

MỐI QUAN HỆ GIỮA TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI CỦA DOANH NGHIỆP VÀ CAM KẾT VỚI TỔ CHỨC QUA PHÂN TÍCH TRẮC NGHIỆM

THƯ MỤC

Mai Thị Thương

Trường Đại học Duy Tân

Email: maithithuong@dtu-hti.edu.vn

Phan Thanh Hải

Trường Đại học Duy Tân

E-mail: phanthanhhai@duytan.edu.vn

Phan Tuấn Anh

Trường Đại học Đà Lạt

E-mail: anhpt@dlu.edu.vn

Hồ Tất Tuấn

Trường Đại học Duy Tân

E-mail: hobatkhuat@gmail.com

Mã bài: JED-1512

Ngày nhận bài: 7/12/2023

Ngày nhận bài sửa: 29/01/2024

Ngày duyệt đăng: 20/02/2024

DOI: 10.33301/JED.VI.1512

Tóm tắt

Nghiên cứu này được thiết kế nhằm mục đích khám phá và xác định các hướng nghiên cứu chủ yếu liên quan đến chủ đề về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (CSR) và cam kết với tổ chức. Dữ liệu được thu thập dựa vào việc truy xuất hệ thống cơ sở dữ liệu Scopus với 212 tài liệu được công bố từ năm 2006 đến 2023. Phương pháp nghiên cứu được thực hiện đó chính là việc phân tích thống kê mô tả, phân tích trắc nghiệm thư mục qua công cụ hỗ trợ là phần mềm VOSviewer 1.6.20. Kết quả nghiên cứu cho thấy các công bố về chủ đề CSR và cam kết với tổ chức được chia thành 5 nhóm tác giả chính với 4 hướng nghiên cứu chủ yếu có liên quan đến việc phát triển các khía cạnh khác nhau. Kết quả nghiên cứu góp phần hệ thống hóa được lý thuyết về chủ đề và từ đó giúp cho các nhà nghiên cứu xác định và xây dựng mô hình phù hợp cho các nghiên cứu trong tương lai.

Từ khóa: Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (CSR), cam kết với tổ chức, phân tích đồng trích dẫn, phân tích từ khóa, trắc lượng thư mục.

Mã JEL: M14, M54, D23, L20.

The relationship between corporate social responsibility and organizational commitment through bibliometric analysis

Abstract

This study is crafted to explore and delineate key research avenues pertaining to the theme of Corporate Social Responsibility (CSR) and organizational commitment. Data was systematically gathered by accessing the Scopus database, revealing 212 publications spanning from 2006 to 2023. The research method employed primarily involved descriptive statistical analysis and bibliometric analysis using the VOSviewer 1.6.20 software. The research results reveal that publications on CSR and organizational commitment are categorized into five main author groups, with four predominant research directions related to the development of various aspects. The study contributes to the theoretical systematization of the topic, aiding researchers in identifying and constructing suitable models for future studies.

Keywords: Corporate Social Responsibility, organizational commitment, co-citation analysis, keyword analysis, bibliometric analysis.

JEL Codes: M14, M54, D23, L20.

1. Giới thiệu

Trong thời gian gần đây trên thế giới cũng như tại Việt Nam, các nghiên cứu liên quan đến CSR rất phong phú và đa dạng với nhiều phạm vi, lĩnh vực và góc độ tiếp cận khác nhau. Chính vì vậy CSR đã không còn là một chủ đề quá mới mẻ song việc vận dụng và triển khai trên thực tế tại mỗi doanh nghiệp luôn luôn không giống nhau bởi một doanh nghiệp đều luôn có một nguồn lực và cách thức quản trị khác nhau tại mỗi thời điểm và mỗi phạm vi địa lý.

Tại Việt Nam bên cạnh các nghiên cứu theo phạm vi doanh nghiệp, theo địa bàn các tỉnh thành phố thì còn có các nghiên cứu tiếp cận vấn đề CSR từng lĩnh vực. Chẳng hạn như nghiên cứu của Van & Nguyen (2019) trong lĩnh vực dệt may, Hoàng Thị Phương Thảo & Nguyễn Kiều Việt Như (2021) trong lĩnh vực dược phẩm, Hai & Thu (2023) trong lĩnh vực hàng không, Thao & cộng sự (2019) exploratory factor analysis (EFA, Nguyễn Duy Thành & Đào Đức Trung (2022) trong các doanh nghiệp công nghệ thông tin và truyền thông... Ngoài ra có một số các nghiên cứu về CSR trong các doanh nghiệp nói chung tại Việt Nam như nghiên cứu của Phuong & cộng sự (2020), Nguyễn Nhan Như Ngọc (2023).

Mặc dù có nhiều cách thức tiếp cận nghiên cứu như vậy, nhưng xét về mặt phương pháp thì có khá ít các tác giả đã lựa chọn việc nghiên cứu CSR thông qua công cụ trắc lượng thư mục (Bibliometrics). Qua khảo cứu, tác giả nhận thấy rằng mặc dù đã có một vài nghiên cứu sử dụng công cụ trắc lượng thư mục để thực hiện việc phân tích mối quan hệ giữa CSR và một chủ đề khác tại Việt Nam thời gian gần đây như nghiên cứu của Cao Quốc Việt & cộng sự (2022) về mối quan hệ giữa CSR và đổi mới sáng tạo, Mai Thị Kiều Lan & Hoàng Trọng Hùng (2023) nghiên cứu về trách nhiệm xã hội và điểm đến. Tuy nhiên những nghiên cứu về mối quan hệ giữa CSR và cam kết với tổ chức bằng công cụ trắc lượng thư mục chưa được thực hiện. Chính vì vậy cần thiết phải có thêm các nghiên cứu tương tự để thực hiện các thống kê mô tả tình hình nghiên cứu trong lĩnh vực CSR và cam kết với tổ chức, phân tích và tìm hiểu các hướng nghiên cứu chính đã được thực hiện từ trước đến nay, từ đó xác định hướng nghiên cứu trong tương lai. Đây cũng chính là tính cấp thiết và mục tiêu nghiên cứu của bài viết.

Phần còn lại của nghiên cứu này được kết cấu bao gồm : phần 2 – Cơ sở lý thuyết, phần 3 - Thảo luận về phương pháp nghiên cứu, phần 4 – Kết quả nghiên cứu và thảo luận, cuối cùng là kết luận.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (CSR)

Tại Việt Nam, theo Luật doanh nghiệp 2020, “CSR là sự tuân thủ và đáp ứng các quy định về điều kiện kinh doanh, chịu trách nhiệm về cung ứng sản phẩm, dịch vụ theo đúng cam kết, chịu trách nhiệm trước khách hàng và pháp luật và đảm bảo quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng cho người lao động ...” (Quốc Hội, 2020, 6-7). Từ nhiều định nghĩa phổ biến khác về CSR nhóm tác giả nhận định: “CSR chính là bảo đảm sự phát triển bền vững của doanh nghiệp thông qua việc cung cấp sản phẩm dịch vụ đạt chất lượng cho khách hàng, bảo vệ quyền lợi và tạo điều kiện làm việc thuận lợi cho người lao động, bảo vệ môi trường và hoạt động vì sự phát triển bền vững của xã hội”.

Tuy có nhiều phát biểu khác nhau song cơ bản các định nghĩa về CSR đều có điểm tương đồng khi nhận định rằng CSR chính là việc thực hiện các hoạt động của doanh nghiệp trong điều kiện tuân thủ và luôn xét tới các tác động đến xã hội, môi trường và kinh tế và nhận được sự quan tâm của các bên hữu quan (Hai & Thu, 2023).

2.2. Cam kết với tổ chức

Thông qua kết quả của nhiều nghiên cứu từ trước đến nay thì sự cam kết của nhân viên với tổ chức có nhiều cách tiếp cận và quan niệm khác nhau. Allen & Meyer (1990, 4) cho rằng “Cam kết của nhân viên với tổ chức được thể hiện bằng việc nhân viên mong muốn làm việc lâu dài cho doanh nghiệp, không muốn nghỉ việc hoặc từ bỏ môi trường làm việc của doanh nghiệp để đi làm ở nơi khác”. Cam kết của nhân viên với tổ chức thường được thể hiện ở ba dạng khác nhau, bao gồm (i) cam kết tình cảm; (ii) cam kết lợi ích; và (iii) cam kết đạo đức.

Theo Mowday & cộng sự (1982) cam kết tình cảm là sự đồng nhất các mục tiêu và giá trị của nhân viên với tổ chức và đây là mối quan hệ mạnh nhất mà một cá nhân dành cho tổ chức và hòa mình vào các hoạt

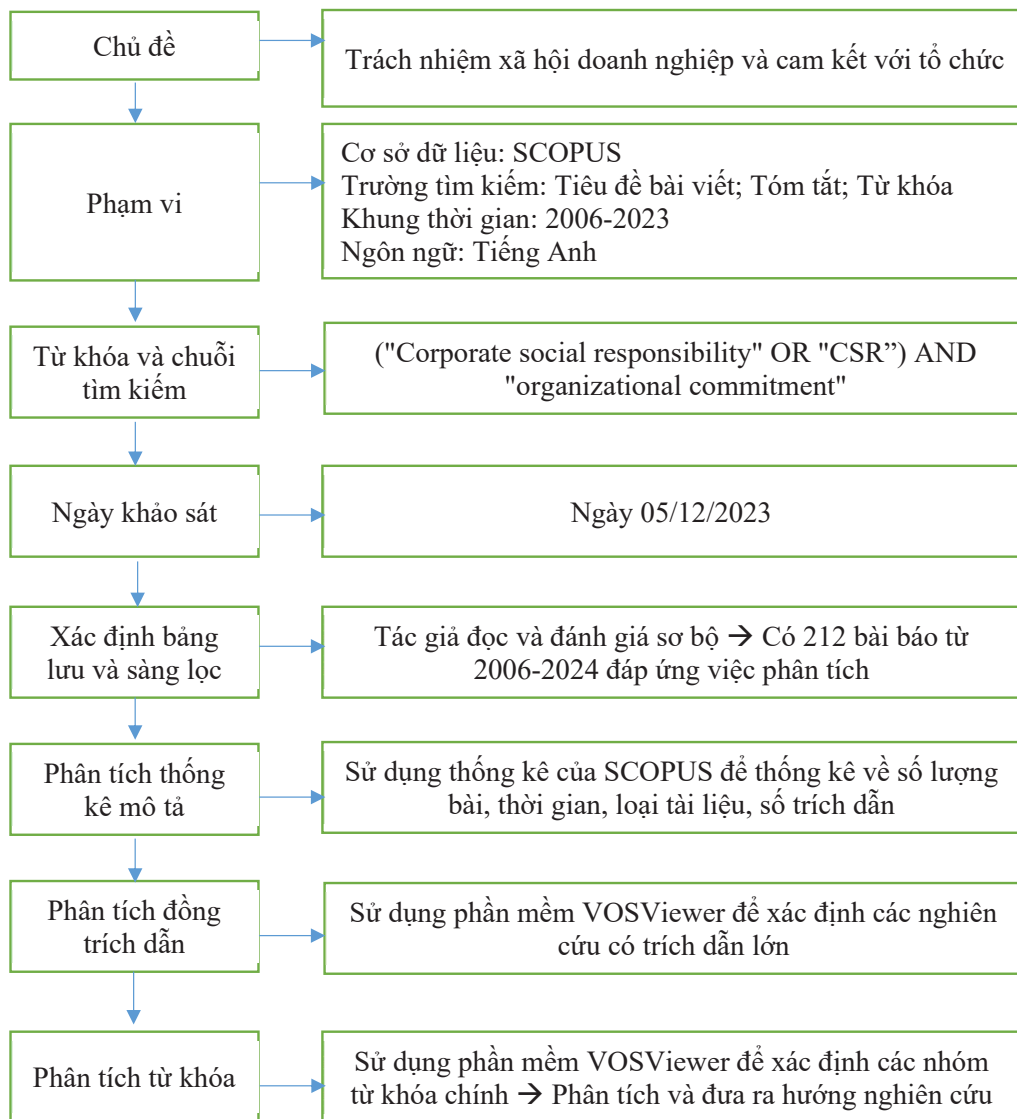
động tổ chức đó. Còn cam kết lợi ích là sự cam kết làm việc cho tổ chức của một cá nhân dựa trên các lý do liên quan đến chi phí hoặc các lợi ích bị mất khi việc ngừng làm việc hoặc chuyển đến nơi khác (Rusbult & Farrell, 1983). Trong khi đó cam kết đạo đức là sự gắn bó với tổ chức của một nhân viên như một trách nhiệm hoặc đạo đức nghề nghiệp của một người.

Các nghiên cứu về mối quan hệ tác động giữa CSR và cam kết với tổ chức được thực hiện đa phần đều chỉ rõ việc nhận thức tốt hay thực thi/thực hành về CSR của doanh nghiệp sẽ có tác động tích cực đến sự hài lòng, trung thành, hiệu quả làm việc và giúp cho nhân viên thực hiện đúng các cam kết với tổ chức. (Brammer & cộng sự, 2007; Turker, 2009; Glavas & Kelley, 2014; Farooq & cộng sự, 2014).

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Quy trình và dữ liệu nghiên cứu

Hình 1. Quy trình thực hiện nghiên cứu



Nguồn: Tổng hợp của tác giả

Trong nghiên cứu này, quy trình nghiên cứu được nhóm các tác giả mô tả qua Hình 1. Để thu thập dữ liệu cho nghiên cứu, các tác giả đã lựa chọn cơ sở dữ liệu Scopus để tìm kiếm và sàng lọc. Theo đó trong các từ khóa “Corporate social responsibility” hay “CSR” và “Organizational commitment” được tìm kiếm trong trường chủ đề (tiêu đề/tóm tắt/từ khóa). Kết quả đã có 219 bài báo trong cơ sở dữ liệu được truy xuất với khoảng thời gian từ năm 2006 đến năm 2023. Thực hiện việc sàng lọc đối với nhóm 219 ấn phẩm được truy

xuất, nhóm tác giả chỉ chọn các nghiên cứu có ngôn ngữ trình bày bằng tiếng Anh và loại bỏ các nghiên cứu đang ở giai đoạn chưa xuất bản chính thức (Article in press). Cuối cùng có 212 nghiên cứu có liên quan trực tiếp đến CSR và cam kết với tổ chức.

3.2. Kỹ thuật phân tích

Kỹ thuật phân tích mà nhóm tác giả thực hiện đầu tiên đó chính là phân tích thống kê mô tả với các chỉ số cần phân tích như số lượng bài báo, số lượng các trích dẫn, thể loại tài liệu, quốc gia, tên tạp chí, tên tác giả công bố bài. Sau khi phân tích thống kê mô tả thì kỹ thuật phân tích đồng trích dẫn, phân tích từ khóa với phần mềm VOSViewer phiên bản 1.6.20 được thực hiện với mục đích đưa các bài báo được trích dẫn từ các nguồn tài liệu giống nhau sẽ được gom lại và xếp vào nhóm chung, dẫn đến một sơ đồ hệ thống các nhóm chứa tất cả các bài báo nghiên cứu liên quan. Sau đó, nhóm tác giả thảo luận và xác định các nhóm chính và được đặt tên theo nội dung tổng quát của các bài báo trong đó. Đồng thời nhóm tác giả xếp các từ khóa vào các nhóm đã được xác định và phân tích các từ khóa trong cùng một nhóm để xác định hướng nghiên cứu trong tương lai.

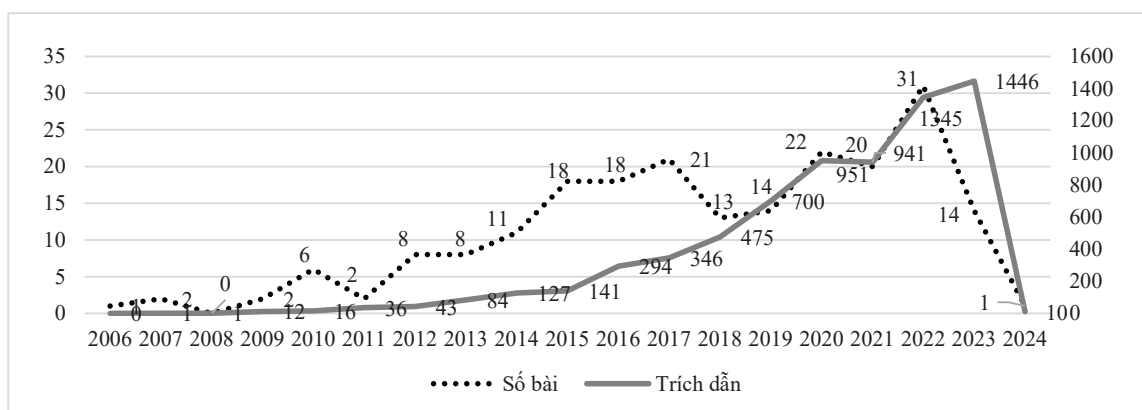
4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

4.1. Thống kê mô tả

4.1.1. Về số lượng bài báo và trích dẫn

Căn cứ vào dữ liệu phân tích từ Scopus cho thấy, trong thời gian từ 2006 đến 2023 có tất cả 212 bài báo xuất bản có liên quan đến CSR và cam kết với tổ chức. Căn cứ vào hình 2 có thể thấy số lượng bài báo bắt đầu tăng mạnh từ năm 2015 đến đỉnh là năm 2022 ở mức 31 bài. Tương ứng với sự gia tăng số lượng bài là số trích dẫn cũng bắt đầu tăng mạnh từ năm 2015 đến đỉnh năm 2023 với 1.446 trích dẫn. Tuy vậy bắt đầu từ năm 2023, số lượng bài đã có xu hướng giảm sâu và quay về mốc thời điểm năm 2014-2015.

Hình 2. Phân tích theo số lượng bài và trích dẫn



Nguồn: Tổng hợp của tác giả từ dữ liệu SCOPUS, 2023

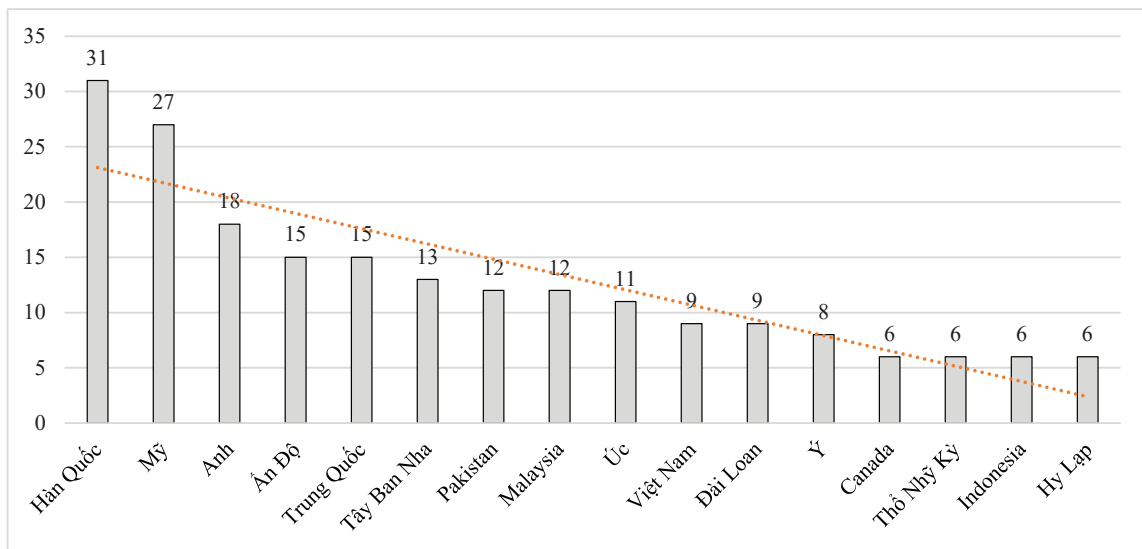
4.1.2. Về năm xuất bản

Mặc dù các nghiên cứu ban đầu về CSR đã xuất hiện từ những thập niên 1990, tuy nhiên trên hệ thống dữ liệu Scopus thì công trình đầu tiên trình bày về mối liên hệ giữa CSR và cam kết với tổ chức được ghi nhận là chương sách với tiêu đề “CSR in the extractive industry: An integrated approach” của tác giả De Wit & Schouten (2006). Căn cứ vào hình 2 có thể thấy giai đoạn từ năm 2006 đến 2023 bình quân trên dữ liệu Scopus đã xuất bản trung bình 11,77 bài/năm. Điều này cho thấy chủ đề mối quan hệ giữa CSR và cam kết với tổ chức là chủ đề nhận được sự chú ý nghiên cứu của nhiều nhà khoa học tại các quốc gia khác nhau trên thế giới.

4.1.3. Về quốc gia

Theo Hình 3 thì việc xuất bản các nghiên cứu liên quan đến CSR và cam kết với tổ chức nhận được sự quan tâm của các tác giả đến từ cả quốc gia phát triển và cả quốc gia đang phát triển chủ yếu tập trung ở Châu Mỹ, Châu Âu và Châu Á.

Hình 3. Phân tích theo số nghiên cứu xuất bản của các quốc gia

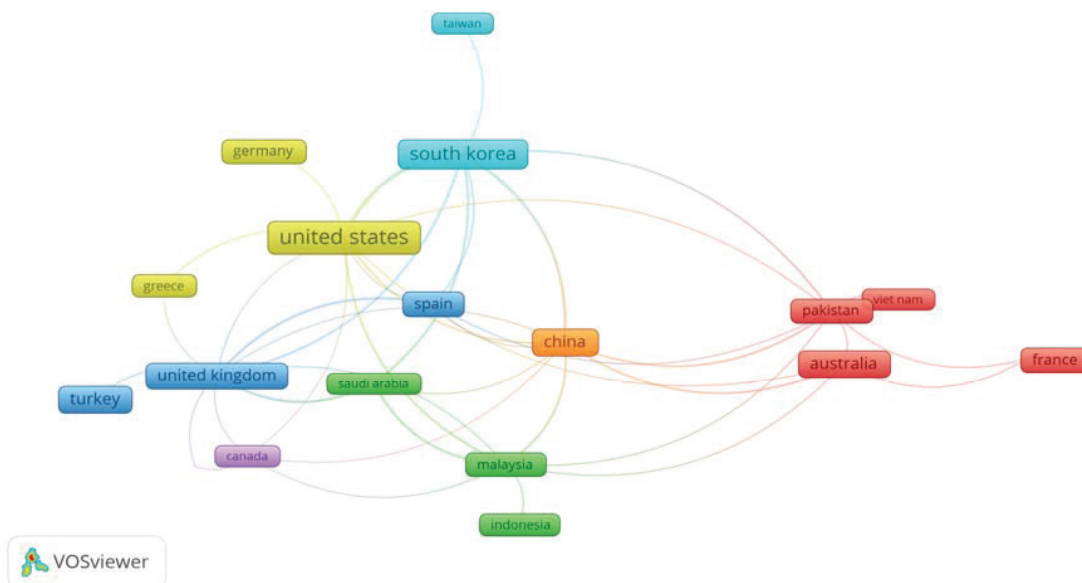


Nguồn: Tổng hợp của tác giả từ dữ liệu SCOPUS, 2023

Trong nhóm các quốc gia phát triển thì dẫn đầu là Hàn Quốc với 31 bài, tiếp đó là Mỹ với 27 bài, Anh với 18 bài, Trung Quốc 15 bài, Tây Ban Nha với 13 bài, Úc 11 bài. Đối với các quốc gia đang phát triển thì dẫn đầu là Ấn Độ với 15 bài, Pakistan và Malaysia với cùng 12 bài, Việt Nam với 9 bài. Điều này cho thấy các nghiên cứu về CSR và cam kết với tổ chức được thực hiện khá đa dạng ở nhiều phạm vi địa lý và môi trường của tổ chức khác nhau.

Tiếp tục sử dụng phần mềm VOSviewer để phân tích mối quan hệ đồng tác giả giữa các quốc gia theo giới hạn tối thiểu xuất hiện ít nhất 5 bài đối với mỗi quốc gia, nhóm tác giả thu nhận được kết quả tại Hình 4.

Hình 4. Bản đồ trực quan hóa mạng lưới hợp tác quốc tế giữa các quốc gia với năng suất tối thiểu 5 bài



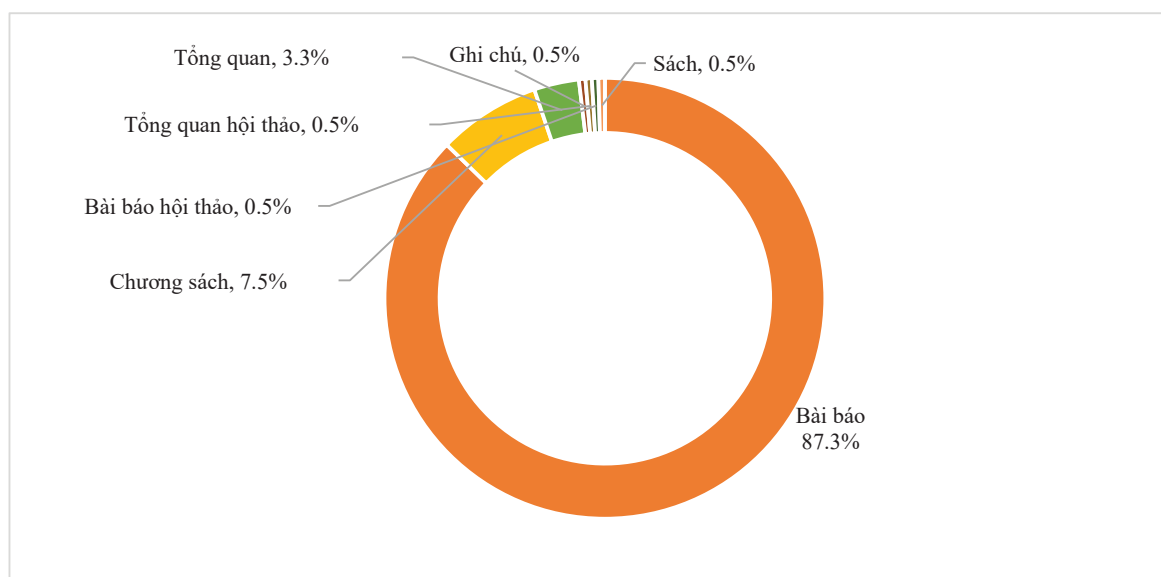
Căn cứ vào bản đồ mạng lưới này cho thấy hình thành 7 nhóm liên kết giữa các tác giả. Nhóm 1 gồm các tác giả ở các quốc gia Úc, Pháp, Ý, Pakistan, Việt Nam; nhóm 2 gồm các tác giả ở Indonesia, Malaysia, Tiệp hoàng quốc Ả Rập – Xê út; nhóm 3 bao gồm các tác giả ở các quốc gia tại Tây Ban Nha, Thổ Nhĩ Kỳ, Anh;

nhóm 4 gồm Đức, Hi Lạp, Mỹ; nhóm 5 gồm Canada, Cộng hòa Séc; nhóm 6 gồm Hàn Quốc, Đài Loan; nhóm 7 chỉ riêng Trung Quốc.

4.1.4. Về loại tài liệu

Căn cứ hình 5 có thể dễ dàng nhận thấy rằng có đến 87,3% các công bố trong giai đoạn 2006-2024 trên dữ liệu Scopus đến từ các bài báo khoa học với 185 bài. Tiếp đó là các chương sách với tỷ lệ 7,5% (16 chương), tổng quan với tỷ lệ 3,3% (7 bài). Riêng đối với các tạp chí thì thống kê cho thấy các nghiên cứu liên quan đến CSR và cam kết với tổ chức được xuất bản nhiều nhất ở các tạp chí như Sustainability, Social responsibility journal, Corporate social responsibility and Environmental management, International journal of hospitality management (xem Bảng 1). Đa số các tạp chí này đều là các tạp chí có chỉ số trích dẫn cao, xếp hạng Scopus Q1, Q2 và được xuất bản bởi một số các nhà xuất bản uy tín như Emerald, Elsevier, Springer.

Hình 5. Phân tích theo loại tài liệu công bố



Nguồn: Tổng hợp của tác giả từ dữ liệu SCOPUS, 2023

Biết được những tạp chí xuất bản nhiều các nghiên cứu về CSR là rất quan trọng, điều này giúp các nhà nghiên cứu giảm thời gian tìm kiếm để chọn ra các tạp chí cần đọc, đặc biệt là cho phần tổng quan lý thuyết, khi các tạp chí tập trung vào nghiên cứu CSR đã được xác định. Bảng 1 cho thấy các tạp chí có nhiều xuất bản nhất về CSR.

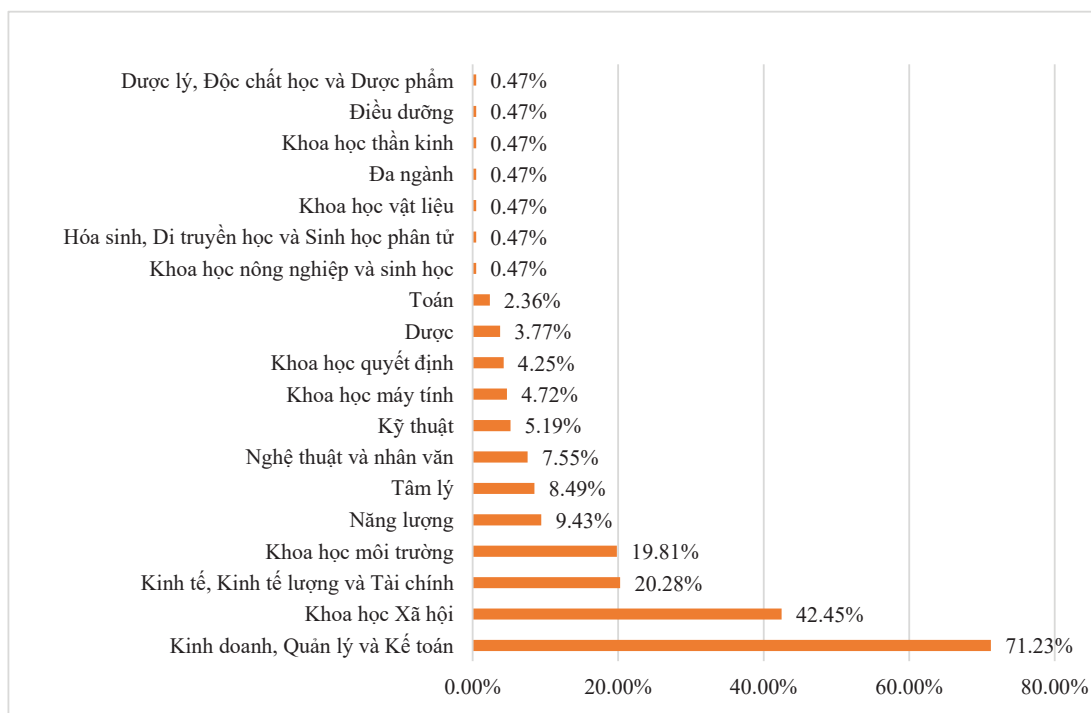
Bảng 1. Thống kê top 10 tạp chí công bố nhiều nhất liên quan đến chủ đề

TT	Tạp chí	Nhà xuất bản	Số bài	Phần trăm
1	Sustainability	MDPI	15	6.8%
2	Social Responsibility Journal	Emerald	10	4.6%
3	Corporate Social Responsibility and Environmental Management	John Wiley & Sons	8	3.7%
4	International Journal of Hospitality Management	Elsevier	7	3.2%
5	Journal of Business Ethics	Springer	6	2.7%
6	Frontiers in Psychology	Frontiers	5	2.3%
7	CSR Sustainability Ethics and Governance	Springer	4	1.8%
8	International Journal of Environmental Research and Public Health	MDPI	4	1.8%
9	International Journal of Human Resource Management	Routledge	4	1.8%
10	Journal of Asian Finance Economics and Business	KODISA	4	1.8%

Nguồn: Tổng hợp của tác giả từ dữ liệu SCOPUS, 2023

4.1.5. Về lĩnh vực nghiên cứu

Hình 6. Phân tích theo lĩnh vực công bố

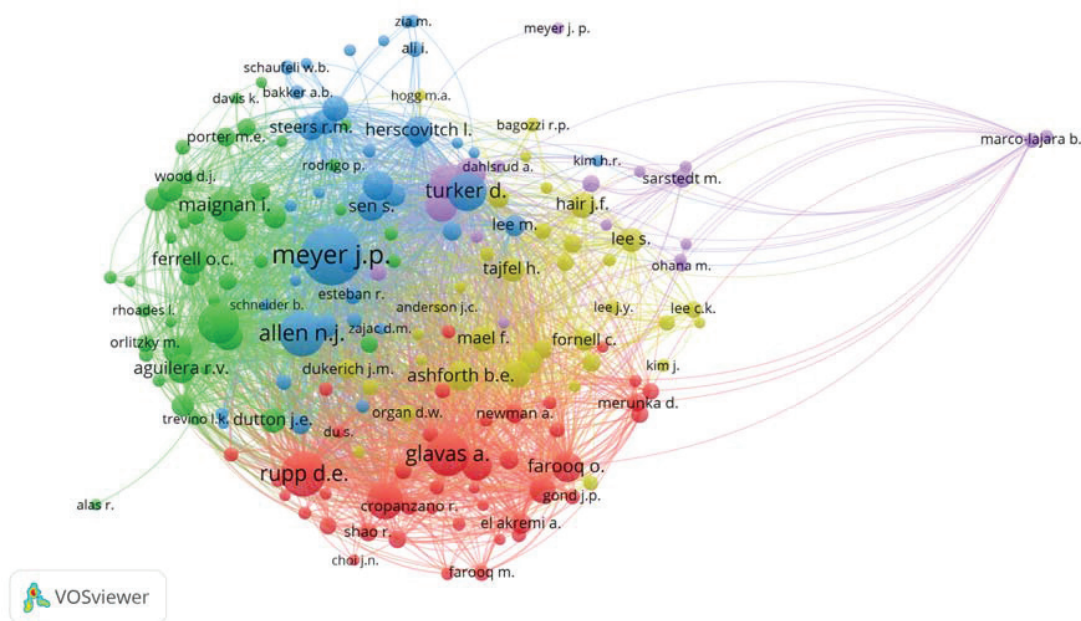


Nguồn: Tổng hợp của tác giả từ dữ liệu SCOPUS, 2023

Hình 6 minh họa các lĩnh vực nghiên cứu liên quan đến CSR và cam kết với tổ chức trong tổng thể số lượng 212 bài báo truy xuất từ dữ liệu Scopus. Từ đó, có thể nhận thấy hầu hết các nghiên cứu CSR và cam kết với tổ chức tập trung vào lĩnh vực Kinh doanh, quản lý và kế toán chiếm khoảng 71,23%. Các lĩnh vực nghiên cứu chính khác là Khoa học xã hội chiếm 42,45%, Kinh tế, kinh tế lượng và Tài chính chiếm 20,28%, Khoa học môi trường chiếm 19,81% và còn lại các lĩnh vực khác.

4.2. Phân tích đồng trích dẫn

Hình 7. Bản đồ phân tích theo đồng trích dẫn



Nguồn: Kết quả từ phần mềm VOSviewer

Phần mềm VOSViewer đã giải thích và trực quan hóa mạng đồng trích dẫn cho tài liệu về mô hình CSR và Đổi mới. Khả năng trực quan hóa của phần mềm VOSViewer cho phép người xem thấy các ấn phẩm được trích dẫn thường xuyên nhất trong mạng trích dẫn, đồng thời xem được mối quan hệ trích dẫn giữa các ấn phẩm đó và các cụm mà chúng thuộc về (Van Eck & Waltman, 2010). Từ 212 bài báo ban đầu, thực hiện phân tích đồng trích dẫn (Co-citation) trong đó điều kiện là mỗi bài được trích dẫn ít nhất 20 lần thì kết quả phân tích cụm chỉ ra 5 nhóm trong mạng lưới đồng trích dẫn tài liệu CSR và cam kết với tổ chức liên quan đến 179 tác giả.

Hình 7 là kết quả trực quan hóa của VOSViewer về mối liên hệ giữa các trích dẫn trong 5 cụm và kích thước một cụm thể hiện số lượng bài báo trong cụm đó. Trong đó cụm 1 với màu đỏ bao gồm 43 tác giả với các tác giả được trích dẫn nhiều như Glavas, Rupp, Farooq; cụm 2 với màu xanh lá cây cũng bao gồm 43 tác giả với các tác giả nổi tiếng như Carroll, Maignan, Aguilera; cụm 3 với màu xanh dương gồm 40 tác giả với các tác giả chính như Meyer, Allen, Turker; cụm 4 với màu vàng gồm 35 tác giả với các tác giả chính như Ashforth, Mael, Lee, Kim; cụm 5 với màu tím gồm 18 tác giả với các tác giả chính như Brammer, Millington, Rayton. Số liệu tại Bảng 2 cũng cung cấp thêm một số các nghiên cứu đặc sắc trích dẫn nhiều liên quan đến chủ đề mối quan hệ giữa CSR và cam kết với tổ chức.

Bảng 2. Thống kê top 10 tác giả có đồng trích dẫn nhiều nhất

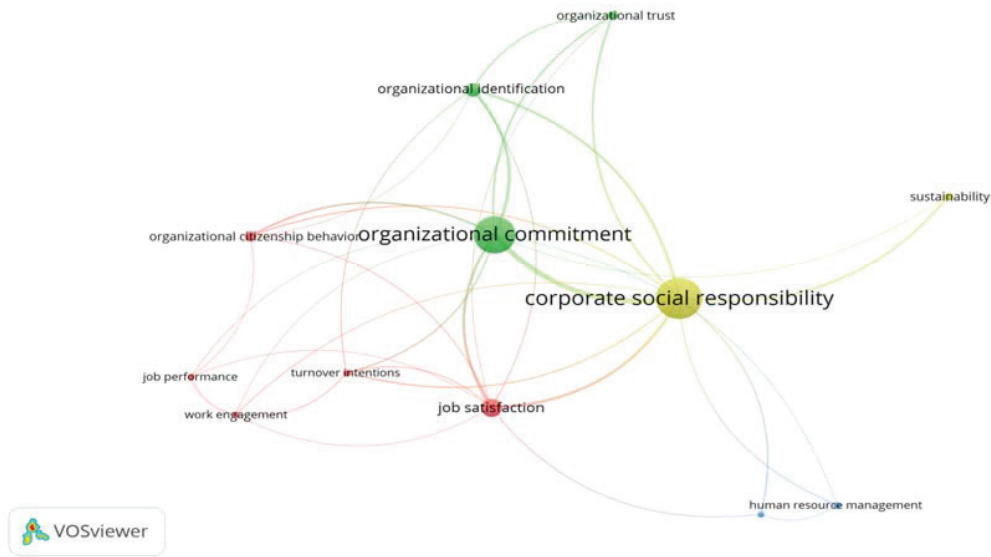
Tác giả	Tên bài báo	Năm xuất bản	Tổng trích dẫn
Brammer, S., Millington, A. & Rayton, B.	The contribution of corporate social responsibility to organizational commitment	2007	812
Turker, D.	How corporate social responsibility influences organizational commitment	2009	605
Glavas, A. & Kelley, K.	The effects of perceived corporate social responsibility on employee attitudes	2014	347
Farooq, O., Payaud, M., Merunka, D. & Valette-Florence, P.	The Impact of Corporate Social Responsibility on Organizational Commitment: Exploring Multiple Mediation Mechanisms	2014	333
Lee, Y. K., Lee, K. H. & Li, D. X.	The impact of CSR on relationship quality and relationship outcomes: A perspective of service employees	2012	224
Shen, J. & Jihua Zhu, C.	Effects of socially responsible human resource management on employee organizational commitment	2011	200
Cantele, S. & Zardini, A.	Is sustainability a competitive advantage for small businesses? An empirical analysis of possible mediators in the sustainability–financial performance relationship	2018	193
Filimonau, V., Derqui, B. & Matute, J.	The COVID-19 pandemic and organizational commitment of senior hotel managers	2020	170
Kim, J. S., Song, H. J. & Lee, C. K.	Effects of corporate social responsibility and internal marketing on organizational commitment and turnover intentions	2016	161
Hofman, P. S. & Newman, A.	The impact of perceived corporate social responsibility on organizational commitment and the moderating role of collectivism and masculinity: evidence from China	2014	154

Nguồn: Tổng hợp của tác giả từ dữ liệu SCOPUS, 2023

4.3. Phân tích từ khóa

Sử dụng phần mềm VOSviewer 1.6.20 và thực hiện việc phân tích từ khóa được đề xuất bởi chính các tác giả bài báo trong hệ thống dữ liệu 212 bài truy xuất từ Scopus, đồng thời giới hạn điều kiện là các từ khóa xuất hiện tối thiểu năm lần. Kích thước bong bóng thể hiện tần suất xuất hiện của các từ khóa, trong khi độ dày đường nối hai từ khóa phản ánh cường độ xuất hiện của chúng. Kết quả có 28 từ khóa thỏa mãn điều kiện phân tích, tuy nhiên nhóm tác giả vẫn tiếp tục rà soát và loại bỏ 16 từ khóa trùng lặp và không có liên quan để đưa vào phân tích với 12 từ khóa. Truy xuất từ VOSViewer cho thấy các từ khóa được chia làm 4 cụm theo Hình 8 và Bảng 3 trình bày sau :

Hình 8. Bản đồ phân tích theo từ khóa



Nguồn: Kết quả từ phần mềm VOSviewer

Bảng 3. Thống kê phân tích từ khóa

Cụm	Số lượng từ khóa	Các từ khóa xuất hiện	Hướng nghiên cứu
1 (Đỏ)	5	Job performance, Job Satisfaction, Turnover Intentions, Work Engagement, Organizational Citizenship Behavior	Nghiên cứu mối quan hệ giữa CSR với các vấn đề liên quan đến <i>sự hài lòng trong công việc, hiệu quả công việc, cam kết với công việc, hành vi công dân trong tổ chức, ý định rời bỏ công việc của người nhân viên</i>
2 (Xanh lá cây)	3	Organizational Commitment, Organization Identification, Organizational Trust	Nghiên cứu mối quan hệ giữa CSR với các vấn đề liên quan đến <i>cam kết với tổ chức, sự tin tưởng/niềm tin với tổ chức, sự định danh của tổ chức</i>
3 (Xanh dương)	2	Employee Commitment, Human Resource Management	Nghiên cứu mối quan hệ giữa CSR với các vấn đề liên quan đến <i>gắn kết của nhân viên, quản trị nhân sự</i>
4 (Vàng)	2	Corporate Social Responsibility, Sustainability	Nghiên cứu mối quan hệ giữa CSR với <i>phát triển bền vững</i>

Nguồn: Kết quả từ phần mềm VOSviewer

4.4. Thảo luận kết quả nghiên cứu

Như vậy, trên cơ sở việc trình bày kết quả phân tích cho thấy, giai đoạn 2006-2024 thông qua việc truy xuất các công bố chính thức trên hệ thống dữ liệu Scopus cho thấy, chủ đề CSR và cam kết với tổ chức đã nhận được nhiều mối quan tâm của các tác giả khác nhau tại nhiều quốc gia. Dựa trên cơ sở sử dụng phân tích thống kê mô tả và phân tích đồng trích dẫn, phân tích từ khóa qua phần mềm VOSviewer nhóm tác giả đã chia các nghiên cứu thành 4 hướng chủ đạo.

Thứ nhất, hướng nghiên cứu gắn CSR với các vấn đề liên quan trực tiếp đến cảm nhận và hành vi của người nhân viên như sự hài lòng, hiệu quả công việc, cam kết của nhân viên với công việc, hành vi công dân trong tổ chức của nhân viên, ý định rời bỏ công việc. Hướng nghiên cứu này đa phần được các tác giả thực hiện dựa trên cơ sở việc khảo sát và phỏng vấn nhân viên tại các tổ chức thông qua các thang đo về việc cảm nhận hoặc thực hiện/ thực hành CSR của chính doanh nghiệp. Đây cũng là hướng nghiên cứu có tỷ trọng các công bố lớn nhất và đa dạng trên nhiều lĩnh vực khác nhau của tổ chức. Đồng thời mô hình và phương pháp nghiên cứu cũng có sự đa dạng khi các từ khóa như “sự hài lòng”, “hiệu quả công việc”, “cam kết công việc”, “hành vi công dân trong tổ chức”, “ý định rời bỏ công việc” có thể là các biến phụ thuộc hoặc là các biến trung gian trong mô hình nghiên cứu của các tác giả đã có các công bố. Tiêu biểu cho hướng nghiên cứu

này đó là một số các nghiên cứu của Bùi Nhất Vương (2021), Wong & Kim (2023), Amro & cộng sự (2023).

Thứ hai, hướng nghiên cứu gắn CSR với cam kết của tổ chức, niềm tin với tổ chức và sự nhận dạng/định danh của tổ chức. Hướng nghiên cứu này được thực hiện cũng khá đa dạng tuy nhiên khác với hướng nghiên cứu đầu tiên, các vấn đề thuộc hướng này không hướng vào các hành vi của riêng bản thân người nhân viên mà chủ yếu hướng đến các vấn đề của tổ chức như việc “cam kết với tổ chức”, danh tiếng, niềm tin, nhận dạng, quản trị, hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp. Tiêu biểu cho hướng nghiên cứu này có thể kể đến một số các nghiên cứu như Nguyen & cộng sự (2020), Farooq & cộng sự (2014), Yu & Choi (2014). Đối tượng khảo sát của các nghiên cứu này có thể bao gồm cả nhân viên và nhà quản lý, điều hành doanh nghiệp. Tuy vậy thông thường đối với định hướng nghiên cứu về phía tổ chức, các nghiên cứu đa phần có xu hướng khảo sát đối với đối tượng là nhà quản lý của tổ chức.

Thứ ba, hướng nghiên cứu gắn CSR với sự gắn kết của nhân viên, gắn với vấn đề quản trị nhân sự của tổ chức. Đây là hướng nghiên cứu tập trung cho việc đào tạo, hỗ trợ và quản lý nhân viên để giúp cho tổ chức thực thi tốt CSR. Hoặc cũng có các tác giả triển khai theo hướng xem việc “quản trị nguồn nhân lực” là nền tảng để khám phá mối quan hệ tác động giữa CSR đến “sự gắn kết của nhân viên”, “việc giữ chân người lao động” trong tổ chức. Các nghiên cứu tiêu biểu cho hướng này ví dụ như nghiên cứu của Shen & Zhang (2019), Boutmaghzoute & Moustaghfir (2021).

Thứ tư, hướng nghiên cứu gắn CSR với khía cạnh phát triển bền vững của tổ chức. Có thể nói đây chính là hướng nghiên cứu xuất hiện đầu tiên và sớm nhất. Trong đó có thể kể đến các nghiên cứu kinh điển trong việc phát triển các khía cạnh và thành phần cấu trúc của CSR và xem xét chúng với việc phát triển bền vững của tổ chức. Các nghiên cứu tiêu biểu cho hướng nghiên cứu này là các nghiên cứu như Strand & cộng sự (2015), Hopkins (2017), Sheehy & Farneti (2021).

Như vậy rõ ràng việc sử dụng kỹ thuật phân tích trích lượng thư mục dựa trên hệ thống dữ liệu truy xuất từ hệ thống Scopus đã giúp cho việc phân tích sâu hơn về các 4 hướng nghiên cứu nêu trên thông qua từ khóa chính. Bên cạnh đó việc phân tích đồng trích dẫn cũng giúp cho những người quan tâm về chủ đề CSR và cam kết với tổ chức nên dành sự quan tâm cho các nghiên cứu của một số các tác giả có số lượng và tần suất trích dẫn lớn như Brammer & cộng sự (2007), Turker (2009), Glavas & Kelley (2014), Farooq & cộng sự (2014).

Bên cạnh đó việc phân tích kết quả của nghiên cứu cũng cho thấy rằng các nghiên cứu có liên quan giữa CSR và cam kết với tổ chức nhận được sự quan tâm lớn của các tác giả tại cả các quốc gia phát triển và đang phát triển từ trước cho đến nay. Bên cạnh các tài liệu được công bố bởi các tác giả từ các quốc gia như Mỹ, Anh, Úc và các quốc gia phát triển khác thì cũng cần kể đến số lượng đáng kể các công bố tại các quốc gia như Hàn Quốc, Trung Quốc, Ấn Độ, Pakistan và kể cả tại Việt Nam.

5. Kết luận

Bằng cách sử dụng phương pháp trích lượng thư mục cho 212 ấn phẩm liên quan đến CSR và cam kết với tổ chức được thu thập từ cơ sở dữ liệu Scopus tính đến ngày 05/12/2023, nghiên cứu này phân tích mô tả về CSR và cam kết với tổ chức và mối quan hệ giữa hai thuật ngữ này trong phần cơ sở lý thuyết nghiên cứu. Dữ liệu mô tả cho thấy 212 ấn phẩm được công bố trong giai đoạn từ 2006-2023 với số lượng nghiên cứu bắt đầu tăng mạnh nhất cả về số lượng và tần suất trích dẫn là giai đoạn 2015-2023. Nghiên cứu liên quan giữa CSR và cam kết với tổ chức xuất hiện tại nhiều quốc gia và lớn nhất đó là Hàn Quốc và Mỹ đồng thời các ấn phẩm đa phần được công bố trên các tạp chí khoa học có chỉ số trích dẫn cao chủ yếu là Q1, Q2 thuộc lĩnh vực kinh doanh, quản lý và kế toán. Nhóm tác giả đã khám phá ra 4 hướng nghiên cứu chính liên quan từ đó giúp cho những người quan tâm có được thông tin nghiên cứu một cách có tính hệ thống và dễ dàng hơn trong việc phát triển các nghiên cứu có liên quan đến mối liên hệ giữa CSR và cam kết với tổ chức.

Tuy vậy, nghiên cứu này có hạn chế đó là chỉ dựa duy nhất và hệ thống cơ sở dữ liệu của Scopus để truy xuất các ấn phẩm. Việc thiết lập tần suất xuất hiện của số lượt đồng trích dẫn, số lần xuất hiện tối thiểu của các từ khóa để dựa trên thiết lập cảm tính của nhóm nghiên cứu. Việc mở rộng hệ thống cơ sở dữ liệu từ các nguồn khác nhau như các tạp chí trong nước, hệ thống cơ sở dữ liệu Web of Science sẽ giúp cho việc phân

tích hướng nghiên cứu đầy đủ và có độ chính xác cao hơn. Bên cạnh đó, nghiên cứu của nhóm tác giả chỉ là nghiên cứu định tính dựa trên nền lý thuyết tổng quan qua công cụ VOSviewer. Để khám phá mối quan hệ giữa CSR và cam kết với tổ chức cần dựa trên các mô hình nghiên cứu định lượng với sự hỗ trợ của các phần mềm định lượng chuyên dụng như SPSS, AMOS, SmartPLS... sẽ giúp khám phá và đo lường mối quan hệ chính xác hơn. Đây cũng chính là định hướng cho các nghiên cứu trong tương lai.

Lời thừa nhận/Cảm ơn: Công trình được thực hiện trong khuôn khổ đề tài Luận án tiến sĩ theo Quyết định số 4741/QĐ-ĐHDT ngày 18/10/2023 của Trường Đại học Duy Tân.

Tài liệu tham khảo

- Amro, A. M., Shaheen, F., Lina, A. A., Alsayed, N. & Al Adwan, A. (2023), 'Corporate Social Responsibility and Creative Performance: The Effect of Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior', *Organizacija*, 56(1), 32-50. DOI: <https://doi.org/10.2478/orga-2023-0003>.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990), 'The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization', *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Brammer, S., Millington, A. & Rayton, B. (2007), 'The contribution of corporate social responsibility to organizational commitment', *The International Journal of Human Resource Management*, 18(10), 1701-1719. DOI: <https://doi.org/10.1080/09585190701570866>.
- Boutmaghzoute, H. & Moustaghfir, K. (2021), 'Exploring the relationship between corporate social responsibility actions and employee retention: A human resource management perspective', *Human Systems Management*, 40(6), 789-801. DOI: <https://doi.org/10.3233/HSM-211202>.
- Bùi Nhất Vương (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 - Kinh tế và Quản trị Kinh doanh*, 17(2), 83-98.
- Cao Quốc Việt, Nguyễn Thị Bích Châm, Trịnh Thị Cẩm Nhung & Ngô Đình Thi (2022), 'Mối quan hệ giữa sự đổi mới sáng tạo và trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp qua phân tích đồng trích dẫn và từ khóa', *Tạp chí Khoa học Thương mại*, 170, 103-116.
- De Wit, M., & Schouten, E. (2006), 'CSR in the Extractive Industry: An Integrated Approach', In: Jonker, J., & de Witte, M. (eds), *Management Models for Corporate Social Responsibility*, Springer, Berlin, Heidelberg. DOI: https://doi.org/10.1007/3-540-33247-2_3.
- Farooq, O., Payaud, M., Merunka, D. & Valette-Florence, P. (2014), 'The impact of corporate social responsibility on organizational commitment: Exploring multiple mediation mechanisms', *Journal of Business Ethics*, 125, 563-580. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1928-3>.
- Glavas, A. & Kelley, K. (2014), 'The effects of perceived corporate social responsibility on employee attitudes', *Business Ethics Quarterly*, 24(2), 165-202. DOI: <https://doi.org/10.5840/beq20143206>.
- Hai, P. T. & Thu, H. A. (2023), 'The mediating impact of airlines' image in relation of corporate social responsibility and customers' loyalty: An empirical in Vietnam', *Cogent Business & Management*, 10(1), 2188641. DOI: <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2188641>.
- Hopkins, M. (2017), *CSR and Sustainability*, Greenleaf Publishing Limited, Sheffield, UK.
- Hoàng Thị Phương Thảo & Nguyễn Kiều Việt Như (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.
- Mai Thị Kiều Lan & Hoàng Trọng Hùng (2021), 'Ảnh hưởng của nhận thức trách nhiệm xã hội đi kèm đến du lịch đến ý định quay trở lại của du khách : Trường hợp nghiên cứu tại Đà Lạt', *Tạp chí Khoa học Đại học Huế*, 130 (5A),

- Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. M. (1982), *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*, Academic Press, New York.
- Nguyen, T., Pham, T., Le, Q. & Bui, T. (2020), 'Impact of corporate social responsibility on organizational commitment through organizational trust and organizational identification', *Management Science Letters*, 10(14), 3453-3462. DOI: <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.5.032>.
- Nguyễn Nhan Như Ngọc (2023), 'Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp và chất lượng quan hệ giữa người tiêu dùng với doanh nghiệp: Vai trò trung gian của giá trị khách hàng và công bằng giá', Luận án tiến sĩ, Đại học Kinh tế TP Hồ Chí Minh.
- Nguyễn Duy Thành & Đào Đức Trung (2022), 'Tác động của 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*, 33(12), 39-54.
- Phuong, N. T. M., Song, N. Van, Bach, T. Q., & Sang, P. T. H. (2020), 'Impacts of corporate social responsibility toward employees on employee motivation in enterprises: A case study in Vietnam', *Management Science Letters*, 10(11), 2543-2552. DOI: <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.3.041>.
- Quốc Hội (2020), *Luật số 59/2020/QH14 Luật doanh nghiệp, ban hành ngày 17 tháng 06 năm 2020*.
- Rusbult, C. E. & Farrell, D. (1983), 'A longitudinal test of the investment model: The impact on job satisfaction, job commitment, and turnover of variations in rewards, costs, alternatives, and investments', *Journal of Applied Psychology*, 68(3), 429-438. DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.68.3.429>.
- Shen, J. & Zhang, H. (2019), 'Socially responsible human resource management and employee support for external CSR: roles of organizational CSR climate and perceived CSR directed toward employees', *Journal of Business Ethics*, 156, 875-888. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3544-0>.
- Sheehy, B. & Farneti, F. (2021), 'Corporate social responsibility, sustainability, sustainable development and corporate sustainability: What is the difference, and does it matter?', *Sustainability*, 13(11), 5965. DOI: <https://doi.org/10.3390/su13115965>.
- Strand, R., Freeman, R. E. & Hockerts, K. (2015), 'Corporate social responsibility and sustainability in Scandinavia: An overview', *Journal of Business Ethics*, 127, 1-15. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2224-6>.
- Turker, D. (2009), 'How corporate social responsibility influences organizational commitment', *Journal of Business Ethics*, 89, 189-204. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9993-8>.
- Thao, N. T. P., Anh, N. Van, & An, P. T. T. (2019), 'Impact of corporate social responsibility on reputation, trust, loyalty of the customers in the banking sector – Evidence in DaLat city', *Science & Technology Development Journal - Economics - Law and Management*, 3(3), 220-235. DOI: <https://doi.org/https://doi.org/10.32508/stdjelm.v3i3.562>.
- Yu, Y., & Choi, Y. (2014), 'Corporate social responsibility and firm performance through the mediating effect of organizational trust in Chinese firms', *Chinese Management Studies*, 8(4), 577-592. DOI: <https://doi.org/10.1108/CMS-10-2013-0196>.
- Van, L. T.-H. & Nguyen, P. A. (2019), 'Corporate Social Responsibility and SMEs in Vietnam: A Study in the Textile and Garment Industry', *Journal of Risk and Financial Management*, 12(4), 174. DOI: <https://doi.org/10.3390/jrfm12040174>.
- Van Eck, N. & Waltman, L. (2010), 'Software survey: VOSviewer, a computer program for bibliometric mapping', *Scientometrics*, 84(2), 523-538. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11192-009-0146-3>.
- Wong, A. K. F. & Kim, S. (2023), 'Corporate Social Responsibility (CSR) and Internal Consequences: The Moderating Role of Employees' Position Levels', *SAGE Open*, 13(1), 21582440231151565. DOI: <https://doi.org/10.1177/21582440231151565>.