy kết quả làm việc của nhân viên là nội dung quan trọng để làm cơ sở nghiên cứu và thực hành trong việc quản trị nhân sự.

2.9 Mô hình nghiên cứu

Qua kết quả nghiên cứu tài liệu tổng quan và các giả thuyết nghiên cứu, tác giả đề xuất mô hình tác động TNXHĐN đến gắn kết với tổ chức và kết quả làm việc của nhân viên tại các doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ.

Hình 2.2: Mô hình nghiên cứu



Nguồn: Tác giả đề xuất, 2024

TNXHĐN: Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp

HLCV: Hài lòng công việc.

NTTC: Niềm tin tổ chức.

GK: Gắn kết với tổ chức.

KQCV: Kết quả công việc.

Trong mô hình nghiên cứu, TNXHĐN được xem là một biến độc lập trọng tâm, có tác động đáng kể và xuyên suốt đến thái độ và hành vi của nhân viên trong tổ chức. Khi doanh nghiệp thực thi tốt TNXHĐN, nhân viên có xu hướng đánh giá cao tổ chức, từ

đó phát sinh các kết quả tâm lý tích cực như sự hài lòng công việc (HLCV) và niềm tin tổ chức (NTTC). Hai yếu tố này là nền tảng để hình thành sự gắn kết với tổ chức (GK), trạng thái nhân viên tận tâm, nỗ lực và đồng hành cùng mục tiêu chung. Cuối cùng, mức độ gắn kết cao sẽ cung cấp công việc đầu ra (KQCV).

Mô hình bao gồm 07 giả thuyết:

Giả thuyết H1, H2, H3: TNXHĐN tác động trực tiếp đến HLCV, NTTC và GK. Các hoạt động TNXHĐN mang lại cảm nhận tích cực, giúp nhân viên hài lòng hơn, tin tưởng hơn và gắn kết với tổ chức.

Giả thuyết H4, H5: HLCV và NTTC hoạt động với GK. Nhân viên khi đạt được sự hài lòng với công việc và thiết lập niềm tin vững chắc vào tổ chức sẽ có xu hướng duy trì tinh thần cam kết và gắn kết lâu dài với doanh nghiệp.

Giả thuyết H6: GK ảnh hưởng trực tiếp đến KQCV. Nhân viên gắn kết với tổ chức thường duy trì động lực làm việc cao, sẵn sàng nỗ lực vượt trội và đạt được kết quả công việc cao hơn.

Giả thuyết H7: TNXHĐN tác động trực tiếp đến KQCV, cho thấy TNXHĐN không chỉ có ảnh hưởng gián đoạn thông tin qua các yếu tố trung gian mà còn có khả năng tạo động lực làm việc ngay tức thì.

Như vậy, mô hình lý thuyết khẳng định TNXHĐN vừa có vai trò khởi động xây dựng các trạng thái tích cực như gắn kết tổ chức, hài lòng công việc, niềm tin tổ chức, tác động trực tiếp đến kết quả làm việc. Điều này nhấn mạnh ý nghĩa của TNXHĐN, không chỉ đóng góp cho xã hội mà còn nâng cao hiệu quả nguồn nhân lực, qua đó hỗ trợ sự phát triển bền vững của doanh nghiệp.

2.10 Các giả thuyết nghiên cứu

Dựa vào các lý thuyết và nghiên cứu thực nghiệm trong nước và nước ngoài, tác giả tổng hợp các giả thuyết sau:

H1: Trách nhiệm xã hội doanh nghiệp tác động tích cực đến hài lòng công việc.

H2: Trách nhiệm xã hội doanh nghiệp tác động tích cực đến niềm tin nhân viên.

H3: Hài lòng công việc tác động tích cực đến gắn kết với tổ chức.

H4: Niềm tin tổ chức tác động tích cực đến gắn kết với tổ chức.

H5: Gắn kết với tổ chức tác động tích cực đến kết quả làm việc.

H6: Trách nhiệm xã hội tác động tích cực đến gắn kết với tổ chức.

H7: Trách nhiệm xã hội tác động tích cực đến kết quả làm việc.

TÓM TẮT CHƯƠNG II

Chương II, luận án đã trình bày các lý thuyết nền của nghiên cứu và cơ sở lý thuyết về TNXHĐN, gắn kết với tổ chức, sự hài lòng công việc, niềm tin tổ chức và kết quả làm việc của nhân viên, tổng quan nghiên cứu nhằm tìm ra các khoảng trống nghiên cứu và chỉ ra những đóng góp mới của nghiên cứu. Bên cạnh đó, luận án này còn trình bày hệ thống giả thuyết nghiên cứu, bao gồm tổng cộng 07 giả thuyết. Đồng thời, nghiên cứu đã xác định rõ ràng các mục tiêu nhằm giải quyết triệt để những vấn đề nghiên cứu đã được đề ra. Từ đó, nghiên cứu tiến hành đề xuất mô hình lý thuyết làm nền tảng cho việc triển khai phương pháp nghiên cứu trong chương tiếp theo.

CHƯƠNG 3: PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Chương III sẽ trình bày chi tiết về cơ sở lý thuyết và tổng quan các công trình nghiên cứu có liên quan trực tiếp đến vấn đề nghiên cứu. Dựa trên nền tảng đó, tác giả thiết kế phương thức tiến hành nghiên cứu cho luận án. Cụ thể, trong chương III, tác giả sẽ phác thảo rõ ràng quy trình thực hiện, phương pháp nghiên cứu được lựa chọn và đề xuất giả thuyết cùng với mô hình nghiên cứu chính thức.

3.1 Bối cảnh nghiên cứu

Thành phố Cần Thơ, với vị thế là trung tâm kinh tế, dịch vụ, và giao thương của vùng ĐBSCL, tạo ra những áp lực riêng biệt đối với hoạt động quản trị doanh nghiệp và TNXHĐN như là đô thị loại I, thành phố Cần Thơ là điểm thu hút lao động nhưng đồng thời cũng là nơi các doanh nghiệp phải cạnh tranh gay gắt để giữ chân và thu hút nhân tài. Trong bối cảnh hiện nay, các yếu tố phi tài chính như môi trường làm việc, phúc lợi, và hình ảnh xã hội của doanh nghiệp qua TNXHĐN trở thành công cụ thu hút và giữ chân chiến lược (Glavas, 2023). Với vai trò phát triển bền vững, thành phố Cần Thơ đang chịu ảnh hưởng sâu sắc của biến đổi khí hậu và chỉ đạo từ Chính phủ về phát triển bền vững. Điều này buộc các doanh nghiệp phải chú trọng thực hiện External CSR (như bảo vệ môi trường, giảm thiểu chất thải) để duy trì tính hợp pháp (Legitimacy) trong cộng đồng.

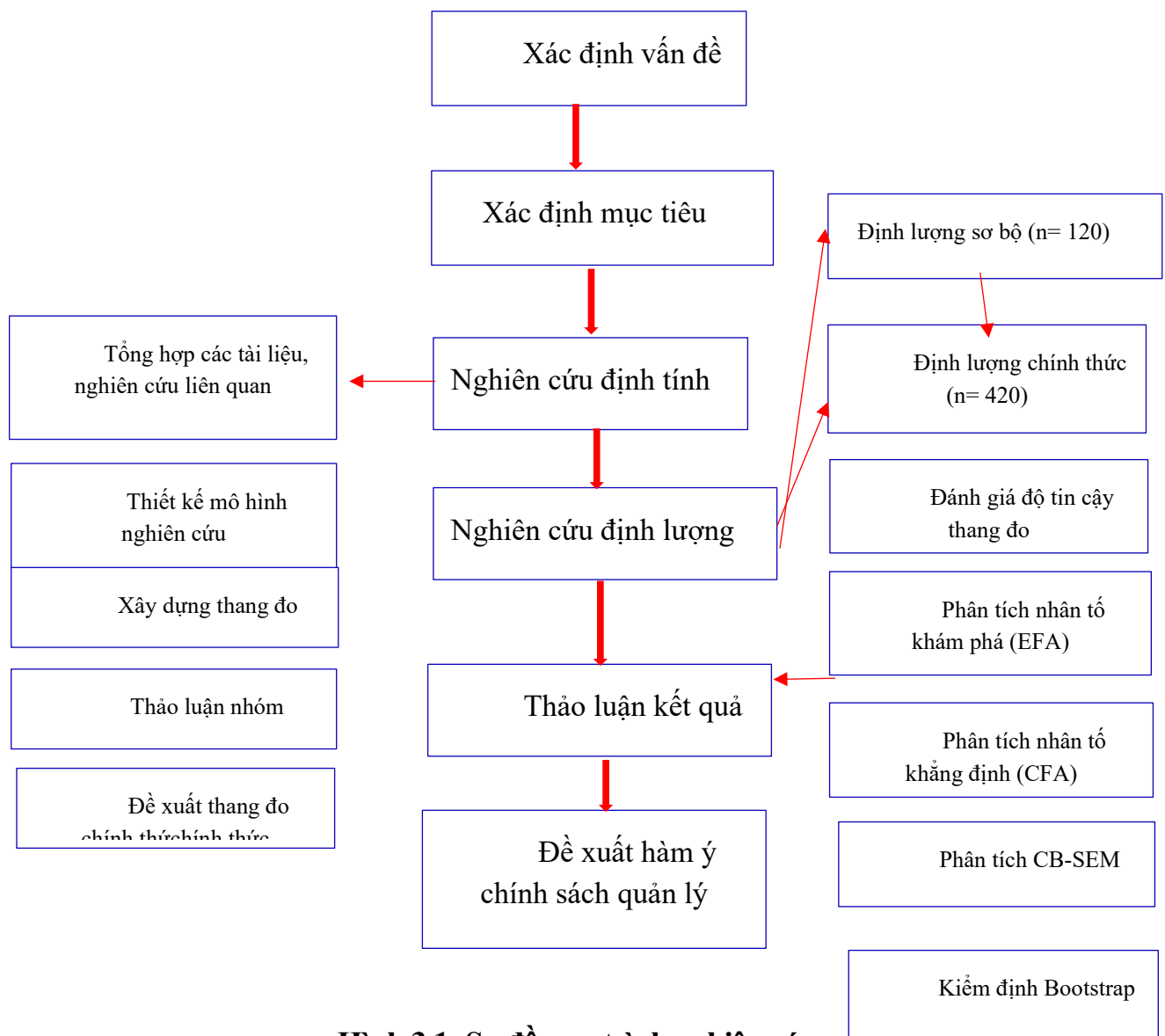
Việc lựa chọn ngành sản xuất chế biến được biện minh bởi tính đặc thù về Internal CSR. Ngành sản xuất chế biến thường sử dụng lượng lớn lao động trực tiếp, kéo theo nguy cơ cao về tai nạn và các vấn đề về sức khỏe nghề nghiệp. Do đó, các khía cạnh của TNXHĐN như đảm bảo an toàn lao động, điều kiện làm việc và phúc lợi công bằng không chỉ là yêu cầu pháp lý mà còn là yếu tố tiên quyết ảnh hưởng trực tiếp đến sự hài lòng công việc và niềm tin tổ chức của nhân viên. Áp lực tuân thủ chuỗi cung ứng, qua đó nhiều doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ tham gia vào chuỗi cung ứng toàn cầu, đặc biệt là xuất khẩu sang các thị trường yêu cầu cao như EU, Hoa Kỳ. Những thị trường này thường áp đặt các bộ tiêu chuẩn nghiêm ngặt về TNXHĐN và lao động. Sự tuân thủ này trực tiếp làm tăng uy tín tổ chức và là cơ sở để nhân viên gia tăng niềm tin tổ chức.

Môi trường sản xuất chế biến cho phép kiểm tra một cách rõ ràng các cơ chế tâm lý trung gian, sự hài lòng công việc, niềm tin tổ chức, qua đó cải thiện máy móc an toàn sẽ dễ dàng được nhân viên ngành sản xuất chế biến cảm nhận hơn so với nhân viên ngành

dịch vụ, từ đó củng cố lập luận cho các giả thuyết trung gian trong mô hình (Lee & Back, 2022). Luận án đóng góp bằng cách kiểm định tính tương thích của mô hình lý thuyết trong một bối cảnh vùng ĐBSCL và một ngành đặc thù sản xuất chế biến, điều mà các nghiên cứu trước đây thường tập trung vào ngành dịch vụ, du lịch hoặc tài chính (Newman et al., 2020). Kết quả nghiên cứu cung cấp các hàm ý quản trị có tính ứng dụng cao giúp các doanh nghiệp sản xuất vùng ĐBSCL nói chung và thành phố Cần Thơ nói riêng.

3.2 Quy trình nghiên cứu

Nhằm khái quát hóa trình tự thực hiện của toàn bộ công trình nghiên cứu, tác giả tiến hành đề xuất sơ đồ minh họa cho quy trình nghiên cứu như trình bày sau đây:



Hình 3.1: Sơ đồ quy trình nghiên cứu

Nguồn: Xây dựng từ tác giả

Nghiên cứu này được triển khai thông qua 06 giai đoạn, cụ thể:

Giai đoạn 1: Xác định vấn đề nghiên cứu

Đây là bước tiên quyết và quan trọng nhất, đóng vai trò nền tảng trong việc xác lập định hướng của toàn bộ đề tài. Việc xác định chính xác trọng tâm nghiên cứu sẽ làm rõ lộ trình và phương hướng tiếp cận, nhằm tìm kiếm câu trả lời cho các vấn đề đã được đặt ra.

Giai đoạn 2: Xác định mục tiêu nghiên cứu

Mục tiêu nghiên cứu được phân chia thành mục tiêu tổng quát và các mục tiêu cụ thể. Sau khi xác định vấn đề đã hoàn tất, bước tiếp theo là thiết lập mục tiêu chính của công trình nghiên cứu, đồng thời chi tiết hóa các mục tiêu bộ phận nhằm làm sáng tỏ vấn đề nghiên cứu và các câu hỏi cần được giải đáp.

Giai đoạn 3: Nghiên cứu định tính

Nghiên cứu định tính được tiến hành ưu tiên và đóng vai trò là nền tảng lý thuyết để triển khai nghiên cứu định lượng ở các giai đoạn sau. Quy trình nghiên cứu định tính bao gồm các bước như tổng hợp tài liệu và các công trình nghiên cứu liên quan, thiết kế mô hình nghiên cứu, xây dựng thang đo sơ bộ, thực hiện thảo luận nhóm chuyên sâu, và đề xuất thang đo chính thức. Nội dung chi tiết của các bước này sẽ được diễn giải rõ ràng ở phần kế tiếp.

Giai đoạn 4: Nghiên cứu định lượng

Dựa trên kết quả đầu ra từ nghiên cứu định tính, tác giả tiến hành hai bước nghiên cứu định lượng: Nghiên cứu định lượng sơ bộ nhằm kiểm định độ tin cậy của thang đo và xác định sự tương thích của mô hình đo lường với dữ liệu thực tiễn. Nghiên cứu định lượng chính thức mục đích là đưa ra các kết quả cuối cùng cho đề tài nghiên cứu.

Nghiên cứu định lượng này sẽ sử dụng mô hình phương trình cấu trúc (Structural Equation Modeling - SEM) để phân tích.

Có 2 phương pháp phân tích: CB-SEM (Covariance-Based SEM) và PLS-SEM (Partial Least Squares SEM). Nếu nghiên cứu mang tính lý thuyết, kiểm chứng mô hình và cỡ mẫu lớn thì dùng CB-SEM (SEM dựa trên hiệp phương sai) là thích hợp (Gefen và cộng sự. (2011), Hair và cộng sự (2017); Haenlein & Kaplan (2004). CB-SEM dựa trên phương pháp ước lượng hợp lý cực đại (Maximum Likelihood) do đó đòi hỏi dữ liệu phải đảm bảo phân phối chuẩn hoặc hay xấp xỉ phân phối chuẩn (Hair và cộng sự 2017).

Phần mềm thích hợp cho phân tích CB-SEM là AMOS (Dash & Paul (2021),

Sarker và cộng sự. (2024). Trong nghiên cứu luận án tác giả chọn cách tiếp cận CB-SEM và sử dụng phần mềm SPSS-AMOS.

* Mô hình SEM bao gồm các bước như:

- Đánh giá độ tin cậy của thang đo (Cronbach's Alpha).
- Phân tích nhân tố khám phá (EFA).
- Phân tích nhân tố khẳng định (CFA).
- Kiểm định mô hình hàm cấu trúc (SEM).
- Kiểm định Bootstrap.

Các bước nghiên cứu định lượng sẽ được làm rõ ở phần tiếp theo.

Giai đoạn 5: Thảo luận kết quả nghiên cứu

Sau khi hoàn tất các giai đoạn nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng, kết quả nghiên cứu đã được minh chứng và cần thiết phải được phân tích, thảo luận một cách chuyên sâu. Việc thảo luận này sẽ gắn liền với việc so sánh những kết quả đã thu được với các phát hiện từ những công trình nghiên cứu tiền nhiệm. Từ đó, nghiên cứu sẽ chỉ rõ sự tương đồng hay sự khác biệt khi xét trong bối cảnh cụ thể của nhân viên trên địa bàn thành phố Cần Thơ.

Giai đoạn 6: Đề xuất hàm ý quản lý và chính sách

Thông qua các phát hiện của nghiên cứu, tác giả tiến hành đề xuất hệ thống hàm ý quản lý và chính sách bám sát vào thực tiễn bối cảnh địa phương trên địa bàn thành phố Cần Thơ. Những đề nghị và khuyến cáo này không mang tính tuyệt đối mà chỉ có ý nghĩa tham khảo, gợi mở nhằm đóng góp ý tưởng vào việc hoạch định các quyết định và chính sách liên quan đến nâng cao vai trò ứng dụng của TNXHĐN trong hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

3.3 Nghiên cứu định tính

3.3.1 Tổng hợp các tài liệu, nghiên cứu liên quan

Tài liệu và các công trình nghiên cứu liên quan được thu thập và tổng hợp từ nguồn trong nước và nước ngoài, theo ba phạm vi chính như sau:

Phạm vi lý thuyết: Bao gồm các lý thuyết nền tảng như lý thuyết về TNXHĐN, lý thuyết các bên liên quan, lý thuyết trao đổi xã hội, lý thuyết công bằng và lý thuyết kỳ vọng.

Phạm vi nhân tố ảnh hưởng đến kết quả: Bao gồm phân tích các nghiên cứu trong nước và nước ngoài về các nhân tố tác động đến kết quả làm việc.

Phạm vi mô hình quan hệ: Tập trung vào các nghiên cứu về mối liên hệ phức tạp giữa TNXHĐN, gắn kết với tổ chức, sự hài lòng công việc, niềm tin tổ chức và kết quả làm việc của nhân viên.

Mô hình nghiên cứu tập trung vào việc TNXHĐN tác động đến kết quả làm việc (KQCV) thông qua các biến trung gian là sự hài lòng công việc (HLCV), niềm tin tổ chức (NTTC) và gắn kết với tổ chức (GK).

Cơ sở lý thuyết	Cơ chế giải thích (Lý do cần thiết)	Tính thống nhất với mô hình	
	Lý thuyết các bên liên quan (Stakeholders Theory)	Xác định nhân viên là một trong những bên liên quan chính mà doanh nghiệp cần quan tâm thông qua TNXHĐN (trách nhiệm với nhân viên).	Giải thích tại sao TNXHĐN lại là biến độc lập chính, làm nền tảng cho việc nghiên cứu tác động của tổ chức lên nhân viên.
	Lý thuyết trao đổi xã hội (Social Exchange Theory - SET)	Giải thích mối quan hệ qua lại: Khi tổ chức thực hiện TNXHĐN (cung cấp lợi ích, môi trường tích cực), nhân viên sẽ đáp lại bằng lòng trung thành, sự gắn kết (GK) hoặc kết quả làm việc cao.	Giải thích cơ chế truyền dẫn tác động từ TNXHĐN (hành động của tổ chức) sang GK và KQCV (hành vi của nhân viên).
	Lý thuyết công bằng (Equity Theory)	Giải thích sự cảm nhận của nhân viên về sự công bằng trong đối xử (trả lương, phúc lợi, công nhận) so với đóng góp, đặc biệt trong các hoạt động TNXHĐN đối nội.	Hỗ trợ giải thích vai trò của Sự hài lòng công việc (HLCV) và Niềm tin tổ chức (NTTC) - các yếu tố nảy sinh khi nhân viên cảm thấy được đối xử công bằng.
	Lý thuyết Kỳ vọng	Giải thích động lực và hành vi làm việc của nhân viên dựa trên kỳ vọng về kết quả.	Giải thích trực tiếp kết quả làm việc (KQCV), là nhân tố cuối cùng trong chuỗi tác động.

3.3.2 Xây dựng thang đo

Khảo sát chuyên gia: Tác giả đã tiến hành thảo luận cùng 13 nhà quản lý tại các doanh nghiệp và 04 nhà khoa học am hiểu về lĩnh vực nghiên cứu (xem phần Phụ lục).

Khảo sát chuyên gia được thực hiện thông qua hình thức phỏng vấn trực tiếp sử dụng bảng câu hỏi đã được chuẩn hóa. Nội dung phỏng vấn tập trung thu thập ý kiến chuyên môn về các yếu tố nghiên cứu, biến quan sát, thang đo và cấu trúc bảng hỏi tổng thể. Những ý kiến đóng góp từ chuyên gia đã được tác giả ghi nhận đầy đủ và cân trọng, từ đó tổng hợp những nội dung cốt lõi và phù hợp nhất để phục vụ cho công tác nghiên cứu khoa học.

Những cuộc phỏng vấn được tiến hành dưới hình thức trao đổi hoàn toàn không chủ đích về chủ đề TNXHĐN, gắn kết với tổ chức, sự hài lòng công việc, niềm tin tổ chức, kết quả làm việc. Do đó, tác giả sử dụng phiếu khảo sát phỏng vấn làm công cụ chính cho việc thu thập dữ liệu chuyên gia, các câu hỏi đưa ra là những câu hỏi mở để các chuyên gia trả lời vấn đề theo ý và suy nghĩ của họ, sử dụng các từ (thuật ngữ) của riêng họ khi trình bày. Kịch bản thảo luận với các chuyên gia được trình bày tại phụ lục 1. Dữ liệu thu thập sau phỏng vấn với các chuyên gia được tổng hợp lại để rút ra những kết luận có tính chất quan trọng nhất về những vấn đề đã được đặt ra.

Với kết quả cho thấy, từ thang đo nháp ban đầu thông qua thảo luận với các chuyên gia, thang đo các nhân tố được điều chỉnh, cụ thể:

3.3.2.1 Thang đo trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp

Thang đo về TNXHĐN được kế thừa từ các công trình nghiên cứu kế thừa với 05 biến quan sát. Tuy nhiên, kết quả thu thập từ buổi thảo luận chuyên gia đã chỉ ra rằng, có đến 15/17 chuyên gia đồng thuận với việc đo lường nhân tố TNXHĐN bằng 04 biến quan sát là phù hợp. Dù vậy, các chuyên gia cũng nhấn mạnh sự cần thiết phải điều chỉnh nội dung các biến quan sát ở thang đo gốc để đảm bảo tính tương thích với điều kiện thực tiễn của địa bàn khảo sát. Đồng thời, cần bổ sung lời dẫn dắt thích hợp để người tham gia khảo sát dễ dàng nắm bắt được nội dung và thực hiện trả lời các câu hỏi một cách chính xác.

Từ cơ sở đó, tác giả điều chỉnh các biến quan sát ban đầu thành các biến quan sát mới đo lường nhân tố tin cậy và lợi ích được thể hiện ở bảng 3.1 như sau:

Bảng 3.1 Thang đo trách nhiệm xã hội doanh nghiệp (TNXHĐN)

Mã hóa	Thang đo kế thừa	Mã hoá	Thang đo điều chỉnh	Nguồn
TNXH	Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (TNXHĐN)	TNXH	Trách nhiệm xã hội (TNXH)	Vallaeyss và cộng sự (2022) Ferreira & Oliveira (2014).
TNXH1	Doanh nghiệp mở rộng quy mô doanh nghiệp và thị phần	TNXH1	Doanh nghiệp luôn nỗ lực tối đa hóa lợi nhuận và đảm bảo hoạt động kinh doanh ổn định.	
TNXH2	Doanh nghiệp không để bất kỳ cá nhân hoặc tổ chức nào lợi dụng danh nghĩa doanh nghiệp để tiến hành các hoạt động trái với các quy định của pháp luật	TNXH2	Doanh nghiệp nghiêm túc tuân thủ đầy đủ các quy định pháp luật hiện hành.	
TNXH3	Doanh nghiệp quan tâm tới tính bền vững của môi trường, quyền công dân và các chuẩn mực đạo đức của xã hội Việt Nam và quốc tế	TNXH3	Doanh nghiệp thực hiện hoạt động kinh doanh một cách có đạo đức, minh bạch và tôn trọng các giá trị xã hội.	
TNXH4	Doanh nghiệp dành một phần ngân sách đóng góp cho chương trình xóa đói, giảm nghèo, bảo vệ cây xanh và an toàn giao thông	TNXH4	Doanh nghiệp dành một phần ngân sách đóng góp cho chương trình xóa đói, giảm nghèo, bảo vệ cây xanh và an toàn giao thông	
TNXH5	Doanh nghiệp có những chính sách hoặc quy định nhằm xây dựng môi trường làm việc thân thiện			

Nguồn: Tổng hợp của tác giả

3.3.2.2 Thang đo sự gắn kết với tổ chức (GK)

Thang đo đánh giá sự phản hồi ban đầu được kế thừa từ các công trình nghiên cứu tiền nhiệm với 05 biến quan sát. Sau quá trình rà soát, các chuyên gia đã thống nhất rằng sự phản hồi nên được đo lường bởi 04 biến quan sát là phù hợp. Tuy nhiên, những người

tham gia khảo sát đã nêu ý kiến về sự cần thiết phải hiệu chỉnh các biến quan sát để đảm bảo tính tương thích với điều kiện thực tiễn và bối cảnh cụ thể của nghiên cứu trên địa bàn thành phố Cần Thơ.

Trên cơ sở tổng hợp các ý kiến từ các chuyên gia đã nhận thấy sự cần thiết phải bổ sung và hiệu chỉnh từ ngữ để các biến quan sát trở nên rõ ràng và chính xác hơn về mặt từ ngữ. Dựa vào các đề xuất đó, tác giả tiến hành điều chỉnh thang đo gốc để hoàn thiện thành thang đo đo lường chính thức về sự gắn kết với tổ chức (cụ thể Bảng 3.2).

Bảng 3.2 Thang đo đánh giá sự gắn kết với tổ chức sau hiệu chỉnh

GK	Sự gắn kết với tổ chức		Sự gắn kết với tổ chức	
GK1	Tôi xem doanh nghiệp như là ngôi nhà thứ hai	GK1	Tôi sẽ sẵn lòng giới thiệu tổ chức này như một nơi làm việc lý tưởng cho người khác	Culibrk và cộng sự (2018) Xuân, Lê Thị Thanh & Gregory Teal (2011),
GK2	Tôi cảm thấy doanh nghiệp tổ chức các hoạt động xã hội giúp nhân viên xây dựng mối quan hệ thân thiện và có cơ hội giao lưu	GK2	Tôi tự hào khi nói với mọi người rằng tôi là một phần của tổ chức này.	
GK3	Tôi được hưởng từ doanh nghiệp như tiền lương, phúc lợi, chương trình khuyến khích, khen thưởng			
GK4	Lợi ích mà doanh nghiệp cung cấp đã tạo ra sự gắn kết lâu dài của tôi với doanh nghiệp	GK3	Hiện tại, tôi cảm thấy rất khó khăn nếu phải rời bỏ công việc ở tổ chức này.	

Nguồn: Tổng hợp của tác giả

3.3.2.3 Thang đo sự hài lòng công việc (HLCV)

Thang đo nhận thức kiểm soát hành vi được kế thừa từ các nghiên cứu với 05 biến quan sát. Qua quá trình tham vấn ý kiến chuyên gia, đã có 17/17 chuyên gia đồng thuận rằng 04 biến quan sát của thang đo gốc là hoàn toàn thích hợp để đo lường nhân tố này. Tóm lại, thông qua ý kiến phản hồi của các chuyên gia, nội dung của các biến quan sát thuộc thang đo đo lường cho nhân tố sự hài lòng công việc đã được hiệu chỉnh về mặt ngữ nghĩa và câu từ nhằm tăng cường tính dễ hiểu và đảm bảo sự rõ ràng đối với ý định nghiên cứu của người khảo sát. Thang đo được điều chỉnh mới được cho ở bảng 3.3.

Bảng 3.3 Thang đo sự hài lòng công việc (HLCV) sau hiệu chỉnh

SHLCV	Sự hài lòng công việc	HLCV	Sự hài lòng công việc	
SHLCV1	Tôi hài lòng với công việc hiện tại của mình			
SHLCV2	Môi trường làm việc của tôi thân thiện và hỗ trợ	HLCV1	Tôi hài lòng với cơ hội được tận dụng hết khả năng và kỹ năng trong công việc.	Glavas (2016) Ćulibrk và cộng sự (2018)
SHLCV3	Tôi hài lòng với chế độ chính sách và phúc lợi của doanh nghiệp	HLCV2	Tôi hài lòng với các cơ hội được thăng tiến trong sự nghiệp tại doanh nghiệp.	
SHLCV4	Tôi cảm thấy thoải mái khi đóng góp ý kiến và ý tưởng	HLCV3	Tôi cảm thấy thoải mái khi đóng góp ý kiến và ý tưởng	
SHLCV5	Tôi hài lòng với sự hỗ trợ và đào tạo mà tôi nhận được từ doanh nghiệp	HLCV4	Tôi hài lòng với sự hỗ trợ và các chương trình đào tạo/phát triển mà doanh nghiệp cung cấp.	

Nguồn: Tổng hợp của tác giả

3.3.2.4 Thang đo niềm tin tổ chức của nhân viên (NTTC)

Thang đo sự tin tưởng được tham khảo từ các công trình nghiên cứu kế thừa với 04 biến quan sát được sử dụng để đo lường. Mặc dù, toàn bộ 17 chuyên gia được tham vấn đều đồng thuận chiếm 85% rằng 04 biến quan sát là thích hợp để đo lường nhân tố này. Tuy nhiên, các chuyên gia nhận định rằng các biến quan sát tại thang đo gốc còn súc tích, thiếu tính rõ ràng về ngữ nghĩa và mang tính khái quát cao. Do đó, việc hiệu chỉnh là cần thiết để đảm bảo sự tương thích với mục tiêu nghiên cứu của đề tài. Thêm vào đó, đa số người được hỏi cũng ủng hộ sự thay đổi này nhằm tăng cường tính phù hợp với nội dung và mục tiêu của nghiên cứu, đặc biệt trong việc làm sáng tỏ nội hàm của nhân tố sự tin tưởng. Thang đo đo lường nhân tố sự tin tưởng qua thảo luận ý kiến chuyên gia được điều chỉnh thể hiện ở bảng 3.4.

Bảng 3.4 Thang đo niềm tin tổ chức của nhân viên sau hiệu chỉnh

NTTC	Niềm tin tổ chức của nhân viên (NTTC)	NTTC	Niềm tin tổ chức của nhân viên (NTTC)	
NTTC1	Anh/Chị có nghĩ rằng trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp ảnh hưởng đến niềm tin của Anh/Chị đối với tổ chức	NTTC1	Anh/Chị có nghĩ rằng trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp ảnh hưởng đến niềm tin của Anh/Chị đối với tổ chức	Culibrk và cộng sự (2018)
NTTC2	Doanh nghiệp có thực hiện trách nhiệm xã hội để xây dựng niềm tin cho nhân viên	NTTC2	Tôi tin tưởng vào khả năng/năng lực của Ban lãnh đạo trong việc đưa ra những quyết định đúng đắn.	
NTTC3	Anh/Chị đã từng trải qua những sự kiện mà Anh/Chị cảm thấy doanh nghiệp đã thực hiện tốt trách nhiệm xã hội, qua đó củng cố niềm tin đối với tổ chức			
NTTC4	Doanh nghiệp cần thực hiện các hoạt động hoặc chính sách nhằm gia tăng hơn nữa niềm tin của nhân viên vào tổ chức	NTTC3	Doanh nghiệp cần thực hiện các hoạt động hoặc chính sách nhằm gia tăng hơn nữa niềm tin của nhân viên vào tổ chức	

Nguồn: Tổng hợp của tác giả

3.3.2.5 Thang đo kết quả làm việc của nhân viên (KQLV)

Thang đo kết quả làm việc (KQLV) của nhân viên ban đầu được kế thừa từ các công trình nghiên cứu tiền nhiệm với 05 biến quan sát được sử dụng để đo lường. Sau tham vấn chuyên gia, kết quả cho thấy 17 chuyên gia đồng thuận với việc lựa chọn 04 biến quan sát trong thang đo là hoàn toàn chấp nhận được. Rõ ràng, phản hồi chuyên môn đã làm sáng tỏ ý nghĩa của các biến quan sát, đồng thời hoàn thiện các câu phần trong câu hỏi. Điều này tạo điều kiện để người tham gia khảo sát nắm rõ nội dung và thực hiện đánh giá mức độ một cách thuận tiện hơn. Thang đo đo lường kết quả làm việc của nhân viên được điều chỉnh sau ý kiến của chuyên gia được thể hiện qua bảng 3.5.

Bảng 3.5 Thang đo kết quả làm việc của nhân viên (KQLV) sau hiệu chỉnh

KQLV	Kết quả làm việc của nhân viên (KQLV)	KQLV	Kết quả làm việc của nhân viên (KQLV)	
KQLV1	Tôi hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao	KQLV1	Tôi thường xuyên hoàn thành tốt và vượt mức các chỉ tiêu công việc được giao.	Củilbrk và cộng sự (2018) Dinc (2017)
KQLV2	Tôi đạt được các mục tiêu làm việc cá nhân đã đề ra	KQLV2	Chất lượng công việc của tôi luôn đạt hoặc vượt các tiêu chuẩn đã được đề ra.	
KQLV3	Tôi nhận được phản hồi tích cực từ cấp trên về công việc của mình	KQLV3	Tôi luôn sẵn lòng nỗ lực hơn mức cần thiết để hoàn thành công việc của tổ chức.	
KQLV4	Tôi cảm thấy hài lòng với kết quả làm việc của mình			
KQLV5	Công việc của tôi có ảnh hưởng tích cực đến sự thành công của doanh nghiệp	KQLV4	Công việc của tôi có ảnh hưởng tích cực đến sự thành công của doanh nghiệp	

Nguồn: Tổng hợp của tác giả

Bảng 3.6 Tổng hợp thang đo và biến quan sát sau khi điều chỉnh

TT	Thang đo chính thức	Mã hóa
I	Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (TNXHDN)	
1	Doanh nghiệp mở rộng quy mô doanh nghiệp và thị phần	TNXH1
2	Doanh nghiệp không để bất kỳ cá nhân hoặc tổ chức nào lợi dụng danh nghĩa doanh nghiệp để tiến hành các hoạt động trái với các quy định của pháp luật	TNXH2
3	Doanh nghiệp quan tâm tới tính bền vững của môi trường, quyền công dân và các chuẩn mực đạo đức của xã hội Việt Nam và quốc tế	TNXH3
4	Doanh nghiệp dành một phần ngân sách đóng góp cho chương trình xóa đói, giảm nghèo, bảo vệ cây xanh và an toàn giao thông	TNXH4
II	Sự gắn kết với tổ chức	GK
1	Tôi giới thiệu tổ chức này với bạn bè tôi là một tổ chức tuyệt vời để làm việc.	GK1
2	Tôi tự hào khi nói với mọi người rằng tôi là một phần của tổ chức này.	GK2
3	Lợi ích mà doanh nghiệp cung cấp đã tạo ra sự gắn kết lâu dài của tôi với doanh nghiệp	GK3
III	Sự hài lòng trong công việc (HLCV)	HLCV
1	Cơ hội để làm điều gì đó tận dụng được khả năng của tôi.	HLCV1
2	Cơ hội thăng tiến trong công việc của tôi	HLCV2

3	Tôi cảm thấy thoải mái khi đóng góp ý kiến và ý tưởng	HLCV3
4	Tôi hài lòng với sự hỗ trợ và đào tạo mà tôi nhận được từ doanh nghiệp	HLCV4
IV	Niềm tin tổ chức của nhân viên (NTTC)	NTTC
1	Anh/Chị có nghĩ rằng trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp ảnh hưởng đến niềm tin của Anh/Chị đối với tổ chức	NTTC1
2	Doanh nghiệp có thực hiện trách nhiệm xã hội để xây dựng niềm tin cho nhân viên	NTTC2
3	Doanh nghiệp cần thực hiện các hoạt động hoặc chính sách nhằm gia tăng hơn nữa niềm tin của nhân viên vào tổ chức	NTTC3
V	Kết quả làm việc của nhân viên (KQLV)	KQLV
1	Anh/Chị hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao	KQLV1
2	Tôi đạt được các mục tiêu làm việc cá nhân đã đề ra	KQLV2
3	Tôi nhận được phản hồi tích cực từ cấp trên về công việc của mình	KQLV3
4	Công việc của tôi có ảnh hưởng tích cực đến sự thành công của doanh nghiệp	KQLV4

Nguồn: Tổng hợp của tác giả

Mô hình đo lường có 5 thang đo với 18 biến quan sát.

(Kết quả khảo sát chuyên gia ở phần phụ lục)

3.4 Nghiên cứu định lượng sơ bộ

3.4.1 Thiết kế nghiên cứu định lượng sơ bộ

Nghiên cứu định lượng sơ bộ nhằm điều chỉnh và xác định lại cấu trúc thang đo để sử dụng cho nghiên cứu chính thức. Thực hiện nghiên cứu định lượng sơ bộ sau:

Về đối tượng khảo sát là nhà quản lý và nhân viên của các doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ.

Xác định cỡ mẫu. Theo Jichuan & Xiaoqian (2012), cỡ mẫu tối thiểu cần có phải đảm bảo 5/10 quan sát trên một biến quan sát. Trong nghiên cứu luận án có 18 biến quan sát, đối tượng khảo sát là khách hàng. Mô hình nghiên cứu là mô hình SEM, cỡ mẫu tối thiểu là: $N = 5 \times 18 = 90$ (Cần khảo sát 90 quan sát)

Về mẫu nghiên cứu và phương pháp lấy mẫu. Mẫu nghiên cứu được thực hiện theo phương pháp phi ngẫu nhiên với hình thức thuận tiện bằng cách thực hiện phỏng vấn trực tiếp 420 người thuộc đối tượng khảo sát trên địa bàn thành phố Cần Thơ bằng bảng câu hỏi chuẩn bị sẵn, phương pháp lấy mẫu được sử dụng là phương pháp chọn mẫu thuận tiện.

Thời gian & cách thức: Sử dụng phương pháp phỏng vấn sâu kéo dài 20 - 25 phút/người. Đánh giá tính rõ ràng, tính dễ hiểu của các biến quan sát và sự phù hợp ngôn ngữ với nhân viên ngành sản xuất chế biến.

Phương pháp chọn mẫu: Chọn mẫu có chủ đích, đảm bảo thu thập ý kiến từ các cá nhân có kinh nghiệm sâu sắc và hiểu biết trực tiếp về TNXHĐN và quản lý nhân sự.

Đối tượng phỏng vấn. Tổng số lượng dự kiến là 10 - 14 người, chia thành 2 nhóm chính:

Nhóm quản lý (4-6 người): Trưởng phòng/Giám đốc nhân sự, Quản lý vận hành.

Nhóm nhân viên (6-8 người): Nhân viên đã làm việc tối thiểu 1 năm tại các doanh nghiệp sản xuất chế biến. Cung cấp thông tin về nhận thức thực tế về TNXHĐN, gắn kết với tổ chức, niềm tin tổ chức.

Về kỹ thuật xử lý dữ liệu, dữ liệu thu thập được từ nghiên cứu sơ bộ và chính thức sẽ trải qua quá trình làm sạch (data cleaning) thông qua phần mềm thống kê SPSS.

Các phương pháp phân tích chính được áp dụng trong nghiên cứu này bao gồm:

Đánh giá độ tin cậy thang đo (Reliability Test): Để kiểm tra tính nhất quán của các biến quan sát.

Phân tích nhân tố khám phá (Exploratory Factor Analysis - EFA): Nhằm xác định cấu trúc nhân tố và nhóm các biến quan sát.

Phân tích nhân tố khẳng định (Confirmatory Factor Analysis - CFA): Để kiểm tra mức độ phù hợp của mô hình đo lường đã được đề xuất.

Phân tích mô hình phương trình cấu trúc (Structural Equation Modeling - SEM): Để kiểm định các giả thuyết về mối quan hệ nhân quả giữa các nhân tố.

Kiểm định Bootstrap: Được sử dụng để kiểm tra tính vững chắc của các hệ số hồi quy, đặc biệt là trong các trường hợp kiểm định vai trò trung gian.

3.4.2 Kết quả nghiên cứu định lượng sơ bộ

3.4.2.1 Kết quả đánh giá độ tin cậy thang đo bằng kiểm định Cronbach's Alpha

Hệ số Cronbach's Alpha bé nhất 0,806 và lớn nhất 0,864 hệ số tương quan giữa biến và tổng đều $> 0,3$ điều này chứng tỏ các thang đo đều đảm bảo độ tin cậy.

Bảng 3.7 Kết quả phân tích độ tin cậy các thang đo

Item (Thang đo)	Scale Mean if Item Deleted (Trung bình thang đo nếu loại biến)	Scale Variance if Item Deleted (Phương sai thang đo nếu loại biến)	Corrected Item-Total Correlation (Tương quan biến tổng)	Cronbach Alpha if Item Deleted (Cronbach Alpha nếu loại biến)
Thang đo TNXH: Hệ số Cronbach's Alpha = 0,804				
TNXH1	10,41	3,202	0,589	0,769
TNXH2	10,35	3,204	0,556	0,788
TNXH3	10,38	3,178	0,676	0,726
TNXH4	10,37	3,444	0,674	0,735
Thang đo HLCV: Hệ số Cronbach's Alpha = 0,806				
HLCV1	10,34	3,319	0,514	0,806
HLCV2	10,38	3,144	0,603	0,765
HLCV3	10,32	2,857	0,692	0,721
HLCV4	10,34	2,916	0,68	0,727
Thang đo NTTC: Hệ số Cronbach's Alpha = 0,854				
NTTC1	6,32	1,848	0,683	0,804
NTTC2	6,81	1,988	0,697	0,787
NTTC3	6,39	1,921	0,74	0,746
Thang đo GK: Hệ số Cronbach's Alpha = 0,823				
GK1	10,18	3,104	0,664	0,769
GK2	10,16	3,109	0,642	0,779
GK3	10,22	3,23	0,607	0,795
GK4	10,33	3,095	0,672	0,765
Thang đo KQLV: Hệ số Cronbach's Alpha = 0,872				
KQLV1	6,79	2,116	0,76	0,815
KQLV2	6,76	1,983	0,784	0,793
KQLV3	6,82	2,218	0,722	0,849

Nguồn: Trích xuất từ SPSS

Để đảm bảo quy trình kiểm định thang đo đạt chuẩn quốc tế trong luận án sử dụng phương pháp CB-SEM (Covariance-Based Structural Equation Modeling), ngoài hệ số Cronbach's Alpha, cần phải bổ sung đầy đủ các chỉ số được trình bày qua phân tích nhân tố khẳng định (CFA) để đánh giá độ tin cậy tổng hợp (Composite Reliability - CR) và giá trị (Validity) của thang đo.

Kiểm định độ tin cậy (Reliability)

Chỉ số		Mục tiêu	Tiêu chuẩn chấp nhận
Hệ số Tải nhân tố	Factor Loadings	Mức độ liên kết giữa biến quan sát với cấu trúc tiềm ẩn.	$\geq 0,5$ (Thường xét $\geq 0,7$ là lý tưởng)
Độ tin cậy Tổng hợp	Composite Reliability (CR)	Đánh giá độ tin cậy nội tại của cấu trúc (nhân tố) một cách chặt chẽ hơn Cronbach Alpha.	$\geq 0,7$

Kiểm định Giá trị (Validity)

Giá trị hội tụ (Convergent Validity)

Đảm bảo các biến quan sát trong cùng một thang đo hội tụ để đo lường cùng một khái niệm.

Chỉ số		Mục tiêu	Tiêu chuẩn chấp nhận
Phương sai Trích trung bình	Average Variance Extracted (AVE)	Đánh giá lượng phương sai trung bình mà cấu trúc giải thích được từ các biến quan sát.	$\geq 0,5$

Giá trị Phân biệt (Discriminant Validity)

Đảm bảo mỗi thang đo là duy nhất và khác biệt so với các thang đo khác trong mô hình.

Phương pháp	Tiêu chí	Tiêu chuẩn chấp nhận
Tiêu chí Fornell-Larcker	So sánh AVE và Tương quan	Căn bậc hai của AVE của một cấu trúc phải lớn hơn hệ số tương quan của nó với tất cả các cấu trúc khác.
Phân tích Heterotrait-Monotrait (HTMT)	So sánh Tỷ lệ HTMT	Chỉ số HTMT phải $\leq 0,85$ (hoặc $\leq 0,90$)

Các chỉ số độ phù hợp mô hình (Model Fit Indices)

Trong CFA, trước khi kết luận về độ tin cậy và giá trị, cần phải đánh giá mức độ phù hợp của mô hình đo lường tổng thể:

Chỉ số		Tiêu chuẩn chấp nhận (Tốt)
Tỷ lệ chi bình phương/Bậc tự do	χ^2/df	≤ 3 (hoặc ≤ 5 là chấp nhận được)
Chỉ số phù hợp so sánh	CFI (Comparative Fit Index)	$\geq 0,90$ (hoặc $\geq 0,95$ là rất tốt)
Chỉ số phù hợp Tucker-Lewis	TLI (Tucker-Lewis Index)	$\geq 0,90$ (hoặc $\geq 0,95$ là rất tốt)
Sai số căn bậc hai xấp xỉ	RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)	$\leq 0,08$ (hoặc $\leq 0,06$ là rất tốt)
Căn bậc hai trung bình của phần dư	SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)	$\leq 0,08$

Bảng 3.8 Ma trận mô hình đo lường.

Pattern Matrix					
	Component				
	1	2	3	4	5
HLCV2	0,863				
HLCV3	0,840				
HLCV4	0,839				
HLCV1	0,806				
TNXH2		0,855			
TNXH3		0,832			
TNXH1		0,797			
TNXH4		0,763			
GK4			0,846		
GK1			0,807		
GK2			0,775		
GK3			0,768		
NTTC3				0,901	
NTTC2				0,837	
NTTC1				0,808	
KQLV2					0,909
KQLV1					0,895
KQLV3					0,873
Kaiser-Meyer-Olkin Measure (Thước đo KMO)				0,860	0,734
Kiểm định Bartlett (Mức ý nghĩa)				0,000	0,000
Eigenvalues (Giá trị Eigenvalues)				1,111	2,390
% of Variance (Phương sai trích, %)				70,843	79,664

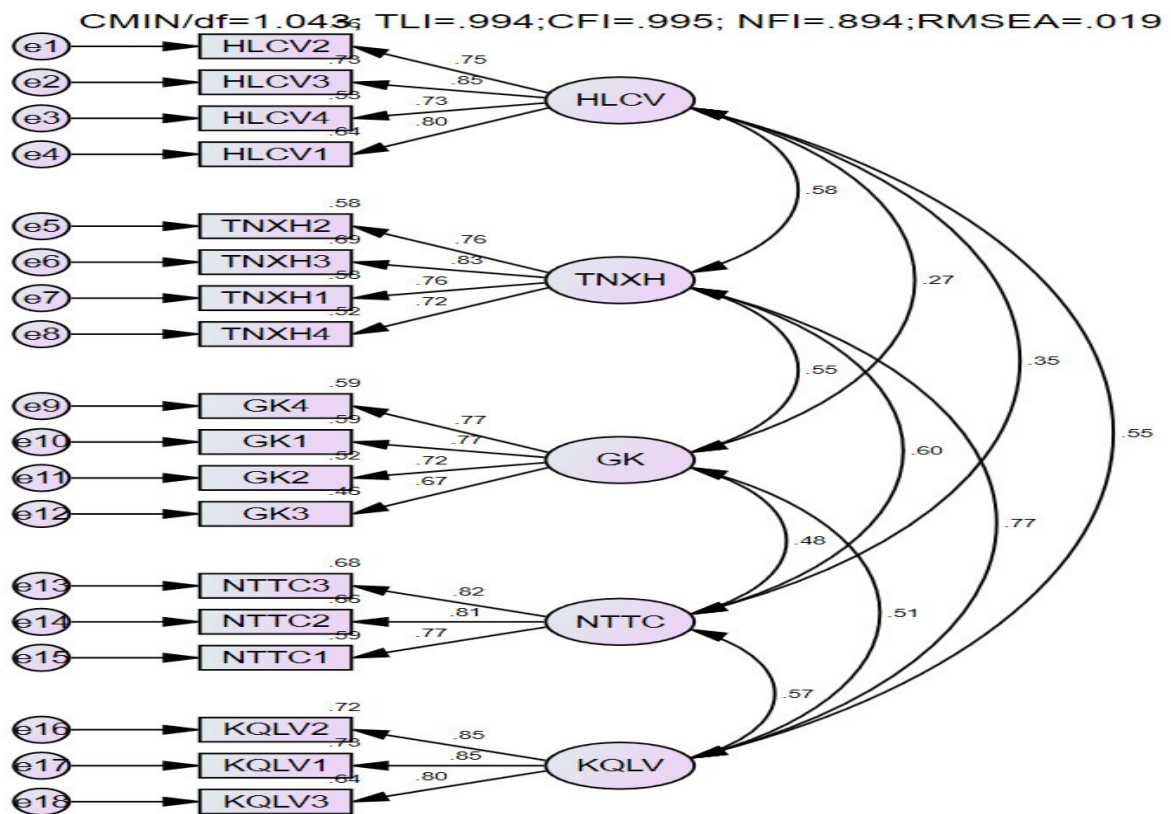
Nguồn: Trích xuất từ SPSS

Ghi chú: Theo Hair và cộng sự (2006), $0.5 < KMO < 1$, kiểm định Bartlett có mức ý nghĩa nhỏ hơn 0,05; hệ số tải nhân tố của các biến quan sát (Factor Loading) $> 0,5$; phương sai trích $> 50\%$ và Eigenvalue > 1 .

Kết quả được trình bày trong bảng 3.8 cho thấy: KQLV được trích thành 4 nhân tố tương ứng như mô hình lý thuyết biến quan sát tương ứng với các biến đo lường của mô hình lý thuyết với tổng phương sai trích là 70,843% tại Eigenvalue là 1,111; EFA của KQLV được trích thành 03 biến quan sát với phương sai trích là 79,664% tại Eigenvalue là 2,390. Kết quả EFA được sử dụng bằng phương pháp xoay Promax.

3.3.2.3 Phân tích nhân tố khẳng định (CFA)

Hình 3.2 Kết quả phân tích CFA



Nguồn: Trích xuất từ AMOS

Bảng 3.9 Các chỉ số phù hợp của CFA

TT	Thước đo	Chỉ số giá trị tiêu chuẩn	Giá trị mô hình	Kết quả
1	Cmin/df	$\chi^2/ d.f.$ < 3 phù hợp tốt; < 5 được chấp nhận; càng nhỏ càng tốt (Bagozzi & Jy, 1988)	1,043	Tốt
2	TLI (Tucker-Lewis Index)	TLI: càng gần 1 thì càng phù hợp; TLI > 0,90 là phù hợp; TLI $\geq$ 0,95 là phù hợp tốt (Hu & Bentler, 1995)	0,994	Tốt
3	CFI (Comparative Fit Index)	TLI: càng gần 1 thì càng phù hợp; TLI > 0,90 là nhất quán; TLI $\geq$ 0,95 là phù hợp tốt (Hu & Bentler, 1995)	0,995	Tốt
4	NFI (Normal Fit Index)	NFI càng gần 1 thì càng phù hợp. NFI gần 0,90 được chấp nhận; NFI > 0,95 là phù hợp tốt (Chin & Todd, 1995).	0,894	Tốt
5	RMSEA (Root Mean Square Error Approximation)	RMSEA < 0,05, mô hình phù hợp tốt; RMSEA < 0,08, được chấp nhận; càng nhỏ càng tốt (Browne & Cudeck, 1993)	0,019	Tốt

Nguồn: Trích xuất từ AMOS

Bảng 3.9 cho thấy mô hình đo lường phù hợp với dữ liệu thực tế.

3.3.2.4 Kết luận

Tóm lại, kết quả phân tích định lượng sơ bộ đã xác nhận rằng 05 thang đo với tổng cộng 18 biến quan sát bao gồm các biến ảnh hưởng đến kết quả làm việc đều đảm bảo tính hợp lệ và độ tin cậy. Do đó, toàn bộ các mục hỏi này sẽ được giữ nguyên và sử dụng chính thức trong giai đoạn nghiên cứu định lượng tiếp theo.

3.4.3 Phương pháp kiểm định thống kê

Nghiên cứu có đánh giá sự khác biệt giữa nhà quản lý và nhân viên (biến định tính) về kết quả làm việc (biến định lượng). Do đó nghiên cứu sử dụng kiểm định T đối với mẫu độc lập. Theo Kendall & Stuart (1979), sử dụng kiểm định T đối với mẫu độc lập (t- test for independent samples) khi hai yếu tố nghiên cứu là biến định tính và định lượng.

3.5 Nghiên cứu định lượng chính thức

3.5.1 Về đối tượng khảo sát và mẫu nghiên cứu

3.5.1.1 Đối tượng khảo sát

Đối tượng khảo sát được xác định là nhà quản lý và nhân viên hiện đang làm việc tại các doanh nghiệp trong lĩnh vực sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ. Đáp viên phải có thời gian công tác từ 01 năm trở lên tại doanh nghiệp sản xuất chế biến.

3.5.1.2 Mẫu khảo sát

Phương pháp phân tích dữ liệu chính thức là phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính SEM. Mô hình này qua phân tích EFA, hồi quy và SEM.

Theo Jichuan & Xiaoqian (2012), cỡ mẫu tối thiểu cần có phải đảm bảo 5/10 quan sát trên 1 biến quan sát. Mô hình nghiên cứu có 18 biến quan sát, đối tượng khảo sát là quản lý và nhân viên. Mô hình nghiên cứu là mô hình SEM, cỡ mẫu tối thiểu là:

$$N = 10 \times 18 = 180 \text{ (Cần khảo sát tối thiểu 150 quan sát)}$$

Căn cứ vào nguồn lực, phân bổ cho các địa bàn khảo sát và thời gian cho phép, nghiên cứu này chọn cỡ mẫu là 420 quan sát.

* Phương pháp chọn mẫu:

Nghiên cứu đã sử dụng phương pháp chọn mẫu phi xác suất (non-probability sampling) với kỹ thuật lấy mẫu thuận tiện (convenience sampling). Cỡ mẫu dự kiến ban đầu được thiết lập là 420 quan sát. Sau khi tiến hành quá trình sàng lọc dữ liệu (data screening) và loại bỏ 40 phiếu khảo sát không hợp lệ do không đáp ứng đủ yêu cầu về tính đầy đủ, nghiên cứu đã thu thập được 380 mẫu hợp lệ để đưa vào phân tích thống kê chính thức. Mẫu nghiên cứu này bao gồm các nhà quản lý và nhân viên đang công tác tại các doanh nghiệp thuộc ngành sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ.

3.5.2 Về kỹ thuật xử lý dữ liệu

Do mô hình lý thuyết với một tập hợp các quan hệ đan xen, mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM) dùng trong nghiên cứu này để thực hiện kiểm định giả thuyết trong mô hình nghiên cứu (Kline, 2011). Phân tích cấu trúc tuyến tính được thực hiện theo quy trình bao gồm 4 bước: (i) Kiểm định tin cậy thang đo (Scale quality testing); (ii) Phân tích nhân tố khám phá (Exploratory Factor Analysis - EFA); (iii) Phân tích nhân tố khẳng định (Confirmatory Factor Analysis - CFA) và (iv) Phân tích cấu trúc tuyến tính (Structural Equation Modeling - SEM).

3.5.2.1 Kiểm định tin cậy thang đo

Các chỉ tiêu được sử dụng để đánh giá thang đo được sử dụng trong kiểm định độ tin cậy của thang đo thông qua hệ số Cronbach's Alpha:

- Hệ số Cronbach's Alpha tổng thể của các khái niệm nghiên cứu cần phải lớn hơn 0,6 (Ho Dinh Phi, 2022).

- Hệ số tương quan giữa biến so với tổng của các biến quan sát cần phải lớn hơn 0,3 (Nunnally & Burnstein, 1994).

Kết quả kiểm định cho thấy: Các thang đo đều đạt yêu cầu về kiểm định độ tin cậy thông qua hệ số Cronbach's Alpha tổng thể và các hệ số tương quan của biến so với tổng.

3.5.2.2 Phân tích nhân tố khám phá (EFA)

Tính tích hợp của mô hình EFA so với dữ liệu thu thập từ thị trường: Hệ số KMO (Kaiser - Meyer - Oilkin) được sử dụng để đánh giá tính tích hợp của mô hình EFA với dữ liệu thu thập từ thực tiễn, thỏa điều kiện $0,5 < KMO < 1$ (Hair và cộng sự, 2006).

Kiểm định Bartlett nếu mức ý nghĩa $< 0,05$ thì chứng tỏ các biến quan sát trong thang đo có tương quan tuyến tính với nhân tố đại diện (Hair và cộng sự, 2006).

Hệ số tải nhân tố của các biến quan sát (Factor loading) $> 0,3$ (Anderson & Gerbing, 1988).

Phương sai trích $> 50\%$ và Eigenvalue phải có giá trị lớn hơn 1 (Anderson & Gerbing, 1988).

3.5.2.3 Phân tích nhân tố khẳng định (CFA)

Theo Gefen và cộng sự (2011), mô hình đo lường phù hợp với dữ liệu thực tế phải đảm bảo phù hợp với 4 thước đo: (i) Cmin/df; (ii) TLI; (iii) CFI; (iv) NFI và (v) RMSEA.

Bảng 3.10 Kết quả giá trị các thước đo

TT	Thước đo	Giá trị tiêu chuẩn
1	Chi bình phương điều chỉnh theo bậc tự do (Cmin/df)	$X^2/d.f. \leq 5$ (Bentler & Bonett, 1980. Bagozzi & Jy, 1988)
2	Chỉ số TLI (Tucker – Lewis Index)	TLI: càng gần 1 thì càng phù hợp; $TLI > 0,90$ là phù hợp; $TLI \geq 0,95$ là phù hợp tốt (Hu & Bentler, 1995).
3	Chỉ số thích hợp so sánh CFI (Comparative Fit Index)	$CFI > 0,90$; $0 < CFI < 1$, càng gần 1 thì càng phù hợp (Hu & Bentler, 1995).
4	Chỉ số NFI (Normal Fit Index, NFI)	NFI càng gần 1 thì càng phù hợp; NFI, gần 0,90 được chấp nhận; $NFI > 0,95$ là phù hợp. (Chin & Todd, 1995; Hu & Bentler, 1995)
5	Chỉ số RMSEA (Root Mean Square Error Approximation).	$RMSEA < 0,05$, mô hình phù hợp; $RMSEA < 0,08$ được chấp nhận; nó càng nhỏ thì càng tốt (Browne & Cudeck, 1993).

Nguồn: Ho Dinh Phi (2022)

Khi các thước đo giá trị thực tế của mô hình đáp ứng giá trị tiêu chuẩn, mô hình đo lường phù hợp với dữ liệu thực tế.

3.5.2.4 Phân tích cấu trúc tuyến tính

Khi giá trị thực tế của mô hình lý thuyết đáp ứng giá trị tiêu chuẩn, mô hình tích hợp phù hợp với dữ liệu thực tế.

Hệ số tương quan của các giả thuyết bé hơn hoặc bằng 0,05 thì kết luận tương quan có ý nghĩa thống kê và chấp nhận giả thuyết.

* Sử dụng Bootstrap để kiểm định tin cậy mô hình SEM với 1.000 quan sát

Kỹ thuật phân tích cấu trúc tuyến tính thường đòi hỏi cỡ mẫu lớn (Anderson & Gerbing, 1988), điều này dẫn đến hạn chế về mặt thời gian và chi phí, đặc biệt trong các nghiên cứu hàn lâm bị giới hạn cỡ mẫu. Nhằm khắc phục nhược điểm này, phương pháp kiểm định Bootstrap (Schumacker & Lomax, 2004) được xem là một giải pháp thích hợp và tin cậy. Bootstrap là một kỹ thuật lấy mẫu lặp lại (resampling) có thay thế. Kỹ thuật này sử dụng dữ liệu từ mẫu ban đầu để tạo ra N mẫu ngẫu nhiên (thường chọn N = 1.000 mẫu) với số quan sát lớn. Kết quả ước lượng từ N mẫu này sau đó được tính giá trị trung

bình. Giá trị trung bình này có xu hướng tiến gần đến ước lượng tổng thể. Nguyên tắc đánh giá là độ chênh lệch tuyệt đối giữa giá trị trung bình ước lượng các hệ số hồi quy bằng Bootstrap và ước lượng mô hình với mẫu ban đầu càng nhỏ thì mô hình càng đáng tin cậy. Mức độ chênh lệch này càng nhỏ sẽ tăng cường ý nghĩa thống kê cho kết quả ước lượng. Phân tích Bootstrap với phần mềm AMOS 26.0.

TÓM TẮT CHƯƠNG III

Chương III được thiết kế nhằm trình bày phương pháp nghiên cứu được áp dụng, bao gồm nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng. Nghiên cứu định tính được triển khai trước tiên bằng hình thức phỏng vấn chuyên sâu 17 chuyên gia. Mục đích là đề xuất mô hình nghiên cứu sơ bộ bao gồm 05 khái niệm trong đó có 04 tiền tố tác động đến kết quả làm việc. Thông qua quá trình tham vấn và thảo luận, nghiên cứu đã hiệu chỉnh thang đo để hoàn thiện 05 khái niệm này một cách tương đối trọn vẹn bằng 18 biến quan sát được điều chỉnh. Nghiên cứu định lượng được thực hiện nối tiếp bằng việc sử dụng thang đo đã được hiệu chỉnh để phỏng vấn 17 chuyên gia, nhằm kiểm tra tính thích hợp ban đầu của mô hình đo lường với dữ liệu thực tiễn. Khảo sát định lượng sơ bộ trên cơ sở này, đề tài tiến hành khảo sát sơ bộ với 120 quan sát từ các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Cần Thơ. Kết quả sơ bộ đã khẳng định mô hình đo lường tương thích với dữ liệu thực tiễn, đề tài triển khai khảo sát chính thức với cỡ mẫu lớn hơn, đạt 420 quan sát từ các doanh nghiệp trên cùng địa bàn. Các kết quả phân tích thu được từ giai đoạn này sẽ được trình bày chi tiết tại Chương IV của luận án.

CHƯƠNG IV: KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN

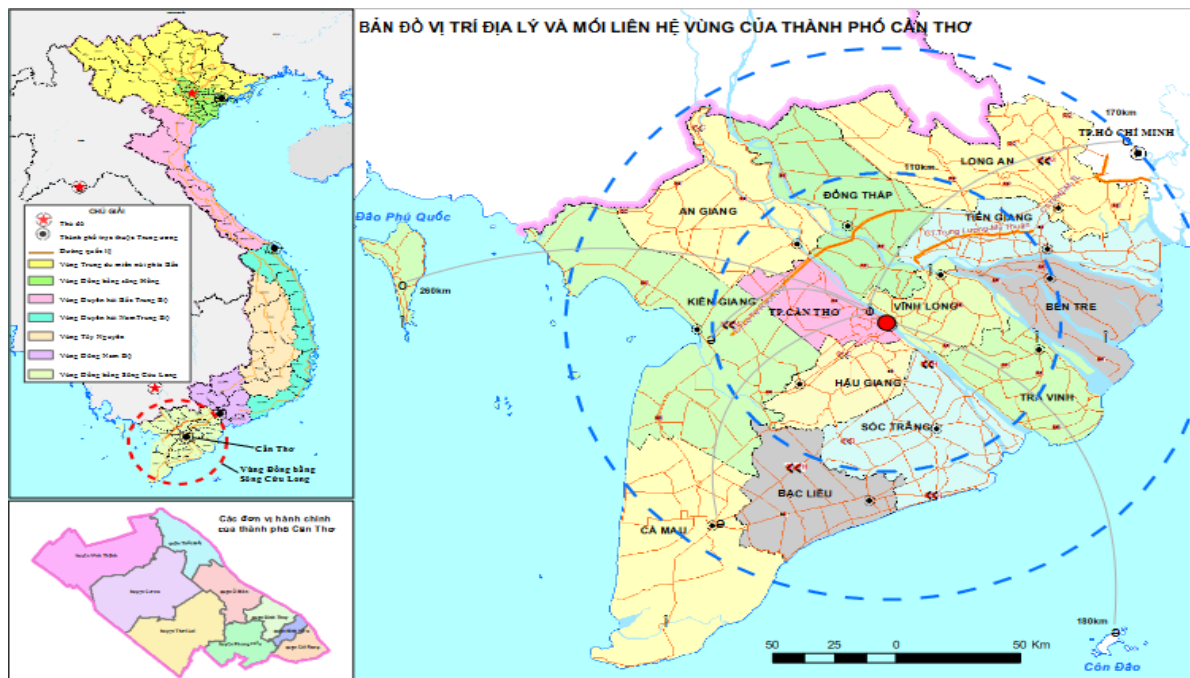
Nội dung được trình bày trong Chương IV bao gồm các phần như sau: (1) Tổng quan về ngành sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ, (2) Thực trạng TNXHĐN đối với nhân viên, (3) Phân tích ảnh hưởng của TNXHĐN đến sự gắn kết với tổ chức và kết quả làm việc của nhân viên tại các doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ.

4.1 Vị trí địa lý và điều kiện tự nhiên

Thành phố Cần Thơ tọa lạc tại vị trí trung tâm chiến lược của vùng đồng bằng Sông Cửu Long (ĐBSCL), cách Biển Đông khoảng 75 km, cách Thành phố Hồ Chí Minh khoảng 169 km và cách Thủ đô Hà Nội khoảng 1.877 km. Với vai trò là đầu mối giao thông vận tải và thương mại quan trọng của khu vực, thành phố Cần Thơ thực hiện chức năng kết nối trong nước và quốc tế thông qua hệ thống cảng hàng không quốc tế, cảng biển quốc tế cùng với các tuyến đường cao tốc, đường bộ và đường thủy huyết mạch. Do đó, thành phố Cần Thơ đảm nhận vai trò hạt nhân và là trung tâm động lực của vùng kinh tế trọng điểm thứ IV của cả nước, đồng thời là tăng trưởng chính của vùng ĐBSCL. Theo chiến lược phát triển của khu vực, thành phố Cần Thơ được xác định là giao điểm giữa hai hành lang kinh tế chính và là hành lang Thành phố Hồ Chí Minh - Cần Thơ và hành lang dọc sông Hậu với mỗi hành lang hình thành một chuỗi đô thị. Vị trí chiến lược này giúp thành phố Cần Thơ trở thành một đỉnh trong tam giác kinh tế bao gồm Thành phố Hồ Chí Minh, thành phố Cần Thơ và Phnom Penh. Do vị thế là Trung tâm của vùng ĐBSCL, thành phố Cần Thơ sở hữu cơ sở hạ tầng phát triển đồng bộ, đặc biệt là hệ thống giao thông với tính kết nối cao và mức độ hiện đại ngày càng được cải thiện. Trong định hướng phát triển, thành phố Cần Thơ được xác định là cửa ngõ giao thương quốc tế, kết nối khu vực và đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy sự phát triển của vùng ĐBSCL. Trong bối cảnh phát triển đầy triển vọng và thách thức, thành phố Cần Thơ đang đối diện với những tác động tiêu cực ngày càng gia tăng từ biến đổi khí hậu. Điều này đã được minh chứng rõ nét qua các hiện tượng tình trạng triều cường, sạt lở bờ sông và xâm nhập mặn. Những hiện tượng này gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến đời sống người dân, cũng như hoạt động sản xuất, môi trường tự nhiên và hệ sinh thái của khu vực. Vì vậy, việc phát triển kinh tế - xã hội của thành phố Cần Thơ trong bối cảnh biến đổi khí hậu và hiện tượng ngập lụt đô thị đang trở thành vấn đề cấp thiết thu hút sự quan tâm từ các nhà quản lý và các chuyên gia. Trước tình hình biến đổi khí hậu, thành phố Cần Thơ cam kết chủ

động ứng phó và bảo vệ tài nguyên môi trường xem đây là nhiệm vụ chung của toàn bộ hệ thống Chính trị. Việc chủ động ứng phó với biến đổi khí hậu, tăng cường hiệu quả quản lý tài nguyên, bảo vệ môi trường và phát triển kinh tế - xã hội cần được triển khai trên cơ sở quản lý tổng hợp, thống nhất, có tính chất liên ngành và liên vùng. Điều này không chỉ đáp ứng yêu cầu cấp bách trước mắt mà còn đảm bảo lợi ích lâu dài, tính toàn diện và sự tập trung vào các vấn đề trọng tâm, trọng điểm. Việc tối ưu hóa các nguồn lực hiện có và kết hợp hiệu quả với các hỗ trợ quốc tế cũng là điều thiết yếu để đạt được mục tiêu phát triển bền vững, đảm bảo sự hài hòa giữa tăng trưởng kinh tế, tiến bộ xã hội và bảo vệ môi trường, điều này đóng góp quan trọng vào việc triển khai thành công chiến lược phát triển bền vững của thành phố Cần Thơ trong bối cảnh hội nhập và thích ứng với biến đổi khí hậu phù hợp với định hướng xây dựng thành phố Cần Thơ sinh thái, văn minh, hiện đại, mang đậm bản sắc văn hóa của vùng ĐBSCL theo Nghị quyết số 59-NQ/TW ngày 5 tháng 8 năm 2020 của Bộ Chính trị. Với vị thế là trung tâm của ĐBSCL, thành phố Cần Thơ luôn thể hiện sự chủ động và sẵn sàng đẩy mạnh hợp tác liên kết hợp tác phát triển kinh tế - xã hội với các tỉnh, thành phố và viện, trường cũng như với các viện nghiên cứu và cơ sở đào tạo trong khu vực.

Hình 4.1: Bản đồ vị trí và mối liên hệ vùng của thành phố Cần Thơ



Nguồn: Cục Thống kê thành phố Cần Thơ, 2024

(Ngày 01/7/2025 sáp nhập tỉnh tên Thống kê thành phố Cần Thơ)

Thành phố Cần Thơ tọa lạc tại vùng kinh tế trọng điểm ĐBSCL, nằm trên trục hành lang kinh tế - đô thị quan trọng là Cần Thơ - Mỹ Tho - Thành phố Hồ Chí Minh, tạo ra sự kết nối cả trong khu vực và quốc tế. Các yếu tố đặc thù đã kiến tạo nên Cần Thơ trở thành thành phố sông nước, nơi lưu giữ nhiều giá trị văn hóa và lịch sử gắn liền với quá trình hình thành và phát triển của vùng đất Phương Nam của Tổ quốc. Đặc biệt, hoạt động liên kết hợp tác phát triển kinh tế - xã hội đã đạt được nhiều kết quả tích cực, tạo ra ảnh hưởng sâu rộng trong nhiều lĩnh vực thu hút đầu tư, xúc tiến thương mại, nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao, văn hóa và du lịch, y tế, giáo dục, thông tin và truyền thông, giao thông vận tải, cũng như các dịch vụ logistics và các hoạt động an sinh xã hội, sự hợp tác giúp các địa phương, đặc biệt là thành phố Cần Thơ khai thác hiệu quả tiềm năng sẵn có mà còn phát huy lợi thế trong các lĩnh vực hợp tác, từ đó đóng góp vào sự phát triển kinh tế - xã hội một cách hiệu quả và phát triển bền vững. Ngoài ra, liên kết này còn tạo ra cầu nối cho các doanh nghiệp địa phương hợp tác nhằm thu hút đầu tư vào các lĩnh vực trọng điểm, các dự án, từ đó xây dựng và triển khai các chương trình hành động cùng với cơ chế, chính sách hỗ trợ các nhà đầu tư và doanh nghiệp. Thành phố Cần Thơ đang thực hiện Quy hoạch phát triển đến năm 2030, với tầm nhìn hướng tới năm 2050 với quyết tâm cao để trở thành đầu tàu, thúc đẩy sự phát triển toàn diện cho vùng ĐBSCL. Quy hoạch này phản ánh khát vọng vươn lên, hướng tới mục tiêu xây dựng một đô thị sông nước, thành phố đáng sống trong tương lai. Thành phố sẽ trở thành điểm đến hấp dẫn cho các dịch vụ tiêu dùng chất lượng cao, tập trung phát triển mạnh mẽ hoạt động kinh doanh bán lẻ hiện đại và du lịch cao cấp, đồng thời giữ vai trò tiên phong trong phong trào phát triển đô thị xanh. Thành phố Cần Thơ sẽ khai thác tối đa và phát huy các lợi thế của vùng ĐBSCL dựa trên nền tảng công nghệ cao, tăng trưởng xanh, kinh tế xanh, kinh tế tuần hoàn, phát triển bền vững và thích ứng hiệu quả với biến đổi khí hậu. Song song đó, thành phố cũng chủ động bắt kịp với các xu hướng công nghệ mới hiện đại của thế giới. Thành phố Cần Thơ cam kết chủ động, trách nhiệm và thực hiện các giải pháp sáng tạo, thiết thực và hiệu quả, thể hiện quyết tâm của Đảng bộ, chính quyền và nhân dân trong việc xây dựng thành phố Cần Thơ trở thành Trung tâm động lực là đầu tàu thúc đẩy sự phát triển tăng trưởng kinh tế của thành phố Cần Thơ nói riêng và vùng ĐBSCL nói chung.

4.2 Hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp sản xuất chế biến tại thành phố Cần Thơ

Về tăng trưởng kinh tế: Giai đoạn 2020 - 2021, nền kinh tế thành phố đã phải đối mặt với nhiều thách thức do tác động của dịch COVID-19 dẫn đến sự suy giảm đáng kể

trong mức tăng trưởng của các ngành, lĩnh vực chủ yếu. Cụ thể, tổng sản phẩm trên địa bàn (GRDP) năm 2020 ghi nhận mức giảm 0,56%, trong khi năm 2021 đạt mức tăng trưởng khiêm tốn chỉ 0,11%. Tuy nhiên, trong giai đoạn 2022 - 2023, thành phố đã chủ động và quyết liệt trong việc triển khai các Nghị quyết của Trung ương một cách đồng bộ và hiệu quả. Đặc biệt, thành phố đã nghiêm túc thực hiện Nghị quyết số 128/NQ-CP ngày 11 tháng 10 năm 2021 của Chính phủ về việc "Thích ứng an toàn, linh hoạt, kiểm soát hiệu quả dịch COVID-19", cùng với Nghị quyết số 11/NQ-CP ngày 30 tháng 01 năm 2022 của Chính phủ về Chương trình phục hồi và phát triển kinh tế - xã hội, cũng như Nghị quyết số 43/2022/QH15 ngày 11 tháng 01 năm 2022 của Quốc hội liên quan đến chính sách tài khóa và tiền tệ hỗ trợ cho chương trình này. Nhờ vào những nỗ lực không ngừng, tình hình kinh tế - xã hội của thành phố đã dần phục hồi và có những dấu hiệu tích cực, với mức tăng trưởng ấn tượng đạt 13,32% trong năm 2022 so với năm 2021. Năm 2023 - 2024, thành phố tiếp tục triển khai nhiều giải pháp phục hồi và phát triển kinh tế - xã hội, duy trì tăng trưởng năm 2023 tăng 5,01%, năm 2024 ước tăng 7,12%, tính chung giai đoạn 2020 - 2024 tăng trưởng bình quân 4,88%/năm thấp hơn giai đoạn 2015 - 2019 (tăng trưởng kinh tế bình quân 6,91%/năm). Quy mô nền kinh tế thành phố tiếp tục được mở rộng, tổng sản phẩm trên địa bàn thành phố (GRDP) theo giá hiện hành năm 2024 đạt 133.065 tỷ đồng, gấp gần 1,5 lần so với năm 2020, đóng góp khoảng 9,3% vào quy mô kinh tế vùng ĐBSCL xếp hạng 04/13 tỉnh ĐBSCL, tỷ trọng GRDP của thành phố Cần Thơ (theo giá hiện hành) trong GDP cả nước chỉ chiếm khoảng 1,12%, chưa có sự gia tăng đáng kể trong giai đoạn 2020 - 2024. Tổng sản phẩm (GRDP) bình quân đầu người tăng từ 72,41 triệu đồng năm 2020 tăng lên 104,63 triệu đồng ước năm 2024, xếp thứ 02/13 tỉnh trong vùng ĐBSCL (sau tỉnh Long An); so với mục tiêu đến năm 2025 được đề ra tại Nghị quyết số 59-NQ/TW ngày 05 tháng 8 năm 2020 của Bộ Chính trị về xây dựng và phát triển thành phố Cần Thơ đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045, ước đạt 67,13% mục tiêu. Trong thời gian qua nhiều doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Cần Thơ đã chủ động triển khai các biện pháp phù hợp nhằm tăng cường sản xuất hàng hóa duy trì thị trường truyền thống, cũng như xúc tiến và mở rộng các thị trường xuất khẩu mới. Các đơn vị đã chú trọng nâng cao chất lượng sản phẩm hàng hóa xuất khẩu qua đó đạt được mức tăng trưởng tích cực trong những tháng đầu năm 2023. Cụ thể, trong năm 2022, kim ngạch xuất khẩu hàng hóa và dịch vụ thu ngoại tệ của toàn thành phố Cần Thơ đạt 2.285,7 triệu USD, vượt 13% so với kế hoạch đề ra và tăng 26,5% so

với năm 2021. Riêng trong hai tháng đầu năm 2023 kim ngạch xuất khẩu hàng hóa và dịch vụ thu ngoại tệ đạt trên 352,48 triệu USD, tăng 1,03% so với cùng kỳ năm 2022, khi đó kim ngạch nhập khẩu hàng hóa ước đạt 86,63 triệu USD, tăng 3,9% so với cùng kỳ năm 2022.

Về sự tăng trưởng của từng khu vực trong giai đoạn 2020 - 2024, khu vực nông lâm nghiệp và thủy sản dự kiến sẽ tăng trưởng với tỷ lệ bình quân 3,05%/ mỗi năm. Khu vực công nghiệp và xây dựng có mức tăng trưởng bình quân 3,97%/ mỗi năm, trong khi khu vực dịch vụ dự kiến tăng trưởng bình quân 6,34% mỗi năm. Đối với thuế sản phẩm trừ trợ cấp sản phẩm, mức tăng bình quân sẽ là 0,17% mỗi năm. Để so sánh, trong giai đoạn 2015 - 2019, các khu vực này ghi nhận mức tăng trưởng bình quân hàng năm lần lượt là 2,07%, 8,16%, 7,2% và 7,87%.

Xuất nhập khẩu: Các doanh nghiệp đẩy mạnh thực hiện kết nối, tìm kiếm thị trường xuất khẩu, một số doanh nghiệp đã đầu tư vùng nguyên liệu với các giống lúa chất lượng cao, xây dựng được vùng nuôi, chuyển đổi mô hình nuôi từ nhỏ lẻ sang quy mô lớn, tập trung sản phẩm thủy sản xuất khẩu đáp ứng được các điều kiện khắt khe của thị trường nhập khẩu và chủng loại ngày càng đa dạng. Ngoài các mặt hàng xuất khẩu chủ yếu gạo và thủy sản chiếm khoảng 60%, còn có thêm các mặt hàng nông sản khác như trái cây, thực phẩm đóng hộp, dược phẩm, dệt may, da giày... chiếm khoảng 40% kim ngạch xuất khẩu. Đến nay, thành phố Cần Thơ xuất khẩu gần 100 quốc gia và vùng lãnh thổ trên thế giới. Giai đoạn 2020 - 2024, tổng kim ngạch xuất khẩu dịch vụ và thu ngoại tệ ước đạt 10.635 triệu USD, tăng bình quân 2,46%/năm (giai đoạn 2015 - 2019 đạt 8.984,25 triệu USD, tăng bình quân khoảng 9,86%/năm). Kim ngạch nhập khẩu trong giai đoạn 2020 - 2024 được ước tính đạt 2.559 triệu USD, với mức tăng trưởng bình quân hàng năm là 2,21% so với giai đoạn 2015 - 2019, khi kim ngạch đạt 2.088 triệu USD và tăng trưởng bình quân 4,8%/ mỗi năm, sự tăng trưởng trong giai đoạn này cho thấy xu hướng ổn định. Các sản phẩm nhập khẩu chủ yếu bao gồm nguyên liệu, nhiên liệu và vật liệu phục vụ cho sản xuất. Ngành thủy sản đang phát triển theo hướng bền vững, đồng thời đảm bảo an toàn vệ sinh thực phẩm và bảo vệ môi trường.

Xuất, nhập khẩu: Năm 2024, kim ngạch xuất khẩu hàng hóa và doanh thu dịch vụ đạt 2.291,13 triệu USD, vượt 6,34% so với cùng kỳ năm 2023, vượt 4,91% kế hoạch năm. Kim ngạch nhập khẩu ước đạt 544,7 triệu USD, tăng 3,85% so với cùng kỳ năm 2023, vượt 1,62% kế hoạch năm. Chỉ số giá tiêu dùng (CPI) bình quân năm 2024 tăng 3,50%

so với bình quân năm 2023.

Thành phố Cần Thơ triển khai có hiệu quả các chính sách hỗ trợ của Chính phủ như thuế, lãi suất ngân hàng, tiếp tục hỗ trợ và tháo gỡ khó khăn của doanh nghiệp được triển khai cùng nhiều chính sách kích cầu, góp phần cho sản xuất kinh doanh dần phục hồi phát triển ổn định hơn, nhiều tín hiệu khả quan trong tăng trưởng ở các ngành lĩnh vực, sản xuất nông nghiệp, thủy sản diễn ra trong điều kiện thời tiết tương đối thuận lợi, giá lúa tăng cao giúp nông dân cải thiện thu nhập, không xảy ra dịch bệnh trên gia súc, gia cầm, sản lượng thu hoạch thủy sản tăng, đáp ứng nhu cầu tiêu dùng và xuất khẩu. Hoạt động sản xuất tại các doanh nghiệp công nghiệp được duy trì ổn định. Thu ngân sách cơ bản đảm bảo tiến độ chung, có khả năng thu vượt dự toán giao ở cả thu nội địa và thu hải quan. Thành phố Cần Thơ nhiều doanh nghiệp đã chủ động với những biện pháp thích hợp tăng cường sản xuất hàng hóa, duy trì thị trường truyền thống, xúc tiến mở rộng thị trường xuất khẩu mới. Các đơn vị chú trọng nâng cao chất lượng sản phẩm hàng hóa xuất khẩu và đã mang lại mức tăng trưởng khả quan trong những tháng đầu năm 2023. Năm 2022, tổng kim ngạch xuất khẩu hàng hóa và dịch vụ thu ngoại tệ của thành phố Cần Thơ đạt 2.285,7 triệu USD, vượt 13% so với kế hoạch đề ra và tăng 26,5% so với năm 2021. Trong hai tháng đầu năm 2023, tổng kim ngạch xuất khẩu hàng hóa và dịch vụ thu ngoại tệ đạt trên 352,48 triệu USD, tăng 1,03% so với cùng kỳ năm 2022. Đồng thời, kim ngạch nhập khẩu hàng hóa ước tính đạt 86,63 triệu USD, tăng 3,9% so với cùng kỳ năm 2022.

Năm 2024, thành phố Cần Thơ có khoảng 1.352 doanh nghiệp sản xuất chế biến. Hàng hóa xuất khẩu của Việt Nam đã được phân phối đến hơn 100 quốc gia và vùng lãnh thổ trên toàn cầu. Trong đó, ngành thủy sản đã ghi nhận sự xuất khẩu mạnh mẽ sang nhiều Châu lục, với thị trường lớn nhất bao gồm Nhật Bản, Trung Quốc, Thái Lan, Mỹ và Liên minh châu Âu. Đối với ngành gạo, trong những tháng đầu năm 2023, các doanh nghiệp xuất khẩu gạo đã tập trung vào việc thực hiện các hợp đồng đã ký và tìm kiếm cơ hội ký kết thêm các hợp đồng mới. Nổi bật trong số đó là gạo thơm được xuất khẩu sang các thị trường như Philippines, Ghana, Cameroon, bờ Biển Ngà và Hàn Quốc. Để mở rộng thị trường xuất khẩu, thành phố Cần Thơ đã đề ra nhiều giải pháp trong năm 2023. Đặc biệt, thành phố sẽ phối hợp với Bộ Công Thương và các Bộ ngành liên quan để tổ chức hội thảo kết nối doanh nghiệp xuất khẩu với thị trường châu Âu, châu Mỹ và nhiều quốc gia khác trên thế giới. Thành phố Cần Thơ đang khuyến khích các doanh nghiệp xuất khẩu

nông sản chuyển đổi từ phương thức tiểu ngạch sang phương thức chính ngạch, đồng thời tích cực mời gọi các doanh nghiệp đầu tư xây dựng Trung tâm logistics trên địa bàn thành phố Cần Thơ. Tuy nhiên, thành phố Cần Thơ vẫn chưa thực sự trở thành Trung tâm công nghiệp lớn với sức cạnh tranh cao trong khu vực, tỷ trọng đóng góp của ngành công nghiệp vào kinh tế thành phố thấp, công nghiệp hỗ trợ chưa phát triển mạnh và tỷ lệ sản phẩm có giá trị gia tăng cũng như hàm lượng công nghệ cao vẫn còn hạn chế. Việc phát triển các khu cụm công nghiệp gặp nhiều thách thức liên quan đến đất đai, cơ sở hạ tầng và thu hút các doanh nghiệp quy mô lớn. Để khắc phục những tồn tại này và thúc đẩy sản xuất công nghiệp cũng như xuất khẩu, thành phố đang kêu gọi đầu tư xây dựng Trung tâm logistics, khu công nghiệp VSIP nhằm tạo ra hệ thống kho bãi bảo quản hàng hóa xuất khẩu và vận chuyển. Các sở, ban, ngành thành phố theo chức năng, nhiệm vụ đang khuyến khích và hỗ trợ các doanh nghiệp nâng cao năng lực sản xuất, phát triển sản phẩm đáp ứng yêu cầu về xuất xứ và chất lượng cho xuất khẩu. Để thực hiện các mục tiêu phát triển mới. Ủy ban nhân dân thành phố Cần Thơ vừa phê duyệt Đề án “Thu hút đầu tư vào lĩnh vực công nghiệp thành phố Cần Thơ giai đoạn 2021 - 2025, tầm nhìn đến năm 2030”. Trong giai đoạn 2021 - 2025, thành phố Cần Thơ sẽ tập trung phát triển ngành chế biến và thủy sản, cũng như các sản phẩm từ thủy sản vào ứng dụng công nghệ cao, với tổng vốn đầu tư dự kiến từ 75.000 đến 80.000 tỷ đồng, con số này cho giai đoạn 2026 - 2030 dự kiến sẽ tăng lên từ 90.000 đến 100.000 tỷ đồng.

Thành phố Cần Thơ là Trung tâm của vùng ĐBSCL nơi sở hữu điều kiện tự nhiên thuận lợi, đất đai màu mỡ, nguồn nước dồi dào và hệ thống giao thông phát triển. Những yếu tố này đã tạo ra môi trường thuận lợi cho sự phát triển mạnh mẽ của các doanh nghiệp trong lĩnh vực sản xuất và chế biến. Thành phố Cần Thơ nổi bật với vai trò là một trong những Trung tâm hàng đầu về sản xuất như chế biến gạo cũng như thủy sản. Các nhà máy chế biến tại đây không chỉ đáp ứng nhu cầu của thị trường nội địa mà còn xuất khẩu sang nhiều quốc gia trên thế giới, đặc biệt là những thị trường khó tính như Châu Âu và Hoa Kỳ. Sản phẩm chế biến thực phẩm từ nông sản tại thành phố Cần Thơ chủ yếu bao gồm các mặt hàng từ gạo và thủy sản. Tình hình đầu tư và phát triển kinh doanh tại thành phố Cần Thơ đang khuyến khích các doanh nghiệp, trong nước và nước ngoài tham gia vào lĩnh vực nông nghiệp công nghệ cao và sản xuất chế biến. Nhiều dự án liên kết giữa nông dân và doanh nghiệp đã được thực hiện, tạo ra chuỗi giá trị bền vững. Xu hướng cải tiến công nghệ của các doanh nghiệp đang dần chuyển mình sang áp dụng công nghệ cao

trong sản xuất chế biến để nâng cao chất lượng sản phẩm và giảm thiểu lãng phí. Thúc đẩy tiêu thụ sản phẩm Chính quyền địa phương tổ chức nhiều cuộc hội thảo, triển lãm giới thiệu sản phẩm giúp các doanh nghiệp kết nối với thị trường. Ngoài những thuận lợi các doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ còn đối mặt với sự cạnh tranh gay gắt từ các vùng khác cũng như từ sản phẩm nhập khẩu. Chất lượng nguyên liệu để sản xuất ra các sản phẩm chế biến có giá trị gia tăng cao, việc đảm bảo nguồn nguyên liệu chất lượng ổn định là vô cùng quan trọng. Chính quyền thành phố Cần Thơ đang triển khai nhiều chính sách hỗ trợ khó khăn cho các doanh nghiệp như đào tạo nguồn nhân lực tạo ra các chương trình đào tạo nhằm nâng cao kỹ năng cho nhân viên. Xây dựng hạ tầng cải thiện hạ tầng giao thông, logistics để dễ dàng cho việc vận chuyển hàng hóa, triển vọng tương lai phát triển bền vững của các doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ được dự báo sẽ tiếp tục phát triển mạnh mẽ, khi mà nhu cầu về thực phẩm an toàn và chất lượng cao ngày càng gia tăng. Mở rộng thị trường xuất khẩu triển vọng mở rộng thị trường vào các khu vực khác, đặc biệt là các nước trong khu vực ASEAN và châu Âu, nhờ vào các hiệp định thương mại tự do.

4.3 Thực trạng thực hiện TNXHĐN của một số doanh nghiệp điển hình sản xuất trên địa bàn thành phố Cần Thơ

4.3.1 Thực trạng thực hiện TNXHĐN của một số doanh nghiệp điển hình sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ

Sau 20 năm xây dựng và phát triển thành phố Cần Thơ, quy mô nền kinh tế đã được mở rộng, góp phần vào sự phát triển chung của vùng ĐBSCL và cả nước. Đến năm 2023, giá trị tổng sản phẩm trên địa bàn đạt hơn 118.000 tỷ đồng gấp 10,2 lần so với năm 2004. Tổng sản phẩm bình quân đầu người (GRDP/người) năm 2023 đạt 94,7 triệu đồng gấp 9,2 lần so với năm 2004, qua đó nâng cao chất lượng cuộc sống của người dân thành phố Cần Thơ. Cơ cấu kinh tế đã chuyển dịch theo hướng đúng đắn, phát triển mạnh mẽ các lĩnh vực công nghiệp, thương mại và dịch vụ, đồng thời giảm dần tỷ trọng khu vực nông nghiệp. Kim ngạch xuất khẩu hàng hóa tăng trưởng mạnh mẽ, ngành thương mại và dịch vụ phát triển nhanh chóng và đa dạng, giữ vai trò chủ lực trong cơ cấu GRDP từng bước khẳng định vị trí Trung tâm của vùng ĐBSCL. Hệ thống cơ sở hạ tầng và sản phẩm du lịch không ngừng được đầu tư, nâng cấp góp phần quảng bá hình ảnh, đất nước, văn hóa và con người Việt Nam, đặc biệt là người dân thành phố Cần Thơ đến với bạn bè quốc tế. Những thành tựu đạt được trong thời gian qua là kết quả của sự sáng tạo và nỗ lực bền bỉ, liên tục qua nhiều nhiệm kỳ của Đảng bộ, Chính quyền và Nhân dân thành

phố Cần Thơ. Những kết quả này cũng là tiền đề, nền tảng quan trọng tạo đà cho thành phố Cần Thơ phát triển nhanh và bền vững trong tương lai. Đảng bộ, Chính quyền và Nhân dân thành phố Cần Thơ sẽ tiếp tục nỗ lực, nâng cao ý chí tự lực, tự cường, tinh thần trách nhiệm, năng động, sáng tạo, quyết tâm xây dựng thành phố Cần Thơ phát triển văn minh, hiện đại nâng cao chất lượng cuộc sống của người dân thành phố Cần Thơ, từ đó đóng vai trò quan trọng trong việc duy trì ổn định kinh tế vĩ mô và thúc đẩy tăng trưởng kinh tế. Trong bối cảnh hiện nay, TNXHĐN đóng vai trò thiết yếu trong việc nâng cao môi trường làm việc, bảo vệ quyền lợi của nhân viên và củng cố mối quan hệ giữa nhà quản lý và nhân viên. TNXHĐN không chỉ mang tính đạo đức mà còn là một chiến lược quan trọng nhằm thúc đẩy sự phát triển bền vững cho doanh nghiệp đáp ứng những yêu cầu ngày càng cao từ xã hội và thị trường. TNXHĐN còn góp phần tạo ra động lực cạnh tranh bền vững và xây dựng hình ảnh tích cực cho doanh nghiệp. Tuy nhiên, nhiều doanh nghiệp trong lĩnh vực sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ vẫn chưa thực hiện đầy đủ trách TNXHĐN do phải đối mặt với những khó khăn và thách thức, điều này đặt ra nhu cầu cấp thiết phải nghiên cứu thực trạng việc thực hiện TNXHĐN của các doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ, từ đó đề xuất các giải pháp khuyến nghị nhằm giúp các doanh nghiệp thực hiện TNXHĐN một cách hiệu quả hơn, đồng thời đáp ứng các mục tiêu phát triển bền vững trong giai đoạn hội nhập quốc tế. Nghiên cứu được xây dựng dựa trên phương pháp nghiên cứu định tính và phương pháp nghiên cứu định lượng với các số liệu thứ cấp được thu thập từ các doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ. Ngoài ra, nghiên cứu còn tiến hành phỏng vấn nhà quản lý và nhân viên các doanh nghiệp sản xuất chế biến điển hình ở thành phố Cần Thơ để hiểu rõ về những khó khăn thách thức của các doanh nghiệp trong việc thực hiện TNXHĐN. Trong những năm qua, thành phố Cần Thơ đã ghi nhận sự phát triển đáng kể của các doanh nghiệp trong lĩnh vực sản xuất và chế biến, nhiều doanh nghiệp đã tích cực thực hiện TNXHĐN không chỉ với mục tiêu tối đa hóa lợi nhuận mà còn với mong muốn đóng góp cho sự phát triển bền vững của các doanh nghiệp. Việc thực hiện TNXHĐN là một trong những tiêu chí quan trọng mà các doanh nghiệp, đặc biệt là những doanh nghiệp trong lĩnh vực sản xuất chế biến. Đây được xem là yếu tố giúp tăng khả năng cạnh tranh và phát triển bền vững của các doanh nghiệp nhận thức được tầm quan trọng và lợi ích của việc thực hiện TNXHĐN trong điều kiện hòa nhập quốc tế. Ngoài ra, hiện nay nhiều doanh nghiệp trong lĩnh vực sản xuất chế biến trên địa bàn thành

phố Cần Thơ vẫn chưa nhận thức đầy đủ về vai trò quan trọng của TNXHDN. Tạo điều kiện kết nối các chuỗi hoạt động từ sản xuất chế biến và cung ứng dịch vụ, xuất khẩu các sản phẩm nông nghiệp vùng ĐBSCL nâng cao chất lượng, giá trị các sản phẩm nông nghiệp giảm thời gian đi lại và các thủ tục trung gian nâng cao kim ngạch xuất khẩu sản phẩm nông nghiệp vùng ĐBSCL nói chung và sản xuất chế biến thành phố Cần Thơ nói riêng.

Tổng sản phẩm trên địa bàn thành phố Cần Thơ ước tính năm 2023 tăng 5,75% so với cùng kỳ năm trước. Cụ thể, khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản tăng 3,22% đóng góp 0,35 điểm phần trăm, khu vực công nghiệp và xây dựng tăng 3,78% đóng góp 1,14 điểm phần trăm, khu vực dịch vụ tăng 7,57% đóng góp 3,96 điểm phần trăm. Thuế sản phẩm trừ trợ cấp sản phẩm cũng tăng 4,50% góp phần 0,30 điểm phần trăm vào mức tăng trưởng chung của toàn bộ nền kinh tế thành phố. Tốc độ tăng trưởng bình quân trong giai đoạn 2021-2023 đạt 5,34%. Khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản tiếp tục là trụ cột vững chắc của nền kinh tế đóng vai trò quan trọng trong xuất khẩu hàng hóa sang các quốc gia và đảm bảo cung cấp đầy đủ nhu cầu lương thực thực phẩm với mức giá ổn định.

Hình 4.2: Tốc độ tăng GRDP



Nguồn: Cục Thống kê thành phố Cần Thơ, 2024

(Ngày 01/7/2025 sáp nhập tỉnh tên Thống kê thành phố Cần Thơ)

Giá trị tăng thêm của khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản ước tính năm 2023 đạt 6.548,82 tỷ đồng, tăng 3,22% đóng góp 0,35 điểm phần trăm vào mức tăng trưởng chung. Trong đó, nông nghiệp và các hoạt động dịch vụ liên quan tăng 2,77% so với năm 2022, lâm nghiệp và các hoạt động dịch vụ liên quan giảm 19,37%, khai thác và nuôi trồng thủy sản tăng 5,04%. Về cơ cấu GRDP, ước tính quy mô GRDP năm 2023 đạt 118.491,21 tỷ đồng tăng 10.804,01 tỷ đồng và tăng 10,03% so với năm 2022 chiếm tỷ

trọng 9,35% trong vùng ĐBSCL. Cụ thể, khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản đạt 11.600,84 tỷ đồng, chiếm 9,79%, khu vực công nghiệp và xây dựng đạt 35.877,10 tỷ đồng, chiếm 30,28%, khu vực dịch vụ đạt 63.186,44 tỷ đồng chiếm 53,33%, thuế sản phẩm trừ trợ cấp sản phẩm đạt 7.826,82 tỷ đồng chiếm 6,60%. Tình hình đăng ký doanh nghiệp: Theo báo cáo của Sở Kế hoạch và Đầu tư, thành phố Cần Thơ (ngày 01/7/2025 sáp nhập tỉnh, tên là Sở Tài chính, thành phố Cần Thơ) trong tháng 12 năm 2023 đã cấp mới đăng ký kinh doanh cho 66 doanh nghiệp thuộc các loại hình khác nhau, với tổng vốn đăng ký đạt 927,82 tỷ đồng, tổng số doanh nghiệp được cấp mới đăng ký kinh doanh là 1.669, đạt 83,45% kế hoạch đề ra, với tổng vốn đăng ký đạt 12.473,52 tỷ đồng, tương ứng 89,1% kế hoạch. So với cùng kỳ năm 2022, số lượng doanh nghiệp đăng ký mới đã giảm 5,22% trong khi đó tổng vốn đăng ký giảm 7,6%. Đối với tình hình doanh nghiệp có sự biến động với tổng số 2.143 doanh nghiệp giải thể, bỏ địa điểm kinh doanh hoặc tạm ngưng hoạt động, tăng 3,58% so với cùng kỳ năm trước. Trong số này, có 1.448 doanh nghiệp đã giải thể hoặc bỏ địa chỉ kinh doanh, giảm 0,69% và 695 doanh nghiệp tạm ngưng hoạt động tăng 13,75%.



Hình 4.3: Vốn đầu tư

Nguồn: Cục Thống kê thành phố Cần Thơ, 2024

(Ngày 01/7/2025 sáp nhập tỉnh, thành tên Thống kê thành phố Cần Thơ)

Trong năm 2023, tổng vốn đầu tư phát triển trên địa bàn đạt 32.592,00 tỷ đồng, ghi nhận mức tăng 19,16% so với năm 2022. Cụ thể, vốn nhà nước đạt 10.799,93 tỷ đồng, tăng 17,39%; vốn ngoài nhà nước đạt 19.292,83 tỷ đồng, tăng 16,48%; và vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài đạt 2.499,23 tỷ đồng, tăng 57,28%.

Bảng 4.1 Tốc độ tăng GRDP qua các năm

Tên chỉ tiêu	Đơn vị tính	Năm					
		2020	2021	2022	Ước 2023	Ước 2024	Ước 2025
Tốc độ tăng GRDP theo giá so sánh 2010	%	-0,53	-1,68	12,41	5,75	5,86	Phân đầu tăng tối thiểu từ 9,5% trở lên
Khu vực I (Nông, lâm, thủy sản)	"	2,24	2,47	2,77	3,22	1,20	2,56% trở lên
Khu vực II (Công nghiệp, xây dựng)	"	-2,63	-12,71	17,94	3,78	6,62	11,42% trở lên
Khu vực III (Dịch vụ)	"	-0,12	4,48	12,86	7,57	6,78	10,01% trở lên
Thuế sản phẩm trừ trợ cấp sản phẩm	"	2,02	-0,68	3,32	4,50	2,47	6,65% trở lên

Nguồn: Cục Thống kê thành phố Cần Thơ, 2024

(Ngày 01/7/2025 sáp nhập tỉnh, thành tên Thống kê thành phố Cần Thơ)

GRDP (Gross Regional Domestic Product) là chỉ số kinh tế vĩ mô quan trọng được sử dụng để đo lường tổng giá trị của các sản phẩm và dịch vụ cuối cùng được sản xuất ra trong một khu vực nhất định, thường là ở cấp tỉnh hoặc thành phố trực thuộc Trung ương trong khoảng thời gian xác định. Chỉ số GRDP phản ánh giá trị của các sản phẩm vật chất và dịch vụ cuối cùng được tạo ra trong khu vực đó mà không tính đến các giá trị của sản phẩm và dịch vụ đã được sử dụng trong các giai đoạn trung gian của quá trình sản xuất. Về tốc độ tăng trưởng GRDP của một khu vực cụ thể trong các năm từ 2020 đến 2025, với các chỉ tiêu được chia theo ba khu vực: Nông, lâm, thủy sản (khu vực I), công nghiệp, xây dựng (khu vực II) và Dịch vụ (khu vực III). Tốc độ tăng trưởng GRDP: GRDP có sự biến động qua các năm. Năm 2020 và 2021 ghi nhận mức giảm (-0,53% và -1,68% tương ứng), trong khi năm 2022 có sự phục hồi mạnh mẽ với tỷ lệ tăng trưởng lên tới 12,41%. Khu vực nông, lâm, thủy sản (khu vực I): Tốc độ tăng trưởng của khu vực I có chiều hướng tăng dần từ năm 2020 đến 2022, với mức tăng từ 2,24% lên 2,77%. Dự báo cho các năm 2023 và 2024 là 3,22% và 1,20%. Khu vực công nghiệp, xây dựng (khu vực II): Khu vực này có sự giảm sút đáng kể trong các năm 2020 và 2021 (-2,63% và -12,71%) nhưng đã phục hồi trong năm 2022 với mức tăng 17,94%. Dự báo các năm tiếp theo cho thấy mức tăng trưởng khoảng 3,78% và 6,62%; Khu vực dịch vụ (khu vực III): Khu vực dịch vụ có sự cải thiện đáng kể, đặc biệt là trong năm 2022 với tỷ lệ 12,86%. Dự báo năm

2023 và 2024 là 7,57% và 6,78%, Thuế sản phẩm không bao gồm trợ cấp cũng có sự thay đổi qua các năm, với mô hình tăng trưởng tương tự, đặc biệt là trong năm 2022 đạt 3,32%. Như vậy, cho thấy sự thay đổi trong tốc độ tăng trưởng GRDP qua các năm với sự phục hồi mạnh mẽ trong năm 2022 và dự báo tích cực cho các năm tiếp theo.

Năm 2020: Tốc độ tăng GRDP theo giá so sánh 2010 là - 0,53% cho thấy nền kinh tế đang gặp khó khăn do tác động của dịch bệnh hoặc các yếu tố khác. Khu vực I (Nông, lâm, thủy sản) đạt 2,24%. Khu vực II (Công nghiệp, xây dựng) giảm -2,63%, điều này cho thấy công nghiệp gặp khó khăn lớn. Khu vực III (Dịch vụ) cũng giảm nhẹ với -0,12%. Thuế sản phẩm trừ trợ cấp sản phẩm đạt 2,02%.

Năm 2021: Tốc độ tăng GRDP tiếp tục giảm xuống -1,68%, cho thấy nền kinh tế vẫn chưa phục hồi. Khu vực I có tăng trưởng nhẹ lên 2,47%. Khu vực II giảm mạnh với -12,71% cho thấy lĩnh vực này rất khó khăn trong bối cảnh dịch bệnh. Khu vực III phục hồi nhẹ với 4,48%. Thuế sản phẩm trừ trợ cấp sản phẩm giảm -0,68%.

Năm 2022: Tốc độ tăng GRDP phục hồi mạnh mẽ lên 12,41% là dấu hiệu tích cực cho nền kinh tế. Khu vực I tiếp tục tăng lên 2,77%. Khu vực II ghi nhận tăng trưởng 17,94% cho thấy sự phục hồi mạnh mẽ trong công nghiệp và xây dựng. Khu vực III cũng tăng trưởng cao với 12,86%. Thuế sản phẩm trừ trợ cấp sản phẩm đạt 3,32%.

Ước tính năm 2023: Tốc độ tăng GRDP ước đạt 5,75%, cho thấy sự ổn định hơn so với năm trước. Khu vực I ước đạt 3,22%. Khu vực II ước tăng 3,78%. Khu vực III ước đạt 7,57%. Thuế sản phẩm trừ trợ cấp sản phẩm ước đạt 4,50%.

Ước tính năm 2024: Tốc độ tăng GRDP ước đạt 5,86%, duy trì sự ổn định. Khu vực I ước đạt 1,20%. Khu vực II ước tăng trưởng cao hơn với 6,62%. Khu vực III ước đạt 6,78%. Thuế sản phẩm trừ trợ cấp sản phẩm ước đạt 2,47%.

Ước tính năm 2025: Tốc độ tăng GRDP ước đạt 6,65%. Khu vực I ước đạt 2,56%. Khu vực II ước tăng trưởng cao hơn với 11,42%. Khu vực III ước đạt 10,01%. Như vậy, từ năm 2020 đến 2025 nền kinh tế có sự biến động lớn, đặc biệt là trong giai đoạn 2020 - 2021 do ảnh hưởng của dịch COVID-19. Tuy nhiên, từ năm 2022 trở đi, có sự phục hồi và tăng trưởng kinh tế đáng kể trong nhiều lĩnh vực. Tuy nhiên, mức độ công bố thông tin về thực hiện TNXHĐN trong báo cáo thường niên của các doanh nghiệp sản xuất, chế biến còn hạn chế và chưa đáp ứng được kỳ vọng của các bên liên quan. Điều này cho thấy, sự thiếu minh bạch và cam kết trong việc thực hiện TNXHĐN của một bộ phận

doanh nghiệp địa phương. Hiện nay, nhiều doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ vẫn chưa nhận thức đầy đủ về tầm quan trọng của TNXHĐN. Việc thực hiện TNXHĐN chủ yếu chỉ dừng lại ở việc tuân thủ các quy định pháp luật cơ bản, trong khi các hoạt động tự nguyện và đóng góp cho cộng đồng vẫn còn hạn chế. Điều này dẫn đến việc giảm sút uy tín và khả năng cạnh tranh của các doanh nghiệp trên thị trường quốc tế. Một số doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ tuy đã chủ động thực hiện TNXHĐN nhưng song song đó mới chỉ dừng lại ở việc thực hiện ở mức độ tuân thủ đúng theo quy định của pháp luật như đóng thuế cho Nhà nước, đầu tư đổi mới trang thiết bị máy móc và thực hiện các hoạt động bảo vệ môi trường.

TNXHĐN là một trong những tiêu chí được các doanh nghiệp đặt ra đối với các doanh nghiệp sản xuất chế biến. Yếu tố này được coi là một trong những yếu tố quan trọng giúp nâng cao khả năng cạnh tranh và phát triển bền vững của các doanh nghiệp, nhấn mạnh sự cần thiết và lợi ích của việc thực hiện TNXHĐN trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Một số doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ đã thực hiện TNXHĐN qua các hành động cụ thể như đóng thuế cho Nhà nước, như các hoạt động từ thiện, bảo vệ môi trường, phát triển cộng đồng, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, một số doanh nghiệp còn thực hiện TNXHĐN qua mức độ tuân thủ đúng theo quy định của pháp luật. Trong những năm qua, thành phố Cần Thơ đã ghi nhận sự tăng trưởng đáng kể của các doanh nghiệp trong lĩnh vực sản xuất và chế biến. Nhiều doanh nghiệp đã tích cực thực hiện TNXHĐN không chỉ với mục tiêu tối đa hóa lợi nhuận mà còn với mong muốn đóng góp cho sự phát triển bền vững của cộng đồng. Đảm bảo an toàn lao động và phúc lợi cho nhân viên. An toàn lao động của các doanh nghiệp đã đầu tư vào cơ sở hạ tầng và trang thiết bị an toàn cũng như cung cấp khóa đào tạo cho nhân viên về an toàn lao động, phòng chống cháy nổ và bệnh nghề nghiệp. Các doanh nghiệp cần thực hiện các chế độ phúc lợi lao động công bằng, bao gồm bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế cho nhân viên. Một số doanh nghiệp còn tổ chức khám sức khỏe định kỳ, hỗ trợ cải thiện điều kiện và tăng thu nhập cho nhân viên, đồng thời bảo vệ môi trường là các doanh nghiệp xử lý rác thải chế biến thực phẩm, đặc biệt là trong ngành sản xuất chế biến đã áp dụng công nghệ và phương pháp xử lý rác thải, giảm thiểu ô nhiễm nguồn nước và không khí. Sử dụng nguyên liệu bền vững hướng đến việc sử dụng nguyên liệu sạch, thân thiện với môi trường và giảm thiểu việc sử dụng hóa chất độc hại trong quá trình sản xuất chế biến. Nhiều doanh nghiệp đã tham gia vào các chương trình hỗ trợ giáo dục như tài trợ

học bổng cho học sinh, xây dựng trường học và cung cấp thiết bị học tập cho các em thiếu nhi tại địa phương.

Các hoạt động an sinh xã hội như một số doanh nghiệp tổ chức các hoạt động từ thiện như quyên góp tiền và hàng hóa cho người nghèo, hỗ trợ các gia đình khó khăn trong mùa hạn hán hoặc lũ lụt, quyên góp tiền xây dựng nhà tình thương và khuyến khích phát triển kinh tế địa phương. Các doanh nghiệp sản xuất chế biến thường xuyên hợp tác với nông dân để phát triển các chương trình liên kết trong sản xuất và chế biến. Điều này không chỉ giúp nông dân tiêu thụ sản phẩm mà còn nâng cao giá trị sản phẩm và tăng thu nhập cho nhân viên. Một số doanh nghiệp đóng góp vào việc phát triển cơ sở hạ tầng tại địa phương như xây dựng các con đường, cầu cống, giúp cải thiện lưu thông và thúc đẩy kinh tế phát triển. Song song đó thúc đẩy văn hóa doanh nghiệp và TNXHĐN là tạo điều kiện cho nhân viên tham gia các hoạt động xã hội cũng như doanh nghiệp khuyến khích nhân viên tham gia các chương trình cộng đồng, giúp nhân viên có cơ hội cống hiến cho xã hội. Một số doanh nghiệp tăng cường tuyên truyền về các hoạt động TNXHĐN đến khách hàng và cộng đồng giúp nâng cao nhận thức về ý nghĩa và tầm quan trọng của TNXHĐN. TNXHĐN đóng vai trò thiết yếu trong chiến lược phát triển bền vững của các doanh nghiệp sản xuất và chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ. Những nỗ lực đóng góp này không chỉ nâng cao uy tín và thương hiệu của doanh nghiệp mà còn góp phần tạo ra một môi trường xanh, sạch đẹp. Nhờ đó, thành phố Cần Thơ ngày càng khẳng định vị thế là Trung tâm kinh tế và văn hóa quan trọng của vùng ĐBSCL. Một số doanh nghiệp điển hình sản xuất chế biến điển hình nêu trên không chỉ đóng góp vào nền kinh tế của thành phố Cần Thơ mà còn thể hiện cam kết trong việc thực hiện TNXHĐN, bảo vệ môi trường, phát triển cộng đồng và nâng cao giá trị của sản phẩm mà doanh nghiệp cung cấp thị trường. Sự phát triển của các doanh nghiệp đã góp phần vào tăng trưởng kinh tế của thành phố Cần Thơ.

Kết quả phỏng vấn trực tiếp các nhà quản lý tại các doanh nghiệp sản xuất chế biến điển hình trên địa bàn thành phố Cần Thơ cho thấy, một số hoạt động thực hiện TNXHĐN của doanh nghiệp như sau:

Đảm bảo an toàn lao động và phúc lợi cho nhân viên như đầu tư vào cơ sở hạ tầng và trang thiết bị an toàn cũng như cung cấp khóa đào tạo cho nhân viên về an toàn lao động, phòng chống cháy nổ và bệnh nghề nghiệp. Về các chế độ phúc lợi nhân viên, các doanh nghiệp đã triển khai chính sách đãi ngộ công bằng, bao gồm bảo hiểm xã hội và

bảo hiểm y tế cho nhân viên. Ngoài ra, một số doanh nghiệp còn tổ chức khám sức khỏe định kỳ và hỗ trợ cải thiện điều kiện làm việc cũng như tăng thu nhập cho nhân viên.

Bảo vệ môi trường là một yếu tố quan trọng trong hoạt động của các doanh nghiệp sản xuất chế biến, các doanh nghiệp áp dụng công nghệ thông tin và phương pháp tiên tiến để xử lý rác thải, từ đó giảm thiểu ô nhiễm nguồn nước và không khí. Doanh nghiệp chú trọng đến việc sử dụng nguyên liệu bền vững, hướng đến việc sử dụng những nguyên liệu sạch, thân thiện với môi trường và giảm thiểu hóa chất độc hại trong quá trình sản xuất chế biến.

Phát triển cộng đồng và hỗ trợ giáo dục qua đó nhiều doanh nghiệp đã tham gia vào các chương trình hỗ trợ giáo dục như tài trợ học bổng cho học sinh, sinh viên, xây dựng trường học và cung cấp các thiết bị học tập cho các em thiếu nhi, học sinh tại địa phương.

Hoạt động an sinh xã hội của một số doanh nghiệp tổ chức các hoạt động từ thiện như quyên góp tiền và hàng hóa cho người nghèo, hỗ trợ các gia đình khó khăn trong mùa hạn hán hoặc lũ lụt, quyên góp tiền xây dựng nhà tình thương và khuyến khích phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

Đầu tư vào hạ tầng như một số doanh nghiệp đóng góp vào việc phát triển cơ sở hạ tầng tại địa phương như xây dựng đường xá, cầu cống, giúp cải thiện giao thông và thúc đẩy phát triển kinh tế.

Hợp tác với nông dân qua đó các doanh nghiệp trong lĩnh vực sản xuất chế biến thường xuyên thiết lập mối quan hệ hợp tác với nông dân nhằm xây dựng các chương trình liên kết trong sản xuất chế biến. Hình thức hợp tác này không chỉ hỗ trợ nông dân trong việc tiêu thụ sản phẩm mà còn góp phần nâng cao giá trị sản phẩm và tăng thu nhập cho nhân viên. Thúc đẩy văn hóa doanh nghiệp và TNXHĐN, doanh nghiệp khuyến khích và tạo điều kiện cho nhân viên tham gia các hoạt động xã hội, cũng như các chương trình cộng đồng giúp nhân viên có cơ hội cống hiến cho xã hội. Truyền thông TNXHĐN qua đó một số doanh nghiệp tăng cường tuyên truyền về các hoạt động TNXHĐN đến khách hàng và cộng đồng giúp nâng cao nhận thức về ý nghĩa và tầm quan trọng của TNXHĐN công bố về việc thực hiện TNXHĐN, một số doanh nghiệp sản xuất chế biến điển hình trên địa bàn thành phố Cần Thơ có được kết quả kinh doanh khả quan, tạo tiền đề cho việc thực hiện tốt hoạt động TNXHĐN mà doanh nghiệp hướng tới.

Bảng 4.2 Một số doanh nghiệp điển hình trên địa bàn thành phố Cần Thơ

Tên Công ty	Tiêu chí	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023
Công ty cổ phần chế biến thực phẩm xuất khẩu Miền Tây	Nhân viên (người)	1.131	952	752
	Thu nhập/người/năm (đồng)	43.860.520	55.911.606	64.402.227
	Doanh thu (1.000 đồng)	279.239.192	313.891.179	284.308.677
Công Ty TNHH Công Nghiệp Thủy Sản Miền Nam	Nhân viên (người)	798	656	612
	Thu nhập/người/năm (đồng)	54.201	69.565	79.863
	Doanh thu (1.000 đồng)	760.795.041	871.685.886	712.156.352
Công ty Liên doanh sản xuất chế biến và xuất khẩu gạo	Nhân viên (người)	41	39	33
	Thu nhập/người/năm (đồng)	90.991	90.294	128.034
	Doanh thu (1.000 đồng)	46.402.945	50.450.004	113.577.192
Công ty TNHH Thép Tây Đô	Nhân viên (người)	357	426	564
	Thu nhập/người/năm (đồng)	93.345	97.145	117.367
	Doanh thu (1.000 đồng)	1.294.261.783	1.503.764.245	2.580.993.078
Công ty TNHH hải sản Thanh Thế	Nhân viên (người)	899	902	743
	Thu nhập/người/năm (đồng)	71.346	86.022	81.120
	Doanh thu (1.000 đồng)	531.673.994	595.645.191	482.219.168
Công ty TNHH thực phẩm xuất khẩu Nam Hải	Nhân viên (người)	747	701	611
	Thu nhập/người/năm (đồng)	70.929	89.253	82.036
	Doanh thu (1.000 đồng)	456.501.387	647.089.123	378.016.903

Nguồn: Tổng hợp điều tra của tác giả, 2024

Chương IV: Kết quả nghiên cứu & Thảo luận

Công ty Cổ phần chế biến thực phẩm xuất khẩu Miền Tây: Nhân viên giảm từ 1.131 (2021) xuống 752 (2023), Thu nhập/người/năm: Tăng từ 43.860.520 đồng (2021) lên 64.402.227 đồng (2023). Doanh thu (1.000 đồng): Có sự biến động, tăng từ 279.239.192.119 đồng (2021) lên 313.891.178 (2022) nhưng giảm xuống 284.308.677 đồng (2023).

Công ty TNHH Công nghiệp thủy sản Miền Nam: Nhân viên giảm từ 798 (2021) xuống 612 (2023). Thu nhập/người/năm: Tăng từ 54.200.505 đồng (2021) lên 79.863.361 đồng (2023). Doanh thu (1.000 đồng): Tăng từ 760.795.040 (2021) đến 871.685.885.513 đồng (2022) nhưng giảm xuống 712.156.351.663 đồng (2023).

Công ty liên doanh sản xuất chế biến và xuất khẩu gạo: Nhân viên giảm từ 41 (2021) xuống 33 (2023). Thu nhập/người/năm: Có sự thay đổi, gần như ổn định nhưng tăng lên 128.034.469 đồng (2023). Doanh thu (1.000 đồng): Tăng từ 46.402.944.657 đồng (2021) đến 113.577.191.856 đồng (2023).

Công ty TNHH thép Tây Đô: Nhân viên tăng từ 357 (2021) lên 564 (2023). Thu nhập/người/năm: Tăng từ 93.345.083 đồng (2021) lên 117.367.459 đồng (2023). Doanh thu (1.000 đồng): Tăng mạnh từ 1.294.261.783 đồng (2021) lên 2.580.993.078 đồng (2023).

Công ty TNHH hải sản Thanh Thế: Nhân viên giảm từ 899 (2021) xuống 743 (2023), Thu nhập/người/năm: Tăng từ 71.346.393 đồng (2021) nhưng giảm nhẹ xuống 81.120.494 đồng (2023). Doanh thu (1.000 đồng): Có xu hướng giảm từ 531.673.993 đồng (2021) xuống 482.219.167 đồng (2023).

Công Ty TNHH thực phẩm xuất khẩu Nam Hải: Nhân viên giảm từ 747 (2021) xuống 611 (2023), Thu nhập/người/năm: Tăng từ 70.929.449 đồng (2021) nhưng giảm nhẹ xuống 82.036.102 đồng (2023). Doanh thu (1.000 đồng): Tăng từ 456.501.387 đồng (2021) lên 647.089.123 đồng (2022) nhưng giảm xuống 378.016.903 đồng (2023).

Như vậy, số lượng nhân viên một số doanh nghiệp điển hình sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ có xu hướng giảm, trong khi thu nhập bình quân trên mỗi nhân viên lại có xu hướng tăng lên. Doanh thu có sự biến động giữa các năm, một số doanh nghiệp điển hình sản xuất chế biến ghi nhận sự tăng trưởng trong doanh thu, trong khi một số doanh nghiệp khác lại giảm. Ngành sản xuất chế biến thực phẩm và thủy sản đang gặp khó khăn trong việc duy trì số lượng nhân viên và doanh thu, trong khi ngành

sản xuất thép có dấu hiệu phát triển mạnh mẽ, hầu hết một số doanh nghiệp điển hình sản xuất chế biến đều ghi nhận giảm số lượng nhân viên nhưng lại có xu hướng cải thiện thu nhập bình quân cho nhân viên. Doanh thu lại có sự biến động khác nhau giữa doanh nghiệp điển hình sản xuất chế biến, một số doanh nghiệp điển hình sản xuất chế biến đạt được doanh thu cao hơn trong năm 2023, trong khi một số doanh nghiệp điển hình sản xuất chế biến khác lại giảm doanh thu. Số lượng nhân viên của một số doanh nghiệp điển hình sản xuất chế biến thường có xu hướng giảm từ năm 2021 đến năm 2023. Thu nhập bình quân trên người của một số doanh nghiệp điển hình sản xuất chế biến nhìn chung có xu hướng tăng qua các năm. Doanh thu của một số doanh nghiệp điển hình sản xuất chế biến cũng có sự biến động, với một số doanh nghiệp điển hình sản xuất chế biến ghi nhận doanh thu tăng trong khi một số doanh nghiệp khác lại giảm. Nhìn chung, số liệu cho thấy sự thay đổi về nhân sự, thu nhập và doanh thu trong ngành sản xuất chế biến của một số doanh nghiệp điển hình sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ trong thời gian qua.

4.3.2 Một số vấn đề xã hội

4.3.2.1 Lao động và việc làm

Tình hình lao động và việc làm trong năm 2023 tiếp tục cho thấy sự phục hồi tích cực. Lực lượng lao động và số người đang làm việc đã có sự gia tăng nhẹ so với quý trước và cùng kỳ năm 2022. Tuy nhiên, người lao động vẫn phải đối mặt với nhiều khó khăn và thách thức, như tình trạng mất việc, giảm giờ làm và giảm thu nhập. Dự kiến, tổng số lao động tại thành phố Cần Thơ năm 2023 sẽ đạt 620.496 người, tăng 1,0% (tương đương 6.144 lao động) so với quý trước và ước tính đạt 621.596 lao động, tăng 2,35% (tương đương 14.244 lao động) so với cùng kỳ năm 2022. Thành phố đã chủ động thực hiện khảo sát và dự báo thị trường lao động, đồng thời đẩy mạnh kết nối hỗ trợ giữa doanh nghiệp và người lao động thông qua nhiều hình thức, bao gồm tư vấn trực tiếp và tư vấn trực tuyến. Ngoài ra, các hoạt động tuyên truyền, quảng bá giao dịch việc làm đã được triển khai qua các phương tiện thông tin đại chúng và mạng xã hội. Các ngày hội việc làm và các phiên giao dịch việc làm lưu động tại trường học và địa phương cũng đã được tổ chức. Theo ước tính, số lao động từ 18 tuổi trở lên đang làm việc tại thành phố năm 2023 sẽ đạt 593.621 người, tăng khoảng 1,1% (tương đương 6.459 lao động) so với cùng kỳ năm trước. Tổng số lao động dự kiến đạt 599.537 người, tăng 2,18% (tương đương 12.787 lao động) so với cùng kỳ.

Chia theo loại hình doanh nghiệp, tỷ lệ lao động thôi việc và mất việc cao nhất thuộc về doanh nghiệp với 72,15%, tiếp theo là doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài chiếm 24,96% và doanh nghiệp nhà nước chiếm 2,89%. Về mặt ngành nghề số lao động thôi việc và mất việc trong ngành sản xuất chế biến là 1.243 lao động (45,43%), trong khi đó ngành nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản có 817 lao động (29,86%). Thành phố Cần Thơ đã chủ động tiến hành khảo sát và dự báo thị trường lao động, tăng cường kết nối hỗ trợ giữa doanh nghiệp và người lao động thông qua nhiều hình thức như tư vấn trực tiếp và tư vấn trực tuyến, đồng thời tuyên truyền, quảng bá giao dịch việc làm qua các phương tiện thông tin đại chúng và mạng xã hội.

4.3.2.2 Đời sống dân cư và an sinh xã hội

Trong năm 2023, nhiều doanh nghiệp trong lĩnh vực sản xuất chế biến đang đối mặt với những thách thức lớn do tình trạng thiếu đơn hàng, chi phí đầu vào gia tăng và nguồn nguyên liệu sản xuất bị suy giảm. Điều này dẫn đến việc phải cắt giảm giờ làm và chấm dứt hợp đồng lao động, gây ảnh hưởng không nhỏ đến thu nhập của phần lớn của người lao động. Mặc dù thành phố đã thực hiện nhiều giải pháp nhằm khôi phục và phát triển kinh tế - xã hội để ổn định đời sống người dân nhưng giá cả một số mặt hàng thiết yếu vẫn tăng cao. Hơn nữa, việc giảm thời gian làm việc và chấm dứt hợp đồng lao động do doanh nghiệp phải cắt giảm đơn hàng đã khiến thu nhập của người lao động gặp nhiều khó khăn. Liên đoàn Lao động thành phố tiếp tục thực hiện các chính sách hỗ trợ cho người lao động bị ảnh hưởng, theo Quyết định số 6696/QĐ-TLĐ ngày 16 tháng 01 năm 2023 và Quyết định số 7785/QĐ-TLĐ ngày 25 tháng 8 năm 2023 của Tổng Liên đoàn.

4.3.2.3 Sự phát triển của doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ

Sự hài lòng công việc của các bên liên quan đến doanh nghiệp là một yếu tố quan trọng trong nghiên cứu về TNXHĐN. Cách tiếp cận TNXHĐN các doanh nghiệp không chỉ chú trọng vào lợi nhuận mà còn phải đánh giá tác động của hoạt động kinh doanh đối với cộng đồng và môi trường xã hội, từ đó phát triển các chiến lược nhằm giảm thiểu những bất lợi và tạo ra lợi ích của các bên liên quan. Điều này bao gồm việc xác định và quản lý các tác động tiềm năng đến môi trường, nhân viên, cộng đồng địa phương và các bên liên quan khác của doanh nghiệp, từ đó đưa ra chính sách và tiêu chuẩn xã hội của doanh nghiệp là thiết lập các chính sách và tiêu chuẩn xã hội để đảm bảo rằng hoạt động của doanh nghiệp tuân thủ các tiêu chí xã hội và đạt được các mục tiêu TNXHĐN. Các

tiêu chuẩn này liên quan đến khía cạnh môi trường, lao động, văn hóa kinh doanh và đạo đức kinh doanh, đồng thời các doanh nghiệp tham gia và tạo ra cơ hội để tiếp xúc và tương tác với cộng đồng địa phương điều này bao gồm việc tổ chức hoạt động từ thiện, tài trợ cho các chương trình giáo dục và y tế và tham gia vào các dự án cộng đồng mang tính phát triển bền vững. Xây dựng mối quan hệ với đối tác, nhà cung cấp là các doanh nghiệp làm việc chặt chẽ với đối tác và nhà cung cấp để tăng cường quyền lợi và đảm bảo tuân thủ các tiêu chuẩn xã hội điều này bao gồm việc đảm bảo công bằng và an toàn tại nơi làm việc, hỗ trợ việc giảm thiểu tác động môi trường của chuỗi cung ứng và khuyến khích các nhà cung cấp và đối tác tuân thủ các tiêu chuẩn xã hội. TNXHĐN giúp doanh nghiệp xác định, đánh giá và ánh giá các hoạt động và tiến bộ trong việc đạt được mục tiêu xã hội. TNXHĐN đóng vai trò quan trọng trong việc xây dựng lòng tin và hình ảnh đáng tin cậy của doanh nghiệp. Các doanh nghiệp cần xác định và phát triển những phương pháp tiếp cận TNXHĐN phù hợp với lĩnh vực hoạt động với các mục tiêu chiến lược kinh doanh. Bên cạnh đó, việc thúc đẩy và tiếp cận toàn diện, phát triển liên tục là quan trọng để đảm bảo sự phát triển bền vững và tạo ra sự tín nhiệm từ các bên liên quan và cộng đồng. Thành phố Cần Thơ nằm ở vị trí trung tâm của vùng ĐBSCL với hệ thống giao thông đường bộ và đường sông phát triển tạo điều kiện thuận lợi cho việc vận chuyển nguyên liệu và sản xuất chế biến, với tài nguyên phong phú thành phố Cần Thơ là nơi có nguồn tài nguyên nông sản và thủy sản phong phú với nhiều loại nông sản nổi tiếng như gạo, trái cây và thủy sản. Đây là nguồn nguyên liệu dồi dào cho ngành sản xuất chế biến. Sự phát triển của doanh nghiệp sản xuất chế biến, số lượng doanh nghiệp tăng nhanh, nhiều doanh nghiệp từ quy mô nhỏ đã phát triển thành các doanh nghiệp lớn có uy tín trong nước và nước ngoài, với đổi mới công nghệ các doanh nghiệp sản xuất chế biến đã đầu tư vào công nghệ hiện đại nhằm nâng cao hiệu suất sản xuất và chất lượng sản phẩm. Xuất khẩu tăng trưởng, đồng thời các sản phẩm sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ, đặc biệt là sản xuất chế biến đã có mặt trên nhiều thị trường quốc tế. Đây là thành quả tích cực từ các nỗ lực xuất khẩu và hợp tác quốc tế từ những kết quả của các doanh nghiệp, Nhà nước có chính sách hỗ trợ các doanh nghiệp như khuyến khích đầu tư, cải thiện môi trường đầu tư kinh doanh đã có nhiều chính sách khuyến khích hỗ trợ phát triển doanh nghiệp, đặc biệt là trong lĩnh vực sản xuất chế biến như giảm thuế, hỗ trợ vay vốn và đào tạo nguồn nhân lực, song song đó là phát triển cơ sở hạ tầng, thành phố Cần Thơ đã đầu tư mạnh vào việc nâng cấp hạ tầng giao thông, cảng biển và khu

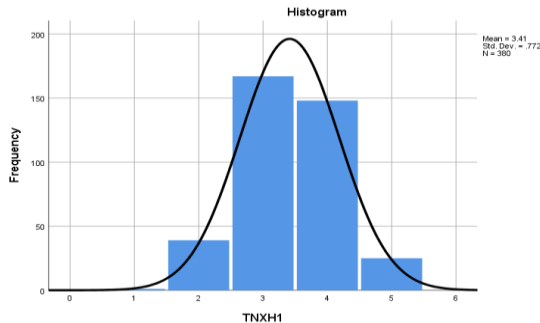
công nghiệp VSIP Cần Thơ..., tạo điều kiện thuận lợi cho doanh nghiệp thu hút đầu tư và phát triển sản xuất chế biến, đồng thời tạo việc làm cho người lao động. Các doanh nghiệp cần liên tục đổi mới và nâng cao chất lượng sản phẩm của doanh nghiệp, điều này đòi hỏi phải tuân thủ các tiêu chuẩn chất lượng sản phẩm nghiêm ngặt. Các thị trường quốc tế ngày càng khắt khe với tiêu chuẩn về an toàn thực phẩm, chất lượng sản phẩm nên các doanh nghiệp phải đầu tư cải thiện quy trình sản xuất chế biến và bảo quản, đồng thời bảo vệ môi trường trong sản xuất chế biến để không có nguy cơ gây ô nhiễm môi trường nếu không được quản lý về môi trường. Các doanh nghiệp cần phải thực hiện các biện pháp bảo vệ môi trường và đảm bảo sản xuất chế biến bền vững. Mở rộng thị trường trong đó nhiều doanh nghiệp đang tìm kiếm cơ hội hợp tác và mở rộng thị trường xuất khẩu, đặc biệt là vào các nước tiềm năng như Châu Á và Châu Âu, đồng thời, thúc đẩy đổi mới sáng tạo các doanh nghiệp đầu tư vào nghiên cứu và phát triển sản phẩm mới là yếu tố quan trọng giúp các doanh nghiệp phát triển bền vững và nâng cao sức cạnh tranh. Như vậy, sự phát triển của doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ là minh chứng cho những nỗ lực không ngừng nghỉ trong việc khai thác tiềm năng kinh tế vùng ĐBSCL với sự kết hợp giữa nguồn tài nguyên phong phú, sự đổi mới công nghệ và chính sách hỗ trợ từ Nhà nước, sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ có triển vọng phát triển mạnh mẽ trong tương lai đóng góp vào tăng trưởng kinh tế của thành phố Cần Thơ.

4.4 Phân tích tác động của TNXHĐN đến sự gắn kết với tổ chức và kết quả làm việc của nhân viên tại các doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ

Nghiên cứu khảo sát 420 nhà quản lý và nhân viên trên địa bàn thành phố Cần Thơ. Sau quá trình xử lý dữ liệu có 380 quan sát nhà quản lý và nhân viên. Để phân tích mô hình CB-SEM, dữ liệu nghiên cứu phải đảm bảo phân phối chuẩn

4.4.1 Kiểm định phân phối chuẩn

Theo Groeneveld & Meeden (1984), hệ số Skewness đo lường mức độ không đối xứng của phân phối dữ liệu. Chỉ số Kurtosis đo lường độ nhọn phần trung tâm của một phân phối so với độ nhọn phân phối tiêu chuẩn.



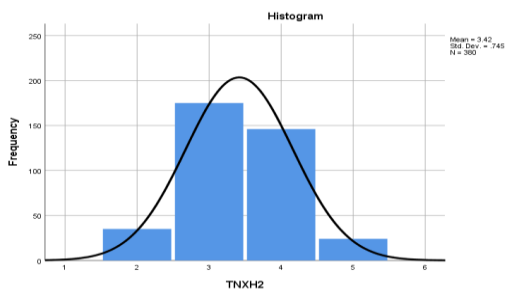
Statistics	
TNXH1	
Skewness	-0,035
Std. Error of Skewness	0,125
Kurtosis	-0,235
Std. Error of Kurtosis	0,25

Hình 4.4: Kiểm định phân phối của biến TNXH1

Bảng 4.3 Kết quả thống kê của biến TNXH 1

Nguồn: Trích xuất từ SPSS

Hình dáng của dữ liệu TNXH1 có hình quả chuông úp cho thấy dữ liệu có dạng phân phối chuẩn, Skewness < 0, lệch trái. Kurtosis < 3 độ nhọn của phân phối dữ liệu thấp hơn độ nhọn phân phối tiêu chuẩn.

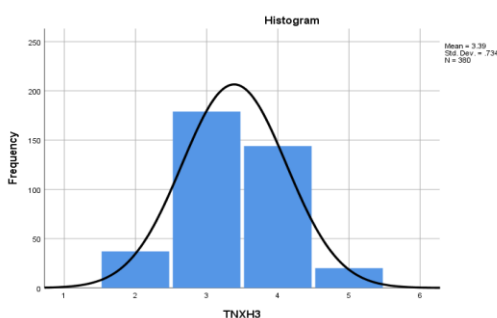


Statistics	
TNXH2	
Skewness	0,07
Std. Error of Skewness	0,125
Kurtosis	-0,295
Std. Error of Kurtosis	0,25

Hình 4.5: Kiểm định phân phối của biến TNXH2

Bảng 4.4 Kết quả thống kê của biến TNXH 2

Hình dáng của dữ liệu TNXH2 có hình quả chuông úp cho thấy dữ liệu có dạng phân phối chuẩn, Skewness > 0, lệch phải. Kurtosis < 3 độ nhọn của phân phối dữ liệu thấp hơn độ nhọn phân phối tiêu chuẩn.

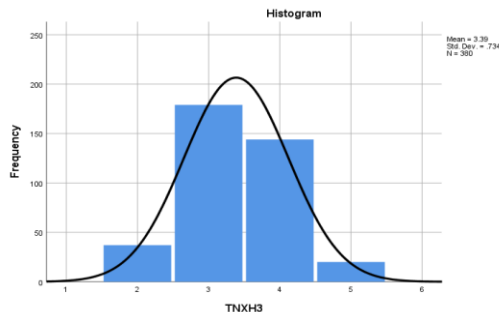


Statistics	
TNXH3	
Skewness	0,054
Std. Error of Skewness	0,125
Kurtosis	-0,283
Std. Error of Kurtosis	0,25

Hình 4.6: Kiểm định phân phối của biến TNXH3

Bảng 4.5 Kết quả thống kê của biến TNXH 3

Hình dáng của dữ liệu TNXH3 có hình quả chuông úp cho thấy dữ liệu có dạng phân phối chuẩn, Skewness > 0, lệch phải. Kurtosis < 3 độ nhọn của phân phối dữ liệu thấp hơn độ nhọn phân phối tiêu chuẩn.

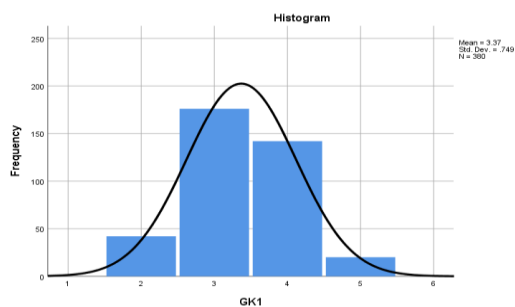


Statistics	
TNXH4	
Skewness	-0,156
Std. Error of Skewness	0,125
Kurtosis	-0,371
Std. Error of Kurtosis	0,25

Hình 4.7: Kiểm định phân phối của biến TNXH3

Bảng 4.6 Kết quả thống kê của biến TNXH 4

Hình dáng của dữ liệu TNXH4 có hình quả chuông úp cho thấy dữ liệu có dạng phân phối chuẩn, Skewness < 0, lệch trái. Kurtosis < 3 độ nhọn của phân phối dữ liệu thấp hơn độ nhọn phân phối tiêu chuẩn.

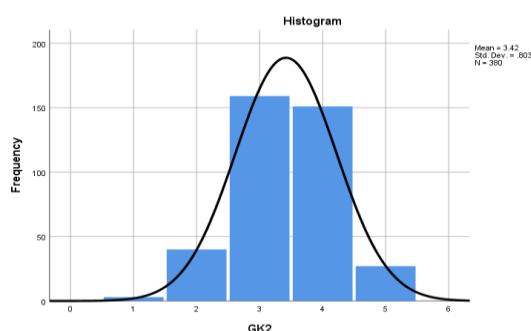


Statistics	
GK1	
Skewness	0,039
Std. Error of Skewness	0,125
Kurtosis	-0,337
Std. Error of Kurtosis	0,25

Hình 4.8: Kiểm định phân phối của biến GK1

Bảng 4.7 Kết quả thống kê của biến GK1

Hình dáng của dữ liệu GK1 có hình quả chuông úp cho thấy dữ liệu có dạng phân phối chuẩn, Skewness > 0, lệch phải. Kurtosis < 3 độ nhọn của phân phối dữ liệu thấp hơn độ nhọn phân phối tiêu chuẩn.

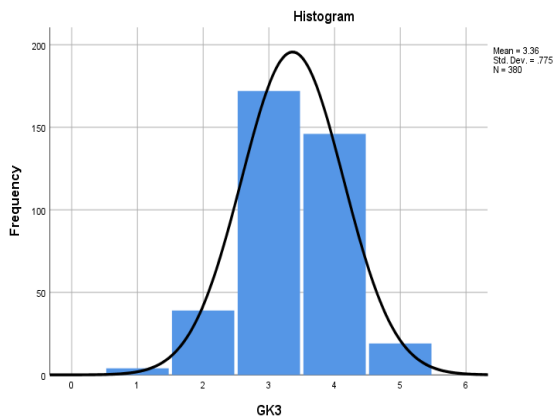


Statistics	
GK2	
Skewness	-0,162
Std. Error of Skewness	0,125
Kurtosis	-0,089
Std. Error of Kurtosis	0,25

Hình 4.9: Kiểm định phân phối của biến GK2

Bảng 4.8 Kết quả thống kê của biến GK2

Hình dáng của dữ liệu GK2 có hình quả chuông úp cho thấy dữ liệu có dạng phân phối chuẩn, Skewness < 0, lệch trái. Kurtosis < 3 độ nhọn của phân phối dữ liệu thấp hơn độ nhọn phân phối tiêu chuẩn.

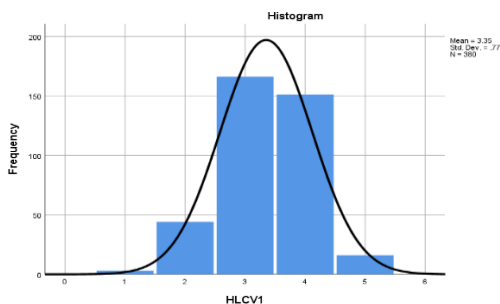


Hình 4.10: Kiểm định phân phối của biến GK3

Statistics	
GK3	
Skewness	-0,211
Std. Error of Skewness	0,125
Kurtosis	0,116
Std. Error of Kurtosis	0,25

Bảng 4.9 Kết quả thống kê của biến GK3

Hình dáng của dữ liệu GK3 có hình quả chuông úp cho thấy dữ liệu có dạng phân phối chuẩn, Skewness < 0, lệch trái. Kurtosis < 3 độ nhọn của phân phối dữ liệu thấp hơn độ nhọn phân phối tiêu chuẩn

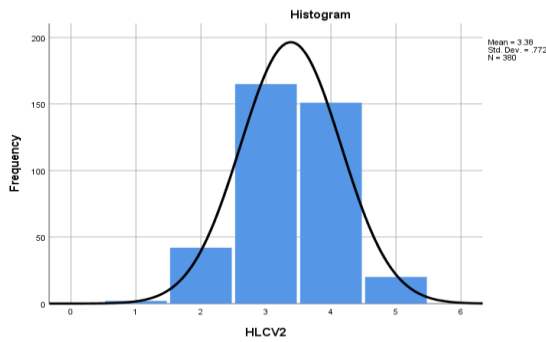


Hình 4.11: Kiểm định phân phối của biến HLCV1

Statistics	
HLCV1	
Skewness	-0,238
Std. Error of Skewness	0,125
Kurtosis	-0,076
Std. Error of Kurtosis	0,25

Bảng 4.10 Kết quả thống kê của biến HLCV1

Hình dáng của dữ liệu HLCV1 có hình quả chuông úp cho thấy dữ liệu có dạng phân phối chuẩn, Skewness < 0, lệch trái. Kurtosis < 3 độ nhọn của phân phối dữ liệu thấp hơn độ nhọn phân phối tiêu chuẩn.

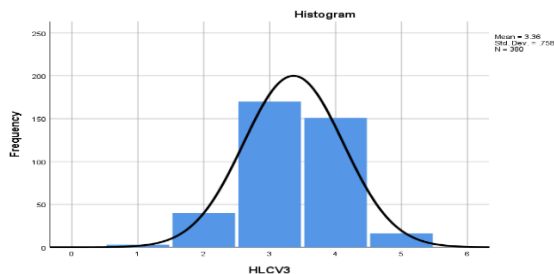


Hình 4.12: Kiểm định phân phối của biến HLCV2

Hình dáng của dữ liệu HLCV2 có hình quả chuông úp cho thấy dữ liệu có dạng Phân phối chuẩn, Skewness < 0, lệch trái. Kurtosis < 3 độ nhọn của phân phối dữ liệu thấp hơn độ nhọn phân phối tiêu chuẩn.

Bảng 4.11 Kết quả thống kê của biến HLCV2

Statistics	
HLCV2	
Skewness	-0,153
Std. Error of Skewness	0,125
Kurtosis	-0,15
Std. Error of Kurtosis	0,25

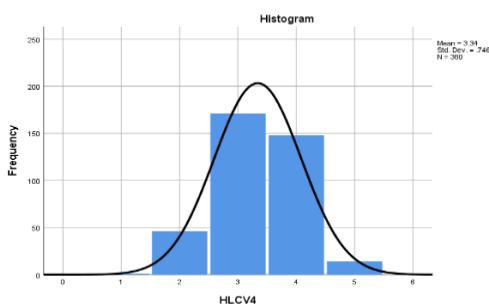


Hình 4.13: Kiểm định phân phối của biến HLCV3

Hình dáng của dữ liệu HLCV3 có hình quả chuông úp cho thấy dữ liệu có dạng Phân phối chuẩn, Skewness < 0, lệch trái. Kurtosis < 3 độ nhọn của phân phối dữ liệu thấp hơn độ nhọn phân phối tiêu chuẩn.

Bảng 4.12 Kết quả thống kê của biến HLCV3

Statistics	
HLCV3	
Skewness	-0,233
Std. Error of Skewness	0,125
Kurtosis	0,017
Std. Error of Kurtosis	0,25



Hình 4.14: Kiểm định phân phối của biến HLCV4

Hình dáng của dữ liệu HLCV4 có hình quả chuông úp cho thấy dữ liệu có dạng Phân phối chuẩn, Skewness < 0, lệch trái. Kurtosis < 3 độ nhọn của phân phối dữ liệu thấp hơn độ nhọn phân phối tiêu chuẩn.

Bảng 4.13 Kết quả thống kê của biến HLCV4

HLCV4	
Skewness	-0,138
Std. Error of Skewness	0,125
Kurtosis	-0,299
Std. Error of Kurtosis	0,25

Kiểm định phân phối chuẩn cho các thang đo còn lại bao gồm NTTC, KQLV có kết đều đạt phân phối chuẩn (xem phần Phụ lục)

4.4.2 Thông tin về mẫu nghiên cứu

Số liệu hợp lệ được đưa vào phân tích bao gồm 380 nhà quản lý và nhân viên đang làm việc tại các doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ thỏa điều kiện thời gian làm việc tại doanh nghiệp từ 1 năm trở lên. Qua đó thông tin tổng quát về mẫu nghiên cứu được trình bày cụ thể trong bảng 4.3.

Bảng 4.14 Thông tin về mẫu nghiên cứu

(Đơn vị tính: Số người)

	Đặc điểm	Tần số	Tần suất (%)
Sản phẩm sản xuất	Gạo	177	46.6
	Thủy sản	203	53.4
Loại hình DN	Nho	118	31.1
	Vua	224	58.9
	Lon	38	10
Giới tính	Nữ	183	48.2
	Nam	197	51.8
Trình độ chuyên môn	THPT	21	5.5
	Cao đẳng & THCN	98	25.8
	Dai học	239	62.9
	Sau DH	22	5.8
Thu nhập trung bình	Dưới 5 triệu	8	2.1
	Từ 5 - dưới 8 triệu	129	33.9
	Từ 8 - dưới 10 triệu	121	31.8
	Từ 10 - dưới 15 triệu	87	22.9
	Trên 15 triệu	35	9.2
Vị trí công việc	Nhân viên	282	74.2
	Quản lý (Phó, Trưởng phòng)	98	25.8
Tình trạng hôn nhân	Độc thân	125	32.6
	Có gia đình	255	67.4

Nguồn: Trích xuất từ SPSS, 2024

Kết quả nghiên cứu cho thấy, trong tổng số 380 nhân viên được phỏng vấn có 177 đáp viên đang làm việc tại các doanh nghiệp sản xuất gạo (chiếm 46,6% tổng số quan sát), 203 đáp viên đang làm việc tại các doanh nghiệp chế biến thủy sản (chiếm 53.4% tổng số quan sát). Về quy mô doanh nghiệp, có 118 nhân viên đang làm việc tại các doanh nghiệp nhỏ (chiếm 31,1% tổng số quan sát), 224 nhân viên đang làm việc tại các doanh nghiệp vừa (chiếm 58,9% tổng số quan sát), 38 nhân viên đang làm việc tại các doanh nghiệp lớn (chiếm 10% tổng số quan sát).

Nghiên cứu điều tra 183 nhân viên nữ (chiếm 48,2% tổng số quan sát), 197 nhân viên nam (chiếm 51,8% tổng số quan sát). Do đặc thù của loại hình doanh nghiệp sản

xuất, tỷ lệ nhân viên nam thường cao hơn so với nhân viên nữ. Trong số lao động này, trình độ chuyên môn của nhân viên tương đối cao. Cụ thể, có 239 nhân viên đạt trình độ đại học, chiếm 62,9 % tổng số quan sát, và 22 nhân viên có trình độ sau đại học, chiếm 5,8% tổng số mẫu. Còn lại là các nhân viên có trình độ THPT và CĐ, TCCN chiếm tỷ lệ lần lượt là 5,5% và 25,8% tổng số quan sát. Do trình độ học vấn khá cao nên mức lương mà nhân viên nhận về khá tương xứng. Số nhân viên có mức thu nhập từ 8 - dưới 10 triệu chiếm 31,8% tổng số quan sát, thu nhập từ 5 - dưới 8 triệu chiếm 33,9 % tổng số quan sát, thu nhập từ 10 - dưới 15 triệu chiếm 22,9 % tổng số quan sát, mức thu nhập trên 15 triệu chiếm 9,2 % tổng số quan sát. Mức thu nhập thấp nhất là dưới 5 triệu chiếm tỷ lệ rất ít (2,1% tổng số quan sát). Về vị trí công việc, cấp bậc nhân viên chiếm 74,2 % tổng số quan sát, quản lý chiếm 25,8 % tổng số quan sát. Phần lớn các đáp viên đều là người đã có gia đình (chiếm 67,4 % tổng số quan sát), tỷ lệ độc thân chiếm khá ít (32,6% tổng số quan sát). Về độ tuổi, đáp viên trẻ tuổi nhất là 20 tuổi, lớn tuổi nhất là 53 tuổi, độ tuổi trung bình của đáp viên khoảng 34 tuổi, độ lệch chuẩn khá cao cho thấy các đáp viên có sự chênh lệch đáng kể về tuổi tác (xem Bảng 4.15).

Bảng 4.15 Độ tuổi

	Số quan sát	Tuổi nhỏ nhất	Tuổi lớn nhất	Tuổi trung bình	Độ lệch chuẩn
Tuổi (Nam)	380	20	53	33,56	6,822

Nguồn: Trích xuất từ SPSS, 2024

4.4.3 Đánh giá thang đo

4.4.3.1 Kiểm định Cronbach's các thành phần thang đo

Như đã trình bày trong nội dung phương pháp phân tích số liệu, trước khi tiến hành phân tích nhân tố khám phá EFA, tác giả sẽ tiến hành đánh giá độ tin cậy của thang đo bằng kiểm định Cronbach's với hệ số Alpha.

Bảng 4.16 Hệ số Alpha của các thành phần thang đo

Kí hiệu	Nội dung	Hệ số Alpha / hệ số tương quan biến tổng	Kết luận
TNXH	Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp	0,831	Chất lượng tốt
TNXH1	Doanh nghiệp mở rộng quy mô doanh nghiệp và thị phần	0,636	
TNXH2	Doanh nghiệp không để bất kỳ cá nhân hoặc tổ chức nào lợi dụng danh nghĩa	0,642	

	doanh nghiệp để tiến hành các hoạt động trái với các quy định của pháp luật		
TNXH3	Doanh nghiệp quan tâm tới tính bền vững của môi trường, quyền công dân và các chuẩn mực đạo đức của xã hội Việt Nam và quốc tế	0,675	
TNXH4	Doanh nghiệp dành một phần ngân sách đóng góp cho chương trình xóa đói, giảm nghèo, bảo vệ cây xanh và an toàn giao thông	0,686	
GK	Sự gắn kết với tổ chức	0.765	Chất lượng
GK1	Tôi xem doanh nghiệp như là ngôi nhà thứ hai	0,613	
GK2	Tôi cảm thấy doanh nghiệp tổ chức các hoạt động xã hội giúp người lao động xây dựng mối quan hệ thân thiện và có cơ hội giao lưu	0,546	
GK3	Tôi được hưởng từ doanh nghiệp như tiền lương, phúc lợi, chương trình khuyến khích, khen thưởng...	0,637	
HLCV	Hài lòng công việc	0,697	Chất lượng
HLCV1	Cơ hội để làm điều gì đó tận dụng được khả năng của tôi.	0,566	
HLCV2	Cơ hội thăng tiến trong công việc của tôi	0,608	
HLCV3	Tôi cảm thấy thoải mái khi đóng góp ý kiến và ý tưởng	0,493	
HLCV4	Tôi hài lòng với sự hỗ trợ và đào tạo mà tôi nhận được từ doanh nghiệp	0,478	
NTTC	Niềm tin tổ chức của nhân viên	0,831	Chất lượng tốt
NTTC1	Anh/Chị có nghĩ rằng trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp ảnh hưởng đến niềm tin của Anh/Chị đối với tổ chức	0,708	
NTTC2	Doanh nghiệp có thực hiện trách nhiệm xã hội để xây dựng niềm tin cho nhân viên	0,653	
NTTC3	Doanh nghiệp cần thực hiện các hoạt động hoặc chính sách nhằm gia tăng hơn nữa niềm tin của nhân viên vào tổ chức	0,71	
KQLV	Kết quả làm việc của nhân viên	0,734	Chất lượng
KQLV1	Tôi hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao	0,579	
KQLV2	Tôi đạt được các mục tiêu làm việc cá nhân đã đề ra	0,624	
KQLV3	Tôi nhận được phản hồi tích cực từ cấp trên về công việc của mình	0,673	
KQLV4	Công việc của tôi có ảnh hưởng tích cực đến sự thành công của doanh nghiệp	0,559	

Nguồn: Trích xuất từ SPSS, 2024

Kết quả phân tích từ bảng 4.16 cho thấy hệ số Alpha của thang đo các nhân tố tối thiểu đạt 0,697 vượt qua ngưỡng 0,6 điều này chứng tỏ thang đo đạt yêu cầu về độ tin

cây. Giá trị này cho thấy thang đo có độ tin cậy rất cao vì chỉ số Alpha trên 0,8 được xem là chất lượng tốt. Bên cạnh đó, tất cả hệ số tương quan biến tổng lớn hơn 0,3. Như vậy tất cả thang đo đảm bảo chất lượng cho phân tích. Tất cả thang đo và các biến được đưa vào sử dụng để phân tích EFA.

4.4.3.2 Phân tích nhân tố khám phá (EFA)

Như đã trình bày trong phương pháp nghiên cứu, sau khi đánh giá độ tin cậy của thang đo thông qua hệ số Alpha, nghiên cứu tiến hành phân tích nhân tố EFA. Hệ số KMO $\geq 0,5$ được xác định là tiêu chí đảm bảo tính thích hợp của phân tích EFA đối với mẫu nghiên cứu. Các nhân tố được trích ra sẽ đạt yêu cầu nếu có hệ số tải nhân tố (factor loading) $\geq 0,3$, điểm dừng Eigenvalue ≥ 1 và tổng phương sai trích $\geq 50\%$. Đồng thời, nghiên cứu áp dụng phương pháp trích Principal Component kết hợp với phép xoay Promax.

Trong Bảng 4.16, phân tích EFA cho thang đo TNXHDN, được trích thành 4 biến quan sát với phương sai trích 66,513% và giá trị Eigen = 2,661. Thang đo HLCV, được trích thành 4 biến quan sát với Phương sai trích 53,394% và giá trị Eigen = 2,136. Thang đo NTTC, được trích thành 3 biến quan sát với Phương sai trích 74,79% và giá trị Eigen = 2,244. Thang đo GK, được trích thành 3 biến quan sát với Phương sai trích 68,239% và giá trị Eigen = 2.047. Thang đo KQLV, được trích thành 4 biến quan sát với Phương sai trích 57,236% và giá trị Eigen = 2.289.

Bảng 4.17 Kết quả phân tích EFA

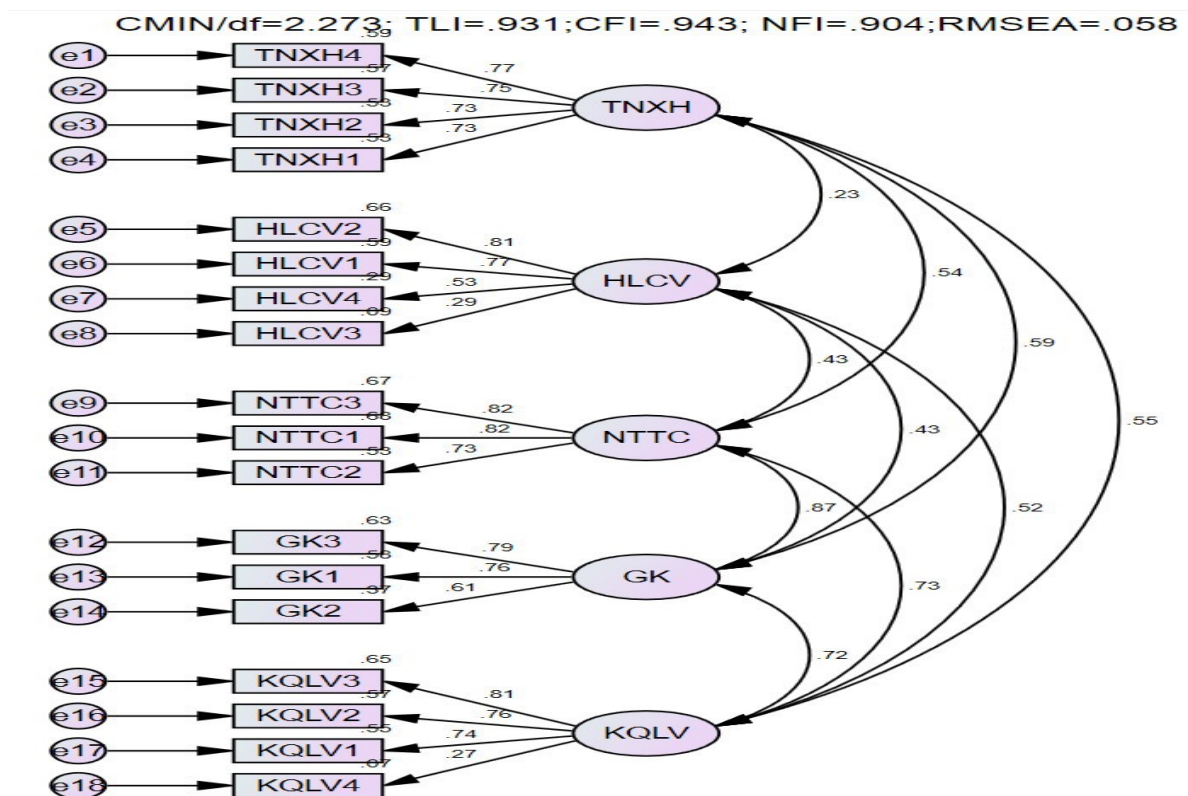
Pattern Matrix (Ma trận mô hình đo lường)					
	Component (Yếu tố)				
	1	2	3	4	5
TNXH4	0,833				
TNXH3	0,826				
TNXH2	0,803				
TNXH1	0,799				
HLCV2		0,839			
HLCV1		0,812			
HLCV4		0,723			
HLCV3		0,499			
NTTC3			0,877		
NTTC1			0,876		
NTTC2			0,841		
GK3				0,853	
GK1				0,837	
GK2				0,787	

KQLV3					0,862
KQLV2					0,837
KQLV1					0,812
KQLV4					0,433
Kaiser-Meyer-Olkin Measure (Thước đo KMO)	0,798	0,694	0,718	0,686	0,732
Kiểm định Bartlett (Mức ý nghĩa)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Eigenvalues (Giá trị EEigenvalues)	2,661	2,136	2,244	2,047	2,289
Phương sai trích (%)	66,513	53,394	74,79	68,239	57,236

Nguồn: Trích xuất từ SPSS, 2024

Như vậy, tất cả thang đo có giá trị Eigenvalue của các nhân tố được trích ra đều lớn hơn 1 và tổng phương sai trích đạt trên 50%. Điều này cho thấy 5 nhân tố này được đưa vào phân tích nhân tố khẳng định.

Hình 4.15: Kiểm định sự phù hợp của mô hình CFA



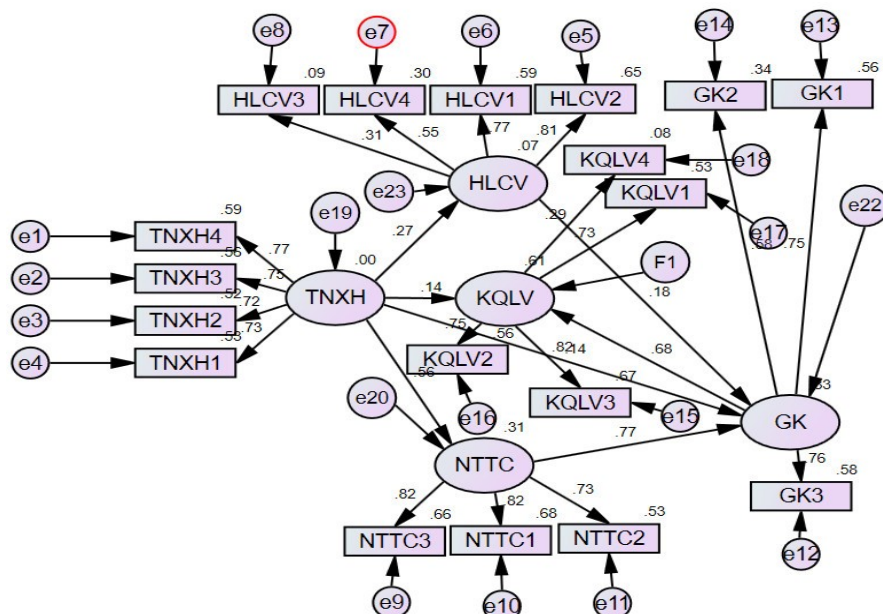
Nguồn: Trích xuất từ AMOS, 2024

Bảng 4.18 Các chỉ số phù hợp của CFA

TT	Thước đo	Chỉ số giá trị tiêu chuẩn	Giá trị mô hình	Kết quả
1	Cmin/df	$\chi^2 / d.f. < 3$ phù hợp tốt; < 5 được chấp nhận; càng nhỏ càng tốt (Bagozzi & Jy, 1988)	2,273	Tốt
2	TLI (Tucker-Lewis Index)	TLI: càng gần 1 thì càng phù hợp; TLI $> 0,90$ là phù hợp; TLI $\geq 0,95$ là phù hợp tốt (Hu & Bentler, 1995)	0,931	Tốt
3	CFI (Comparative Fit Index)	TLI: càng gần 1 thì càng phù hợp; TLI $> 0,90$ là nhất quán; TLI $\geq 0,95$ là phù hợp tốt (Hu & Bentler, 1995)	0,943	Tốt
4	NFI (Normal Fit Index)	NFI càng gần 1 thì càng phù hợp. NFI gần 0,90 được chấp nhận; NFI $> 0,95$ là phù hợp tốt (Chin & Todd, 1995).	0,904	Tốt
5	RMSEA (Root Mean Square Error Approximation)	RMSEA $< 0,05$, mô hình phù hợp tốt; RMSEA $< 0,08$, được chấp nhận; càng nhỏ càng tốt (Browne & Cudeck, 1993)	0,058	Tốt

Nguồn: Trích xuất từ AMOS, 2024

4.4.3.3 Phân tích mô hình hàm cấu trúc (SEM)



CMIN/df=2.657; TLI=.910;CFI=.924; NFI=.885;RMSEA=.066

Hình 4.16: Kết quả phân tích SEM

Nguồn: Trích xuất từ AMOS, 2024

Kết quả được thể hiện trong hình 4.16 cho thấy: mô hình có giá trị $Cmin/df = 2,657$; $TLI = 0,910$; $CFI = 0,924$; $NFI = 0,885$ và $RMSEA = 0,066$. Như vậy, mô hình tích hợp phù hợp với dữ liệu thực tế.

4.4.4 Sử dụng Bootstrap kiểm định tin cậy kết quả CB-SEM

Với dữ liệu mẫu ban đầu, phương pháp Bootstrap tạo ra mẫu ngẫu nhiên từ mẫu ban đầu (có số quan sát lớn, thường chọn 1.000 quan sát). Kết quả ước lượng từ N mẫu được tính trung bình và giá trị này có xu hướng gần đến ước lượng của tổng thể. Chênh lệch giữa giá trị trung bình ước lượng các hệ số hồi quy bằng Bootstrap và ước lượng mô hình với mẫu ban đầu càng nhỏ cho phép kết luận các ước lượng mô hình có thể tin cậy được. Giá trị tuyệt đối các độ lệch này càng nhỏ, càng có ý nghĩa thống kê.

Kết quả Bootstrap với phần mềm AMOS 26.0

Trong Bảng 4.18 cho thấy sau khi thực hiện Bootstrap, trị tuyệt đối TNXHDN (critical ratio) nhỏ so với giá trị thống kê $t \leq 2,5$ độ lệch là rất nhỏ, tương quan có ý nghĩa thống kê ở độ tin cậy trên 90% (Hair và cộng sự, 2006; Greene, 1991).

Như vậy, kết quả hệ số hồi quy trước khi Bootstrap đáng tin cậy với mức độ tin cậy $\geq 95\%$.

Bảng 4.19 Kết quả Bootstrap với $n = 1000$ quan sát

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)								
Parameter		SE	SE-SE	Mean	Bias	SE-Bias	*CR	
HLCV	<---	TNXH	0,085	0,001	0,323	0,003	0,002	1,5
NTTC	<---	TNXH	0,079	0,001	0,682	0,005	0,002	2,5
GK	<---	NTTC	0,073	0,001	0,712	0,000	0,002	0
GK	<---	TNXH	0,079	0,001	0,157	0,000	0,002	0
GK	<---	HLCV	0,053	0,001	0,170	0,002	0,001	2
KQLV	<---	GK	0,097	0,002	0,721	0,004	0,002	2
KQLV	<---	TNXH	0,096	0,002	0,166	0,000	0,002	0

Nguồn: Trích xuất từ AMOS, 2024

Ghi chú: CR*; $CR = (Bias) / (SE-Bias)$

Bảng 4.20 Kết quả giả thuyết

Giả thuyết	Tác động			Estimate (Hệ số hồi quy)	S.E. (Lỗi tiêu chuẩn)	CR (Critical Ratio)	P-values (Sig.)	Kết luận
H1	HLCV	<---	TNXH	0,320	0,075	4,244	***	Phù hợp
H2	NTTC	<---	TNXH	0,677	0,076	8,930	***	Phù hợp
H4	GK	<---	NTTC	0,712	0,064	11,119	***	Phù hợp
H6	GK	<---	TNXH	0,157	0,066	2,366	0,018	Phù hợp
H3	GK	<---	HLCV	0,167	0,043	3,888	***	Phù hợp
H5	KQLV	<---	GK	0,718	0,082	8,721	***	Phù hợp
H7	KQLV	<---	TNXH	0,166	0,082	2,023	0,043	Phù hợp

Nguồn: Trích xuất từ AMOS, 2024

Ghi chú: *** (Sig. = 0.000).

Trong bảng 4.19 cho thấy tất cả giả thuyết được chấp nhận ở mức tin cậy trên 95%.

Kết quả bảng 4.20 cho thấy các nhân tố tác động đến Gắn kết (GK) theo thứ tự ảnh hưởng từ cao xuống thấp: NTTC (Niềm tin tổ chức), HLCV (Hài lòng công việc) và TNXH (Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp). Các nhân tố tác động đến KQLV (Kết quả làm việc) theo thứ tự ảnh hưởng: Gắn kết với tổ chức và trách nhiệm xã hội. TNXH tác động tích cực đến HLCV và NTTC (trong Bảng 4.21)

Bảng 4.21 Mức độ tác động

Mức độ tác động			Hệ số hồi quy	%	Vị trí
Mức độ tác động đến GK					
NORM = f (BEL, MOT)					
GK	<---	NTTC	0,71	68,5	1
GK	<---	TNXH	0,16	15,1	3
GK	<---	HLCV	0,17	16,1	2
Tổng			1,04	100	
Mức độ tác động đến KQLV					
KQLV = f (GK, TNXH)					
KQLV	<---	GK	0,72	81,6	1
KQLV	<---	TNXH	0,17	18,9	2
Tổng			0,88	100	

Nguồn: Trích xuất từ AMOS, 2024

4.4.5 Kết luận về các giả thuyết

Bảng 4.22 Tổng hợp kết quả kiểm định giả thuyết nghiên cứu

Giả thuyết		Kết luận
H1	Trách nhiệm xã hội doanh nghiệp tác động tích cực đến hài lòng công việc.	Ủng hộ
H2	Trách nhiệm xã hội doanh nghiệp tác động tích cực đến niềm tin nhân viên.	Ủng hộ
H3	Sự hài lòng công việc tác động tích cực đến gắn kết tổ chức.	Ủng hộ
H4	Niềm tin tổ chức tác động tích cực đến gắn kết tổ chức.	Ủng hộ
H5	Gắn kết tác động tích cực đến kết quả làm việc.	Ủng hộ
H6	Trách nhiệm xã hội doanh nghiệp tác động tích cực đến gắn kết.	Ủng hộ
H7	Trách nhiệm xã hội doanh nghiệp tác động tích cực đến kết quả làm việc.	Ủng hộ

Nguồn: Kết quả nghiên cứu của tác giả

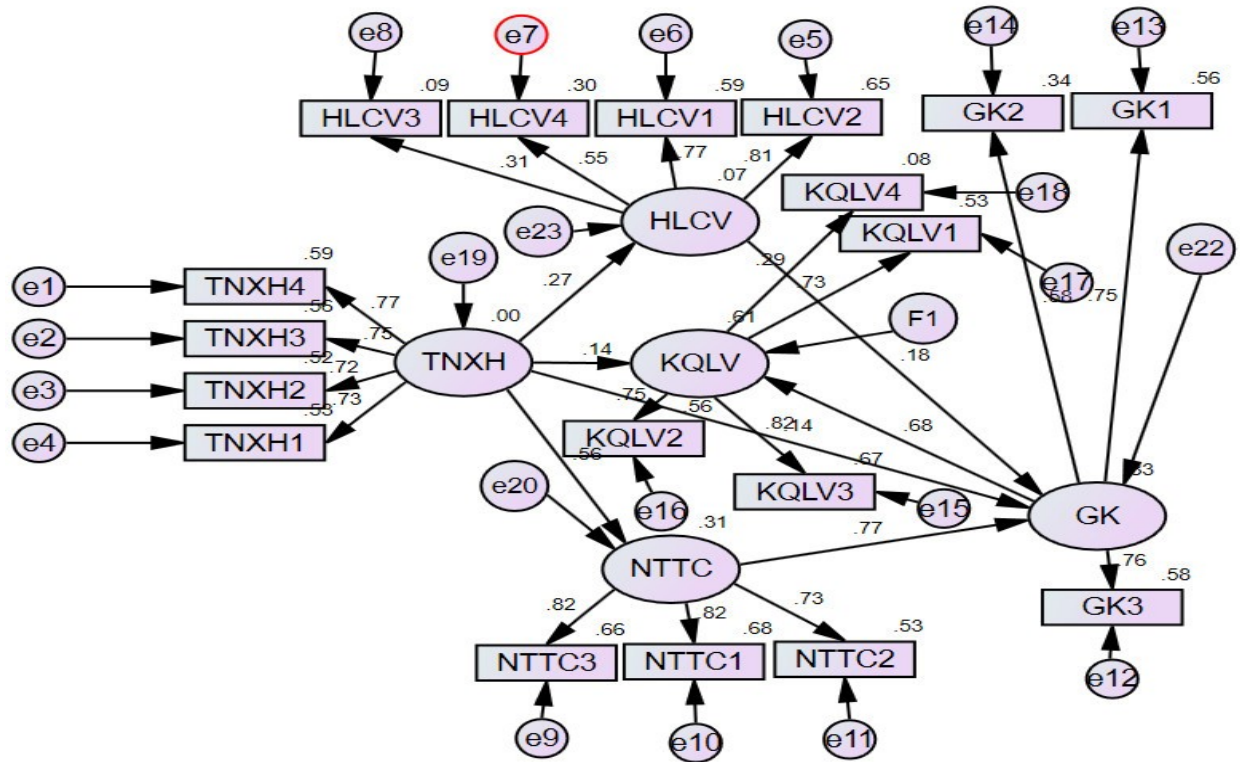
4.4.6 Thảo luận kết quả nghiên cứu

4.4.6.1 Những nhân tố bị ảnh hưởng trực tiếp bởi TNXHDN

Trong hình 4.17 cho thấy TNXHDN tác động trực tiếp đến HLCV, NTTC, KQLV và GK. Như vậy các giả thuyết H1 (TNXHDN tác động tích cực đến hài lòng công việc); H2 (TNXHDN tác động tích cực đến niềm tin tổ chức); H6 (TNXHDN tác động tích cực đến gắn kết với tổ chức); H7 (TNXHDN tác động tích cực đến kết quả làm việc) đã được củng cố qua thực nghiệm của nghiên cứu. Kết quả này tương đồng với kết quả nghiên cứu của Hang My Hanh Le (2023). Nghiên cứu của Stojanović và cộng sự (2025); Hoàng Thị Phương Thảo & Nguyễn Kiều Việt Như (2021). Nghiên cứu của Herman và cộng sự (2024).

TNXHDN tác động gián tiếp đến KQCV thông qua các biến trung gian HLCV, NTTC, và GK. Như vậy các giả thuyết H3 (Hài lòng công việc tác động tích cực đến gắn kết với tổ chức); H4 (TNXHDN tác động tích cực đến niềm tin tổ chức); H5 (Gắn kết với tổ chức tác động tích cực đến kết quả làm việc) đã được củng cố qua thực nghiệm của nghiên cứu. Kết quả này tương đồng với kết quả nghiên cứu ở Việt Nam của Lê Thị Thùy Phương (2021). Nghiên cứu ở Saudi Arabia của Alomran và cộng sự (2024). Nghiên cứu ở China của Lin và cộng sự (2024) và Nghiên cứu ở Peru của Tarmeño-Bernuy và cộng sự (2025). TNXHDN là yếu tố “Chìa khóa” tác động đến kết quả làm việc của nhân viên.

Hình 4.17: Kết quả mô hình nghiên cứu



CMIN/df=2.657; TLI=.910; CFI=.924; NFI=.885; RMSEA=.066

Nguồn: Kết quả nghiên cứu của tác giả

Dựa trên kết quả phân tích, mô hình nghiên cứu có độ phù hợp tốt với dữ liệu. Các chỉ số cho thấy sự tương thích của mô hình với dữ liệu thực tế.

Đánh giá độ phù hợp của mô hình

Chỉ số	Giá trị trong mô hình	Ngưỡng chấp nhận	Nhận xét
CMIN/df	2.657	≤ 3 (hoặc ≤ 5)	Phù hợp tốt.
TLI	910	≥ 0.90	Phù hợp.
CFI	924	≥ 0.90	Phù hợp tốt.
NFI	885	≥ 0.80 (hoặc ≥ 0.90)	Chấp nhận được.
RMSEA	66	≤ 0.08	Phù hợp tốt.

- Chi-square/df (Cmin/df) = 2,657 nằm trong khoảng chấp nhận được ($< 3,0$), cho thấy mô hình không có sự khác biệt đáng kể so với dữ liệu thực tế.
- TLI (Tucker-Lewis Index) = 0,910 ($> 0,9$), thể hiện mô hình đơn giản hơn so với mô hình ban đầu.
- CFI (Comparative Fit Index) = 0,924 ($> 0,9$), chứng tỏ mô hình có độ phù hợp cao với dữ liệu thực tế.
- NFI (Normed Fit Index) = 0,885, gần đạt mức tốt ($> 0,9$), nhưng vẫn chấp nhận được.
- RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) = 0,066 ($< 0,08$), cho thấy mô hình có độ phù hợp tốt với dữ liệu thực tế.

Các chỉ số cơ bản về độ phù hợp của mô hình đều đạt ngưỡng chấp nhận tốt (CMIN/df, TLI, CFI, RMSEA). Điều này chứng tỏ mô hình lý thuyết được đề xuất là phù hợp về mặt thống kê.

Thảo luận các mối quan hệ tác động trực tiếp

Giả thuyết	Mối quan hệ	Hệ số β	Tác động	Nhận xét
H1	TNXH $\rightarrow$ GK	0,56	Rất tích cực	Glavas & Kelley (2014) và lý thuyết trao đổi xã hội.
H2	TNXH $\rightarrow$ NTTC	0,56	Rất tích cực	Phù hợp với lý thuyết trao đổi xã hội. Ảnh hưởng tích cực của TNXH lên ý định nghỉ việc.
H3	TNXH $\rightarrow$ KQLV	0,14	Tích cực yếu	Khác biệt/Thận trọng: Cho thấy tác động trực tiếp của TNXH đến hiệu suất là yếu, cần cơ chế trung gian.
H4	GK $\rightarrow$ KQLV	0,73	Rất tích cực	Phù hợp với các nghiên cứu hành vi tổ chức (Mowday et al., 1979) về vai trò của sự gắn kết.
H5	NTTC $\rightarrow$ GK	0,77	Rất tích cực	NTTC là tiền đề mạnh mẽ nhất dẫn đến sự gắn kết của nhân viên.
H6	NTTC $\rightarrow$ HLCV	0,39	Tích cực	Phù hợp với các nghiên cứu về vai trò của thái độ trong việc cải thiện hành vi học tập.
H7	HLCV $\rightarrow$ KQLV	0,91	Rất tích cực	HLCV là động lực mạnh nhất đến kết quả công việc

TNXHDN tác động tích cực và mạnh mẽ lên cả sự gắn kết với hệ số $\beta = 0,56$ và ý định nghỉ việc với hệ số $\beta = 0,56$ (NTTC). Điều này củng cố lý thuyết trao đổi xã hội (Social Exchange Theory) khi nhân viên nhận thấy doanh nghiệp có trách nhiệm xã hội, nhân viên không chỉ tăng sự gắn kết với tổ chức mà còn giảm ý định rời bỏ tổ chức.

Sự gắn kết tổ chức (GK) là biến giải thích mạnh nhất. GK có tác động mạnh mẽ nhất đến KQLV với hệ số $\beta = 0,73$. Điều này chứng minh rằng tâm lý và thái độ gắn kết với tổ chức là yếu tố quyết định hàng đầu đối với kết quả làm việc của nhân viên ngành sản xuất chế biến.

HLCV là động lực cực mạnh của KQLV. Mối quan hệ HLCV đến KQLV với hệ số $\beta = 0,91$. Đây là hệ số cao bất thường trong mô hình SEM, cho thấy tinh thần học hỏi và áp dụng kiến thức tại các doanh nghiệp sản xuất chế biến có mối liên hệ gần như trực tiếp đến kết quả làm việc.

Thảo luận về vai trò trung gian (Mối quan hệ gián tiếp)

Vai trò gián tiếp của TNXHDN đến KQLV. Giải thích cơ chế của TNXHDN không phải là công cụ trực tiếp để tăng hiệu suất mà là tiền đề tâm lý để tạo ra sự gắn kết với tổ chức và chính sự gắn kết với tổ chức mới trực tiếp cải thiện KQLV. Điều này ủng hộ các nghiên cứu về vai trò trung gian của thái độ.

Vai trò gián tiếp của NTTC và HLCV. Điều này cho thấy kiểm soát ý định nghỉ việc là bước then chốt để củng cố GK và từ đó cải thiện KQLV, để cải thiện KQLV, các chính sách quản lý nên tập trung trực tiếp vào việc xây dựng văn hóa doanh nghiệp và tạo điều kiện cho nhân viên nâng cao năng lực và kiến thức.

4.4.6.2 Đánh giá sự khác biệt

Nghiên cứu có đánh giá sự khác biệt giữa nhà quản lý và nhân viên (biến định tính) về kết quả làm việc (biến định lượng). Và sự khác biệt giữa loại hình doanh nghiệp (biến định tính) về kết quả làm việc (biến định lượng). Do đó nghiên cứu sử dụng kiểm định T đối với mẫu độc lập. Theo Kendall & Stuart (1979), sử dụng kiểm định T đối với mẫu độc lập (t- test for independent samples) khi hai yếu tố nghiên cứu là biến định tính và định lượng.

4.4.6.2.1 Kiểm định sự khác biệt giữa nhà quản lý và nhân viên về kết quả làm việc

Bảng 4.23 Thống kê nhóm

	Vị trí công việc	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
KQCV	Nhân viên	282	3,3555	0,57001	0,03394
	Quản lý	98	3,4107	0,53877	0,05442

Bảng 4.24 Kiểm định T đối với mẫu độc lập

Independent Samples Test (Kiểm định mẫu độc lập)									
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
KQCV	Equal variances assumed (Phương sai đồng nhất)	0,14	0,708	-0,838	378	0,403	-0,05522	-0,18	0,07
	Equal variances not assumed (Phương sai không đồng nhất)			-0,861	177,8	0,39	-0,05522	-0,18	0,07

Nguồn: Trích xuất từ AMOS, 2024

Bảng 4.24 cho thấy Sig. = 0,403 không có sự khác biệt của nhà quản lý và nhân về kết quả làm việc với mức tin cậy trên 95%.

4.4.6.2.2 Kiểm định sự khác biệt giữa giới tính nhân viên về kết quả làm việc

Bảng 4.25 Thống kê nhóm về kết quả làm việc

	Giới tính	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
KQCV	Nu	184	3,3302	0,55135	0,04065
	Nam	195	3,4013	0,56663	0,04058

Bảng 4.26. Kiểm định T đối với mẫu độc lập đối với KQLV

Independent Samples Test						
		Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means			

		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
KQCV	Equal variances assumed	0	0,994	-1,237	377	0,217	-0,07112	0,05748	-0,1841	0,0419
	Equal variances not assumed			-1,238	376	0,216	-0,07112	0,05743	-0,18405	0,04181

Nguồn: Trích xuất từ AMOS, 2024

Bảng 4.26 cho thấy Sig. = 0,217 không có sự khác biệt của giới tính về kết quả công việc với mức tin cậy trên 95%.

4.4.7 Phân tích mức độ đánh giá của nhân viên đối với các nhân tố ảnh hưởng đến kết quả làm việc

Nghiên cứu thực hiện phương pháp chọn mẫu thuận tiện để phỏng vấn trực tiếp 420 nhân viên. Qua thu thập phiếu khảo sát và kiểm tra, có 40 phiếu trả lời không đạt yêu cầu do thiếu thông tin trong phiếu trả lời. Cuối cùng, có 380 phiếu trả lời hợp lệ (90,5%). Mức độ đánh giá của các nhân viên đối với các yếu tố ảnh hưởng đến kết quả làm việc qua mẫu khảo sát được thể hiện ở 05 mức độ: (1) Hoàn toàn không đồng ý, (2) Không đồng ý, (3) Không ý kiến, (4) Đồng ý, (5) Hoàn toàn đồng ý.

Thang đo Likert 5 với 5 mức độ được sử dụng trong nghiên cứu này để đo lường mức độ đánh giá của người tham gia khảo sát với từng biến quan sát. Do đó, khoảng cách tổ được xác định theo công thức:

$$\text{Giá trị khoảng cách tổ} = (\text{Maximum} - \text{Minimum})/k = (5 - 1)/5 = 0,8$$

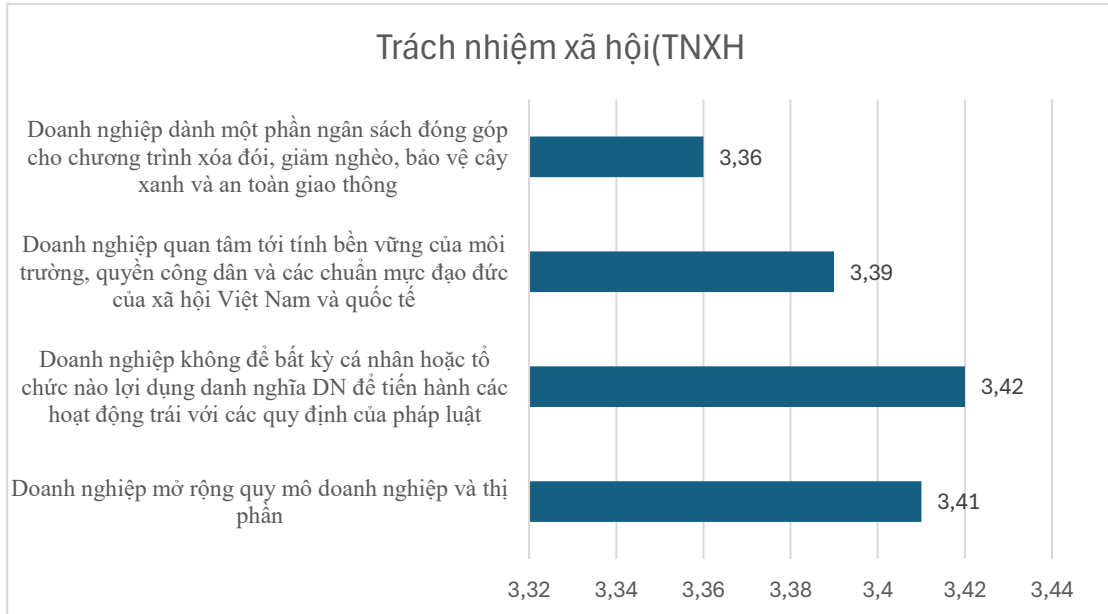
Khi đó, giá trị trung bình được phân ra các khoảng và ý nghĩa của từng khoảng giá trị được thể hiện như sau: điểm trung bình (ĐTB)

- Mức ĐTB (1,00 ; 1,80), thể hiện đánh giá “Rất không đồng ý”
- Mức ĐTB (1,81 ; 2,61), thể hiện đánh giá “Không đồng ý”
- Mức ĐTB (2,61 ; 3,41), thể hiện đánh giá “Không ý kiến”
- Mức ĐTB (3,41 ; 4,21), thể hiện đánh giá “Đồng ý”
- Mức ĐTB (4,21 ; 5, 0), thể hiện đánh giá “Rất đồng ý”

4.4.7.1 Yếu tố trách nhiệm xã hội

Kết quả khảo sát 380 nhân viên cho thấy, yếu tố trách nhiệm xã hội được những người tham gia khảo sát đánh giá với điểm trung bình 3,4 điểm, điều này chứng tỏ các mục hỏi đo lường nhân tố này được nhân viên đánh giá ở mức bình thường.

Hình 4.18: Kết quả khảo sát yếu tố TNXH



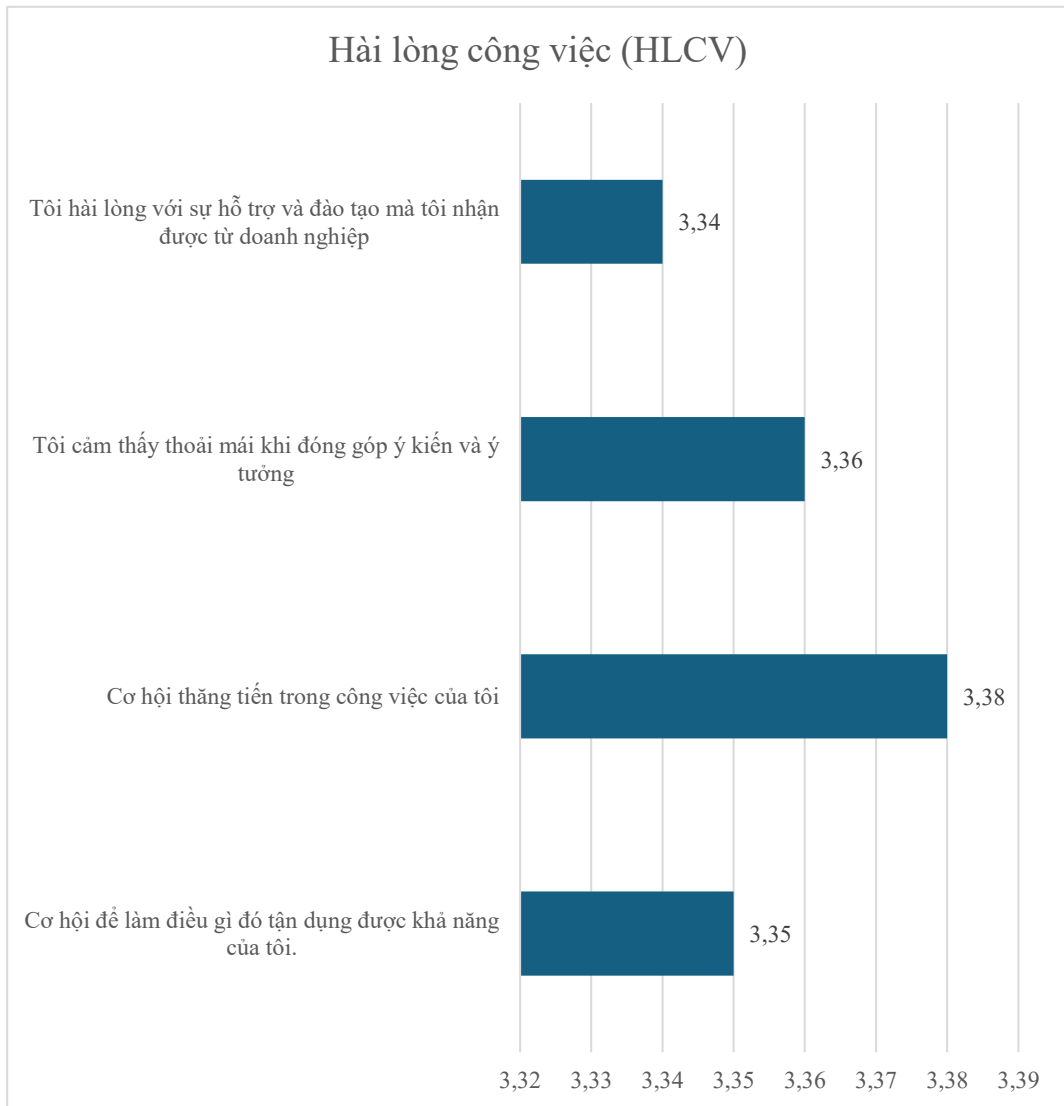
Nguồn: Trích xuất từ SPSS

Biến quan sát “Doanh nghiệp dành một phần ngân sách đóng góp cho chương trình xóa đói, giảm nghèo, bảo vệ cây xanh và an toàn giao thông” được đánh giá ở mức điểm trung bình cao nhất 3,42 điểm. Các biến quan sát “Doanh nghiệp không để bất kỳ cá nhân hoặc tổ chức nào lợi dụng danh nghĩa doanh nghiệp để tiến hành các hoạt động trái với các quy định của pháp luật” được đánh giá điểm trung bình 3,39 điểm. “Doanh nghiệp quan tâm tới tính bền vững của môi trường, quyền công dân và các chuẩn mực đạo đức của xã hội Việt Nam và quốc tế” được đánh giá điểm trung bình 3,41 điểm, trong khi biến quan sát “Doanh nghiệp mở rộng quy mô doanh nghiệp và thị phần” được đánh giá ở mức điểm trung bình thấp nhất với 3,36 điểm.

4.4.7.2 Yếu tố hài lòng công việc (HLCV)

Kết quả khảo sát 380 nhân viên cho thấy, yếu tố hài lòng công việc được những người tham gia khảo sát đánh giá với điểm trung bình 3,4 điểm, điều này chứng tỏ các mục hỏi đo lường nhân tố này được nhân viên đánh giá ở mức bình thường.

Hình 4.19: Kết quả khảo sát yếu tố hài lòng công việc



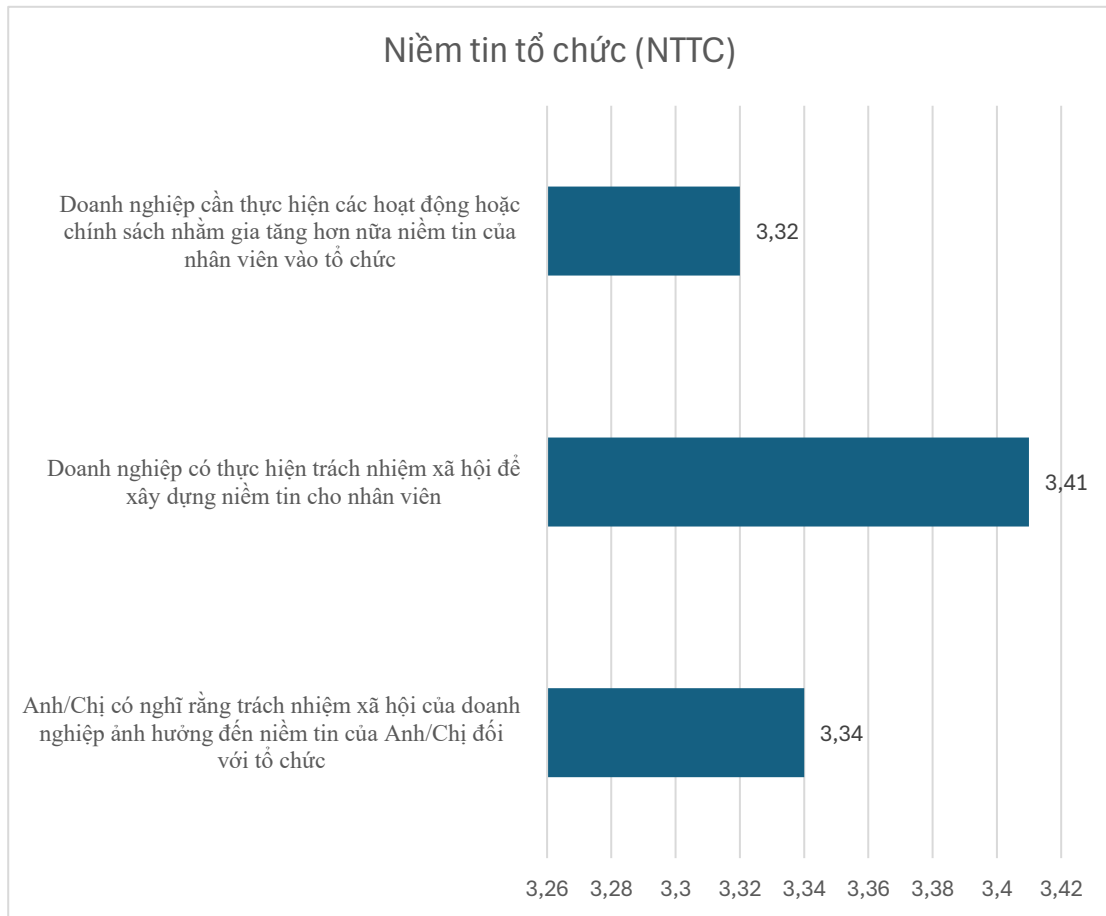
Nguồn: Trích xuất từ SPSS

Biến quan sát “Tôi cảm thấy thoải mái khi đóng góp ý kiến và ý tưởng” được đánh giá ở mức điểm trung bình cao nhất 3,38 điểm. Các biến quan sát “Cơ hội thăng tiến trong công việc của tôi” được đánh giá điểm trung bình 3,36 điểm. “Tôi hài lòng với sự hỗ trợ và đào tạo mà tôi nhận được từ doanh nghiệp” được đánh giá điểm trung bình 3,35 điểm. Trong khi biến quan sát “Cơ hội để làm điều gì đó tận dụng được khả năng của tôi.” đánh giá ở mức điểm trung bình thấp nhất, với 3,34 điểm.

4.4.7.3 Yếu tố niềm tin tổ chức của nhân viên (NTTC)

Kết quả khảo sát 380 nhân viên cho thấy, yếu tố niềm tin tổ chức của nhân viên được những người tham gia khảo sát đánh giá với điểm trung bình 3,4 điểm, điều này chứng tỏ các mục câu hỏi đo lường nhân tố này được nhân viên đánh giá ở mức bình thường

Hình 4.20: Kết quả khảo sát yếu niềm tin tổ chức



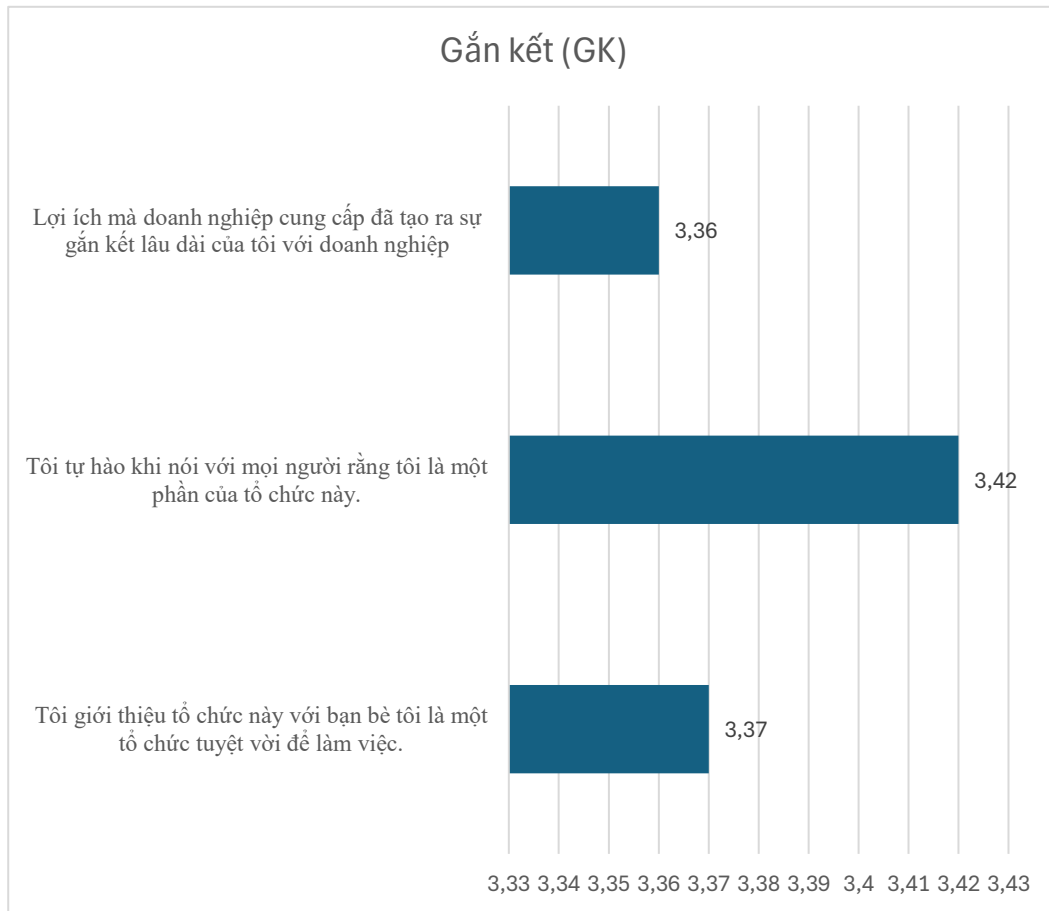
Nguồn: Trích xuất từ SPSS

Biến quan sát “Doanh nghiệp có thực hiện trách nhiệm xã hội để xây dựng niềm tin cho nhân viên” được đánh giá ở mức điểm trung bình cao nhất 3,41 điểm. Biến quan sát “Doanh nghiệp cần thực hiện các hoạt động hoặc chính sách nhằm gia tăng hơn nữa niềm tin của nhân viên vào tổ chức” được đánh giá điểm trung bình 3,34 điểm. Trong khi biến quan sát “Anh/Chị có nghĩ rằng trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp ảnh hưởng đến niềm tin của Anh/Chị đối với tổ chức tôi.” đánh giá ở mức điểm trung bình thấp nhất với 3,32 điểm.

4.4.7.4 Yếu tố gắn kết với tổ chức (GK)

Kết quả khảo sát 380 nhân viên cho thấy, yếu tố niềm tin tổ chức của nhân viên được những người tham gia khảo sát đánh giá với điểm trung bình 3,4 điểm, điều này chứng tỏ các mục hỏi đo lường nhân tố này được nhân viên đánh giá ở mức bình thường.

Hình 4.21: Kết quả khảo sát yếu tố GK



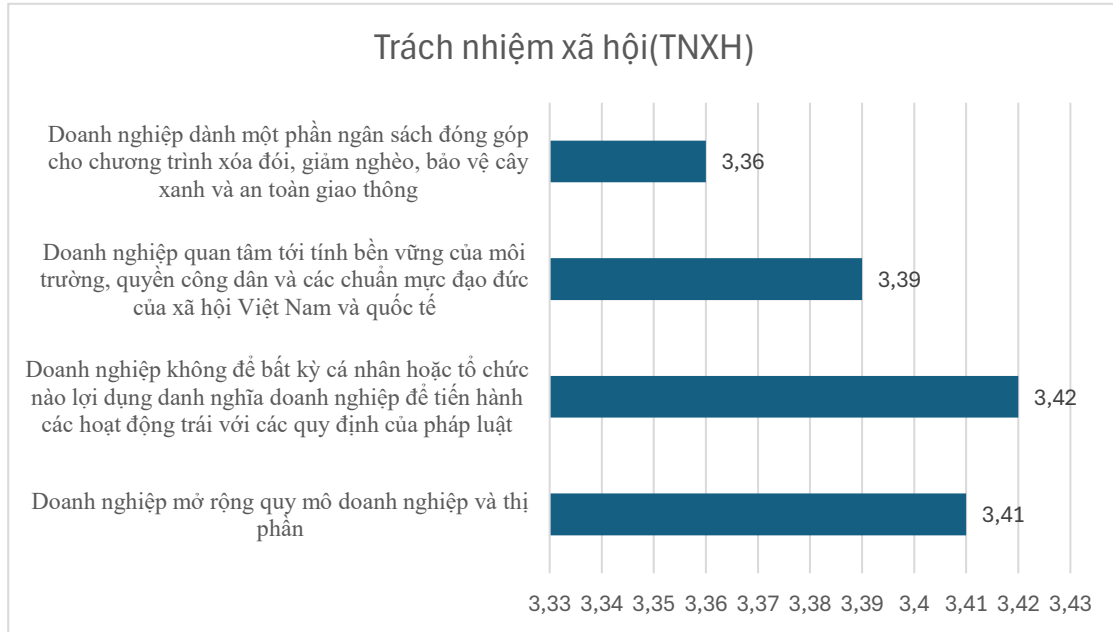
Nguồn: Trích xuất từ SPSS

Biến quan sát “Tôi tự hào khi nói với mọi người rằng tôi là một phần của tổ chức này.” đánh giá ở mức điểm trung bình cao nhất 3,42 điểm. Biến quan sát “Lợi ích mà doanh nghiệp cung cấp đã tạo ra sự gắn kết lâu dài của tôi với doanh nghiệp” được đánh giá điểm trung bình 3,37 điểm. Trong khi biến quan sát “Tôi giới thiệu tổ chức này với bạn bè tôi là một tổ chức tuyệt vời để làm việc” được đánh giá ở mức điểm trung bình thấp nhất với 3,36 điểm.

4.4.7.5 Yếu tố kết quả làm việc (KQLV)

Kết quả khảo sát 380 nhân viên cho thấy, yếu tố TNXHDN được những người tham gia khảo sát đánh giá với điểm trung bình 3,4 điểm, điều này chứng tỏ các mục hỏi đo lường nhân tố này được nhân viên đánh giá ở mức bình thường.

Hình 4.22: Kết quả khảo sát yếu tố KQLV



Nguồn: Trích xuất từ SPSS

Biến quan sát “Tôi nhận được phản hồi tích cực từ cấp trên về công việc của mình” đánh giá ở mức điểm trung bình cao nhất 3,42 điểm. Các biến quan sát “Tôi đạt được các mục tiêu làm việc cá nhân đã đề ra” được đánh giá điểm trung bình 3,39 điểm. “Công việc của tôi có ảnh hưởng tích cực đến sự thành công của doanh nghiệp” đánh giá điểm trung bình 3,41 điểm, trong khi biến quan sát “Tôi hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao” được đánh giá ở mức điểm trung bình thấp nhất với 3,36 điểm.

TÓM TẮT CHƯƠNG IV

Nội dung trình bày tại Chương IV, tác giả trình bày kết quả nghiên cứu và thảo luận về tác động TNXH đến gắn kết với tổ chức và kết quả làm việc của nhân viên tại các doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ. Qua kết quả nghiên cứu được thực hiện chính thức cho thấy rằng các thang đo trong nghiên cứu luận án đáp ứng tiêu chuẩn độ tin cậy thang đo, Phân tích CFA và CB-SEM cho kết quả mô hình tích hợp phù hợp với dữ liệu thực tế. Hơn nữa nghiên cứu cũng thực hiện Kiểm định T đối với mẫu độc lập trong việc xem xét sự khác biệt nhà quản lý và nhân viên đối với kết quả làm việc của nhân viên. Đồng thời, nghiên cứu này làm cơ sở để đề xuất các kết luận và hàm ý quản trị về tác động của TNXH đối với sự gắn kết với tổ chức cũng như kết quả làm việc của nhân viên tại các doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ.

CHƯƠNG V: KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý QUẢN TRỊ

Chương V được trình bày với nội dung tổng quát, bao gồm các mục chính sau: (1) Kết luận, (2) Hàm ý quản trị, (3) Kiến nghị, (4) Hạn chế của nghiên cứu và đề xuất hướng nghiên cứu tiếp theo.

5.1 Kết luận

Luận án được thực hiện nhằm mục tiêu kiểm định mô hình lý thuyết về tác động TNXHĐN của doanh nghiệp đến sự gắn kết với tổ chức và kết quả làm việc của nhân viên tại các doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ. Kết quả nghiên cứu cho thấy công trình nghiên cứu đã chỉ ra rằng các mục tiêu ban đầu được đề ra đã được hoàn thành một cách toàn diện và đáp ứng đầy đủ các yêu cầu khoa học.

Hoàn thiện cơ sở lý thuyết và xây dựng thang đo. Nghiên cứu đã tổng quan các lý thuyết nền tảng như lý thuyết các bên liên quan, lý thuyết trao đổi xã hội, lý thuyết công bằng, lý thuyết kỳ vọng và tiến hành nghiên cứu định tính, nghiên cứu định lượng để xây dựng một bộ thang đo đáng tin cậy và phù hợp với bối cảnh ngành sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ. Mô hình lý thuyết đề xuất đã được kiểm định bằng mô hình phương trình Cấu trúc (SEM) với độ phù hợp cao với dữ liệu thị trường, đạt được các chỉ số CMIN/df, CFI, RMSEA trong ngưỡng chấp nhận.

Luận án đã kiểm định thành công giả thuyết và làm rõ cơ chế tác động thông qua các phát hiện chính sau:

Xác nhận vai trò trung gian. Luận án đã làm rõ cơ chế tác động của TNXHĐN lên KQLV là gián tiếp, thông qua vai trò trung gian mạnh mẽ của sự gắn kết với tổ chức và ý định nghỉ việc của nhân viên. Điều này chứng minh TNXHĐN là một chiến lược thái độ, phải được chuyển hóa đến tác động đến KQLV.

Khẳng định động lực KQLV cốt lõi. Nghiên cứu đã xác định HLCV là yếu tố có tác động mạnh mẽ nhất đến KQLV với hệ số $\beta = 0,91$. Sự gắn kết với tổ chức là động lực mạnh thứ hai với hệ số $\beta = 0,73$.

Phân tích kết quả đã làm rõ tiền đề của sự gắn kết với tổ chức. Nghiên cứu khẳng định rằng biến kiểm soát ý định nghỉ việc là yếu tố có tác động mạnh mẽ nhất thúc đẩy gắn kết với tổ chức, với hệ số hồi quy chuẩn hóa đạt với hệ số $\beta = 0,77$.

Dựa trên các hệ số hồi quy được kiểm chứng, luận án đã đề xuất thành công các hàm ý quản trị chi tiết, bám sát nội hàm thang đo và phân nhóm đối tượng doanh nghiệp,

nhà quản lý, chính quyền địa phương, nhằm cung cấp giải pháp thiết thực để tối ưu hóa hiệu quả của TNXHĐN và nâng cao KQLV của nhân viên.

Nghiên cứu này được thực hiện với mục đích kiểm định tập trung vào mối quan hệ tương tác giữa TNXHĐN, các yếu tố thái độ và tâm lý của nhân viên bao gồm sự gắn kết với tổ chức và nhân tố cuối cùng là kết quả làm việc của nhân viên. Trên cơ sở tổng quan các lý thuyết liên quan và các công trình nghiên cứu thực nghiệm trong và nước ngoài, luận án đã tiến hành xây dựng và kiểm định mô hình nghiên cứu tại các doanh nghiệp sản xuất, chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ. Phương pháp nghiên cứu kết hợp giữa định tính (tham khảo ý kiến chuyên gia, phỏng vấn sâu) và định lượng (khảo sát các nhà quản lý và nhân viên) đã cho phép xây dựng một bộ thang đo đề xuất đáng tin cậy. Kết quả kiểm định mô hình chính thức đã xác nhận các giả thuyết nghiên cứu và làm rõ cơ chế tác động gián tiếp của TNXHĐN. Từ những phát hiện thực nghiệm này, luận án đề xuất các hàm ý quản trị thiết thực, tập trung vào việc tận dụng chiến lược TNXHĐN để nâng cao sự gắn kết với tổ chức, củng cố niềm tin tổ chức, giảm ý định nghỉ việc, và cải thiện hiệu suất làm việc của nhân viên trong bối cảnh ngành sản xuất chế biến tại khu vực ĐBSCL nói chung và thành phố Cần Thơ nói riêng. Kết quả luận án đã được nghiên cứu như sau:

Về vai trò của TNXHĐN. Kết quả chỉ ra rằng TNXHĐN là một tiền đề tâm lý mạnh mẽ, không chỉ ảnh hưởng trực tiếp mà còn kiến tạo nên thái độ tích cực của nhân viên. Tác động mạnh mẽ lên TNXHĐN có tác động tích cực đáng kể lên sự gắn kết với tổ chức (GK) với hệ số $\beta = 0,56$ và NTTC với hệ số $\beta = 0,56$. Mối quan hệ này củng cố vững chắc khi doanh nghiệp thể hiện trách nhiệm, nhân viên cảm thấy được tổ chức ủng hộ, tạo ra sự tự hào và đồng nhất cá nhân với tổ chức, từ đó tăng GK và giảm NTTC. Tác động yếu lên hành vi. Tác động trực tiếp của TNXHĐN lên KQLV là yếu với hệ số $\beta = 0,14$. Điều này khác biệt với một số nghiên cứu trước đây và cho thấy trong ngành sản xuất chế biến, TNXHĐN không phải là động lực hành vi trực tiếp, mà cần phải được chuyển hóa thông qua các yếu tố thái độ như gắn kết với tổ chức và niềm tin tổ chức.

Về các yếu tố quyết định KQLV, nghiên cứu đã xác định hai động lực mạnh mẽ nhất thúc đẩy kết quả làm việc của nhân viên, phù hợp với các mô hình quản trị nguồn nhân lực hiện đại. HLCV đây là yếu tố có tác động mạnh mẽ nhất đến KQLV, với hệ số chuẩn hóa với hệ số $\beta = 0,91$. Kết quả này khẳng định tầm quan trọng tuyệt đối của việc phát triển vốn con người và khả năng áp dụng kiến thức vào thực tiễn trong ngành sản

xuất chế biến. Bất kỳ sự đầu tư nào vào đào tạo, học hỏi và áp dụng kỹ năng mới đều có khả năng chuyển hóa thành hiệu suất công việc gần như tương đương.

Sự gắn kết với tổ chức (GK) là yếu tố có tác động rất mạnh lên KQLV với hệ số $\beta = 0,73$. Kết quả này chứng minh nhân viên có sự gắn kết với tổ chức và mong muốn duy trì mối quan hệ lâu dài với tổ chức sẽ sẵn sàng nỗ lực vượt mức và đạt kết quả công việc cao hơn.

Về cơ chế tạo ra sự gắn kết (GK). Mô hình đã xác định được cơ chế nội bộ hiệu quả nhất để thúc đẩy GK. NTTC là tiền đề mạnh mẽ nhất dẫn đến sự gắn kết với tổ chức, với hệ số $\beta = 0,77$. Điều này cho thấy các chính sách quản trị nhằm giữ chân nhân viên, tạo ra sự an tâm và cam kết lâu dài, có tác dụng mạnh hơn cả các chính sách tạo ra động lực bên ngoài khác.

Luận án đã đạt được các đóng góp học thuật quan trọng, đặc biệt thông qua việc xác nhận cơ chế tác động. Xác nhận vai trò trung gian thiết yếu, từ đó nghiên cứu đã làm rõ TNXHDN tác động lên KQLV chủ yếu thông qua vai trò trung gian của sự gắn kết với tổ chức (GK) và NTTC, mở rộng mô hình lý thuyết bằng cách cung cấp bằng chứng thực nghiệm mạnh mẽ về cơ chế thái độ dẫn đến hành vi. Khẳng định tính đặc thù ngành. Luận án là một trong số ít nghiên cứu xác định được tầm quan trọng cực lớn của yếu tố trong việc quyết định KQLV, phản ánh đúng nhu cầu cải tiến công nghệ và quy trình trong ngành sản xuất chế biến tại ĐBSCL nói chung và thành phố Cần Thơ nói riêng. Làm rõ tiền đề của sự gắn kết với tổ chức. Khẳng định kiểm soát NTTC là động lực mạnh mẽ nhất cho GK với hệ số $\beta = 0,77$ cung cấp một góc nhìn mới, nhấn mạnh tính chiến lược của việc giữ chân nhân viên đối với các mục tiêu gắn kết với tổ chức và kết quả làm việc.

Các kết quả từ mô hình SEM cung cấp đề xuất các hàm ý quản trị thiết thực nhằm cải thiện KQLV và sự gắn kết với tổ chức của nhân viên tại các doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ như sau:

5.1.1. Nâng cao kết quả làm việc

Tổ chức cần đầu tư mạnh mẽ vào các chương trình phát triển và đào tạo, bao gồm: đào tạo tại chỗ, đào tạo chuyên sâu theo phòng ban/bộ phận và thực hiện luân chuyển công việc để nâng cao năng lực tổng thể của đội ngũ nhân sự. Tạo cơ chế để nhân viên tự học hỏi và áp dụng kiến thức vào quy trình sản xuất với hệ số $\beta = 0,91$ cho thấy bất

kỳ sự cải thiện nào trong khả năng học tập và áp dụng kiến thức đều mang lại sự tăng trưởng hiệu suất gần như tương đương. Duy trì sự gắn kết làm nền tảng quản trị cần tập trung vào việc tạo ra sự gắn kết về mặt cảm xúc, vì đây là "cầu nối" hiệu quả nhất dẫn đến kết quả làm việc cao.

5.1.2 Tối ưu hóa TNXHĐN vì TNXHĐN tác động mạnh mẽ lên GK và NTTC với hệ số $\beta = 0,56$ TNXH nên được xem là một chiến lược nhân sự chiến lược chứ không chỉ là hoạt động từ thiện, từ đó xây dựng cơ chế truyền thông nội bộ hiệu quả để minh bạch hóa các hoạt động TNXHĐN đặc biệt là các hoạt động về môi trường, an toàn lao động và phúc lợi xã hội. Tổ chức cần thiết lập cơ chế để khuyến khích và thúc đẩy sự tham gia trực tiếp của đội ngũ nhân sự vào các hoạt động TNXHĐN. Hệ số cao cho thấy nhân viên coi trọng hình ảnh của doanh nghiệp. Việc truyền thông giúp biến hành động trách nhiệm thành niềm tự hào tổ chức, từ đó tăng cường sự gắn kết và giảm ý định nghỉ việc.

5.1.3 Quản lý sự gắn kết (GK) và NTTC. Môi quan hệ NTTC với hệ số $\beta = 0,77$ là mối quan hệ mạnh nhất đến sự gắn kết với tổ chức, cho thấy giữ chân nhân viên là chìa khóa để tạo ra gắn kết. Tập trung vào chính sách giữ chân. Xây dựng chế độ đãi ngộ cạnh tranh, lộ trình thăng tiến rõ ràng và cải thiện môi trường làm việc để giảm thiểu các yếu tố gây nản lòng nhân viên. Sử dụng NTTC làm chỉ báo sớm. Thực hiện khảo sát thường xuyên về mức độ hài lòng và ý định nghỉ việc của nhân viên, sau đó sử dụng các kết quả này làm cơ sở để điều chỉnh chính sách trước khi họ quyết định nghỉ việc với hệ số $\beta = 0,77$ chỉ ra rằng nỗ lực giải quyết các yếu tố thúc đẩy ý định nghỉ việc là cách hiệu quả nhất để nhanh chóng nâng cao sự gắn kết tổng thể của nhân viên.

Như vậy, luận án đã đạt được các mục tiêu nghiên cứu, cung cấp cái nhìn sâu sắc và có căn cứ khoa học về mối liên hệ giữa trách nhiệm xã hội và quản trị nguồn nhân lực trong ngành sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ với vai trò là thành phố năng động và đang phát triển việc các doanh nghiệp sản xuất chế biến thực hiện tốt TNXHĐN không chỉ mang lại lợi ích cho bản thân doanh nghiệp mà còn mang lại giá trị lợi ích cộng đồng từ đó góp phần sự phát triển kinh tế - xã hội của thành phố Cần Thơ. Thành phố Cần Thơ “Trí tuệ, năng động, nhân ái, hào hiệp, thanh lịch” hội nhập và phát triển thể hiện tinh thần quyết tâm, sáng tạo và mong muốn xây dựng thành phố thành phố Cần Thơ ngày càng phát triển, đồng thời còn là kim chỉ nam cho sự phát triển kinh tế - xã hội, góp phần tăng trưởng kinh tế của thành phố Cần Thơ.

5.2 Hàm ý quản trị

5.2.1. Đối với Ban lãnh đạo doanh nghiệp

Ban lãnh đạo doanh nghiệp cần xem xét TNXHĐN, giữ chân nhân viên là các chiến lược đầu tư mang tính dài hạn vào vốn con người. HLCV căn cứ vào hệ số tác động cực mạnh của HLCV đến KQLV với hệ số $\beta = 0,91$ doanh nghiệp cần ưu tiên đầu tư.

Thiết lập cơ chế chia sẻ kiến thức nội bộ như khuyến khích và công nhận các sáng kiến cải tiến quy trình hoặc các buổi chia sẻ kinh nghiệm kỹ thuật giữa các bộ phận, từ đó biến kiến thức thành hành động cải thiện kết quả làm việc. Chiến lược tích hợp trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp và giữ chân nhân viên.

Kết quả nghiên cứu chứng minh tác động của TNXHĐN lên gắn kết với tổ chức với hệ số $\beta = 0,56$, nhưng hiệu quả hơn khi thông qua việc kiểm soát Ý định nghỉ việc gắn kết với hệ số $\beta = 0,77$ như sau:

Chính sách giữ chân nhân viên. Tập trung thiết kế một chính sách phúc lợi cạnh tranh và công bằng nhằm loại bỏ các yếu tố thúc đẩy ý định nghỉ việc. Đảm bảo mức lương xứng đáng và lộ trình thăng tiến rõ ràng để củng cố niềm tin tổ chức và sự an tâm công tác lâu dài của nhân viên.

Minh bạch hóa TNXHĐN chiến lược. Lãnh đạo cần tích hợp các hoạt động TNXHĐN đặc biệt là bảo vệ môi trường và an toàn lao động vào các mục tiêu kinh doanh cốt lõi và công bố công khai. Việc này giúp nhân viên cảm thấy tự hào về vai trò xã hội của tổ chức, qua đó tăng sự đồng nhất và gắn kết với tổ chức.

5.2.2. Đối với nhà quản lý trực tiếp và lãnh đạo phòng ban

Nhà quản lý là nhân tố chủ chốt trong việc chuyển hóa các chính sách chiến lược thành hành vi gắn kết hàng ngày của nhân viên. Thúc đẩy gắn kết và tinh thần trách nhiệm. Dựa trên tác động mạnh mẽ của GK đến KQLV với hệ số $\beta = 0,73$ như sau:

Văn hóa tôn trọng và ghi nhận như tổ chức các buổi thảo luận định kỳ, tạo điều kiện cho nhân viên đóng góp ý kiến và ý tưởng cải tiến, đồng thời đảm bảo ý kiến của nhân viên được tôn trọng và phản hồi.

Làm gương và khuyến khích tham gia TNXHĐN. Nhà quản lý cần tiên phong tham gia vào các chương trình tình nguyện cộng đồng hoặc bảo vệ môi trường, từ đó, tổ chức khuyến khích và tạo điều kiện thuận lợi để đội ngũ nhân sự cùng tham gia vào các hoạt động. Sự tham gia trực tiếp này có vai trò quan trọng trong việc nuôi dưỡng tinh

thần trách nhiệm của nhân viên, đồng thời gia tăng đáng kể sự gắn bó cảm xúc của nhân viên đối với tổ chức

Cơ chế phản hồi và huấn luyện. Thay vì chỉ đánh giá, nhà quản lý cần thực hiện huấn luyện thường xuyên, cung cấp phản hồi xây dựng để nhân viên thấy được sự tiến bộ và lộ trình phát triển năng lực rõ ràng.

5.2.3. Đối với Chính quyền địa phương và Hiệp hội doanh nghiệp

Chính quyền cần tạo ra môi trường thuận lợi và cơ chế khuyến khích để nhân rộng các hoạt động TNXHĐN có hiệu quả.

5.2.3.1 Cơ chế công nhận và ưu đãi TNXHĐN: Thiết lập Chứng nhận/Giải thưởng TNXHĐN cấp thành phố dành cho các doanh nghiệp sản xuất chế biến tiên phong về các tiêu chí môi trường và phúc lợi xã hội. Điều này giúp tăng cường uy tín thương hiệu của doanh nghiệp, gián tiếp củng cố niềm tự hào và sự gắn kết của nhân viên; đồng thời, áp dụng chính sách ưu đãi hỗ trợ như cân nhắc ưu đãi thuế hoặc hỗ trợ vốn cho các dự án phát triển chuỗi cung ứng bền vững, xử lý chất thải hoặc các hoạt động nâng cao phúc lợi xã hội tại địa phương.

5.2.3.2 Tăng cường hợp tác đào tạo: Phối hợp giữa Hiệp hội doanh nghiệp, Sở Nội vụ và các cơ sở giáo dục để xây dựng các chương trình đào tạo chuyên môn thực tiễn, chất lượng cao, đáp ứng trực tiếp nhu cầu với hệ số $\beta = 0,91$ của nhân viên trong ngành sản xuất chế biến. Qua đó, tăng cường tính minh bạch. Thiết lập cơ chế công bố thông tin minh bạch về các quy định môi trường, an toàn lao động và kết quả giám sát, giúp doanh nghiệp dễ dàng công khai và giao tiếp các hoạt động TNXHĐN một cách đáng tin cậy.

5.3 Hạn chế của nghiên cứu và hướng nghiên cứu tiếp theo

5.3.1 Hạn chế của nghiên cứu

Luận án đã thể hiện những đóng góp đáng kể về mặt khoa học và thực tiễn, song đó công trình nghiên cứu vẫn còn tồn tại một số hạn chế cần được ghi nhận và khắc phục. Do đó, việc tiếp tục thực hiện các nghiên cứu chuyên sâu là cần thiết để hoàn thiện các nội dung đã được đề cập.

Nghiên cứu luận án nội dung thực hiện khảo sát về TNXHĐN đến gắn kết với tổ chức và kết quả làm việc của nhân viên tại các doanh nghiệp sản xuất chế biến. Nghiên cứu chỉ tập trung vào các doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ.

Nếu nghiên cứu chủ yếu dựa vào các phương pháp nghiên cứu định tính như phỏng vấn sâu hoặc khảo sát không chuẩn hóa, điều này dẫn đến nhiều vấn đề liên quan đến tính khách quan và độ tin cậy của kết quả, mặc dù mang lại cái nhìn sâu sắc và chi tiết về các vấn đề nghiên cứu nhưng cũng tiềm ẩn chủ quan. Các nhà nghiên cứu dễ dàng bị ảnh hưởng bởi ý kiến cá nhân hoặc quan điểm riêng trong quá trình thu thập và phân tích dữ liệu, điều này tạo ra những sai lệch trong kết quả làm trở nên khó tin cậy và không thể tổng quát cho một nhóm lớn hơn.

Ngoài ra, số lượng doanh nghiệp hoặc nhân viên tham gia nghiên cứu không đủ lớn khiến cho tính đại diện của mẫu nghiên cứu trở nên hạn chế. Số lượng tham gia tối thiểu cần phải được đảm bảo để rút ra những kết luận có giá trị cho một nhóm rộng hơn. Nếu chỉ dựa vào một mẫu nhỏ, kết quả không phản ánh đúng thực trạng hoặc xu hướng chung trong cộng đồng doanh nghiệp nói chung. Hơn nữa, việc nghiên cứu chỉ diễn ra trong một thời gian cũng không đủ để nắm bắt được sự biến đổi trong cách hiểu và thực hiện chiến lược TNXHĐN của doanh nghiệp theo thời gian. Sự thay đổi này thường diễn ra chậm và cần có một thời gian dài hơn để có thể ghi nhận và phân tích. Nghiên cứu hiện tại chưa dừng lại ở mức độ toàn diện, do chưa xem xét đầy đủ các nhân tố bên ngoài khác có khả năng tác động đến sự gắn kết với tổ chức và kết quả làm việc của nhân viên. Các yếu tố này bao gồm văn hóa tổ chức, các chính sách quản lý, động lực cá nhân và điều kiện môi trường làm việc.

Như vậy, để nâng cao tính chính xác và độ tin cậy của nghiên cứu cần áp dụng một cách tiếp cận đa phương pháp, kết hợp giữa định tính và định lượng cũng như mở rộng quy mô mẫu và thời gian nghiên cứu. Điều này giúp đảm bảo tính đại diện mà còn tăng cường khả năng tổng quát của kết quả, từ đó cung cấp những thông tin hữu ích và chính xác hơn cho các tổ chức trong việc xây dựng chiến lược TNXHĐN.

5.3.2 Hướng nghiên cứu tiếp theo

Luận án đã cung cấp bằng chứng thực nghiệm quan trọng và làm rõ cơ chế tác động của TNXHĐN lên sự gắn kết với tổ chức và kết quả làm việc của nhân viên trên địa bàn thành phố Cần Thơ. Luận án đã cung cấp thực nghiệm về tác động TNXHĐN của doanh nghiệp đến sự gắn kết với tổ chức và kết quả làm việc của nhân viên tại các doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ. Tuy nhiên, chủ đề này vẫn còn nhiều khía cạnh tiềm năng để phát triển trong các nghiên cứu kế thừa. Nghiên

cứu này đề xuất ba hướng nghiên cứu trọng tâm nhằm nâng cao tính khoa học và giá trị ứng dụng trong các nghiên cứu tiếp theo:

Thứ nhất, do giới hạn về phạm vi không gian, kết quả nghiên cứu chỉ phản ánh đặc thù văn hóa quản trị và điều kiện kinh tế của riêng các doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ. Các công trình kế tiếp nên mở rộng:

Mở rộng phạm vi địa lý: Tiến hành khảo sát sang các tỉnh, thành phố khác thuộc khu vực ĐBSCL hoặc các Trung tâm kinh tế lớn.

Áp dụng phân tích đa nhóm: Sử dụng kỹ thuật MGA trong mô hình phương trình cấu trúc (SEM) để kiểm định tính bất biến của mô hình. Phân tích này sẽ giúp các nhà quản trị xác định liệu chiến lược TNXHĐN có cần được điều chỉnh tùy theo quy mô và loại hình doanh nghiệp khác nhau, từ đó tối ưu hóa chi phí và hiệu quả.

Thứ hai, để làm sáng tỏ hơn cơ chế phức tạp mà TNXHĐN ảnh hưởng đến hành vi và thái độ nhân viên, các nghiên cứu tương lai nên tích hợp thêm các yếu tố mới:

Bổ sung biến điều tiết: Tích hợp các yếu tố về văn hóa và quản trị như phong cách Lãnh đạo hoặc văn hóa doanh nghiệp vào mô hình. Mục tiêu là xác định dưới điều kiện quản trị nào thì tác động của TNXHĐN đến sự gắn kết sẽ được tối ưu hóa.

Phân tích ảnh hưởng của các biến tâm lý nhân viên trong bối cảnh tự động hóa quy trình và chuyển đổi số đang diễn ra mạnh mẽ trong ngành sản xuất chế biến. Nghiên cứu sẽ đánh giá tính bền vững và khả năng thích ứng của các mối quan hệ lý thuyết khi vai trò của lao động thủ công thay đổi, cung cấp dữ liệu quan trọng cho chiến lược quản trị nhân sự trong kỷ nguyên 4.0.

Thứ ba, nhằm khắc phục hạn chế của thiết kế nghiên cứu cắt ngang, các công trình tiếp theo nên áp dụng các phương pháp luận nâng cao

Thiết kế nghiên cứu dọc: Thực hiện khảo sát cùng một nhóm đối tượng tại các mốc thời gian khác nhau. Thiết kế này sẽ giúp nắm bắt được sự thay đổi của các biến theo thời gian, qua đó cung cấp căn cứ vững chắc hơn cho việc đầu tư chiến lược của doanh nghiệp.

TÓM TẮT CHƯƠNG V

Nội dung trình bày tại Chương V, tác giả tập trung vào việc tổng kết và trình bày những phát hiện chính từ nghiên cứu về tác động TNXHĐN đến gắn kết với tổ chức và kết quả làm việc của nhân viên tại các doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ. Nghiên cứu đã khẳng định rằng khi các doanh nghiệp triển khai hiệu quả các hoạt động TNXHĐN, sự hài lòng trong công việc và niềm tin tổ chức của nhân viên sẽ được củng cố và nâng cao. Điều này góp phần quan trọng vào việc cải thiện kết quả làm việc của nhân viên. Đồng thời, nhân viên cảm thấy tự hào về tổ chức có xu hướng đóng góp vào các hoạt động TNXHĐN một cách chủ động và tích cực hơn. Các kiến nghị như doanh nghiệp nên chia sẻ những thành công từ các hoạt động TNXHĐN và minh bạch trong việc thực hiện TNXHĐN. Nghiên cứu về tác động của TNXHĐN đến sự gắn kết tổ chức và kết quả làm việc của nhân viên cung cấp nền tảng cho các doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ phát triển và thực thi các chiến lược TNXHĐN hiệu quả. Tóm lại, những tác động tích cực này không chỉ góp phần nâng cao hiệu suất công việc cá nhân mà còn đảm bảo sự phát triển bền vững của doanh nghiệp và góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế tại địa phương.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

A. TÀI LIỆU TIẾNG VIỆT

1. Bùi, N. V. (2022). Ảnh hưởng của nhận thức về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đến hiệu quả công việc và vai trò điều tiết của thu nhập cá nhân. *Tạp chí Khoa học Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh*, 17(2). <https://doi.org/10.46223/HCMCOUJS.econ.vi.17.2.1783.2022>
2. Cục Thống kê thành phố Cần Thơ. (2025, 03 tháng 01). *Số liệu Kinh tế - Xã hội thành phố Cần Thơ tháng 12 và 12 tháng năm 2024*. <https://thongkecantho.gso.gov.vn/newsdetail.aspx?id=12874&tid=2>
3. Đinh, C. T. (2021). *Nghiên cứu tác động của việc sử dụng dịch vụ thuê ngoài đến hiệu quả hoạt động của các doanh nghiệp nhỏ và vừa ở đồng bằng sông Cửu Long* [Luận án tiến sĩ]. Trường Đại học Cần Thơ.
4. Hoàng, T. P. T., & Nguyễn, K. V. N. (2021). Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, động lực và hiệu quả công việc: Một nghiên cứu tại các công ty dược phẩm đa quốc gia. *Tạp chí Khoa học Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh*, 16(3), 36-49.
5. Hoàng, T. T. D. (2021). *Các nhân tố ảnh hưởng tới sự gắn kết của nhân viên với tổ chức tại các doanh nghiệp sau M&A ở Việt Nam* [Luận án tiến sĩ]. Trường Đại học Ngoại Thương.
6. Huỳnh, L. T. (2021). *Hành vi bắt nạt tại nơi làm việc: Nghiên cứu dưới góc độ phong cách lãnh đạo và tính cách của nhân viên đến hiệu quả làm việc của nhân viên* [Luận án tiến sĩ]. Trường Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh.
7. Huỳnh, V. T. (2024). *Ảnh hưởng quản trị nguồn nhân lực và trách nhiệm xã hội đến sự hài lòng và gắn bó của người lao động với tổ chức: Trường hợp các doanh nghiệp chế biến trên hai tỉnh Trà Vinh và Bến Tre* [Luận án tiến sĩ]. Trường Đại học Trà Vinh.
8. Lê, T. M. A. (2017). Chiến lược cải thiện chất lượng cuộc sống nơi làm việc: Trường hợp các doanh nghiệp dịch vụ tại Đà Nẵng. *Tạp chí Quản lý và Phát triển*, 112(4), 78-91.
9. Lê, T. T. P. (2021). Một số lý thuyết nghiên cứu về tác động của sự hài lòng trong công việc đến cam kết gắn bó tình cảm của người lao động ở các doanh nghiệp. *Tạp chí Công Thương*. <https://tapchicongthuong.vn/mot-so-ly-thuyet-nghien-cuu-ve-tac-dong-cua-su-hai-long-trong-cong-viec-den-cam-ket-gan-bo-tinh-cam-cua-nguoi-lao-dong-o-cac-doanh-nghiep-79433.htm>
10. Lê, T. T. T. (2016). Cải thiện hiệu quả hoạt động trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp tại Việt Nam. *Tạp chí Kinh tế và Quản trị*, 134(1), 45-57.
11. Lương, T. T., & Nguyễn, D. T. (2025). Tác động của trách nhiệm xã hội doanh nghiệp đến niềm tin tổ chức và sự hài lòng công việc tại Việt Nam. *Tạp chí Khoa học xã hội TP. Hồ Chí Minh*, 1(322).

12. Mai, N. K., Đỗ, T. N. K. D., & Nguyễn, T. H. Y. (2022). Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp tác động đến sự hài lòng và trung thành của nhân viên: Bằng chứng thực nghiệm tại TP. Hồ Chí Minh. *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ*, 58(4D), 223-234. <https://doi.org/10.22144/ctu.jvn.2022.181>
13. Nguyễn, Đ. M., & Nguyễn, T. B. N. (2020). Tác động của phong cách lãnh đạo đến kết quả công việc của nhân viên: Nghiên cứu tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam. *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, (279), 50-61.
14. Nguyễn, D. T. (2022). Tác động trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đến sự gắn kết của nhân viên: Nghiên cứu tại các doanh nghiệp công nghệ thông tin và truyền thông tại Hà Nội. *Tạp chí Nghiên cứu kinh tế và kinh doanh Châu Á*, (26), 39-54.
15. Nguyễn, H. A. (2018). *Hướng tới phát triển bền vững: Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp*. Nhà xuất bản Kinh tế Quốc dân.
16. Nguyễn, T. K. Á., Nguyễn, T. M. H., & Đỗ, N. M. (2018). Các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn kết người lao động với doanh nghiệp kinh doanh lưu trú và ăn uống vùng duyên hải Nam Trung bộ. *Tạp chí Khoa học Đại học Huế: Kinh tế và Phát triển*, 127(5A), 185-198.
17. Nguyễn, T. L., & Lê, V. H. (2022). Nguồn lực tâm lý và kết quả công việc của nhân viên: Vai trò trung gian của sự gắn kết tổ chức. *Tạp chí Khoa học Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh - Kinh tế và Quản trị kinh doanh*, (1), 34-46.
18. Nguyễn, T. B. L., Nguyễn, T. M. N., & Nguyễn, T. T. Q. (2024). Tác động của trách nhiệm xã hội doanh nghiệp đến niềm tin tổ chức của người lao động: Bằng chứng thực nghiệm từ các doanh nghiệp may mặc tại Việt Nam. *Trường Đại học Kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội*, 4(4), 12. <https://doi.org/10.57110/vnu-jeb.v4i4.327>
19. Nguyễn, T. M. (2018). Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp và ảnh hưởng đến hiệu quả kinh doanh: Nghiên cứu tại các doanh nghiệp Việt Nam. *Tạp chí Kinh tế và Quản trị*, 156(3), 82-94.
20. Nguyễn, T. N. P., & Đặng, N. N. (2020). Tác động của trách nhiệm xã hội đến sự hài lòng, tin tưởng, gắn kết và cam kết của nhân viên đối với doanh nghiệp tại tỉnh Tiền Giang. *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ*, 3D(2020), 236-245.
21. Nguyễn, T. P. D. (2014). Niềm tin ở tổ chức tác động đến động cơ và kết quả làm việc của nhân viên khối Văn phòng ở Việt Nam. *Tạp chí Trường Đại học Cần Thơ, Phần C: Khoa học Xã hội, Nhân văn và Giáo dục*, (34), 103-112.
22. Nguyễn, V. H. (2020). Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp ở Việt Nam: Thực trạng và giải pháp. *Tạp chí Kinh tế và Dự báo*.
23. Nguyễn, U. T. (2024). Nghiên cứu mối quan hệ giữa nhận thức trách nhiệm xã hội, niềm tin và sự gắn kết của nhân viên tại Công ty Cao su Camel Việt Nam. *Tạp chí Công Thương*. [https://tapchicongthuong.vn/nguyen-cuu-moi-quan-he-giua-nhan-](https://tapchicongthuong.vn/nguyen-cuu-moi-quan-he-giua-nhan)

thuc-trach-nhiem-xa-hoi--niem-tin-va-su-gan-ket-cua-nhan-vien-tai-cong-ty-cau-su-camel-viet-nam-128932.htm

24. Phạm, M. C. (2015). Ứng dụng trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong quản lý nhân sự: Trường hợp các công ty tại Thành phố Hồ Chí Minh. *Tạp chí Quản lý và Phát triển*, 112(4), 78-91.

25. Phuc, V. T., Hai, H. T. Q., & Đào, L. K. O. (2025). Tác động của trách nhiệm xã hội đến niềm tin tổ chức và sự hài lòng của nhân viên các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Thành phố Hồ Chí Minh. *Tạp chí Kinh tế và Ngân hàng châu Á*. <https://doi.org/10.63065/ajeb.vn.2023.205.82469>

26. Trần, M. H. (2017). *Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp: Lý thuyết và thực tiễn*. Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia.

27. Trần, M. Q. (2018). Quản lý chất lượng cuộc sống nơi làm việc trong môi trường công ty: Nghiên cứu tại các doanh nghiệp sản xuất tại Bình Dương. *Tạp chí Quản trị và Phát triển*, 134(1), 45-57.

28. Trần, T. H. (2019). Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp: Thực trạng và giải pháp cho doanh nghiệp Việt Nam. *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, 258(4), 56-68.

29. Trần, T. L. N. (2022). *Tác động của hành vi lao động tới sự hài lòng của nhân viên - Nghiên cứu tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa vùng Bắc Trung Bộ* [Luận án tiến sĩ]. Trường Đại học Kinh tế quốc dân.

30. Trần, T. M. T. (2021). Ảnh hưởng của động lực làm việc đến kết quả làm việc của nhân viên: Nghiên cứu tại các ngân hàng thương mại Việt Nam. *Tạp chí Công Thương*, (3), 80-85.

31. Trần, T. M. H. (2021). Các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên trong doanh nghiệp Việt Nam. *Tạp chí Khoa học Đại học quốc gia Hà Nội - Kinh tế và Kinh doanh*, 37(3), 50-60.

32. Trần, T. M. H., & Nguyễn, T. H. N. (2014). Trách nhiệm xã hội trong kinh doanh khách sạn tại Việt Nam Nghiên cứu trường hợp tại khách sạn Sofitel Legend Metropole và Sofitel Plaza Hà Nội. *Tạp chí khoa học Đại Học Quốc gia Hà Nội*, (4/30), 1-11.

33. Trần, T. N. (2021). *Ảnh hưởng của trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đến sự gắn kết nhân viên: nghiên cứu lĩnh vực ngân hàng tại Thành phố Hồ Chí Minh* [Luận án Tiến sĩ]. Trường Đại học kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh.

34. Võ, T. M. H. (2016). Đánh giá chất lượng cuộc sống nơi làm việc: Phản ánh từ các nhân viên tại các doanh nghiệp ở Thành phố Hồ Chí Minh. *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, 98(2), 34-47.

35. Võ, V. D., & Dư, Q. C. (2016). Mối quan hệ giữa mức độ thỏa mãn công việc và sự gắn kết của nhân viên với tổ chức: Trường hợp VNPT Cần Thơ. *Tạp chí Khoa*

học ĐHQGHN: Kinh tế và Kinh doanh, 32(3), 39-50.

36. Vũ, T. T. T. (2017). Quản trị trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế: Trường hợp các doanh nghiệp Việt Nam. *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, 245(2), 34-47.

37. Vũ, T. P., Hồ, T. Q. H., & Đào, L. K. O. (2023). Tác động của trách nhiệm xã hội đến niềm tin tổ chức và sự hài lòng của nhân viên các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Thành phố Hồ Chí Minh. *Tạp chí Kinh tế và Ngân hàng Châu Á*, (Tháng 4), 54-63.

38. Vũ, V. H., & Nguyễn, V. T. (2018). Sự hài lòng trong công việc, mối quan hệ với cam kết tổ chức và ý định nghỉ việc - Trường hợp các nhân viên kỹ thuật ngành dịch vụ cơ sở hạ tầng công nghệ thông tin. *Tạp chí Khoa học Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh*, 13(2), 188-204.

B. TÀI LIỆU TIẾNG ANH

39. Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89. [http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

40. Almagro, R. E., Flores, L. C., & Bauyot, M. M. (2024). Examining the Impact of Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Innovative Work Behavior on Organizational Effectiveness: A Structural Equation Model. *WIST*, 19(2), 458-470.

41. Alomran, A. M., Ahmed, T. S. A., & Kassem, A. M. (2024). Impact of organizational trust on organizational commitment: the moderating effect of national identity. *Cogent Social Sciences*, 10(1). <https://doi.org/10.1080/23311886.2024.2309712>

42. Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural Equation Modeling in Practice: A Review and Recommended Two-Step Approach. *Journal of Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423.

43. Bagozzi, R. B., & Jy, I. (1988). On the evaluation of structural equation model. *J. Acad Mark Sci*, 16, 74-94.

44. Beigi, M. T., & Lajevardi, S. J. (2020). Impact of Organizational Commitment on Job Performance. *Asian Journal of Management*, 11(3), 297-303. <https://doi.org/10.5958/2321-5763.2020.00046.3>

45. Blount, J., & Conklin, M. (2024). Non-Human Stakeholders: Testing the Boundaries of Stakeholder Theory. *Okla. L. Rev.*, 76(2), 229. <https://digitalcommons.law.ou.edu/olr/vol76/iss2/2>

46. Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative Ways of Assessing Model Fit in Testing Structural Equation Models. In K. A. Bollen & J. S. Long (Eds.), *Testing Structural Equation Models*. Sage Publications.

47. Carroll, B. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: Toward

the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*, 34(4), 39-48.

48. Carpini, J. A., Parker, S. K., & Griffin, M. A. (2017). Engaging employees and enhancing performance through work culture: Building connections in organizations. *The International Journal of Human Resource Management*.

49. Chen, K. (2023). A Study on Organizational Commitment, Work Motivation, and Job Performance After the COVID-19 Epidemic in Taiwan-The Mediating Effects of Work Motivation and Organizational Communication. *Management Studies*, 11(1), 65-74. <https://doi:10.17265/2328-2185/2023.02.002>

50. Chin, W. W., & Todd, P. A. (1995). On the Use, Usefulness, and Ease of Use of Structural Equation Modeling in MIS Research: A Note of Caution. *MIS Quarterly*, 19(2), 237-246.

51. Cropanzano, R., & Folger, R. (1991). Procedural Justice and Worker Dissatisfaction. In *Motivation and Work Behavior* (pp. 131-143). McGraw-Hill.

52. Ćulibrk, J., Delić, M., Mitrović, S., & Ćulibrk, D. (2018). Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Involvement: The Mediating Role of Job Involvement. *Frontiers in Psychology*, 9, 132. <https://doi:10.3389/fpsyg.2018.00132>

53. Dahmardeh, M., & Nastiezaie, N. (2019). The Impact of Organizational Trust on Organizational Commitment Through the Mediating Variable of Organizational Participation. *Public Management Researchers*, 12(44), 155-180. <https://doi:10.22111/jmr.2019.23818.3788>

54. Dai, K., & Qin, X. (2016). Perceived organizational support and employee engagement: Based on the research of organizational identification and organizational justice. *Open Journal of Social Sciences*, 4(12), 46-57.

55. Dalkrani, M., & Dimitriadis, E. (2018). The Effect of Job Satisfaction on Employee Commitment. *International Journal of Business and Economic Sciences Applied Research*, 11(3). <https://ssrn.com/abstract=3502213>

56. Dash, G., & Paul, J. (2021). CB-SEM vs PLS-SEM methods for research in social sciences and technology forecasting. *Technological Forecasting and Social Change*, 173(C). <https://doi:10.1016/j.techfore.2021.121092>

57. Dinc, M. S. (2017). Organizational commitment components and job performance: Mediating role of job satisfaction. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 11(3), 773-789.

58. Emerson, R. (1976). Social Exchange Theory. *Annual Review of Sociology*, 2, 335-362.

59. Evans, R., Neely, A., & Davis, W. (2022). A Work Role Perspective of Corporate Social Responsibility. *Journal of Managerial Issues*, 34. Retrieved from <https://www.proquest.com/openview/cc39977fffaad525f3d50b16979cd22e/1?pq->

origsite=gscholar&cbl=32030

60. Ferreira, J. J., & Oliveira, J. (2014). The role of Innovation in the Performance of SMEs: A Study in the Portuguese Context. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 21(2), 127-138.
61. Freeman, R. E., Dmytriiev, S. D., & Phillips, R. A. (2021). Stakeholder Theory and the Resource-Based View of the Firm. *Journal of Management*, 47(7), 1757-1770. <https://doi.org/10.1177/0149206321993576>
62. Gallup. (2020). *State of Global Workplace: 2020 Report*.
63. Ganiyu, R. A. (2017). Customer satisfaction and loyalty: A study of interrelationships and effects in Nigerian domestic airline industry. *Oradea Journal of Business and Economics*, 2(1), 7-20.
64. Gefen, D., Rigdon, E., & Straub, D. (2011). An Update and Extension to SEM Guidelines for Administrative and Social Science Research. Editorial Comment. *MIS Quarterly*, 35(2), III-XII.
65. Ghrasli, A., Lemqeddem, H., & Lakhoul, A. (2024). Corporate social responsibility and job performance: the mediating role of employee engagement: proposal of a conceptual framework. *African Scientific Journal*, 03(23), 0077–0089.
66. Glavas, A. (2016). Corporate Social Responsibility and Employee Engagement: Enabling Employees to Employ More of Their Whole Selves at Work. *Frontiers in Psychology*, 7, 796.
67. Greene, W. H. (2003). *Econometric Analysis*. Prentice-Hall.
68. Groeneveld, R. A., & Meeden, G. (1984). Measuring Skewness and Kurtosis. *Journal of the Royal Statistical Society. Series D (The Statistician)*, 33(4), 391-399.
69. Gupta, R., & Agrawal, R. (2023). Unveiling the Hidden Layers of Employees' Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Meta-analysis. *Business Perspectives and Research*, 13(1), 70-88. <https://doi.org/10.1177/22785337221148885>
70. Haenlein, M., & Kaplan, A. M. (2004). A beginner's guide to partial least squares analysis. *Understand. Stat.*, 3(4), 283-297.
71. Hair, J., Aderson, R., Tatham, P., & Black, W. (2006). *Multivariate Data Analysis* (6th ed.). Prentice-Hall.
72. Hang My Hanh Le, Thuy-Phuong Nguyen, Thanh Danh Ngo, Ngoc Tam Uyen Bui, & Dinh Kim Chi Nguyen, Tuong. (2023). The Relationship Between Corporate Social Responsibility and Employee Organizational Commitment in Multinational Corporations in Ho Chi Minh City. *ICESG International Conference on Environmental, Social and Governance*.

73. Hartono, M., & Raharjo, H. (2015). Exploring the mediating role of affective and cognitive satisfaction on the effect of service quality on loyalty. *Total Quality Management & Business Excellence*, 26(9/10), 971-985.
74. Hendri, M. I. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1208-1234.
75. Herman, K. D., Erlina, R., & Mardiana, N. (2024). The Influence of Corporate Social Responsibility on Employee Performance with Organizational Commitment as Mediation. *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science*, 5(3). <https://doi.org/10.38142/ijesss.v5i3.1086>
76. Ho Dinh Phi. (2022). *Quantitative Analytical Tools used Economic Research and Scientific Articles Writing in Vietnam*. Eliva Press SRL.
77. Homans, G. C. (1958). Social Behavior as Exchange. *American Journal of Sociology*, 63, 597-606. <http://dx.doi.org/10.1086/222355>
78. Hou, C., & Muhamad Hanapiyah, Z. (2024). The Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Turnover Intentions in the Malaysian Manufacturing Industry. *Information Management and Business Review*, 16(4(S)I), 382-393. [https://doi.org/10.22610/imbr.v16i4\(S\)I.4260](https://doi.org/10.22610/imbr.v16i4(S)I.4260)
79. Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1995). Evaluating model fit. In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications*. Sage.
80. Ibrahim, Y., Ahmed, M. M., & Nayel, M. T. (2023). The impact of corporate social responsibility practices on employees' engagement: The mediating role of organizational identification. *Global Business and Organizational Excellence*. <https://doi:10.1002/joe.22212>
81. Ikaheimo, H., & Laitinen, A. (2011). *Recognition and Social Ontology: An Introduction*. Retrieved from <https://philpapers.org/archive/IKHRAS-2.pdf>
82. Jinchuan, W., & Xiaoqian, W. (2012). *Sample size for structural equation modeling: Applications Using Mplus*. John Wiley and Sons L.td.
83. Joseph, N. (2023). *The Impact of Corporate Social Responsibility on Employee Engagement and Organizational Performance: A Systematic Review* (SSRN Scholarly Paper No. 4805695). Available at <https://ssrn.com/abstract=4805695> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4805695>
84. Kendall, M., & Stuart, A. (1979). *The Advanced Theory of Statistics: Inference and Relationship*. Hodder Arnold.
85. Kim, M., & Kim, J. (2021). Corporate social responsibility, employee engagement, well-being and the task performance of frontline employees. *Management*

Decision, 59(8), 2040–2056. <https://doi.org/10.1108/MD-03-2020-0268>

86. Kim, B. J., Nurunnabi, M., Kim, T. H., & Jung, S. Y. (2018). The Influence of Corporate Social Responsibility on Organizational Commitment: The Sequential Mediating Effect of Meaningfulness of Work and Perceived Organizational Support. *Sustainability*, 10(7), 2208. <https://doi.org/10.3390/su10072208>

87. Kim, & Rhee, E. (2011). The role of corporate social responsibility in consumer purchase intention: The mediating role of brand image. *Journal of Business Research*, 64(11), 1263-1270.

88. Kline, R. B. (2011). *Principles and practices of structural equation modeling*. Guilford Press.

89. Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing Management* (15th ed.). Pearson Education.

90. Krishnanathan, P., & Mangaleswaran, T. (2018). Organizational Commitment and Employee Performance with Special Reference to Administrative Officers at the University of Jaffna, Sri Lanka. *Research Journal of Education*, 4(6), 82-86.

91. Lange, D., & Bundy, J. (2018). The Association between Ethics and Stakeholder Theory; Sustainability, Stakeholder Governance, and Corporate Social Responsibility. *Advances in Strategic Management*, 38, 365-387.

92. Lee, J., & Kim, M. (2017). The impact of social media on consumer behavior: An exploration of the factors influencing online purchases. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 34, 260-267.

93. Lin, M., Liu, Q., & Li, Z. (2024). Perceived superior trust and organizational commitment among public employees: The mediating role of burnout and the moderating role of public service motivation. *Heliyon*, 10(3). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e24997>

94. Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.

95. Marian, K. (1993). Social Exchange - Sociological Theory Towards a Cultural Perspective? *Polish Sociological Review*, 104, 315-329. [suspicious link removed]

96. Mirvis, P. H. (2012). The role of leadership in organizational innovation. *Journal of Organizational Change Management*, 25(4), 543-564.

97. Narbel, F., & Muff, K. (2017). Should the Evolution of Stakeholder Theory Be Discontinued Given Its Limitations. *Theoretical Colimitations*, 7, 1357-1381. <https://doi.org/10.4236/tel.2017.75092>

98. Nimmy A. G., Nimitha, A., & Manoj, E. (2020). Corporate social

responsibility and organizational commitment: effects of CSR attitude, organizational trust and identification. *Society and Business Review*, 15(3), 255–272. <https://doi.org/10.1108/SBR-04-2020-0057>

99. Nnamdi, U. J. (2023). The Impact of Corporate Social Responsibility on Employee Engagement and Organizational Performance: A Systematic Review. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi:10.2139/ssrn.4805695>

100. Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). The Assessment of Reliability. *Psychometric Theory*, 3, 248-292.

101. Rafiei, M., Taghi Amini, M. T., & Foroozandeh, N. (2014). Studying the impact of organizational commitment on job performance. *Management Science Letters*, 4(8), 1841-1848. <https://doi: 10.5267/j.msl.2014.6.046>

102. Rahman, S. A. A., Wahba, M., Ragheb, M. A. S., & Ragab, A. A. (2021). The Effect of Organizational Trust on Employee's Performance through Organizational Commitment as a Mediating Variable (Applied Study on Mobile Phone Companies in Egypt). *Open Access Library Journal*, 8, 1-15. <https://doi: 10.4236/oalib.1107806>

103. Rupp, D., Ganapathi, J., Aguilera, R., & Williams, C. (2006). Employee reactions to corporate social responsibility: An organizational justice framework. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 537–543. <https://doi:10.1002/job.380>

104. Sarker, B. K., Sarker, D. K., Shaha, S. R., Saha, D., & Sarker, S. (2024). Why Apply SPSS, SmartPLS and AMOS: An Essential Quantitative Data Analysis Tool for Business and Social Science Research Investigations. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 8(9), 2688-2699.

105. Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A Beginners Guide to Structural Equation Modeling*. Routledge.

106. Shah, S. I. H., Phulpoto, A. F., & Ghumro, J. A. (2023). The Study of Organizational Trust and Organizational Commitment among Faculty of Public Sector Universities in Pakistan. *Pakistan Social Sciences Review*, 7(4), 199–209. [https://doi.org/10.35484/pssr.2023\(7-IV\)18](https://doi.org/10.35484/pssr.2023(7-IV)18)

107. Stojanović, A., Arsić, S., Milošević, I., Mihajlović, I., & Spasojević Brkić, V. (2025). Analyzing the Impact of Corporate Social Responsibility on Employee Satisfaction Using a Hybrid SEM-ANN Approach. *Sustainability*, 17(9), 4009. <https://doi.org/10.3390/su17094009>

108. Sufia, Sofiyan, Toni, N., & Edward, Y. R. (2020). Effect of Organizational Commitment and Work Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Famfit Bugar Nusantara. *International Journal of Research and Review*, 7(8).

109. Sun, L., & Yu, T. R. (2015). The impact of corporate social responsibility

on employee performance and cost. *Review of Accounting and Finance*, 14(3), 262–284. <https://doi.org/10.1108/RAF-03-2014-0025>

110. Taheri, R. H., Miah, M. S., & Kamaruzzaman, M. (2020). Impact of working environment on job satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6).

111. Tai, F., & Chuang, S. (2014). Corporate Social Responsibility. *IBusiness*, 6(3). <https://doi.org/10.4236/ib.2014.63013>

112. Tatar, A. (2020). *Impact of Job Satisfaction on Organizational Commitment*. Lambert Academic Publishing.

113. Tarmeño-Bernuy, L. E., Cosme-Silva, O., & Rincón-Calvo, S. Y. (2025). Satisfaction and organizational commitment in job performance: A systematic review. *Edelweiss Applied Science and Technology*, 9(2), 51–63. <https://doi.org/10.55214/25768484.v9i2.4428>

114. Thu, T., Nguyen, H., Thuy, T., Pham, H., Le, B., Pham, H., Van, T., Bui, A., Quynh, T., & Nguyen, A. (2020). Impact of Corporate Social Responsibility on Organizational Commitment through Organizational Trust and Organizational Identification. *Management Science Letters*, 10, 3453-3462. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.5.032>

115. Truss, C., & Conway, E. (2016). *Strategic Human Resource Management*. Oxford University Press.

116. Vallaes, F., Suarez, A., & Oliveira, M. (2022). State of the Art of University Social Responsibility: A Standardized Model and Compared Self-diagnosis in Latin America. *International Journal of Educational Management*. <https://doi.org/10.1108/IJEM-05-2020-0235>

117. Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. Wiley.

118. Waddock, S., & Graves, S. B. (1997). The corporate social performance financial performance link. *Strategic Management Journal*, 18(4), 303-319.

119. Xuan, L. T. T., & Gregory, T. (2011). A review of the development of the definition in defining corporate social responsibility. *Tạp chí Phát triển Khoa học Công nghệ*, 14, 106-111.

120. Yasser, A. (2022). Organizational Trust and its Impact on the Organizational Commitment of Human Resources. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 16(1).

121. Yuliyanti, Susita, D., Saptono, A., Susono, J., & Rahim, A. (2020). The effect of career development and work environment on employee loyalty with work satisfaction as intervening variables. *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)*.

122. Zaman, U., & Nadeem, R. D. (2019). Linking Corporate Social Responsibility (CSR) and affective organizational commitment: Role of CSR strategic importance and organizational identification. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 13(3), 704-726.
123. Zhang, S. Y. (2024). An Analysis of the Relationship between Corporate Social Responsibility and Employee Satisfaction. *Open Journal of Social Sciences*, 12, 375-385. [https://doi: 10.4236/jss.2024.1211027](https://doi.org/10.4236/jss.2024.1211027)
124. Bhardwaj, A., & Gupta, A. (2020). Stakeholder engagement practices and employee outcomes: The mediating role of perceived corporate social responsibility. *Journal of Cleaner Production*
125. Pesqueux, Y. (2021). Stakeholder theory: A critical and post-Covid view. *Journal of Business Ethics*
- Harrison, J. S., Phillips, R. A., & Freeman, R. E. (2023). Stakeholder theory and the new forms of value creation. *Journal of Business Ethics*.
126. Glavas, A. (2023). The Future of Corporate Social Responsibility (CSR) and Human Resource Management (HRM). *Academy of Management Perspectives*, 37(1), 22-39.
127. Newman, A., Nielsen, I., & Miao, Q. (2020). The role of ethical leadership in the relationship between CSR and employee outcomes: A meta-analysis. *Journal of Business Ethics*, 161(2), 241–252.
128. A., & Gupta, A. (2020). Stakeholder engagement practices and employee outcomes: The mediating role of perceived corporate social responsibility. *Journal of Cleaner Production*, 245, 118837.
129. Hur, W. M., & Kim, M. C. (2021). Examining the Effect of CSR on Employees' Organizational Identification and Pro-Environmental Behavior. *Sustainability*, 13(15), 8431.
130. Kim, H. R., Lee, M., & Kim, J. H. (2020). The effect of corporate social responsibility on employees' organizational trust and engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 88, 102532.
134. Lee, Y., & Back, H. (2022). How does internal CSR affect employee task performance and organizational citizenship behavior? The mediating roles of perceived organizational support and job engagement. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 50, 203–212.
135. J. S., Phillips, R. A., & Freeman, R. E. (2023). Stakeholder theory and the new forms of value creation. *Journal of Business Ethics*, 182(4), 697–714.
136. M., & Kim, Y. (2020). CSR, employee engagement, and performance in the South Korean context. *Sustainability*, 12(10), 4057.

PHỤ LỤC I - PHIẾU PHỎNG VẤN NGHIÊN CỨU ĐỊNH TÍNH

Kính chào quý Anh/Chị!

Tôi là nghiên cứu sinh ngành Quản trị kinh doanh của Trường Đại học Tây Đô. Hiện tôi đang nghiên cứu ***“Tác động trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đến gắn kết với tổ chức và kết quả làm việc của nhân viên tại các doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ”***. Xin quý Anh/Chị dành ít thời gian quý báu cho phiếu phỏng vấn này. Kết quả thu được là một trong những thông tin quan trọng để phục vụ cho nghiên cứu. Tôi xin cam kết, thông tin mà quý Anh/Chị cung cấp chỉ dành cho mục đích nghiên cứu, các thông tin cá nhân của quý Anh/Chị sẽ được giữ kín.

PHẦN I: THÔNG TIN CÁ NHÂN

1. Họ và tên:
2. Chức vụ:
3. Trình độ:
4. Vị trí công tác:
5. Thời gian công tác:

PHẦN II: NỘI DUNG CHÍNH

1. Anh/chị hiểu thế nào quan điểm về TNXHĐN?

.....

2. Anh/chị hiểu thế nào quan điểm về TNXHĐN đối với nhân viên?

.....

3. Theo Anh/chị khi thực hiện TNXHĐN đối với nhân viên gồm các hoạt động gì?

.....

4. Theo Anh/chị khi thực hiện TNXHĐN đối với nhân viên tại các doanh nghiệp sản xuất chế biến có khác gì so với các doanh nghiệp khác không?

.....

Anh/chị vui lòng đánh dấu x vào các ô Anh/chị chọn

5. Theo Anh/chị các thành phần TNXHĐN đối với nhân viên tại các doanh nghiệp sản xuất chế biến?

- ☐ Sức khỏe và an toàn
- ☐ Việc làm duy trì ổn định cuộc sống
- ☐ Đào tạo và hỗ trợ phát triển
- ☐ Đảm bảo quyền lợi và phúc lợi
- ☐ Những chính sách hoặc nhằm xây dựng môi trường làm việc thân thiện
- ☐ Khác

6. Theo Anh/chị các thành phần nào sau đây là thành phần gắn kết với tổ chức của nhân viên tại các doanh nghiệp sản xuất chế biến

- ☐ Gắn kết tình cảm
- ☐ Gắn kết lợi ích
- ☐ Gắn kết trách nhiệm xã hội
- ☐ Khác

7. Theo Anh/chị sự hài lòng trong công việc của nhân viên là nhân tố trung gian giữa TNXHĐN và gắn kết với tổ chức của nhân viên không?

- ☐ Có
- ☐ Không

8. Theo Anh/chị niềm tin tổ chức có phải là nhân tố trung gian giữa TNXHĐN và sự hài lòng trong công việc của nhân viên không?

- ☐ Có (Nếu có thì trả lời tiếp câu 9)
- ☐ Không (Nếu không thì bỏ qua câu 9)

9. Theo Anh/chị các thành phần nào sau đây là thành phần niềm tin tổ chức của nhân viên tại các doanh nghiệp sản xuất chế biến?

- ☐ Xây dựng niềm tin
- ☐ Hy vọng
- ☐ Sự tin tưởng
- ☐ Sự tôn trọng
- ☐ Khác

10. Theo Anh/chị tác động của TNXHĐN đến kết quả làm việc không?

- ☐ TNXHĐN ảnh hưởng đến kết quả làm việc của nhân viên
- ☐ TNXHĐN tác động đến động lực làm việc của nhân viên
- ☐ Sự hài lòng trong công việc với kết quả làm việc
- ☐ Khác

11. Anh/chị cho ý kiến về mối quan hệ TNXHĐN, gắn kết với tổ chức, sự hài lòng trong công việc, niềm tin tổ chức, kết quả làm việc của nhân viên?

.....

12. Theo Anh/chị trong thời gian tới các doanh nghiệp sản xuất chế biến có giải pháp như thế nào thực hiện TNXHĐN đối với nhân viên để nâng cao gắn kết với tổ chức, kết quả làm việc của nhân viên?

.....

Xin chân thành cảm ơn!

PHỤ LỤC II - PHIẾU PHỎNG VẤN

Kính chào quý Anh/Chị!

Tôi là nghiên cứu sinh ngành Quản trị kinh doanh của Trường Đại học Tây Đô. Hiện tôi đang nghiên cứu ***“Tác động trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đến gắn kết với tổ chức và kết quả làm việc của nhân viên tại các doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ”***. Xin quý Anh/Chị dành ít thời gian quý báu cho phiếu phỏng vấn này. Kết quả thu được là một trong những thông tin quan trọng để phục vụ cho nghiên cứu. Tôi xin cam kết, thông tin mà quý Anh/Chị cung cấp chỉ dành cho mục đích nghiên cứu, các thông tin cá nhân của quý Anh/Chị sẽ được giữ kín.

Xin chân thành cảm ơn!

PHẦN SÀNG LỌC

Q1_Lĩnh vực: Anh/Chị vui lòng cho biết đang làm trong doanh nghiệp chuyên về:

- ☐ 1. Sản xuất chế biến (tiếp tục phỏng vấn)
- ☐ 2. Lĩnh vực khác (ngưng phỏng vấn) .

Q2_Thoi gian: Anh/Chị vui lòng cho biết thời gian làm việc với doanh nghiệp

- ☐ Dưới 1 năm. (ngưng phỏng vấn)
- ☐ năm

PHẦN I: THÔNG TIN CÁ NHÂN

Q3_San pham sx: Anh/Chị đang làm trong công ty chuyên sản xuất chế biến:

- ☐ 1. Gạo
- ☐ 2. Thủy sản
- ☐ 3. Khác

Q4_Loai DN: Loại doanh nghiệp: ☐ 1. Siêu nhỏ ☐ 2. Nhỏ ☐ 3. Vừa ☐ 4. Lớn

Q5_Gioi tinh: Giới tính: ☐ 1. Nam ☐ 0. Nữ

Q6_Do tuoi: Độ tuổi của Anh/Chị: tuổi

Q7_Trinh do: Trình độ học vấn của Anh/Chị:

- ☐ 1. THPT
- ☐ 2. CĐ, TCCN
- ☐ 3. Đại học
- ☐ 4. Sau đại học
- ☐ 5. Khác

Q8_Thu nhap: Mức thu nhập (đồng/tháng) của Anh/Chị:

- ☐ 1. Dưới 5 triệu.
- ☐ 2. Từ 5 - dưới 8 triệu
- ☐ 3. Từ 8 - dưới 10 triệu
- ☐ 4. Từ 10 - dưới 15 triệu
- ☐ 5. Trên 15 triệu

Q9_Vi tri cong viec: Vị trí công việc của Anh/Chị

- ☐ 1. Nhân viên
- ☐ 2. Quản lý (Phó, Trưởng phòng)

Q10_Tình trạng hôn nhân: Tình trạng hôn nhân của Anh/Chị

☐ 0. Độc thân ☐ 1. Có gia đình

PHẦN II: NỘI DUNG CHÍNH

Anh/Chị vui lòng khoanh tròn vào ô thể hiện mức độ đồng ý của Anh/Chị từ 1 đến 5, trong đó: 1= Hoàn toàn không đồng ý; 2= Không đồng ý; 3= Không ý kiến; 4= Đồng ý; 5= Hoàn toàn đồng ý

Kí hiệu	Nội dung	Mức độ đồng ý				
		1	2	3	4	5
TNXH	Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (TNXHĐN)					
TNXH1	Doanh nghiệp mở rộng quy mô doanh nghiệp và thị phần					
TNXH2	Doanh nghiệp không để bất kỳ cá nhân hoặc tổ chức nào lợi dụng danh nghĩa doanh nghiệp để tiến hành các hoạt động trái với các quy định của pháp luật					
TNXH3	Doanh nghiệp quan tâm tới tính bền vững của môi trường, quyền công dân và các chuẩn mực đạo đức của xã hội Việt Nam và quốc tế					
TNXH4	Doanh nghiệp dành một phần ngân sách đóng góp cho chương trình xóa đói, giảm nghèo, bảo vệ cây xanh và an toàn giao thông					
GK	Sự gắn kết với tổ chức	1	2	3	4	5
GK1	Tôi giới thiệu tổ chức này với bạn bè tôi là một tổ chức tuyệt vời để làm việc.					
GK2	Tôi tự hào khi nói với mọi người rằng tôi là một phần của tổ chức này.					
GK3	Lợi ích mà doanh nghiệp cung cấp đã tạo ra sự gắn kết lâu dài của tôi với doanh nghiệp					

SHLCV	Sự hài lòng công việc	1	2	3	4	5
SHLCV1	Cơ hội để làm điều gì đó tận dụng được khả năng của tôi.					
SHLCV2	Cơ hội thăng tiến trong công việc của tôi					
SHLCV3	Tôi cảm thấy thoải mái khi đóng góp ý kiến và ý tưởng					
SHLCV4	Tôi hài lòng với sự hỗ trợ và đào tạo mà tôi nhận được từ doanh nghiệp					
NTTC	Niềm tin tổ chức của nhân viên	1	2	3	4	5
NTTC1	Anh/Chị có nghĩ rằng trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp ảnh hưởng đến niềm tin của Anh/Chị đối với tổ chức					
NTTC2	Doanh nghiệp có thực hiện trách nhiệm xã hội để xây dựng niềm tin cho nhân viên					
NTTC3	Doanh nghiệp cần thực hiện các hoạt động hoặc chính sách nhằm gia tăng hơn nữa niềm tin của nhân viên vào tổ chức					
KQLV	Kết quả làm việc của nhân viên	1	2	3	4	5
KQLV1	Tôi hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao					
KQLV2	Tôi đạt được các mục tiêu làm việc cá nhân đã đề ra					
KQLV3	Tôi nhận được phản hồi tích cực từ cấp trên về công việc của mình					
KQLV4	Công việc của tôi có ảnh hưởng tích cực đến sự thành công của doanh nghiệp					

Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác của quý Anh/Chị!

PHỤ LỤC III– DANH SÁCH CHUYÊN GIA

STT	Nơi làm việc	Chức vụ	Trình độ	Mức độ CSR gắn kết với tổ chức, sự hài lòng trong công việc, niềm tin tổ chức, kết quả làm việc
1	Sở Công Thương	Giám đốc	Tiến sĩ	Đồng ý
2	Sở Công Thương	Phó Giám đốc	Thạc sĩ	Đồng ý
3	Sở Công Thương	Chánh Văn phòng	Thạc sĩ	Đồng ý
4	Sở Công Thương	Phó phòng	Đại học	Đồng ý
5	Sở Kế hoạch và Đầu tư (Nay sáp nhập là Sở Tài chính)	Giám đốc	Thạc sĩ	Đồng ý
6	Sở Kế hoạch và Đầu tư (Nay xác nhập là Sở Tài chính)	Phó phòng	Thạc sĩ	Đồng ý
7	Sở Kế hoạch và Đầu tư (Nay sáp nhập là Sở Tài chính)	Phó phòng	Thạc sĩ	Đồng ý
8	Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn (Nay sáp nhập là Sở Nông nghiệp và Môi trường)	Phó Chánh Văn phòng	Thạc sĩ	Đồng ý
9	Viện Kinh tế - xã hội thành phố	Viện trưởng	Tiến sĩ	Đồng ý
10	Viện Kinh tế - xã hội thành phố	Phó Chánh Văn phòng	Thạc sĩ	Đồng ý
11	Trung tâm Xúc tiến Đầu tư - Thương mại và Hội chợ triển lãm	Chánh Văn phòng	Đại học	Đồng ý
12	Công ty TNHH Thép Tây Đô	Giám đốc	Đại học	Đồng ý
13	Công ty cổ phần chế biến thực phẩm xuất khẩu Miền Tây	Giám đốc	Đại học	Đồng ý
14	Công Ty TNHH Công Nghiệp Thủy Sản Miền Nam	Giám đốc	Đại học	Đồng ý
15	Công ty TNHH hải sản Thanh Thế	Giám đốc	Đại học	Đồng ý
16	Công ty TNHH thực phẩm xuất khẩu Nam Hải	Giám đốc	Đại học	Đồng ý
17	Công ty Liên doanh sản xuất chế biến và xuất khẩu gạo	Giám đốc	Đại học	Đồng ý

DANH MỤC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU ĐÃ CÔNG BỐ

1. Tên bài báo: Giải pháp đẩy mạnh việc thực hiện trách nhiệm xã hội của các doanh nghiệp sản xuất chế biến ở địa bàn thành phố Cần Thơ. *Lại Hoàng Vĩnh Trinh, Lưu Tiến Thuận, Võ Khắc Thường. Tạp chí Kinh tế và Dự báo*, tháng 02/2025, e-ISSN: 2734-9365.

2. Tên bài báo: Mô hình nghiên cứu ảnh hưởng của trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đến sự gắn kết với tổ chức và kết quả làm việc của nhân viên tại các doanh nghiệp sản xuất, chế biến thành phố Cần Thơ. *Lại Hoàng Vĩnh Trinh, Lưu Tiến Thuận, Phạm Đình Hân. Tạp chí Tài chính*, tháng 3/2025, ISSN: 1859-4972, trang 211-215

3. Tên bài báo: Ảnh hưởng trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đến gắn kết với tổ chức và kết quả làm việc của nhân viên tại các doanh nghiệp sản xuất chế biến trên địa bàn thành phố Cần Thơ. *Lại Hoàng Vĩnh Trinh, Lưu Tiến Thuận, Võ Khắc Thường. Tạp chí Kinh tế và Dự báo (Ấn phẩm của Tạp chí Kinh tế - Tài chính)*, tháng 4/2025 số 08/2025, ISSN: 18559-4972, trang 177-180.

4. Kỷ yếu Hội thảo quốc tế: 7.1 International conference on digital innovation - sustainability Through the Lens of SDG, Nam Can Tho University and Malaysia University, “Impact of Corporate Social Responsibility on Organizational Engagement in Manufacturing and Processing Enterprises during Digital Transformation era in Can Tho City, *Lại Hoàng Vĩnh Trinh, Võ Quốc Nam*, 11/2024. page 421-430.

THAM GIA CÁC NGHIÊN CỨU KHOA HỌC KHÁC

1. Lại Hoàng Vĩnh Trinh. Cần Thơ thu hút đầu tư “Xanh” và Phát triển bền vững. Tạp chí Doanh nghiệp và Hội nhập, (www.doanhnghiephoinhap.vn) page 16-19.
2. Lại Hoàng Vĩnh Trinh. Hội thảo khoa học “Nâng cao chất lượng đào tạo trình độ thạc sĩ, tiến sĩ ngành quản trị kinh doanh” ngày 09/4/2022 của Trường Đại học Tây Đô.
3. Lại Hoàng Vĩnh Trinh. Hội thảo khoa học và Báo cáo tham luận và Bài viết đăng kỷ yếu Hội thảo: “Liên kết phát triển du lịch tạo động lực phát triển kinh tế - xã hội của mỗi địa phương vùng đồng bằng sông Cửu Long”.
4. Lại Hoàng Vĩnh Trinh. Diễn đàn quốc tế SDMD 2024 “Công nghiệp hóa - Hiện đại hóa: Động lực cho phát triển bền vững đồng bằng sông Cửu Long”, Tham gia bài viết đăng kỷ yếu Diễn đàn quốc tế SDMD 2024: “Công nghiệp hóa - Hiện đại hóa thành phố Cần Thơ: Vai trò của doanh nghiệp vừa và nhỏ”.
5. Lại Hoàng Vĩnh Trinh. Tham gia Hội đồng góp ý đề tài nghiên cứu khoa học cấp thành phố tại Trường Đại học Tây Đô: “Những nhân tố ảnh hưởng đến vai trò Trung tâm liên kết vùng đồng bằng sông Cửu Long của thành phố Cần Thơ”, tháng 8/2024.
6. Lại Hoàng Vĩnh Trinh. Hội thảo khoa học quốc gia và báo cáo tham luận; Tham dự Hội thảo khoa học quốc gia và báo cáo tham luận: “Mô hình thí điểm liên kết vùng trong phát triển ngành du lịch, trong đó thành phố Cần Thơ trở thành Trung tâm hạt nhân của liên kết vùng”, tháng 8/2024.
7. Lại Hoàng Vĩnh Trinh là Thành viên nghiên cứu đề tài khoa học cấp thành phố “Xây dựng mô hình quản trị phát triển bền vững thành phố Cần Thơ đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050”.
8. Tham dự Hội thảo khoa học quốc gia “Kinh tế, tài chính những xu hướng lớn thúc đẩy kinh tế tư nhân, doanh nghiệp dân tộc phát triển kỷ nguyên mới” tại Trường Đại học Tây Đô, tháng 9/2025.

PHỤ LỤC II- KẾT QUẢ XỬ LÝ SỐ LIỆU

Các yếu tố nhân khẩu học

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Thời gian làm việc nhân viên (Năm)	380	1	30	6,17	3,945
Valid N (listwise)	380				

Loại hình DNCB					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Gao	177	46,6	46,6	46,6
	Thủy sản	203	53,4	53,4	100
	Total	380	100	100	

Quy mô Doanh nghiệp					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhỏ	118	31,1	31,1	31,1
	Vừa	224	58,9	58,9	90
	Lớn	38	10	10	100
	Total	380	100	100	

Giới tính					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nữ	184	48,4	48,4	48,4
	Nam	196	51,3	51,3	99,7
	Total	380	100	100	

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Tuổi (Năm)	380	20	53	33,56	6,822
Valid N (listwise)	380				

Trình độ chuyên môn					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	THPT	21	5,5	5,5	5,5
	Cao đẳng & THCN	98	25,8	25,8	31,3
	Đại học	239	62,9	62,9	94,2
	Sau ĐH	22	5,8	5,8	100
	Total	380	100	100	

Thu nhập/tháng					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5	8	2,5	2,5	2,5
	5-8	139	36,6	36,6	39,1
	9-10	121	31,8	31,8	68,4
	10-15	92	24,2	24,8	93,2
	>15	20	4,9	6,8	100,0
	Total	380	100	100	

Vị trí công việc					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhân viên	282	74,2	74,2	74,2
	Quản lý	98	25,8	25,8	100
	Total	380	100	100	

Tình trạng hôn nhân					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Độc thân	124	32,6	32,6	32,6
	Có gia đình	256	67,1	67,1	100
	Total	380	100	100	

Định lượng sơ bộ (120 quan sát)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TNXH1	10,17	3,893	.669	.822
TNXH2	10,28	4,037	.699	.807
TNXH3	10,23	3,924	.747	.786
TNXH4	10,22	4,339	.654	.826

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
HLCV1	9,58	3,573	.713	.823
HLCV2	9,49	3,630	.690	.832
HLCV3	8,98	3,227	.764	.800
HLCV4	8,94	3,467	.674	.839

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	3

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
NTTC1	6,32	1,848	.683	.804
NTTC2	6,81	1,988	.697	.787
NTTC3	6,39	1,921	.740	.746

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
GK1	10,18	3,104	.664	.769
GK2	10,16	3,109	.642	.779
GK3	10,22	3,230	.607	.795
GK4	10,33	3,095	.672	.765

Reliability Statistics

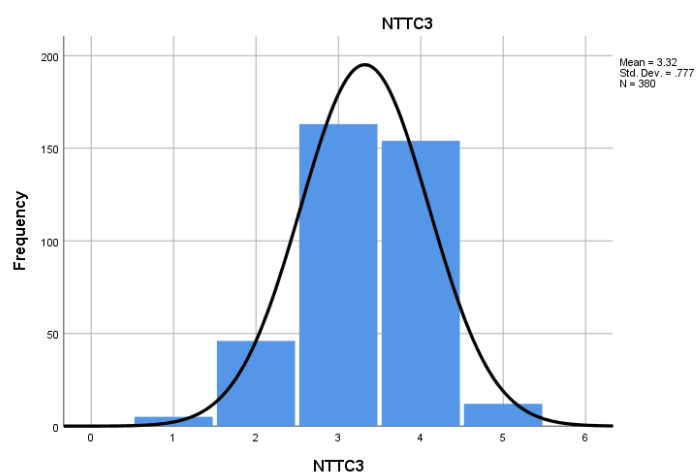
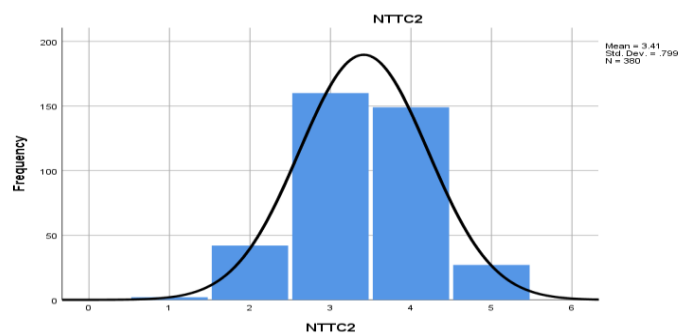
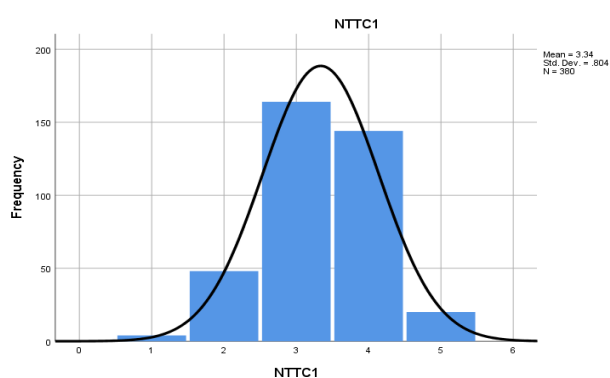
Cronbach's Alpha	N of Items
.872	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KQLV1	6,79	2,116	.760	.815
KQLV2	6,76	1,983	.784	.793
KQLV3	6,82	2,218	.722	.849

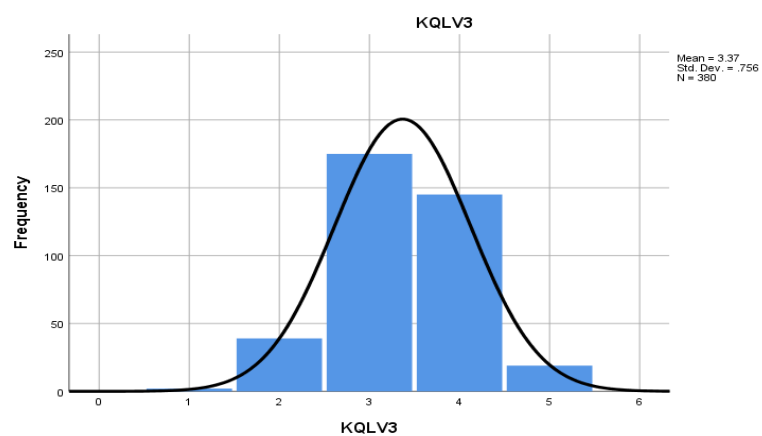
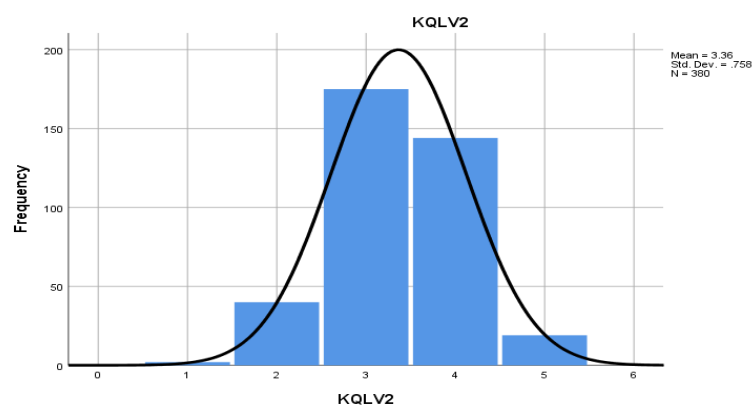
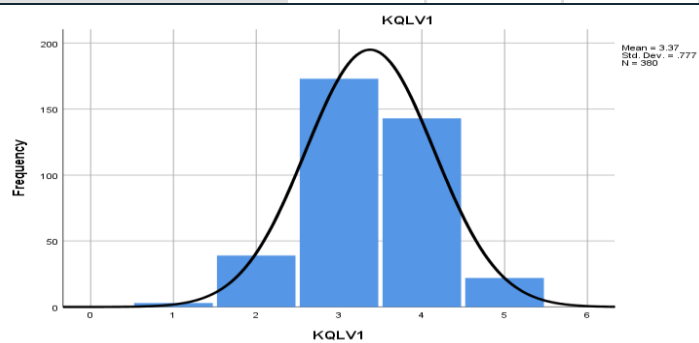
Định lượng chính thức (380 quan sát)

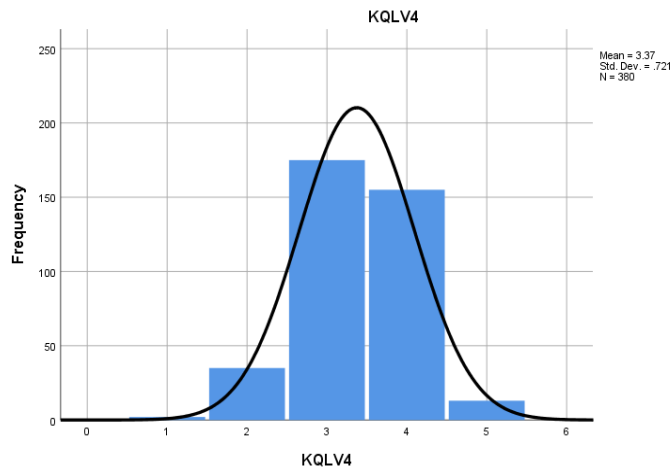
Statistics		NTTC1	NTTC2	NTTC3
N	Valid	380	380	380
	Missing	0	0	0
Skewness		-.194	-.103	-.390
Std. Error of Skewness		.125	.125	.125
Kurtosis		-.099	-.207	.028
Std. Error of Kurtosis		.250	.250	.250



Statistics

		KQLV1	KQLV2	KQLV3	KQLV4
N	Valid	380	380	380	380
	Missing	0	0	0	0
Skewness		-.116	-.095	-.100	-.231
Std. Error of Skewness		.125	.125	.125	.125
Kurtosis		.013	-.075	-.059	.017
Std. Error of Kurtosis		.250	.250	.250	.250





Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.831	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TNXH1	10,17	3,337	.636	.798
TNXH2	10,16	3,407	.642	.794
TNXH3	10,19	3,369	.675	.779
TNXH4	10,22	3,501	.686	.776

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.765	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
GK1	6,78	1,872	.613	.669
GK2	6,73	1,850	.546	.745
GK3	6,79	1,772	.637	.640

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.697	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
HLCV1	10,08	2,806	.566	.577
HLCV2	10,05	2,715	.608	.548
HLCV3	10,07	3,457	.493	.743
HLCV4	10,09	3,055	.478	.635

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.831	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
NTTC1	6,73	1,985	.708	.748
NTTC2	6,66	2,088	.653	.803
NTTC3	6,75	2,051	.710	.747

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.734	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KQLV1	10,11	2,912	.579	.642
KQLV2	10,12	2,873	.624	.615
KQLV3	10,11	2,785	.673	.585
KQLV4	10,11	3,804	.259	.810

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.798
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	556.540
	df	6
	Sig.	.000

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,661	66,513	66,513	2.661	66.513	66.513
2	.542	13,552	80,065			
3	.424	10,596	90,661			
4	.374	9,339	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component 1
TNXH4	.833
TNXH3	.826
TNXH2	.803
TNXH1	.799

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0.686
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	297.948
	df	3
	Sig.	.0

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,047	68,239	68,239	2,047	68,239	68,239
2	.549	18,300	86,539			
3	.404	13,461	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

Component

1

GK3	.853
GK1	.837
GK2	.787

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0.694
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	313.083
	df	6
	Sig.	.0

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.136	53.394	53.394	2.136	53.394	53.394
2	.854	21.341	74.736			
3	.633	15.829	90.564			
4	.377	9.436	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

Component	
1	
HLCV2	.839
HLCV1	.812
HLCV4	.723
HLCV3	.499

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0.718
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	435.255
	df	3
	Sig.	0

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.244	74.790	74.790	2.244	74.790	74.790
2	.428	14.253	89.043			
3	.329	10.957	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

Component	
1	
NTTC3	.877
NTTC1	.876
NTTC2	.841

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.732
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	408.744
	df	6
	Sig.	.000

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.289	57.236	57.236	2.289	57.236	57.236
2	.897	22.421	79.657			
3	.437	10.929	90.586			
4	.377	9.414	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

Component

1

KQLV3	.862
KQLV2	.837
KQLV1	.812
KQLV4	.433

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P
HLCV	<---	TNXH	.320	.075	4.244	***
NTTC	<---	TNXH	.677	.076	8.930	***
GK	<---	NTTC	.712	.064	11.119	***
GK	<---	TNXH	.157	.066	2.366	.018
GK	<---	HLCV	.167	.043	3.888	***
KQLV	<---	GK	.718	.082	8.721	***
KQLV	<---	TNXH	.166	.082	2.023	.043

Bootstrapping**Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

Parameter			SE	SE-SE	Mean	Bias	SE-Bias	CR
HLCV	<---	TNXH	0.085	0.001	0.323	0.003	0.002	1.5
NTTC	<---	TNXH	0.079	0.001	0.682	0.005	0.002	2.5
GK	<---	NTTC	0.073	0.001	0.712	0.000	0.002	0
GK	<---	TNXH	0.079	0.001	0.157	0.000	0.002	0
GK	<---	HLCV	0.053	0.001	0.170	0.002	0.001	2

KQLV	<---	GK	0.097	0.002	0.721	0.004	0.002	2
KQLV	<---	TNXH	0.096	0.002	0.166	0.000	0.002	0

Kiểm định T đối với mẫu độc lập

	Gioi tinh	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean					
KQCV	Nu	184	3.3302	0.55135	0.04065					
	Nam	195	3.4013	0.56663	0.04058					
Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
						Sig. (2- taile d)	Mean Differen ce	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df				Lower	Upper
K Q C V	Equal variances assumed	0	0.994	- 1. 23 7	377	0.21 7	- 0.07112	0.05748	- 0.1841	0.0419
	Equal variances not assumed			- 1. 23 8	376	0.21 6	- 0.07112	0.05743	- 0.1840 5	0.04181

	Vị trí công việc	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
KQCV	Nhan vien	282	3.3555	0.57001	0.03394
	Quan ly	98	3.4107	0.53877	0.05442

Independent Samples Test (Kiểm định mẫu độc lập)									
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
KQCV	Equal variances assumed (Phương sai đồng nhất)	0.14	0.708	-0.838	378	0.403	-0.05522	-0.18	0.07
	Equal variances not assumed (Phương sai không đồng nhất)			-0.861	177.8	0.39	-0.05522	-0.18	0.07

Đánh giá thang đo của mô hình

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Scal Mean
TNXH1	380	1	5	3.41	0.772	3.395
TNXH2	380	2	5	3.42	0.745	
TNXH3	380	2	5	3.39	0.734	
TNXH4	380	2	5	3.36	0.685	
Valid N (listwise)	380					

Kết quả khảo sát 380 nhân viên cho thấy, yếu tố trách nhiệm xã hội được những người tham gia khảo sát đánh giá với điểm trung bình 3.4 điểm.

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Scale Mean
GK1	380	2	5	3.37	0.749	3.38
GK3	380	1	5	3.36	0.775	
GK2	380	1	5	3.42	0.803	
Valid N (listwise)	380					

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Scale Mean
HLCV1	380	1	5	3.35	0.77	3.36
HLCV2	380	1	5	3.38	0.772	
HLCV3	380	1	5	3.36	0.758	
HLCV4	380	1	5	3.34	0.746	
Valid N (listwise)	380					

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Scale Mean
NTTC1	380	1	5	3.34	0.804	3.36
NTTC2	380	1	5	3.41	0.799	
NTTC3	380	1	5	3.32	0.777	
Valid N (listwise)	380					

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Scale Mean
KQLV1	380	1	5	3.37	0.777	3.37
KQLV2	380	1	5	3.36	0.758	
KQLV3	380	1	5	3.37	0.756	
KQLV4	380	1	5	3.37	0.721	
Valid N (listwise)	380					