BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Nguyễn Thanh Hùng

MỐI QUAN HỆ GIỮA THỰC TIỄN QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC, TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI VÀ KẾT QUẢ HOẠT ĐỘNG KINH DOANH: TRƯỜNG HỢP CÁC DOANH NGHIỆP CHẾ BIẾN THỰC PHẨM TẠI ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG

LUẬN ÁN TIẾN SĨ KINH TẾ

Tp.Hồ Chí Minh - Năm 2018

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Nguyễn Thanh Hùng

MỐI QUAN HỆ GIỮA THỰC TIỄN QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC, TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI VÀ KẾT QUẢ HOẠT ĐỘNG KINH DOANH: TRƯỜNG HỢP CÁC DOANH NGHIỆP CHẾ BIẾN THỰC PHẨM TẠI ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG

Chuyên ngành: QUẢN TRỊ KINH DOANH

Mã số: 934.01.01

LUẬN ÁN TIẾN SĨ KINH TẾ

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:

PGS.TS HỒ TIẾN DŨNG

Tp.Hồ Chí Minh - Năm 2018

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan luận án tiến sĩ kinh tế với tên đề tài "Mối quan hệ giữa thực tiễn quản trị nguồn nhân lực, trách nhiệm xã hội và kết quả hoạt động kinh doanh: trường hợp các doanh nghiệp Chế biến thực phẩm tại Đồng bằng sông Cửu Long" là công trình nghiên cứu khoa học của riêng tôi.

Các thông tin, kết quả nghiên cứu trong luận án là trung thực, có nguồn gốc rõ ràng và chưa được công bố trên bất kỳ công trình nghiên cứu nào khác.

MỤC LỤC

MỤC LỤC i
DANH MỤC CÁC KÝ HIỆU, CÁC CHỮ VIẾT TẮT v
DANH MỤC BẢNG vi
DANH MỤC HÌNH..... viii
CHƯƠNG 1 - GIỚI THIỆU.....1
1.1 LÝ DO CHỌN ĐỀ TÀI.....1
1.2 MỤC TIÊU NGHIÊN CỨU 7
1.2.1 Mục tiêu chung.....7
1.2.2 Mục tiêu nghiên cứu cụ thể 7
1.2.3 Câu hỏi nghiên cứu.....8
1.3 ĐỐI TƯỢNG NGHIÊN CỨU 8
1.3.1 Đối tượng nghiên cứu.....8
1.3.2 Đối tượng khảo sát: 8
1.4 PHẠM VI NGHIÊN CỨU.....8
1.5 PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU 9
1.6 CẤU TRÚC CỦA LUẬN ÁN.....10
CHƯƠNG 2 - CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU.....11
2.1 CƠ SỞ LÝ THUYẾT VỀ THỰC TIỄN QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC 11
2.1.1 Khái niệm về quản trị nguồn nhân lực 11
2.1.2 Khái niệm về thực tiễn quản trị nguồn nhân lực 12
2.1.3 Các thành phần của thực tiễn quản trị nguồn nhân lực 13
2.1.4 Lý thuyết về quản trị nguồn nhân lực xanh.....22

2.2 CƠ SỞ LÝ THUYẾT VỀ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI CỦA DOANH NGHIỆP 23

2.3 CƠ SỞ LÝ THUYẾT VỀ CAM KẾT TỔ CHỨC 35

2.4 CƠ SỞ LÝ THUYẾT VỀ KẾT QUẢ HOẠT ĐỘNG KINH DOANH 38

2.5 MỐI QUAN HỆ GIỮA CÁC KHÁI NIỆM NGHIÊN CỨU 42

2.5.1 Mối quan hệ giữa quản trị nguồn nhân lực và trách nhiệm xã hội 42

2.5.2 Mối quan hệ giữa thực tiễn QTNNL và cam kết tổ chức 48

2.5.3 Mối quan hệ giữa TNXH và cam kết tổ chức 50

2.5.4. Mối quan hệ giữa trách nhiệm xã hội và kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp 54

2.5.5 Mối quan hệ giữa cam kết tổ chức và kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp 57

2.5.6 Ảnh hưởng của thực tiễn QTNNL đến kết quả hoạt động của doanh nghiệp (mô hình cạnh tranh) 59

2.6 ĐẶC ĐIỂM NGÀNH CHẾ BIẾN THỰC PHẨM 60

2.7 ĐẶC ĐIỂM NGUỒN NHÂN LỰC VÀ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI CỦA CÁC DOANH NGHIỆP CHẾ BIẾN THỰC PHẨM ĐBSCL 62

2.7.1. Đặc điểm nguồn nhân lực 62

2.7.2 Đặc điểm về thực hiện trách nhiệm xã hội của các doanh nghiệp chế biến thực phẩm 62

2.7.3 Đặc điểm địa bàn nghiên cứu 65

2.8 MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU 66

CHƯƠNG 3 - THIẾT KẾ NGHIÊN CỨU 70

3.1 PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU 72

3.1.1 Nghiên cứu định tính 72

3.1.2 Nghiên cứu định lượng sơ bộ 73

3.2 PHƯƠNG PHÁP XỬ LÝ SỐ LIỆU 74

3.2.1 Đánh giá hệ số tin cậy Cronbach’s Alpha 74
3.2.2 Phân tích nhân tố khám phá (EFA) 75
3.2.3 Phân tích nhân tố khẳng định (CFA).....75
3.2.4 Phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính.....76
3.2.5 Kiểm định Bootstrap 77
3.3 THIẾT KẾ NGHIÊN CỨU SƠ BỘ.....78
3.3.1 Các bước nghiên cứu sơ bộ 78
3.3.2 Kết quả xây dựng thang đo nháp.....79
3.3.3 Kết quả xây dựng thang đo sơ bộ.....92
CHƯƠNG 4 - PHÂN TÍCH KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU 108
4.1 NGHIÊN CỨU CHÍNH THỨC VỀ MỐI QUAN HỆ GIỮA THỰC TIỄN QTNNL, TNXH VÀ KẾT QUẢ HOẠT ĐỘNG KINH DOANH CỦA CÁC DOANH NGHIỆP CHẾ BIẾN THỰC PHẨM 108
4.1.1 Thiết kế các bước nghiên cứu chính thức.....108
4.1.2 Mô hình nghiên cứu chính thức 109
4.1.3 Thang đo và mẫu nghiên cứu chính thức 112
4.2 PHÂN TÍCH NHÂN TỐ KHẲNG ĐỊNH CFA.....115
4.2.1 Phân tích CFA thang đo thực tiễn QTNNL.....115
4.2.2 Phân tích CFA đối với thang đo trách nhiệm xã hội.....120
4.2.3 Phân tích CFA đối với thang đo cam kết tổ chức 123
4.2.4 Phân tích CFA đối với thang đo kết quả hoạt động kinh doanh 124
4.2.5 Phân tích CFA mô hình tới hạn.....126
4.3.KIỂM ĐỊNH MÔ HÌNH LÝ THUYẾT 128
4.3.1 Kiểm định giả thuyết bằng mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM) 128
4.3.2. Kiểm định ước lượng mô hình cạnh tranh 131

4.3.3. Phân tích Bootstrap 134
CHƯƠNG 5 - KẾT LUẬN, Ý NGHĨA VÀ HÀM Ý 143
5.1 KẾT LUẬN 143
5.2 Ý NGHĨA VÀ NHỮNG ĐÓNG GÓP CỦA NGHIÊN CỨU 145
5.2.1 Kết quả nghiên cứu và những đóng góp đối với mô hình lý thuyết 145
5.2.2 Ý nghĩa và đóng góp mới của luận án đối với mô hình đo lường 148
5.3 HÀM Ý QUẢN TRỊ 149
5.4 HẠN CHẾ CỦA NGHIÊN CỨU VÀ HƯỚNG NGHIÊN CỨU TIẾP THEO 155
TÀI LIỆU THAM KHẢO i
PHỤ LỤC 1
PHỤ LỤC 1A 1
PHỤ LỤC 1B 5
PHỤ LỤC 1C 9
PHỤ LỤC 1D 13
PHỤ LỤC 2 16
PHỤ LỤC 3 18
PHỤ LỤC 4 26
PHỤ LỤC 5 88
PHỤ LỤC 6 97

DANH MỤC CÁC KÝ HIỆU, CÁC CHỮ VIẾT TẮT

Ký hiệu	Tiếng Anh	Tiếng Việt
APP	Performance appraisal	Đánh giá công việc
COM	Compensation and Benefits	Thưởng, đãi ngộ
CSRC	Corporate social responsibility to Customers	Trách nhiệm xã hội khía cạnh khách hàng
CSRE	Corporate social responsibility to Environment	Trách nhiệm xã hội khía cạnh môi trường
CSRG	Corporate social responsibility to Government	Trách nhiệm xã hội khía cạnh pháp lý
CSRS	Corporate social responsibility to Staffs	Trách nhiệm xã hội khía cạnh nhân viên
DNNVV	Small and Medium Entersprises	Doanh nghiệp nhỏ và vừa
ĐBSCL	Mekong Delta	Đồng bằng sông Cửu Long
EIU	Economist Intelligence Unit	Tổ chức nghiên cứu kinh tế thuộc Tập đoàn Economist
GMP	Good Manufacturing Practices	Thực hành sản xuất tốt
HACCP	Hazard Analysis and Critical Control Points	Phân tích mối nguy và điểm kiểm soát tới hạn
HRMP	Human resource management practices	Thực tiễn quản trị nguồn nhân lực
INN	Innovation and participation	Khuyến khích tham gia, đổi mới
OC	Organizational commitment	Cam kết tổ chức
PEM	Perceived market performance	Nhận thức kết quả thị trường
PEP	Perceived organizational performance	Nhận thức hiệu suất hoạt động
PER	Organizational performance	Kết quả hoạt động kinh doanh
QTNNL	Human resource management	Quản trị nguồn nhân lực
SAL	Salary	Lương
SEL	Recruitment and Selection	Tuyển dụng
SET	Selection and Training	Tuyển dụng và đào tạo
STA	Job stability	Tính ổn định công việc
TNXH	Corporate social responsibility	Trách nhiệm xã hội
TRA	Training	Đào tạo
VCCI	Vietnam Chamber of Commerce and Industry	Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam

DANH MỤC BẢNG

Bảng 2.1. Tổng hợp các thành phần của thực tiễn QTNNL 21
Bảng 2.2. Tổng hợp các thành phần của trách nhiệm xã hội 32
Bảng 2.3. Danh mục các ngành sản xuất chế biến thực phẩm 60
Bảng 2.4. Tăng trưởng tiêu dùng Thực phẩm – Đồ uống – Thuốc lá 61
Bảng 3.1. Nhân tố tuyển dụng 79
Bảng 3.2. Nhân tố Đào tạo 80
Bảng 3.3. Nhân tố Đánh giá công việc 81
Bảng 3.4. Nhân tố Lương, thưởng 82
Bảng 3.5. Nhân tố Tính ổn định công việc 83
Bảng 3.6. Khuyến khích sự tham gia, đổi mới 84
Bảng 3.7. Trách nhiệm đối với nhân viên 85
Bảng 3.8. Trách nhiệm đối với khách hàng 86
Bảng 3.9. Trách nhiệm đối với môi trường 87
Bảng 3.10. Trách nhiệm xã hội đối với pháp lý 88
Bảng 3.11. Thang đo cam kết tổ chức 90
Bảng 3.12. Thang đo Kết quả hoạt động kinh doanh 91
Bảng 3.13. Thống kê mô tả cỡ mẫu 92
Bảng 3.14. Kết quả Cronbach’s alpha thang đo thực tiễn QTNNL 93
Bảng 3.15. Kết quả Cronbach’s alpha thang đo trách nhiệm xã hội 94
Bảng 3.16. Kết quả Cronbach’s alpha thang đo cam kết tổ chức 96
Bảng 3.17. Kết quả Cronbach’s alpha thang đo kết quả hoạt động 97
Bảng 3.18. Hệ số tải các nhân tố thuộc thang đo thực tiễn QTNNL 99
Bảng 3.19. Hệ số tải nhân tố thang đo TNXH 100
Bảng 3.20. Hệ số tải nhân tố thang đo cam kết tổ chức 101
Bảng 3.21. Bảng hệ số tải nhân tố thang đo kết quả hoạt động kinh doanh 102
Bảng 3.22. Tổng hợp thang đo được điều chỉnh cho nghiên cứu chính thức 103
Bảng 4.1. Tổng hợp số biến quan sát và cỡ mẫu 112
Bảng 4.2. Kết quả thống kê mẫu nghiên cứu 115
Bảng 4.3. Kết quả kiểm định giá trị phân biệt các biến trong mô hình đo lường 117
Bảng 4.4. Độ tin cậy thang đo thực tiễn Quản trị nguồn nhân lực 118
Bảng 4.5. Tóm tắt kết quả kiểm định độ tin cậy của thang đo 119
Bảng 4.6. Kết quả kiểm định giá trị phân biệt giữa các biến trong mô hình đo lường trách nhiệm xã hội 121
Bảng 4.7. Kiểm định độ tin cậy của thang đo trách nhiệm xã hội 122
Bảng 4.8. Tóm tắt kết quả kiểm định độ tin cậy của thang đo 123
Bảng 4.9. Kiểm định độ tin cậy của thang đo cam kết tổ chức 123
Bảng 4.10. Kết quả kiểm định độ tin cậy của thang đo cam kết tổ chức 124