

# TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI CỦA DOANH NGHIỆP ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG: NGHIÊN CỨU TÌNH HUỐNG TẠI KHU CHẾ XUẤT TÂN THUẬN

## CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR) FOR EMPLOYEES: CASE STUDY IN TAN THUAN EXPORT PROCESSING ZONE

*Nguyễn Tâm Nhi, Bùi Thị Ngọc Tuyết, Quách Yến Nhi,  
Trần Tú Vân Hà, Phạm Thị Thanh Xuân<sup>1</sup>*

Ngày nhận bài: 04/9/2019    Ngày chấp nhận đăng: 20/09/2019    Ngày đăng: 05/04/2020

### **Tóm tắt**

Nghiên cứu này nhằm xác định và đánh giá các khía cạnh về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (CSR) đối với người lao động tại Khu chế xuất Tân Thuận. Quy mô khảo sát đạt 400 lao động ở nhiều lĩnh vực và vị trí việc làm, chiếm tỷ lệ 0.8% tổng lao động hiện có tại Khu chế xuất. Dữ liệu phân tích bằng mô hình phân tích nhân tố khám phá và hồi quy bội. Kết quả đưa ra 9 nhân tố đặc trưng nhất, cấu thành nên CSR phù hợp với bối cảnh của khu chế xuất, gồm: Thời gian làm việc và nghỉ ngơi, Hợp đồng lao động, An toàn và vệ sinh lao động, Chính sách lương thưởng, Chính sách đãi ngộ và phúc lợi, Cơ hội đào tạo và phát triển, Đảm bảo thu nhập, Thương lượng tập thể - Công đoàn, Bảo hiểm xã hội. Với kết quả nghiên cứu trên, một số giải pháp, khuyến nghị được gợi ý nhằm nâng cao CSR đối với người lao động. Điều này không chỉ giúp doanh nghiệp phát triển một cách bền vững, đồng thời còn bảo vệ được lợi ích cho người lao động tại Khu chế xuất Tân Thuận.

**Từ khóa:** Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, người lao động, Khu chế xuất Tân Thuận.

### **Abstract**

This study aims to identify and evaluate the aspects of Corporate Social Responsibility (CSR) for employees in Tan Thuan Export Processing Zone. The survey scale reaches 400 employees in many fields and job positions, accounting for 0.8% of the total number of employees currently working in the export processing zone. Data were analyzed by exploratory factor analysis model and multiple regression. The results show 9 most typical factors that constitute the CSR appropriate in the context of the export processing zone, including: Working time and rest, Employment contracts, Occupational safety and sanitation, Remuneration Policies, Benefits package and welfare policies, Training and development opportunities, Income security, Collective bargaining - Trade unions, Social insurance. Based on this result, we propose some solutions, recommendations to raise CSR for employees. This not only help the corporations develop sustainably but also protect the benefit of employees here.

**Key words:** Corporate social responsibility, employees, Tan Thuan export processing zone.

---

<sup>1</sup> Trường Đại học Tài chính – Marketing

## 1. Giới thiệu

Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (Corporate Social Responsibility – CSR) luôn là một vấn đề đặt ra cho các công ty lớn, nhỏ ở tất cả các quốc gia trên thế giới. Các tổ chức lớn như Liên Hiệp Quốc, Ngân hàng thế giới, Các tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD), Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) đều đưa ra các hướng dẫn nhằm nghiên cứu và xúc tiến CSR. Trong bối cảnh hội nhập kinh tế thế giới, khi sự thành công hay thất bại của doanh nghiệp còn phụ thuộc vào các ứng xử với cộng đồng thì CSR càng trở thành vấn đề đáng quan tâm. Tuy nhiên, trên thực tế vẫn chưa có nhiều bài nghiên cứu ở Việt Nam làm rõ các nhân tố ảnh hưởng đến CSR, đặc biệt là CSR đối với người lao động. Do đó, trong bối cảnh này, nghiên cứu về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động là vô cùng cần thiết và kịp thời.

Khu chế xuất Tân Thuận - khu chế xuất đầu tiên của Việt Nam, với khoảng 150 doanh nghiệp và 50600 người lao động, trở thành nơi tập hợp, phát huy mọi nguồn lực lao động (Nguyễn Phan Toàn và Hồng Nam, 2010). Tuy nhiên, người lao động tại đây phải chịu thiệt thòi vì một số doanh nghiệp kéo dài thời gian thử việc vượt quá mức qui định, không chấp hành Luật Bảo hiểm xã hội. Các công nhân đình công vì các doanh nghiệp cắt giảm các khoản phụ cấp, không đáp ứng đúng thu thập của họ (Ngọc Huân, 2016). Để tìm hiểu nguyên nhân nào dẫn đến tình trạng trên và tìm hướng giải pháp khắc phục, việc nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến CSR đối với người lao động tại Khu chế xuất là vô cùng cần thiết trong việc điều chỉnh các chính sách nhằm nâng cao chất lượng CSR, đảm bảo quyền lợi cho người lao động.

Mục đích bài nghiên cứu này là xác định các yếu tố cấu thành trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động tại Khu chế xuất Tân Thuận. Bài viết, ngoài phần giới thiệu, được bố cục như sau: phần 2 giới thiệu tổng quan khung lý luận và khung pháp lý của CSR, phần 3 trình bày về mô hình, phương pháp và

dữ liệu, kết quả nghiên cứu được trình bày ở phần 4 và cuối cùng là một số kết luận về giá trị thực tiễn và khoa học của nghiên cứu này.

## 2. Tổng quan nghiên cứu và cơ sở lý thuyết

### 2.1. Tổng quan nghiên cứu

Trên thế giới hiện nay đã có nhiều nghiên cứu về CSR. Vào thập niên 1930, trong tạp chí Harvard Law Review, vấn đề CSR được đưa ra tranh luận tập trung vào trách nhiệm của nhà quản lý đối với xã hội (Dodd, 1932). Carroll A. (1991, 1979) cho rằng: “Trách nhiệm xã hội là tất cả các vấn đề kinh tế, pháp lý, đạo đức và lòng từ thiện của một tổ chức mà xã hội mong đợi trong mỗi thời điểm nhất định”, các yếu tố trên được xây thành mô hình kim tự tháp thang đo cho các nghiên cứu và chương trình thực tế dùng để dẫn dắt việc thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong quá trình phát triển. Ủy ban châu Âu cho rằng các doanh nghiệp tích hợp các mối quan tâm của xã hội và môi trường vào hoạt động kinh doanh của mình – có sự tương tác với các bên liên quan đến cơ sở tự nguyện (European Commission, 2001). Năm 2010, ISO 26000 đưa ra tiêu chuẩn CSR về: quản trị doanh nghiệp, quyền con người, đối xử lao động, môi trường, quản trị tổ chức minh bạch, người tiêu dùng và đóng góp cộng đồng. Tuy nhiên, bài nghiên cứu này chú trọng khía cạnh về CSR đối với người lao động.

Tại Việt Nam, năm 2013 ISO 26000 Tiêu chuẩn Kỹ thuật tiêu chuẩn quốc gia TCVN/TC01/SC1 Trách nhiệm xã hội biên soạn làm tiêu chuẩn quốc gia, nhằm đưa tiêu chuẩn hỗ trợ các tổ chức thực hiện CSR cũng như CSR đối với người lao động (vanbanphapluat.co, 2013). Đặng Thị Hoa và Giáp Thị Huyền Trang (2016) với bài nghiên cứu: “Vấn đề trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp” nói lên thực trạng CSR của Công ty TNHH Long Hà. Kết quả cho thấy, doanh nghiệp được đánh giá tốt về mặt pháp lý, bác ái và đạo đức. Tuy nhiên, về mặt kinh tế, CSR đã nêu được tình trạng thực tế của các doanh nghiệp là chưa tận dụng được tối đa các nguồn lực chính của doanh nghiệp, dẫn đến kết quả kinh doanh không tốt. Đối với nghiên cứu

của Lê Phước Hương và Lưu Tiến Thuận (2017) về “Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp”, cho thấy rõ sự đa dạng và đánh giá được rõ thực trạng CSR tại Việt Nam. Tuy nhiên, nghiên cứu này vẫn chưa làm rõ được tình hình thực hiện CSR theo từng ngành nghề. Hồ Thị Vân Anh (2017) xác định mối quan hệ giữa trách nhiệm môi trường và hiệu quả tài chính trong các công ty niêm yết trên sàn chứng khoán tại Việt Nam. Nghiên cứu này tiên phong bàn về việc phát triển chỉ số trách nhiệm xã hội để xây dựng nên mô hình phát triển về CSR cũng như là CSR đối với người lao động tại Việt Nam.

## 2.2. Khung pháp lý Việt Nam liên quan đến người lao động

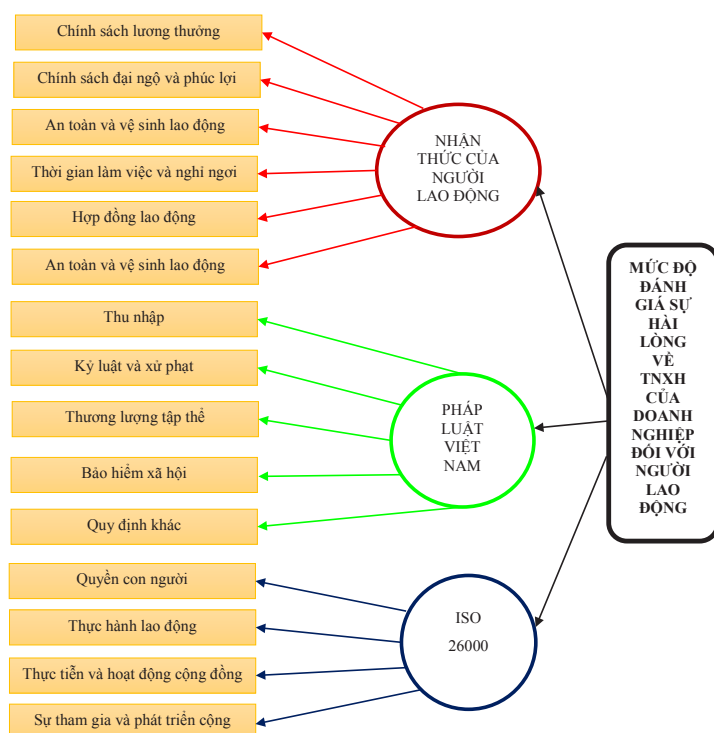
Bộ luật Lao động Việt Nam 2012 (Luật 12/2012/QH13, 2013) đã giúp đảm bảo quyền lợi của người lao động khi tham gia hợp tác lao động với doanh nghiệp, thông qua các quy định bắt buộc về độ tuổi lao động và các điều khoản khi tham gia lao động như: hợp đồng lao động, thời gian thử việc, thời gian làm việc, tiền lương, chế độ phúc lợi khi tham gia lao động, an toàn và vệ sinh khi lao động. Để đảm bảo cho việc tuân thủ các quy định trên của các doanh nghiệp, nghị định 95/2013/NĐ-CP đã quy định rõ doanh nghiệp phải chịu phạt

khi vi phạm: hợp đồng lao động, thời gian làm việc, thử việc, mức lương thử việc, hợp đồng lao động, thời gian nghỉ ngơi lao động nữ trong ngày hành kinh và nuôi con dưới 12 tháng, đóng tiền BHXH bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp, nâng cao tay nghề cho người lao động, an toàn và vệ sinh lao động (Nghị định 95/2013/NĐ-CP, 2013). Luật Công đoàn – Luật số 12/2012/QH13 đặc biệt quy định Trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp đối với công đoàn (Luật 12/2012/QH13, 2013). Nghị định 143/2018/NĐ-CP về việc hướng dẫn một số điều của Luật BHXH về BHXH bắt buộc (Nghị định 143/2018/NĐ-CP, 2018). Nghị định 28/2015/NĐ-CP của Chính phủ về việc quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều Luật BHXH về bảo hiểm thất nghiệp (Nghị định 28/2015/NĐ-CP, 2015). Nghị định 146/2018/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật bảo hiểm y tế (Nghị định 146/2018/NĐ-CP, 2018).

## 3. Mô hình, dữ liệu và phương pháp nghiên cứu

### 3.1. Cơ sở khoa học của mô hình

Mô hình các yếu tố ảnh hưởng đến trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động như sau:



Hình 1. Mô hình các yếu tố ảnh hưởng đến trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động

Đề đo lường, đánh giá CSR đối với người lao động tại Khu chế xuất Tân Thuận, bài báo tiến hành tìm hiểu, nghiên cứu và vận dụng các lý thuyết mô hình như sau:

Theo (Lee, Park, & Lee, 2013) đa số các nghiên cứu về CSR nhấn mạnh vào khía cạnh khách hàng, tuy nhiên khía cạnh nhân viên cũng ảnh hưởng rất lớn. (Bauman & Skitka, 2012) cho thấy *nhận thức của nhân viên* về CSR sẽ ảnh hưởng đến văn hóa doanh nghiệp và tài chính của công ty, do đó khía cạnh nhân viên rất quan trọng. (Thomas, 2018) cho rằng tổ *“Nhận thức của nhân viên”* ảnh hưởng đến CSR.

Theo nghiên cứu của Carrol (1991, 1979) trách nhiệm xã hội là tất cả các vấn đề kinh tế, đạo đức, pháp lý và lòng từ thiện của một tổ chức mà xã hội mong đợi trong mỗi thời điểm nhất định. Theo (Karin Buhmann, 2006), ông cho rằng: “CSR hoạt động như luật không chính thức và các nguyên tắc quan trọng của chức năng luật là một phần của tập hợp các giá trị hướng dẫn nhiều hành động đối với CSR”.

Theo nghiên cứu của (Nguyễn Ngọc Thắng, 2010), ông phân tích CSR đối với người lao động lồng ghép các *chính sách nhân sự* với CSR nhằm mục đích thúc đẩy tạo ra lợi ích cho doanh nghiệp và xã hội. Khía cạnh mối quan hệ với nhân viên được đo lường dựa trên mức độ công ty đảm bảo *sức khỏe* và *an toàn* cho nhân viên, các lợi ích đến từ *bảo hiểm xã hội* và các khoản trích từ *lương khác*, các *tổ chức, hiệp hội liên quan đến người lao động*. Thêm vào đó là sự thỏa mãn trong công việc (Banker and Mashruwala, 2007). Năm 2011, chiến lược đổi mới CSR 2011- 2014 đã đưa ra khuôn khổ mới, mở rộng phạm vi và các khía cạnh của CSR, ít nhất bao gồm các vấn đề: nhân quyền, lao động và việc làm (đào tạo, đa dạng hóa *cơ hội, bình đẳng giới* và *sức khỏe* của người lao động, *phúc lợi* doanh nghiệp) (Lê Phước Hương, 2017). Bên cạnh đó nhận thức cao của người lao động về quyền lợi nhất định của người lao động tại nơi làm việc: *lương, thời gian, an toàn, phúc lợi, thăng tiến* cũng là áp lực cho Doanh nghiệp

trong việc thực hiện phân bổ tài chính cho việc thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động. (ThS Hồ Thị Vân Anh, 2017). Tác giả (Đặng Thị Hoa; Giáp Thị Huyền Trang, 2016) trong bài nghiên cứu “Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp: tại công ty TNHH Long Hà – An Giang” đã cho thấy “quy định *pháp lý*” là một nhân tố ảnh hưởng đến CSR đối với người lao động, cụ thể trên các vấn đề: “*Tiền lương*”, “*Trả lương và làm thêm giờ*”, “*Tai nạn lao động*”, “*An toàn lao động*”, “*Bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội và Kinh phí công đoàn*”, “*Phân biệt đối xử*”.

Việc sàng lọc những tiêu chuẩn trong ISO 26000 được các nhân tố chính ảnh hưởng đến Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động: “*Điều hành tổ chức, quyền con người, thực hành lao động, môi trường, thực tiễn hoạt động công bằng, sự tham gia và phát triển cộng đồng*”.

Tóm lại, chuỗi nghiên cứu vừa lược khảo ở trên đã giúp giải thích tương đối rõ ràng về CSR đối với người lao động. Nhóm nghiên cứu đã kế thừa các kết quả tác động trực tiếp đến CSR đối với người lao động trên các khía cạnh về “*Nhận thức người lao động*”, “*Pháp luật*”. Sự hiểu biết về CSR là yếu tố quan trọng giúp người lao động chủ động bảo vệ quyền lợi chính đáng của bản thân. Ngoài ra các quy định về pháp luật tại một quốc gia giúp tăng cường tính kỷ luật lao động, đưa ra đường hướng cho các doanh nghiệp thực hiện theo một cách chuẩn mực. Bên cạnh đó, nhóm nghiên cứu triển khai thêm yếu tố mới “ISO 26000” tác động đến CSR dựa trên sự tôn trọng, công bằng và phát triển con người. Cụ thể, mô hình nghiên cứu đề xuất cho trường hợp của Khu chế xuất Tân Thuận, như sau:

Nhóm yếu tố về nhận thức của người lao động về CSR đối với người lao động, gồm: Thời gian làm việc và nghỉ ngơi, Hợp đồng lao động, An toàn và vệ sinh lao động, Chính sách lương thưởng, Chính sách đãi ngộ và phúc lợi, Cơ hội đào tạo và thăng tiến.

Nhóm yếu tố pháp luật Việt Nam về CSR đối với người lao động, gồm: Đảm bảo thu nhập, Kỷ luật và xử phạt, Thương lượng tập thể – Công đoàn, Bảo hiểm xã hội, Quy định khác.

Nhóm yếu tố ISO 26000 về CSR đối với người lao động, gồm: Quyền con người, Thực hành lao động, Thực tiễn và hoạt động cộng đồng, Sự tham gia và phát triển cộng đồng.

### 3.2. Dữ liệu

Dữ liệu thu thập qua phỏng vấn trực tiếp 400 đối tượng, bao gồm (i) người lao động làm việc thời vụ (ii) người lao động làm việc không hợp đồng (iii) người lao động làm việc xác định thời hạn (iv) người lao động làm việc không xác định thời hạn tại Khu chế xuất Tân Thuận. Nhóm nghiên cứu sử dụng hai phương

pháp: phương pháp định tính và phương pháp định lượng. Dữ liệu thu thập được xử lý bằng kỹ thuật phân tích nhân tố khám phá và hồi quy. Bảng khảo sát được thiết kế nhằm giải quyết các mục tiêu sau: (i) Thu thập thông tin dữ liệu nhằm đánh giá tình hình thực hiện CSR tại Khu chế xuất Tân Thuận. (ii) Thu thập thông tin dữ liệu phục vụ cho phân tích nhân tố khám phá nhằm xác định các cấu phần tạo nên CSR tại Khu chế xuất Tân Thuận. (iii) Thu thập ý kiến góp phần xây dựng các khuyến nghị và giải pháp nhằm cải thiện tình hình thực hiện CSR.

Mô hình các yếu tố dự kiến cấu thành CSR nêu trên được mô tả Bảng 1. Trong đó các biến quan sát được đo lường bằng thang đo Likert 7 từ 1- Hoàn toàn không đồng ý đến 7- Hoàn toàn đồng ý.

**Bảng 1. Mô tả các thang đo**

Ký hiệu	Biến quan sát
<b>NHẬN THỨC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VỀ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI</b>	
<b>1. Thời gian làm việc và nghỉ ngơi</b>	
C_Thoigian1	Thời gian làm việc không quá 8 giờ/ngày.
C_Thoigian2	Thời gian làm thêm không quá 4 giờ/ngày
C_Thoigian3	Thời gian nghỉ ngơi ít nhất 30 phút cho ca làm việc 8 giờ/ngày
C_Thoigian4	Người lao động được nghỉ ít nhất 1 ngày trong tuần làm việc
<b>2. Hợp đồng lao động</b>	
C_Hopdong1	Hợp đồng lao động thời vụ chỉ từ 12 tháng đến 36 tháng.
C_Hopdong2	NLĐ được quyền quyết định việc thực hiện, giao kết, sửa đổi và chấm dứt hợp đồng.
C_Hopdong3	Doanh nghiệp không được giữ bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng của NLĐ.
C_Hopdong4	NLĐ được quyền tham gia ý kiến vào việc xây dựng hoặc sửa đổi nội quy.
<b>3. An toàn và vệ sinh lao động</b>	
C_Antoan1	NLĐ được trang bị các đồ phòng hộ cá nhân đúng chất lượng và quy cách.
C_Antoan2	Doanh nghiệp khắc phục, kiểm soát các yếu tố nguy hiểm cho NLĐ.
C_Antoan3	Doanh nghiệp luôn có quy định về phòng cháy và chữa cháy.
C_Antoan4	NLĐ luôn được khám sức khỏe ít nhất một lần trong năm.
<b>4. Chính sách lương thưởng</b>	
C_Luong1	Doanh nghiệp trả lương phù hợp trình độ tay nghề NLĐ.
C_Luong2	Doanh nghiệp không khấu trừ quá 30% tiền lương hàng tháng của NLĐ.
C_Luong3	Mức lương thử việc ít nhất bằng 85% mức lương của vị trí đó sau thời gian thử việc.
C_Luong4	Doanh nghiệp phải trả lương đúng thời hạn cam kết trong hợp đồng lao động.

<b>Ký hiệu</b>	<b>Biên quan sát</b>
<b>5. Chính sách đãi ngộ và phúc lợi</b>	
C_Phucloi1	Các chế độ bảo hiểm: Bảo hiểm y tế - Bảo hiểm xã hội – Bảo hiểm tai nạn.
C_Phucloi2	Các chính sách phúc lợi: ốm đau, cưới hỏi, tang lễ dành cho NLĐ.
C_Phucloi3	Doanh nghiệp trợ cấp: ăn ca, nơi ở và phương tiện đi lại cho NLĐ.
C_Phucloi4	NLĐ vẫn được hưởng lương vào ngày nghỉ lễ theo quy định nhà nước.
<b>6. Cơ hội đào tạo và thăng tiến</b>	
C_Daotao1	Doanh nghiệp phải đưa ra mục tiêu nâng chức vụ cho NLĐ.
C_Daotao2	Doanh nghiệp tổ chức các khóa học đào tạo cho NLĐ.
C_Daotao3	Doanh nghiệp luôn khuyến khích, động viên NLĐ.
C_Daotao4	Doanh nghiệp tổ chức các khóa học kỹ năng mềm cho NLĐ.
<b>PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI CỦA DOANH NGHIỆP</b>	
<b>1. Đảm bảo thu nhập</b>	
D_Thunhap1	Doanh nghiệp trả lương cho NLĐ cao hơn mức lương cơ bản.
D_Thunhap2	Doanh nghiệp trả thêm cho NLĐ một khoản tiền ít nhất bằng lãi suất huy động tiền gửi khi không thể trả lương đúng thời hạn.
D_Thunhap3	Doanh nghiệp trả lương làm thêm giờ cho NLĐ vào ngày thường là 150% lương trở lên.
D_Thunhap4	Doanh nghiệp trả lương làm thêm giờ cho NLĐ vào ngày nghỉ hàng tuần là 200% lương trở lên.
D_Thunhap5	Doanh nghiệp trả lương làm thêm giờ cho NLĐ vào ngày lễ, Tết là 400% lương trở lên.
D_Thunhap6	Ngoài tiền lương chính, NLĐ được hưởng các khoản phụ cấp, trợ cấp.
D_Thunhap7	Doanh nghiệp luôn trả các khoản phụ cấp độc hại cho NLĐ.
D_Thunhap8	Doanh nghiệp luôn trả lương tăng ca vào ban đêm cho NLĐ thêm 30% tiền công ngày làm việc bình thường.
D_Thunhap9	Doanh nghiệp khi nghỉ hằng năm, NLĐ được tạm ứng trước một khoản tiền ít nhất bằng tiền lương của những ngày nghỉ.
<b>2. Kỷ luật và xử phạt</b>	
D_Kyluat1	Doanh nghiệp không chấm dứt lao động đối với lao động nữ trong thời gian thai sản, nghỉ thai sản, có con nhỏ dưới 12 tháng tuổi.
D_Kyluat2	Doanh nghiệp luôn tiến hành cuộc họp xử lý kỷ luật đối NLĐ với sai phạm.
D_Kyluat3	Đối với NLĐ tự ý bỏ việc 5 ngày cộng dồn trong 1 tháng hoặc 20 ngày trong 1 năm mà không có lý do chính đáng, doanh nghiệp luôn xử lý kỷ luật xa thải.
D_Kyluat4	Doanh nghiệp không dùng hình thức phạt tiền, cắt lương NLĐ khi xử lý kỷ luật.
D_Kyluat5	Doanh nghiệp thường sử dụng hình thức kỷ luật là khiển trách, kéo dài thời hạn nâng lương không quá 6 tháng.
<b>3. Thương lượng tập thể - Công đoàn</b>	
D_Tapthe1	NLĐ được thông báo trước thời gian tổ chức thương lượng tập thể ít nhất 05 ngày.
D_Tapthe2	Doanh nghiệp tiến hành tổ chức thương lượng tập thể ít nhất một năm một lần.
D_Tapthe3	Doanh nghiệp thực hiện thỏa ước lao động tập thể.
D_Tapthe4	Doanh nghiệp tôn trọng danh dự, nhân phẩm của NLĐ.

<b>Ký hiệu</b>	<b>Biên quan sát</b>
D_Tapthe5	Doanh nghiệp cho phép NLD đưa ra các giải pháp nâng cao năng suất lao động, chất lượng sản phẩm.
D_Tapthe6	Doanh nghiệp tiếp nhận và giải quyết khiếu nại thỏa đáng.
<b>4. Bảo hiểm xã hội</b>	
D_BHXH1	Doanh nghiệp luôn đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho NLD.
D_BHXH2	Doanh nghiệp thanh toán phần chi phí đồng chi trả và những chi phí không nằm trong danh mục do bảo hiểm y tế chi trả đối với NLD tham gia bảo hiểm y tế.
D_BHXH3	Doanh nghiệp hằng tháng đóng tối đa 1% trên quỹ tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội của NLD.
D_BHXH4	Doanh nghiệp chi trả tiền trợ cấp cho NLD trong thời hạn 05 ngày, kể từ ngày nhận được tiền do cơ quan bảo hiểm xã hội chuyển đến.
<b>5. Quy định khác</b>	
D_Khac1	Doanh nghiệp giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho lao động nữ.
D_Khac2	Doanh nghiệp đang làm việc đảm bảo thường xuyên chăm sóc sức khỏe NLD khuyết tật.
D_Khac3	Doanh nghiệp đang làm việc luôn bố trí công việc phù hợp với sức khỏe NLD.
D_Khac4	Doanh nghiệp luôn tôn trọng, bảo đảm để các bên tự thương lượng trong giải quyết tranh chấp lao động.
D_Khac5	Doanh nghiệp phối hợp với công đoàn cơ sở xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ, phối hợp các hoạt động phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của mỗi bên.
D_Khac6	Doanh nghiệp luôn chú trọng phát triển về kỹ năng và trình độ chuyên môn công việc cho NLD.
<b>ISO 26000 VỀ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI CỦA DOANH NGHIỆP ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG</b>	
<b>1. Quyền con người</b>	
E_Connguoil	Doanh nghiệp ưu tiên trả lương cho NLD đúng hạn trong bất kỳ trường hợp khó khăn nào.
E_Connguoil2	Doanh nghiệp tạo môi trường làm việc gần gũi thân thiện cho NLD.
E_Connguoil3	Doanh nghiệp loại trừ mọi hình thức lao động bắt buộc hoặc cưỡng bức lao động.
E_Connguoil4	Doanh nghiệp có biện pháp xử lý với NLD có hành vi vượt mức giới hạn chức vụ.
E_Connguoil5	Doanh nghiệp tham gia các hoạt động tuyên truyền phòng chống tệ nạn xã hội.
E_Connguoil6	Doanh nghiệp thường xuyên tổ chức đào tạo hoặc tuyên truyền cho NLD về các hành vi phân biệt đối xử.
E_Connguoil7	Doanh nghiệp xét xử công bằng trước các hành vi vi phạm quy định doanh nghiệp trước khi thực hiện biện pháp xử phạt theo quy định.
E_Connguoil8	Doanh nghiệp thường xuyên tặng các sản phẩm dùng thử và giảm giá sản phẩm cho NLD.
<b>2. Thực hành lao động</b>	
E_Thuchanh1	Doanh nghiệp bảo quản tốt hồ sơ xin việc của NLD trong quá trình làm việc.
E_Thuchanh2	Doanh nghiệp có phân rõ nơi làm việc nghỉ ngơi rõ ràng cho NLD.

<b>Ký hiệu</b>	<b>Biên quan sát</b>
E_Thuchanh3	Doanh nghiệp tạo môi trường cho NLĐ an tâm làm việc không sợ mất tài sản cá nhân.
E_Thuchanh4	Doanh nghiệp luôn tham khảo ý kiến NLĐ để cập nhật xây dựng quy định phù hợp với từng thời điểm.
E_Thuchanh5	Doanh nghiệp luôn có phổ biến hoặc đào tạo NLĐ về các quy trình và quy định trong doanh nghiệp rõ ràng trước khi tham gia lao động.
E_Thuchanh6	Doanh nghiệp luôn đảm bảo hỗ trợ cho NLĐ thừa khi cần giúp đỡ tiếp cận công việc mới.
E_Thuchanh7	Doanh nghiệp luôn phổ biến hoặc đào tạo giúp NLĐ tăng cường sức khỏe và đời sống tốt hơn.
<b>3. Thực tiễn và hoạt động cộng đồng</b>	
E_Thuctien1	Doanh nghiệp tổ chức tuyên truyền chống tham nhũng trong nội bộ.
E_Thuctien2	Doanh nghiệp khuyến khích NLĐ tố cáo các hành vi tham nhũng trong doanh nghiệp.
E_Thuctien3	Doanh nghiệp luôn tổ chức đào tạo NLĐ nâng cao nhận thức của họ về sự tham gia và đóng góp chính trị, không tham gia chống phá nhà nước.
E_Thuctien4	Doanh nghiệp quy định rõ ràng về cách thức xử lý xung đột lợi ích trong doanh nghiệp.
E_Thuctien5	Doanh nghiệp tổ chức đào tạo nâng cao nhận thức NLĐ về tầm quan trọng của việc tuân thủ luật cạnh tranh.
E_Thuctien6	Doanh nghiệp luôn tạo môi trường cho NLĐ cạnh tranh bình đẳng.
<b>4. Sự tham gia và phát triển cộng đồng</b>	
E_Thamgia1	Doanh nghiệp khuyến khích và ủng hộ NLĐ là tình nguyện viên cho các dịch vụ cộng đồng.
E_Thamgia2	Doanh nghiệp tham gia đóng góp vào sự tốt đẹp chung và mục tiêu phát triển của cộng đồng.
E_Thamgia3	Doanh nghiệp hỗ trợ giúp đỡ vào các hành động cải tiến chất lượng và tiếp cận giáo dục cộng đồng.
E_Thamgia4	Doanh nghiệp tạo điều kiện cho NLĐ tham gia phòng chống tệ nạn xã hội.
E_Thamgia5	Doanh nghiệp tạo điều kiện hỗ trợ việc làm cho người thân của NLĐ.
E_Thamgia6	Doanh nghiệp xem xét hỗ trợ sáng kiến thích hợp để đa dạng hóa hoạt động kinh tế hiện tại trong cộng đồng.
<b>ĐÁNH GIÁ MỨC ĐỘ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI CỦA DOANH NGHIỆP ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG</b>	
<b>1. Mức độ đánh giá chung</b>	
Y1	Tôi hài lòng về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với chúng tôi.
Y2	Doanh nghiệp đã đáp ứng được những mong muốn của tôi.
Y3	Tôi muốn gắn bó và phát triển lâu dài tại doanh nghiệp.

#### 4. Kết quả và thảo luận

Kết quả phân tích Cronbach's alpha (bảng 4) cho thấy các thang đo đều đạt độ tin cậy (thỏa mãn yêu cầu hệ số Cronbach's alpha lớn hơn

0.6, hệ số tương quan với biến tổng đều lớn hơn 0.3). Như vậy, tất cả các biên quan sát sẽ được sử dụng trong phân tích nhân tố khám phá.



**Bảng 4. Tổng hợp kết quả kiểm định thang đo**

Nhân tố	Số chỉ báo	Cronbach's alpha	KMO	Barlett p.value	Kết luận
Thời gian làm việc và nghỉ ngơi	C_Thoigian1 → C_Thoigian4	0.976	0.835	0.00	Đạt
Hợp đồng lao động	C_Hopdong1 → C_Hopdong4	0.978			Đạt
An toàn và vệ sinh lao động	C_Antoan1 → C_Antoan4	0.965			Đạt
Chính sách lương thưởng	C_Luong1 → C_Luong4	0.959			Đạt
Chính sách đãi ngộ và phúc lợi	C_Phucloi1 → C_Phucloi4	0.906			Đạt
Cơ hội đào tạo và thăng tiến	C_Daotao1 → C_Daotao4	0.953			Đạt
Đảm bảo thu nhập	D_Thunhap1 → D_Thunhap9	0.976			Đạt
Thương lượng tập thể - Công đoàn	D_Tapthe1 → D_Tapthe6	0.976			Đạt
Bảo hiểm xã hội	D_BHXH1 → D_BHXH4	0.925			Đạt
Quy định khác	D_Khac1 → D_Khac6	0.873			Không xác định
Kỷ luật và xử phạt	D_Kyluat1 → D_Kyluat5	0.942	Loại		
Quyền con người	E_Connguoi1 → E_Connguoi8	0.885	Loại		
Thực hành lao động	E_Thuchanh1 → E_Thuchanh7	0.868	Loại		
Thực tiễn và hoạt động cộng đồng	E_Thuchanh1 → E_Thuchanh7	0.909	Loại		
Sự tham gia và phát triển cộng đồng	E_Thamgia1 → E_Thamgia6	0.928	Loại		
Mức độ đánh giá chung	Y1 → Y3	0.96	0.762	0.00	Đạt

*Nguồn: Tổng hợp kết quả phân tích trên phần mềm SPSS*

Kết quả cho thấy thang đo của các nhân tố sau không đạt yêu cầu, gồm: quy định khác, kỷ luật và xử phạt, quyền con người, thực hành lao động, thực tiễn và hoạt động cộng đồng, sự tham gia và phát triển cộng đồng. Các biến quan sát này bị loại khỏi mô hình. Kết quả khẳng định thang đo của các nhóm nhân tố còn lại đều đạt yêu cầu. Cụ thể, tất cả hệ số KMO đều thỏa mãn điều kiện  $0.5 \leq KMO \leq 1$ , cho thấy thang đo được thiết kế phù hợp với dữ liệu thực tế. Kiểm định Bartlett's Test có giá trị Sig. =  $0.000 \leq 0.05$ , điều đó cho ta thấy các biến quan sát có tương quan với nhau trong mỗi nhóm nhân tố. Đối với biến phụ thuộc “Đánh giá mức độ hài lòng trách nhiệm xã hội đối với người lao động”, kết quả thu được thước đo KMO (Kaiser – Meyer – Olkink) có giá trị bằng 0.762 thỏa mãn điều kiện  $0.5 \leq KMO \leq 1$ . Kiểm định Bartlett's Test có giá trị Sig. =  $0.000 \leq 0.05$ , các biến quan sát có tương quan với nhau trong mỗi nhóm nhân tố. Giá trị phương sai cộng dồn của các yếu tố là  $92.666\% > 50\%$  đáp ứng tiêu chuẩn.

Kết quả phân tích nhân tố khám phá giúp nhận diện 9 nhân tố được trích tại eigenvalue là 1.001 và tổng phương sai trích là 88.695%. Các nhân tố lần lượt được gọi tên là: Thời gian làm việc và nghỉ ngơi, Hợp đồng lao động, An toàn và vệ sinh lao động, Chính sách lương thưởng, Chính sách đãi ngộ và phúc lợi, Cơ hội đào tạo và phát triển, Đảm bảo thu nhập, Thương lượng tập thể - Công đoàn, Bảo hiểm xã hội. Mô hình cơ sở xây dựng gồm 3 khía cạnh lớn: Nhận thức của người lao động, Quy định pháp lý Việt Nam và Chuẩn mực quốc tế (ISO26000), tổng cộng gồm 15 nhân tố thành phần và đo bằng bộ thang đo gồm 81 câu hỏi. Tuy nhiên, trên dữ liệu khảo sát thực tế đã rút trích ra mô hình chỉ còn lại 2 khía cạnh lớn, là “Nhận thức” và “Quy định pháp lý Việt Nam”. Số nhân tố thành phần sau khi rút trích chỉ còn lại 9 và đo bằng bộ thang đo gồm 43 câu hỏi. Rõ ràng các “Chuẩn mực quốc tế ISO26000” chưa được quan tâm xem xét trong thực tiễn tại Khu chế xuất Tân Thuận.

**Bảng 5. Ma trận xoay các nhân tố**

Biến quan sát	Nhân tố								
	Nhân tố “Đảm bảo thu nhập”	Nhân tố “Thương lượng tập thể và công đoàn”	Nhân tố “Hợp đồng lao động”	Nhân tố “Thời gian làm việc và nghỉ ngơi”	Nhân tố “An toàn và vệ sinh lao động”	Nhân tố “Chính sách lương thưởng”	Nhân tố “Bảo hiểm xã hội”	Nhân tố “Chính sách đãi ngộ và phúc lợi”	Nhân tố “Cơ hội đào tạo và thăng tiến”
D_Thunhap2	..943								
D_Thunhap5	..917								
D_Thunhap1	..916								
D_Thunhap9	..914								
D_Thunhap6	..910								
D_Thunhap7	..893								
D_Thunhap8	..892								
D_Thunhap3	..874								
D_Thunhap4	..859								
D_Tapthe3		..938							
D_Tapthe4		..924							
D_Tapthe6		..912							
D_Tapthe2		..912							
D_Tapthe5		..906							
D_Tapthe1		..888							
C_Hopdong2			..896						
C_Hopdong3			..892						
C_Hopdong1			..891						
C_Hopdong4			..882						
C_Thoigian4				..887					
C_Thoigian3				..855					
C_Thoigian2				..855					
C_Thoigian1				..786					
C_Antoan2					..894				
C_Antoan1					..851				
C_Antoan3					..835				
C_Antoan4					..827				
C_Luong3						..876			
C_Luong2						..858			
C_Luong1						..843			
C_Luong4						..826			
D_BHXH3							..770		
D_BHXH2							..770		
D_BHXH4							..767		
D_BHXH1							..894		
C_Phucloi2								..773	
C_Phucloi3								..772	
C_Phucloi1								..768	
C_Phucloi4								..747	
D_Daotao3									..793
D_Daotao2									..734
D_Daotao4									..734
D_Daotao1									..677
Eigenvalue	1.001								
Tổng phương sai trích	88.695%								
Cronbach's Alpha	0.976	0.976	0.978	0.976	0.965	0.959	0.925	0.906	0.953

Tiến hành chạy hồi quy giữa biến phụ thuộc (Bảng 6) ta thu được kết quả sau: mức độ đánh giá CSR với các biến độc lập

**Bảng 6. Kết quả hồi quy**

Biến	Hệ số hồi quy		Hệ số chuẩn hóa	Mức ý nghĩa Sig.	VIF
	B	Sai số chuẩn	Beta		
Constant	1.089E-16	.021		1.000	
Thời gian làm việc và nghỉ ngơi	.065	.022	.065	.003	1.000
Hợp đồng lao động	.086	.022	.086	.000	1.0
An toàn và vệ sinh lao động	.587	.022	.587	.000	1.000
Chính sách lương thưởng	.412	.022	.412	.000	1.0
Chính sách đãi ngộ và phúc lợi	.351	.022	.351	.000	1.000
Cơ hội đào tạo và phát triển	.211	.022	.211	.000	1.000
Thương lượng tập thể - Công đoàn	.098	.022	.098	.000	1.000
Đảm bảo thu nhập	.260	.022	.260	.000	1.000
Bảo hiểm xã hội	.221	.022	.221	.000	1.000
<b>F – value = 196.964; R<sup>2</sup> = 0.816; Sig.F = 0.000</b>					

Kết quả hồi quy với các nhân tố cho thấy, mô hình với mức ý nghĩa 1% và các nhân tố giải thích được 81.6% mức độ đánh giá của người lao động về CSR. Các nhân tố trên (Bảng 7) tác động cùng chiều đến mức độ hài lòng của người lao động. Hệ số Beta (hệ số hồi quy chuẩn hóa) của nhân tố “An toàn và vệ sinh lao động” có giá trị cao nhất (0.587), điều này cho thấy “an toàn và vệ sinh lao động” có ảnh hưởng cao nhất đến mức độ đánh giá của người lao động. Tương tự, các nhân tố “Chính sách lương thưởng”, “Đãi ngộ phúc lợi”, “Bảo hiểm xã hội”, “Đảm bảo thu nhập”, “Cơ hội đào tạo và phát triển” cũng ảnh hưởng khá tích cực với mức độ đánh giá về CSR. Điều ngạc nhiên là chính sách “Thời gian làm việc và nghỉ ngơi” chỉ chiếm vai trò khiêm tốn của người lao động đối với CSR (hệ số Beta là 0.065). Điều này cho thấy, chính sách “Thời gian làm việc và nghỉ ngơi” càng kém thì người lao động đánh giá càng thấp ở góc độ trách nhiệm xã hội. Bên cạnh đó, các nhân tố “Hợp đồng lao động”, “Thương lượng tập thể - Công đoàn” có ảnh hưởng tiêu cực với mức độ đánh giá CSR. Do đó, doanh nghiệp cần chú trọng nâng cao chính

sách còn kém trên góp phần nâng cao CSR đối với người lao động.

### 5. Kết luận

Mục đích chính của nghiên cứu này là khám phá các thành phần của trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động. Nghiên cứu này cũng còn mục đích xem xét sự tác động của các nhân tố này đến mức độ mà người lao động đánh giá tình về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp nơi họ làm việc. Dựa vào kết quả lược khảo các tiền nghiên cứu, một mô hình cơ sở về các nhân tố ảnh hưởng CSR đã được xây dựng. Phương pháp phân tích nhân tố khám phá kèm các kiểm định liên quan đã giúp điều chỉnh mô hình cơ sở thành mô hình chính thức, phù hợp với đặc điểm dữ liệu thu thập được qua cuộc khảo sát tại Khu chế xuất Tân Thuận.

Kết quả định lượng cho thấy, CSR tại khu chế xuất Tân Thuận được nhìn nhận qua các nhân tố, gồm: (i) thời gian làm việc nghỉ ngơi, hợp đồng lao động, (ii) hợp đồng lao động, (iii) an toàn và vệ sinh lao động, (iv) chính sách lương thưởng, (v) chính sách đãi ngộ và phúc lợi, (vi) cơ hội đào tạo và thăng tiến, (vii)

thương lượng tập thể - công đoàn, (viii) đảm bảo thu nhập, (ix) bảo hiểm xã hội. Trong đó, nhân tố “An toàn và vệ sinh lao động” đóng vai trò tiên quyết, với sức ảnh hưởng lớn nhất.

Kết quả này gợi ý các doanh nghiệp có thể cải thiện CSR thông qua việc đánh giá lại và cải thiện các chính sách thời gian làm việc và nghỉ ngơi, chính sách hợp đồng lao động, chính sách thương lượng tập thể - công đoàn. Quan tâm và nâng cao hơn đến các vấn đề chính sách lương thưởng, chính sách đãi ngộ và phúc lợi, cơ hội đào tạo và thăng tiến, đảm bảo thu nhập và bảo hiểm xã hội. Ở cấp độ quản lý, các nhà làm chính sách cũng cần đánh giá lại và bổ sung các quy định pháp lý về Luật lao động và các

Nghị định về CSR, nhằm tạo hành lang pháp lý rõ ràng, chặt chẽ và để CSR thành một nội dung bắt buộc trong hoạt động của Doanh nghiệp.

Cuối cùng, nghiên cứu đã trình bày khái niệm về CSR và đo lường khái niệm tiềm ẩn này bằng bộ thang đo tin cậy qua các kiểm định của EFA. Tuy nhiên, trong tương lai gần, các kiểm định bằng CPA là cần thiết để khai thác và đánh giá cụ thể hơn nữa bộ thang đo này. Kết quả nghiên cứu này hy vọng góp phần thu hút sự chú ý của các nhà nghiên cứu, các doanh nghiệp và người lao động vào lĩnh vực quan trọng này, gián tiếp thúc đẩy CSR trong hoạt động của Doanh Nghiệp tại Việt Nam.

## Tài liệu tham khảo

### Tiếng Việt

- Đặng Thị Hoa; Giáp Thị Huyền Trang. (2016). *VẤN ĐỀ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI CỦA DOANH NGHIỆP*. Tạp chí Khoa học và Công nghệ Lâm Nghiệp số 1.
- Lê Phước Hương. (2017). *TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI CỦA DOANH NGHIỆP*. Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ: Tập 50, 19-33.
- Luật 12/2012/QH13. (2013). *Cơ sở dữ liệu Quốc gia về văn bản Pháp luật Trung ương*. Được truy lục từ <http://www.vbpl.vn/TW/Pages/vbpq-toanvan.aspx?ItemID=27625&Keyword=12/2012/QH13>.
- Nghị định 143/2018/NĐ-CP. (2018). *Cơ sở dữ liệu Quốc gia về văn bản Pháp luật Trung ương*. Được truy lục từ <http://www.vbpl.vn/TW/Pages/vbpq-toanvan.aspx?ItemID=131592&Keyword=143/2018/N%C4%90-CP>.
- Nghị định 146/2018/NĐ-CP. (2018). *Cơ sở dữ liệu Quốc gia về văn bản Pháp luật Trung ương*. Được truy lục từ <http://www.vbpl.vn/TW/Pages/vbpq-toanvan.aspx?ItemID=132188&Keyword=146/2018/N%C4%90-CP>.
- Nghị định 28/2015/NĐ-CP. (2015). Được truy lục từ <http://www.vbpl.vn/TW/Pages/vbpq-toanvan.aspx?ItemID=55726&Keyword=28/2015/N%C4%90-CP>.
- Nghị định 95/2013/NĐ-CP. (2013). *Cơ sở dữ liệu Quốc gia về văn bản Pháp luật Trung ương*. Được truy lục từ <http://www.vbpl.vn/TW/Pages/vbpq-toanvan.aspx?ItemID=31851&Keyword=95/2013/N%C4%90-CP>.
- Ngọc Huân. (2016). *TP.HCM: Cuộc đình công tại công ty Nissey chưa có dấu hiệu “hạ nhiệt”*. Được truy lục từ <https://dantri.com.vn/viec-lam/tp-hcm-cuoc-dinh-cong-tai-cong-ty-nissey-chua-co-dau-hieu-ha-nhiet-20160219082356652.htm>.
- Nguyễn Ngọc Thắng. (2010). *Gắn quản trị nhân sự với trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp*. Tạp chí khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội: Kinh tế và Kinh doanh 26, 232-238.
- Nguyễn Phan Toàn và Hồng Nam. (2010). *Bảo vệ quyền lợi của người lao động trong các khu chế xuất, khu công nghiệp*. Được truy lục từ <https://www.nhandan.com.vn/chinhtri/item/5732602-.html>.
- ThS Hồ Thị Vân Anh. (2017). *Trách nhiệm với môi trường và hiệu quả tài chính: bằng chứng từ các công ty niêm yết Việt Nam*.
- vanbanphapluat.co. (2013). <https://vanbanphapluat.co/tcvn-iso-26000-2013-huong-dan-ve-trach-nhiem-xa-hoi>. Được truy lục từ Tiêu chuẩn Việt Nam TCVNISO26000:2013.

## Tiếng Anh

- Banker and Mashruwala. (2007). The Moderating role of competition in the relationship between nonfinancial measures and future financial performance. *Contemporary Accounting Research*. 24/3: 763-793.
- Bauman, C. W., & Skitka, L. J. (2012). Corporate social responsibility as a source of employee satisfaction. *Research in Organizational Behavior*. 32: 63-86.
- Bernstein, N. a. (199).
- Carroll, A. (1979). A three-dimensional conceptual model of corporate performance. *The Academy of Management Review*. 4: 497-505.
- Carroll, A. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business horizons*. 34/4: 39-48.
- Dodd, E. M. (1932). For whom are corporate managers trustees? *Havard Law Review*. 5/7: 1145-1163.
- European Commission, D.-G. f. (2001). *Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility: Green Paper*. Office for Official Publications of the European Communities.
- Karin Buhmann. (2006). Corporate social responsibility: what role for law? Some aspects of law and CSR.
- Lee, E., Park, S., & Lee, H. (2013). Employee perception of CSR activities: Its antecedents and consequences. *Business Research*, 66: 1716-1724.
- Thomas, W. (2018). Employee perceptions of corporate social responsibility: Effects on pride, embeddedness, and turnover.