

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO**

**BÁO CÁO TỔNG KẾT  
ĐỀ TÀI NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CỦA SINH VIÊN  
NĂM 2021 - 2022**

**TÊN ĐỀ TÀI:**

**NGHIÊN CỨU TÁC ĐỘNG CỦA YẾU TỐ VĂN HÓA DOANH  
NGHIỆP ĐẾN MỨC ĐỘ CÔNG BỐ THÔNG TIN TRÁCH NHIỆM XÃ  
HỘI CỦA CÁC CÔNG TY NIÊM YẾT TRÊN SỞ GIAO DỊCH CHỨNG  
KHOÁN TP. HỒ CHÍ MINH**

Lĩnh vực khoa học và công nghệ: Khoa học xã hội

Chuyên ngành thuộc lĩnh vực khoa học và công nghệ: Kinh tế và Kinh doanh

**BỘ GIÁO DỤC & ĐÀO TẠO  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUY NHƠN**

**BÁO CÁO TỔNG KẾT  
ĐỀ TÀI NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CỦA SINH VIÊN  
NĂM 2021 - 2022**

**TÊN ĐỀ TÀI:**

**NGHIÊN CỨU TÁC ĐỘNG CỦA YẾU TỐ VĂN HÓA DOANH  
NGHIỆP ĐẾN MỨC ĐỘ CÔNG BỐ THÔNG TIN TRÁCH NHIỆM  
XÃ HỘI CỦA CÁC CÔNG TY NIÊM YẾT TRÊN SỞ GIAO DỊCH  
CHỨNG KHOÁN TP. HỒ CHÍ MINH**

Lĩnh vực khoa học và công nghệ: Khoa học xã hội

Chuyên ngành thuộc lĩnh vực khoa học và công nghệ: Kinh tế và  
Kinh doanh

Sinh viên thực hiện: Hoàng Ý Duyên                      Nam, Nữ: Nữ

Chuyên ngành: Kế toán

Người hướng dẫn chính: ThS. Lê Thị Thanh Nhật

## MỤC LỤC

DANH MỤC BẢNG BIỂU, HÌNH ẢNH

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

THÔNG TIN KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU CỦA ĐỀ TÀI

THÔNG TIN VỀ SINH VIÊN CHỊU TRÁCH NHIỆM CHÍNH THỰC HIỆN ĐỀ TÀI

<b>PHẦN MỞ ĐẦU</b> .....	1
<b>1. Tính cấp thiết của đề tài</b> .....	1
<b>2. Mục tiêu nghiên cứu</b> .....	2
<b>3. Câu hỏi nghiên cứu</b> .....	2
<b>4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu</b> .....	3
<b>5. Phương pháp nghiên cứu</b> .....	3
<b>6. Đóng góp của đề tài</b> .....	3
<b>7. Kết cấu của nghiên cứu</b> .....	4
<b>CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU</b> .....	5
<b>1.1. Các nghiên cứu nước ngoài</b> .....	5
<i>1.1.1. Các nghiên cứu liên quan đến báo cáo trách nhiệm xã hội</i> .....	5
<i>1.1.2. Các nghiên cứu liên quan đến tác động của văn hoá đến mức độ công bố thông tin trách nhiệm xã hội</i> .....	6
<i>1.1.2.1. Hướng nghiên cứu xem xét về tác động của văn hoá quốc gia</i> .....	7
<i>1.1.2.2. Hướng nghiên cứu xem xét về tác động của văn hoá doanh nghiệp</i> .....	8
<b>1.2. Các nghiên cứu trong nước</b> .....	10
<i>1.2.2. Các nghiên cứu liên quan đến tác động của văn hóa đến mức độ công bố thông tin trách nhiệm xã hội.</i> ....	12
<b>1.3. Khoảng trống nghiên cứu và định hướng nghiên cứu của nhóm tác giả.</b>	13
<b>KẾT LUẬN CHƯƠNG 1</b> .....	16
<b>CHƯƠNG 2: CƠ SỞ LÝ THUYẾT</b> .....	17
<b>2.1. Các khái niệm liên quan đến đối tượng nghiên cứu</b> .....	17

2.1.1. <i>Khái niệm trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp và báo cáo trách nhiệm xã hội</i> .....	17
2.1.2. <i>Văn hóa doanh nghiệp</i> .....	20
2.2. <i>Các lý thuyết nền</i> .....	23
2.2.1. <i>Lý thuyết hợp pháp (Legitimacy Theory)</i> .....	23
2.2.2. <i>Lý thuyết các bên liên quan (Stakeholders Theory)</i> .....	23
2.2.3. <i>Các lý thuyết lãnh đạo (Theories of Leadership)</i> .....	24
2.3. <i>Xây dựng giả thuyết nghiên cứu</i> .....	27
2.3.1. <i>Văn hoá tập thể</i> .....	27
2.3.2. <i>Văn hoá kiểm soát</i> .....	27
2.3.3. <i>Văn hoá đổi mới, sáng tạo</i> .....	28
<b>KẾT LUẬN CHƯƠNG 2</b> .....	29
<b>CHƯƠNG 3: PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU</b> .....	30
3.1. <i>Quy trình nghiên cứu</i> .....	30
3.2. <i>Thiết kế thang đo</i> .....	31
3.2.1. <i>Thang đo của biến phụ thuộc</i> .....	31
3.2.2. <i>Thang đo của biến độc lập</i> .....	33
3.3. <i>Phương pháp nghiên cứu định tính</i> .....	35
3.4. <i>Phương pháp nghiên cứu định lượng</i> .....	36
4. <i>Thiết kế nghiên cứu</i> .....	37
3.4.1. <i>Phương pháp và công cụ thu thập dữ liệu</i> .....	37
3.4.2. <i>Quy mô chọn mẫu</i> .....	38
3.4.3. <i>Phương pháp phân tích dữ liệu</i> .....	38
<b>KẾT LUẬN CHƯƠNG 3</b> .....	39
<b>CHƯƠNG 4: KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN</b> .....	40
4.1. <i>Kết quả nghiên cứu định tính</i> .....	40
4.2. <i>Kết quả nghiên cứu định lượng</i> .....	41
4.2.1. <i>Thực trạng công bố thông tin TNXH của các doanh nghiệp niêm yết trên Sở giao dịch chứng khoán Tp. Hồ Chí Minh</i> .....	41

4.2.2. Tác động của yếu tố văn hóa doanh nghiệp đến mức độ công bố thông tin TNXH của các doanh nghiệp niêm yết trên Sở giao dịch chứng khoán Tp. Hồ Chí Minh .....	44
4.3. Bàn luận kết quả nghiên cứu .....	47
<b>KẾT LUẬN CHƯƠNG 4</b> .....	49
<b>CHƯƠNG 5: HÀM Ý NGHIÊN CỨU</b> .....	50
5.1. Hàm ý nghiên cứu .....	50
5.1.1. Đối với doanh nghiệp .....	50
5.1.2. Đối với cơ quan Nhà nước .....	51
5.2. Hạn chế của nghiên cứu và hướng nghiên cứu tiếp theo .....	52
5.2.1. Hạn chế của nghiên cứu .....	52
5.2.2. Hướng nghiên cứu tiếp theo .....	52
<b>KẾT LUẬN CHƯƠNG 5</b> .....	54
<b>KẾT LUẬN CHUNG</b> .....	55
<b>DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO</b> .....	56
<b>DANH MỤC PHỤ LỤC</b>	

## DANH MỤC BẢNG BIỂU, HÌNH ẢNH

### Bảng biểu

STT	Tên bảng	Trang
Bảng 2.1	Yêu cầu thông tin trong báo cáo TNXH	19
Bảng 3.1	Bảng các khái niệm đo lường thông tin TNXH	31
Bảng 3.2	Các khái niệm đo lường đặc điểm văn hóa tập thể	33
Bảng 3.3	Các khái niệm đo lường văn hóa sáng tạo và văn hóa kiểm soát	34
Bảng 4.1	Kết quả phỏng vấn chuyên gia về thang đo các biến độc lập	40
Bảng 4.2	Tổng hợp mức độ công bố thông tin TNXH theo từng chủ đề	42
Bảng 4.3	Thông kê mô tả điểm công bố thông tin theo từng chủ đề	42
Bảng 4.4	Kết quả kiểm định độ phù hợp của mô hình với dữ liệu nghiên cứu	44
Bảng 4.5	Kết quả kiểm định mô hình đo lường	45
Bảng 4.6	Kết quả kiểm định các giả thuyết nghiên cứu	47

### Hình ảnh

STT	Tên hình	Trang
Hình 2.1	Nội dung công bố thông tin TNXH theo hướng dẫn của Thông tư 96/2020/TT-BTC	19
Hình 2.2	Mô hình nghiên cứu chính thức	28
Hình 3.1	Quy trình nghiên cứu	30

**DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT**

<b>Từ viết tắt</b>	<b>Từ đầy đủ</b>
BTC	Bộ Tài Chính
CSR	Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp
DN	Doanh nghiệp
HOSE	Sở Giao dịch Chứng khoán Thành phố Hồ Chí Minh
TNXH	Trách nhiệm xã hội
Tp	Thành phố
TT	Thông tư

## THÔNG TIN KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU CỦA ĐỀ TÀI

### 1. Thông tin chung:

- Tên đề tài: **Nghiên cứu tác động của yếu tố văn hóa doanh nghiệp đến mức độ công bố thông tin trách nhiệm xã hội của các công ty niêm yết trên Sở giao dịch chứng khoán Tp. Hồ Chí Minh**

- Mã số: **S2021.757.58**

- Sinh viên thực hiện:

TT	Họ và tên	Lớp	Khoa	Năm thứ/ Số năm đào tạo
1	Hoàng Ý Duyên	Kế toán K41D	Kinh tế & Kế toán	4/4
2	Huỳnh Thị By By	Kế toán K43B	Kinh tế & Kế toán	2/4
3	Nguyễn Văn Tiên	Kế toán K43D	Kinh tế & Kế toán	2/4
4	Trần Hùng Vương	Kế toán K43A	Kinh tế & Kế toán	2/4

- Giảng viên hướng dẫn: **ThS. Lê Thị Thanh Nhật**

### 2. Mục tiêu đề tài:

- Mục tiêu tổng quát của đề tài nhằm nghiên cứu tác động của văn hóa doanh nghiệp đến mức độ công bố thông tin TNXH của các công ty niêm yết trên Sở giao dịch chứng khoán Tp. Hồ Chí Minh.

- Mục tiêu cụ thể gồm:

+ Đánh giá thực trạng công bố thông tin TNXH theo quy định của thông tư 96/2020/TT-BTC (Thay thế cho Thông tư 155/2015/TT-BTC về hướng dẫn công bố thông tin cho các doanh nghiệp trên thị trường chứng khoán Việt Nam) tại các doanh nghiệp niêm yết trên thị trường chứng khoán Tp.HCM.

+ Nhận diện và đo lường mức độ tác động của từng yếu tố thuộc **văn hóa doanh nghiệp** đến mức độ công bố thông tin TNXH của các doanh nghiệp niêm yết trên thị trường chứng khoán Tp.HCM.

+ Từ đó, đề xuất các giải pháp về văn hóa doanh nghiệp nhằm nâng cao việc công bố báo cáo TNXH tại Việt Nam.

### 3. Tính mới và sáng tạo:

- Số lượng các nghiên cứu về đề tài này còn khá hạn chế và kết quả của các nghiên cứu cũng khác biệt giữa các quốc gia.



- Nghiên cứu về yếu tố văn hóa doanh nghiệp trong mối quan hệ với mức độ công bố thông tin TNXH chưa được tiếp cận theo chiều sâu.

#### **4. Kết quả nghiên cứu:**

Trong 3 nhân tố gồm Văn hóa tập thể, Văn hóa kiểm soát và Văn hóa sáng tạo. Kết quả chỉ ra có 2 nhân tố thuộc văn hóa doanh nghiệp ảnh hưởng đến mức độ công bố thông tin TNXH của các doanh nghiệp niêm yết trên sàn chứng khoán Tp.HCM là: Văn hóa tập thể (tác động cùng chiều) và Văn hóa kiểm soát (ngược chiều).

#### **5. Đóng góp về mặt kinh tế - xã hội, giáo dục và đào tạo, an ninh, quốc phòng và khả năng áp dụng của đề tài:**

Kết quả nghiên cứu của đề tài sẽ là hàm ý chính sách để Nhà nước tăng cường các chính sách, luật lệ nhằm tạo sức ép công bố thông tin xã hội ở các doanh nghiệp, đồng thời đưa ra các quy định chặt chẽ, cụ thể hơn nhằm đưa việc công bố thành hoạt động bắt buộc. Đồng thời, có các biện pháp nhằm nâng cao nhận thức về môi trường, xã hội của người dân; qua đó, nâng cao mức độ công bố thông tin ở doanh nghiệp, phù hợp với thông lệ quốc tế và xu hướng phát triển bền vững. Bên cạnh đó, đề tài sẽ góp phần giúp các doanh nghiệp nâng cao văn hóa của doanh nghiệp mình.

Đóng góp về mặt giáo dục: Thêm nội dung báo cáo trách nhiệm xã hội trong các môn học về kế toán, bên cạnh báo cáo tài chính trong hệ thống báo cáo thường niên mà doanh nghiệp phải công bố.

#### **6. Công bố khoa học của sinh viên từ kết quả nghiên cứu của đề tài**

Một (01) bài báo đăng trên Tạp chí Công thương, số 04 tháng 3/2022.

Ngày            tháng            năm

**Sinh viên chịu trách nhiệm chính**

*(ký, họ và tên)*

**Nhận xét của người hướng dẫn về những đóng góp khoa học của sinh viên thực hiện đề tài** *(phần này do người hướng dẫn ghi):*

Ngày            tháng            năm

**Giảng viên hướng dẫn**

*(ký, họ và tên)*

**Trưởng khoa**

*(ký, họ và tên)*

**THÔNG TIN VỀ SINH VIÊN**  
**CHỊU TRÁCH NHIỆM CHÍNH THỰC HIỆN ĐỀ TÀI**

**I. SƠ LƯỢC VỀ SINH VIÊN:**

Họ và tên: **Hoàng Ý Duyên**

Sinh ngày: 12 tháng 02 năm 1998

Nơi sinh: Lâm Đồng

Lớp: Kế toán D

Khóa: 41

Khoa: Kinh tế & Kế toán

Địa chỉ liên hệ: 29 Lữ Gia, Tp. Quy Nhơn, Tỉnh Bình Định

Điện thoại: 0389756898

Email: yduyen1202@gmail.com



**II. QUÁ TRÌNH HỌC TẬP** (kê khai thành tích của sinh viên từ năm thứ 1 đến năm đang học):

**\* Năm thứ 1:**

Ngành học: Kế toán

Khoa: Kinh tế & Kế toán

Kết quả xếp loại học tập: **Giỏi**

Sơ lược thành tích:

- Đạt học bổng khuyến khích học tập cả 2 kỳ của Trường.
- Đạt Giấy khen Sinh viên giỏi năm học 2018 – 2019.
- Đạt Danh hiệu “Sinh viên 5 tốt” cấp Tỉnh năm học 2018 – 2019.

**\* Năm thứ 2:**

Ngành học: Kế toán

Khoa: Kinh tế & Kế toán

Kết quả xếp loại học tập: **Giỏi**

Sơ lược thành tích:

- Đạt học bổng khuyến khích học tập cả 2 kỳ của Trường.
- Đạt Giấy khen Sinh viên giỏi năm học 2019 – 2020.
- Đạt Danh hiệu “Sinh viên 5 tốt” cấp Trường năm học 2019 – 2020.

**\* Năm thứ 3:**

Ngành học: Kế toán

Khoa: Kinh tế & Kế toán

Kết quả xếp loại học tập: **Giỏi**

Sơ lược thành tích:

- Đạt học bổng khuyến khích học tập cả 2 kỳ của Trường.
- Đạt Giấy khen Sinh viên giỏi năm học 2020 – 2021.
- Đạt Danh hiệu “Sinh viên 5 tốt” cấp Trung ương năm học 2020 – 2021.

**Trưởng khoa**  
(ký, họ và tên)

Ngày      tháng      năm  
**Sinh viên chịu trách nhiệm chính**  
(ký, họ và tên)

## PHẦN MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài

Phát triển bền vững là một trong những yêu cầu quan trọng của các doanh nghiệp trên thế giới và tại Việt Nam, nhất là trong tình hình đại dịch Covid-19 và ảnh hưởng của thiên tai, môi trường đến chất lượng cuộc sống hiện nay ngày càng khốc liệt. Nâng cao hiệu quả kinh doanh đồng thời vẫn đảm bảo các mục tiêu về môi trường và xã hội để đáp ứng nhu cầu phát triển bền vững vẫn luôn là điều được các nhà lãnh đạo doanh nghiệp và các bên liên quan quan tâm (Buckingham, 2012; Yinyoung và cộng sự, 2016). Công bố báo cáo trách nhiệm xã hội (TNXH) giúp cho doanh nghiệp nâng cao lòng tin từ nhà đầu tư và các bên liên quan, nó còn là công cụ trong chính sách truyền thông, đem lại lợi ích ngắn hạn và lâu dài cho doanh nghiệp. Theo báo cáo của KPMG (2020), 96% các doanh nghiệp trong nhóm G250 và 80% các doanh nghiệp trong nhóm N100 đã trình bày báo cáo TNXH trong báo cáo thường niên. Cùng với xu hướng đó, ở Việt Nam trong những năm gần đây, các doanh nghiệp ngày càng quan tâm hơn đến việc thể hiện những thông tin gắn liền với xã hội như môi trường, bình đẳng giới, phúc lợi xã hội, ...và phát hành báo cáo TNXH cùng với báo cáo tài chính ra công chúng.

Tại Việt Nam, Bộ Tài chính đã ban hành Thông tư 155/2015/TT-BTC về hướng dẫn các công ty niêm yết trên sàn chứng khoán công bố thông tin về môi trường và xã hội, sau này đổi thành Thông tư 96/2020/TT-BTC có hiệu lực từ ngày 1/1/2021. Mặc dù vậy, mức độ công bố ở các công ty là rất khác nhau. Rất nhiều doanh nghiệp công bố rất tốt như Vinamilk, Dược Hậu Giang,...tuy nhiên còn nhiều doanh nghiệp chưa chú trọng đến thông tin trên báo cáo này. Quyết định công bố hay không, công bố với mức độ như thế nào liệu có phụ thuộc vào phong cách lãnh đạo của nhà quản lý hay văn hóa của tổ chức hay không. Hiện nay, các nhân tố về quản trị doanh nghiệp (quy mô hội đồng quản trị, quy mô doanh nghiệp, đội ngũ nhà lãnh đạo cấp cao...) ảnh hưởng đến kết quả thực hiện TNXH đã được nghiên cứu tại Việt Nam như Dương Hoàng Ngọc Khuê (2019), Lâm Thị Trúc Linh (2019). Tuy nhiên, các nghiên cứu về tác động của nhân tố văn hóa tổ chức hầu như chưa được nghiên cứu. Trong khi đó, theo các nghiên cứu khá nổi tiếng của Hofstede (1980) và Gray (1988, 2003) thì các yếu tố của văn hóa có mối liên hệ mật thiết đến các giá trị của kế toán.

Kết luận về mối quan hệ này của hai tác giả trên, sau đó, là khởi điểm của rất nhiều nghiên cứu trên thế giới về ảnh hưởng của yếu tố văn hóa doanh nghiệp, văn hóa quốc gia đến các giá trị của kế toán như tính công khai, minh bạch, sự sẵn lòng áp dụng các chính sách, chuẩn mực mới. Công bố thông tin TNXH có thể được xem là sự minh bạch thông tin về TNXH đối với nhà đầu tư và các đối tượng quan tâm đến doanh nghiệp. Điều này cũng thể hiện sự sẵn lòng trong áp dụng các chính sách, chuẩn mực mới về công bố thông tin phi tài chính, và vì vậy, nó cũng là một trong những giá trị của kế toán. Từ đó, có thể suy ra rằng, các yếu tố của văn hóa doanh nghiệp có tác động đến mức độ công bố thông tin TNXH. Tuy nhiên, điều này hầu như chưa có nghiên cứu tại Việt Nam, và cũng rất ít nghiên cứu trên thế giới. Vì vậy, nhóm tác giả quyết định chọn đề tài *“Nghiên cứu tác động của yếu tố văn hóa doanh nghiệp đến mức độ công bố thông tin trách nhiệm xã hội của các công ty niêm yết trên Sở giao dịch chứng khoán Tp. Hồ Chí Minh”*.

## 2. Mục tiêu nghiên cứu

- Mục tiêu tổng quát của đề tài nhằm nghiên cứu tác động của văn hóa doanh nghiệp đến mức độ công bố thông tin TNXH của các công ty niêm yết trên Sở giao dịch chứng khoán Tp. Hồ Chí Minh.

- Mục tiêu cụ thể gồm:

+ Đánh giá thực trạng công bố thông tin TNXH theo quy định của thông tư 96/2020/TT-BTC (Thay thế cho Thông tư 155/2015/TT-BTC về hướng dẫn công bố thông tin cho các doanh nghiệp trên thị trường chứng khoán Việt Nam) tại các doanh nghiệp niêm yết trên thị trường chứng khoán Tp.HCM.

+ Nhận diện và đo lường mức độ tác động của từng yếu tố thuộc **văn hóa doanh nghiệp** đến mức độ công bố thông tin TNXH của các doanh nghiệp niêm yết trên thị trường chứng khoán Tp.HCM.

+ Từ đó, đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao việc công bố báo cáo TNXH tại Việt Nam.

## 3. Câu hỏi nghiên cứu

Để thực hiện các mục tiêu cụ thể và mục tiêu tổng quát, đề tài được thực hiện nhằm trả lời các câu hỏi nghiên cứu sau:

- Thực trạng công bố thông tin TNXH của các doanh nghiệp niêm yết trên Sở giao dịch chứng khoán Tp. Hồ Chí Minh là như thế nào?

- Yếu tố văn hóa doanh nghiệp bao gồm những nhân tố cụ thể nào? Yếu tố văn hóa doanh nghiệp có tác động như thế nào đến mức độ công bố thông tin TNXH của các doanh nghiệp niêm yết trên Sở giao dịch chứng khoán Tp. Hồ Chí Minh?

- Định hướng giải pháp nào để nâng cao mức độ công bố thông tin TNXH của các doanh nghiệp niêm yết trên Sở giao dịch chứng khoán Tp. Hồ Chí Minh?

#### **4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu**

- **Đối tượng nghiên cứu:** Tác động của yếu tố văn hóa doanh nghiệp đến mức độ công bố thông tin TNXH tại các công ty niêm yết trên Sở giao dịch chứng khoán Tp. Hồ Chí Minh.

- **Phạm vi nghiên cứu:** Nghiên cứu được thực hiện dựa trên dữ liệu của các công ty niêm yết trên Sở giao dịch chứng khoán Tp. Hồ Chí Minh (không gian), và thu thập dữ liệu này trong năm tài chính 2021 (thời gian).

#### **5. Phương pháp nghiên cứu**

Dùng phương pháp hỗn hợp bao gồm cả định tính kết hợp với định lượng.

- **Phương pháp định tính:** Dùng để xác định các đặc điểm thuộc văn hóa doanh nghiệp phù hợp với bối cảnh Việt Nam hiện nay thông qua các cuộc khảo sát với chuyên gia.

- **Phương pháp định lượng:** Dùng để đánh giá tác động của yếu tố văn hóa doanh nghiệp đến mức độ công bố thông tin TNXH tại các công ty niêm yết trên Sở giao dịch chứng khoán Tp. Hồ Chí Minh.

#### **6. Đóng góp của đề tài**

- **Đóng góp về mặt lý luận:** Nghiên cứu đã hệ thống hóa những cơ sở lý thuyết, các lý thuyết nền và các nhân tố của văn hóa doanh nghiệp ảnh hưởng đến công bố báo cáo trách nhiệm xã hội trong những nghiên cứu trước đây. Kết quả của nghiên cứu còn bổ sung thêm một tài liệu có ích vào các nghiên cứu về tác động của yếu tố văn hóa doanh nghiệp đến mức độ công bố thông tin TNXH tại các công ty niêm yết trên Sở giao dịch chứng khoán Tp. Hồ Chí Minh.

- *Đóng góp về mặt thực tiễn:* Nghiên cứu điều tra, phân tích, đánh giá tác động của yếu tố văn hoá doanh nghiệp đến mức độ công bố thông tin TNXH tại các công ty niêm yết trên Sở giao dịch chứng khoán Tp. Hồ Chí Minh, từ đó đưa ra các giải pháp để nâng cao mức độ công bố báo cáo TNXH tại Việt Nam.

## **7. Kết cấu của nghiên cứu**

Đề tài bao gồm 5 chương như sau:

Chương 1: Tổng quan nghiên cứu

Chương 2: Cơ sở lý thuyết

Chương 3: Phương pháp nghiên cứu

Chương 4: Kết quả nghiên cứu và thảo luận

Chương 5: Hàm ý nghiên cứu

## CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU

### 1.1. Các nghiên cứu nước ngoài

#### 1.1.1. Các nghiên cứu liên quan đến báo cáo trách nhiệm xã hội

Báo cáo trách nhiệm xã hội (TNXH), hay còn được gọi là báo cáo phát triển bền vững xuất hiện lần đầu tiên vào cuối năm 1980 với tên gọi là báo cáo môi trường trong các công ty thuộc ngành hoá chất ở các nước phát triển. Từ đó đến nay, báo cáo TNXH ngày càng đóng vai trò quan trọng đối với doanh nghiệp bên cạnh báo cáo các thông tin tài chính. Số lượng các doanh nghiệp thực hiện báo cáo TNXH ngày càng tăng, cho thấy ý thức, trách nhiệm với môi trường, cộng đồng của các doanh nghiệp ngày càng được cải thiện, phù hợp với xu hướng phát triển bền vững toàn cầu. Khi xem xét về các nhân tố ảnh hưởng đến mức độ công bố báo cáo TNXH ở các quốc gia, các nghiên cứu này đem lại nhiều ý nghĩa quan trọng.

Mulyani và cộng sự (2019) đã tiến hành nghiên cứu xem xét liệu hệ thống thông tin kế toán, kiểm toán nội bộ và các yếu tố văn hóa doanh nghiệp có ảnh hưởng đến mức độ gian lận của báo cáo tài chính và các hoạt động bền vững của doanh nghiệp hay không. Nghiên cứu này được thực hiện tại các ngân hàng ở Indonesia, sử dụng mô hình phương trình cấu trúc (SEM). Kết quả cho thấy hệ thống thông tin kế toán, kiểm toán nội bộ và văn hóa doanh nghiệp ảnh hưởng đáng kể đến khả năng gian lận trong báo cáo tài chính và mục tiêu hoạt động bền vững của doanh nghiệp.

Khi nghiên cứu về tình hình công bố báo cáo TNXH tại Vương quốc Anh và Malaysia, tác giả Xue (2017) cho thấy các nhân tố gồm quy mô doanh nghiệp, tỷ lệ sở hữu nước ngoài và văn hoá là các nhân tố ảnh hưởng đáng kể đến sự khác nhau về quan điểm công bố thông tin TNXH ở hai quốc gia. Yếu tố văn hoá mà tác giả đề cập trong nghiên cứu này liên quan đến đạo đức doanh nghiệp, tác phong của nhà lãnh đạo cũng như cách đối xử giữa nhà lãnh đạo và nhân viên trong bối cảnh văn hoá quốc gia khác nhau. Như vậy, yếu tố văn hoá trong nghiên cứu của Xue (2017) là sự giải thích kết hợp giữa văn hoá quốc gia và văn hoá doanh nghiệp.

Dựa trên một cuộc khảo sát và phân tích nội dung của 76 bài báo nghiên cứu thực nghiệm, Waris và cộng sự (2017) đã thực hiện nghiên cứu các yếu tố thúc đẩy việc công khai TNXH ở cả các nước phát triển và đang phát triển. Tác giả kết luận

rằng các đặc điểm của công ty như quy mô công ty, lĩnh vực ngành, khả năng sinh lời và cơ chế quản trị của nhà lãnh đạo có vai trò thúc đẩy việc thực hiện TNXH. Hơn nữa, các yếu tố chính trị, xã hội và văn hóa cũng ảnh hưởng đến mức độ công khai thông tin TNXH ở các quốc gia này. Trước đó, tác giả Wendy và Jeremy (2005) đã thực hiện nghiên cứu tương tự khi tiến hành xem xét báo cáo TNXH của 50 công ty ở các quốc gia châu Á bao gồm: Ấn Độ, Indonesia, Malaysia, Philippines, Hàn Quốc, Singapore và Thái Lan. Kết quả cho thấy mức độ công bố và độ phủ sóng của thông tin TNXH ở các quốc gia này là khác nhau, phụ thuộc rất lớn vào phong cách điều hành của nhà lãnh đạo kết hợp với đặc trưng văn hoá quốc gia.

### ***1.1.2. Các nghiên cứu liên quan đến tác động của văn hoá đến mức độ công bố thông tin trách nhiệm xã hội***

Văn hóa doanh nghiệp là những giá trị, niềm tin, hình thức mà mọi người trong doanh nghiệp cùng công nhận và suy nghĩ, nói, hành động như một thói quen. Xem xét giống như đời sống tinh thần và tính cách của một con người, văn hóa doanh nghiệp là phần quyết định đến sự thành bại về lâu dài của doanh nghiệp, tác động rõ ràng đến chiến lược phát triển bền vững của một doanh nghiệp. Tác giả Schein (2010) đã khẳng định văn hóa doanh nghiệp được xem như “phần hồn” của doanh nghiệp, đóng vai trò trong việc định hướng thái độ, hành vi và động cơ lao động của nhân viên trong tổ chức. Nhận thấy tính chất quan trọng của yếu tố văn hóa doanh nghiệp, nhiều tác giả đã thực hiện các nghiên cứu nhằm xem xét tác động của yếu tố này đến các chỉ tiêu đầu ra của doanh nghiệp. Qua xem xét các nghiên cứu trước đây, phần lớn các nghiên cứu mới chỉ tập trung vào việc đánh giá ảnh hưởng của văn hóa doanh nghiệp đến các chỉ tiêu phi tài chính như: tăng lòng trung thành của nhân viên, sự hài lòng của khách hàng, tăng năng suất lao động (Lok, 1999; Yilmaz và cộng sự, 2008; Schein, 2010; Shahzad, 2012; Hellen và cộng sự, 2014; Sadighi, 2017). Trong khi báo cáo trách nhiệm xã hội (TNXH) là nơi thể hiện các thông tin gắn liền với xã hội, con người; vì vậy, dễ nhận thấy tầm ảnh hưởng của yếu tố văn hóa doanh nghiệp đến báo cáo này. Ngoài ra, các nghiên cứu về văn hóa doanh nghiệp đến mức độ công bố thông tin TNXH vẫn còn khá hạn chế. Trong khi đó, yếu tố văn hóa doanh nghiệp chịu ảnh hưởng của văn hóa quốc gia (văn hóa vùng miền, lãnh thổ, khu vực), vì vậy,



nhóm tác giả đồng thời xem xét các nghiên cứu liên quan đến đánh giá tác động của văn hóa quốc gia đến mức độ công bố này.

#### *1.1.2.1. Hướng nghiên cứu xem xét về tác động của văn hoá quốc gia*

Tác giả Kim và cộng sự (2019) đã thực hiện nghiên cứu về văn hóa quốc gia bằng cách tìm hiểu những kỳ vọng về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp giữa các nền văn hóa khác nhau. Dựa trên hai kích thước văn hóa và mô hình TNXH bốn chiều của Carroll, mục đích của nghiên cứu là để kiểm tra mối quan hệ giữa các giá trị cá nhân/ giá trị tập thể và các loại trách nhiệm khác nhau (Kinh tế, pháp lý, đạo đức và từ thiện). Nghiên cứu cũng xem xét sự ảnh hưởng của các giá trị văn hóa dài hạn/ngắn hạn ở các quốc gia và kỳ vọng của các cá nhân ở các quốc gia này về thành quả TNXH. Nghiên cứu chủ yếu tập trung ở sự khác biệt trong nền văn hóa giữa Đông Á (cụ thể là Hàn Quốc) và Bắc Mỹ (cụ thể là Hoa Kỳ). Kết quả thu được tỉ lệ công bố thông tin TNXH ở Hoa Kỳ cao hơn ở Hàn Quốc.

Pucheta-Martínez và Gallego-Álvarez (2018) đã thực hiện nghiên cứu về ảnh hưởng của văn hóa đến việc thực hành công bố thông tin môi trường trong các bối cảnh quốc gia khác nhau. Mục đích của nghiên cứu này là để phân tích các yếu tố văn hóa ảnh hưởng đến thực tiễn công bố thông tin môi trường của các công ty ở các quốc gia khác nhau như thế nào. Mẫu được sử dụng trong nghiên cứu này bao gồm các công ty ở 28 quốc gia và 9 lĩnh vực kinh tế trong giai đoạn 2004 đến 2015. Kết quả cho thấy các công ty hoạt động ở các quốc gia với nền văn hóa cá nhân ít có khả năng tiết lộ thông tin môi trường, các nền văn hóa có định hướng dài hạn cũng không khuyến khích báo cáo thông tin môi trường. Kết quả này cũng tương đồng với nghiên cứu của Adnan và cộng sự (2018) khi tiến hành tìm hiểu về ảnh hưởng của văn hoá quốc gia đến việc thực hiện TNXH. Nghiên cứu của tác giả đã thực hiện tại 203 công ty tại Trung Quốc, Malaysia, Ấn Độ và Vương quốc Anh và phát hiện rằng, ở các quốc gia có nền văn hoá cộng đồng và khoảng cách quyền lực thấp sẽ có nhiều khả năng công bố thông tin TNXH hơn.

Theo nghiên cứu của Zi và cộng sự (2017) về ảnh hưởng của văn hóa quốc gia, quản trị doanh nghiệp và quản trị TNXH đối với chất lượng công bố thông tin TNXH, ở các quốc gia có nền văn hóa mang chủ nghĩa cá nhân có tác động tiêu cực đến chất lượng công bố thông tin TNXH. Nghiên cứu này tạo ra mối quan tâm cho

các nhà nghiên cứu khi xem xét đến việc công bố thông tin TNXH giữa các quốc gia Châu Á - Thái Bình Dương. Đồng thời, kết quả nghiên cứu cung cấp một số hiểu biết về bối cảnh quốc gia và quan điểm quản trị khác nhau có thể nâng cao chất lượng của việc công bố thông tin TNXH như thế nào.

Gallego-Álvarez và Ortas (2017) đã nghiên cứu về báo cáo TNXH của doanh nghiệp trong bối cảnh văn hóa quốc gia theo cách tiếp cận hội quy định lượng nhằm mục đích kiểm tra ảnh hưởng của các đặc điểm văn hóa đối với mức độ báo cáo TNXH doanh nghiệp. Kết quả của nghiên cứu chỉ ra rằng các khía cạnh văn hóa quốc gia khác nhau thể hiện ảnh hưởng khác nhau đối với các mức độ công bố thông tin báo cáo TNXH. Kết quả này được tác giả phân tích thông qua đề xuất của lý thuyết các bên liên quan, được giải thích là do các hành vi phát triển bền vững của doanh nghiệp là sự đáp ứng với các áp lực và yêu cầu của các bên liên quan. Và các bên liên quan ở những môi trường văn hoá khác nhau, đến từ các quốc gia và vùng lãnh thổ khác nhau sẽ đem đến những áp lực công bố khác nhau cho doanh nghiệp.

Fifka và Drabble (2012) đã tiến hành so sánh tiêu chuẩn và mức độ công bố thông tin của báo cáo TNXH giữa Vương quốc Anh và Phần Lan. Nghiên cứu được thực hiện dựa trên mẫu là 100 công ty lớn nhất ở Vương quốc Anh và Phần Lan, đều là các quốc gia phát triển cao nhưng hệ thống văn hóa và kinh tế - xã hội khác nhau. Kết quả nghiên cứu cho thấy môi trường văn hóa và kinh tế - xã hội có tác động rõ rệt đến mức độ của báo cáo, tuy nhiên, cách tiếp cận của hai quốc gia này đến các tiêu chuẩn của Sáng kiến báo cáo toàn cầu (GRI) thì có sự khác biệt.

#### *1.1.2.2. Hướng nghiên cứu xem xét về tác động của văn hoá doanh nghiệp*

Do chủ đề về công bố thông tin TNXH vẫn còn là chủ đề khá mới tại các quốc gia đang phát triển, trong đó có Việt Nam. Chính vì vậy, các nghiên cứu về ảnh hưởng của các đặc điểm văn hóa doanh nghiệp đến mức độ công bố thông tin TNXH vẫn còn rất hạn chế (Haniffa, 1999; Haniffa và cộng sự, 2005). Các đặc điểm văn hóa được sử dụng trong các nghiên cứu trước đây chủ yếu được các tác giả tiếp cận ở khía cạnh là sự khác nhau về văn hóa giữa các quốc gia trong việc ảnh hưởng đến mức độ thực hiện và công bố thông tin TNXH (Haniffa, 1999; Momin, 2006), rất ít các nghiên cứu trước đây đi sâu vào việc khám phá và tiếp cận các đặc điểm văn hóa doanh nghiệp theo chiều sâu (văn hóa doanh nghiệp chú trọng đến tinh thần tập thể,

văn hóa doanh nghiệp chú trọng phát triển sự sáng tạo hay văn hóa doanh nghiệp chú trọng đến sự kiểm soát) trong việc nghiên cứu tác động đến mức độ công bố thông tin TNXH của doanh nghiệp. Cụ thể, một số nghiên cứu tiêu biểu về văn hóa doanh nghiệp được kể đến như sau.

Faruk và cộng sự (2020) đã tìm hiểu về mối liên hệ giữa văn hóa tổ chức, thực hiện TNXH và hiệu quả hoạt động của tổ chức trong một nền kinh tế mới nổi nhằm mục đích điều tra ảnh hưởng của văn hóa tổ chức. Cụ thể, nghiên cứu này đã xem xét sáu khía cạnh của văn hóa doanh nghiệp theo quan điểm của O'Reilly và cộng sự (1991) bao gồm: tôn trọng con người, định hướng kết quả, định hướng nhóm, đổi mới, chú ý đến chi tiết và sự ổn định, có tác động đến mức độ thực hiện TNXH doanh nghiệp. Nghiên cứu này cũng nhấn mạnh sự ảnh hưởng trực tiếp của yếu tố văn hóa doanh nghiệp đối với cả hoạt động tài chính và phi tài chính. Cụ thể, văn hóa định hướng kết quả và định hướng của nhóm có liên quan cùng chiều với hoạt động phi tài chính và tài chính, trong khi văn hóa đổi mới có liên quan tiêu cực với cả hai hoạt động này.

Ngoài ra, khi dựa trên quan điểm văn hoá doanh nghiệp của O'Reilly và cộng sự (1991), tác giả Islam và cộng sự (2019) đã tiến hành cuộc điều tra về các thuộc tính văn hoá doanh nghiệp có lợi cho tính bền vững của tổ chức, đồng thời, xây dựng các thuộc tính này như một công cụ đo lường để đánh giá hoạt động bền vững của doanh nghiệp. Theo đó, kết quả nghiên cứu chỉ ra các thuộc tính bao gồm: tôn trọng con người, định hướng nhóm có ý nghĩa quan trọng khi xây dựng bộ công cụ đo lường.

Khi nghiên cứu về tác động của yếu tố văn hóa doanh nghiệp, được cụ thể hóa thành bốn yếu tố gồm: Văn hóa đội nhóm, văn hóa sáng tạo, văn hóa kiểm soát, văn hóa định hướng mục tiêu, tác giả Sadighi (2017) đã kết luận rằng văn hóa sáng tạo khiến cho khả năng ngại rủi ro của doanh nghiệp ít đi, từ đó thúc đẩy khả năng thực hiện TNXH của doanh nghiệp cũng như tăng cơ hội công bố các thông tin này.

Bowrin (2013) khi nghiên cứu về báo cáo TNXH của doanh nghiệp ở Caribe đã thu được kết quả rằng mức độ công bố thông tin về môi trường và xã hội ở Caribe tương đối thấp. Nghiên cứu dựa trên mẫu là 55 công ty niêm yết trên sàn chứng khoán lớn ở Caribe vào năm 2020, và thực hiện đánh giá kết quả nghiên cứu bằng

phương pháp phân tích hồi quy bội. Số lượng thông tin công bố về môi trường và xã hội ở quốc gia này có liên quan tích cực đến quy mô doanh nghiệp, liên kết ngành, ảnh hưởng của yếu tố nước ngoài và văn hóa doanh nghiệp. Các yếu tố khác bao gồm: thành quả hoạt động, văn hóa quốc gia, sự đa dạng về giới trong hội đồng quản trị và tính độc lập của ban giám đốc không liên quan đến mức độ công bố thông tin môi trường và xã hội.

Yilmaz và cộng sự (2008) trong một nghiên cứu về vai trò của các đặc điểm văn hóa doanh nghiệp đến mức độ minh bạch thông tin của các công ty niêm yết tại Thổ Nhĩ Kỳ đã chỉ ra rằng, trong bốn đặc điểm văn hóa doanh nghiệp được đưa vào nghiên cứu gồm: văn hóa tập thể, văn hóa kiểm soát, văn hóa sáng tạo, văn hóa theo định hướng sứ mệnh thì văn hóa tập thể có ảnh hưởng mạnh nhất đến mức độ công bố thông tin tài chính và phi tài chính của doanh nghiệp. Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy, việc duy trì và kết hợp một cách cân bằng bốn đặc điểm văn hóa nói trên trong cùng một tổ chức sẽ giúp công ty đạt được mức độ công bố thông tin cao hơn và đáp ứng tốt hơn các nhu cầu của nhà đầu tư.

Trong nghiên cứu của tác giả Haniffa (1999) về ảnh hưởng của văn hóa doanh nghiệp và vấn đề quản trị công ty đến kết quả công bố thông tin trách nhiệm xã hội tự nguyện và không tự nguyện tại Malaysia. Tác giả đã thực hiện khảo sát trên các công ty đa quốc gia có niêm yết trên sàn chứng khoán Malaysia. Dựa trên dữ liệu thu thập được từ báo cáo tài chính của các công ty này trong năm 1999, tác giả sử dụng phương pháp phân tích hồi quy bội và kết quả cho thấy rõ tác động của yếu tố văn hóa đến mức độ công bố thông tin TNXH ở các công ty đa quốc gia. Tác giả cũng giải thích vì các nền tảng văn hóa khác nhau đã tác động khác nhau đến tư tưởng quản lý và cách hành xử của nhà quản lý doanh nghiệp trong cách tiếp cận với vấn đề TNXH và minh bạch thông tin này.

Tóm lại, các nghiên cứu trên thế giới về các nhân tố ảnh hưởng đến mức độ công bố thông tin TNXH được thực hiện rất phong phú tại các quốc gia, trong đó, kiểm định yếu tố văn hoá là có ảnh hưởng đến mức độ này. Ngoài ra, khi xem xét kỹ hơn, cả yếu tố văn hoá doanh nghiệp và văn hoá quốc gia đều có tác động đáng kể đến mức độ công bố thông tin TNXH của các doanh nghiệp.

## **1.2. Các nghiên cứu trong nước**

### ***1.2.1. Các nghiên cứu liên quan đến báo cáo trách nhiệm xã hội***

Tác giả Trần Thị Tuyết Hoa và Nguyễn Minh Cành (2013) đã phân tích những nhân tố thúc đẩy việc thực hiện TNXH của các doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Thành phố Cần Thơ. Tác giả nhận thấy thực hiện trách nhiệm xã hội, hướng đến phát triển bền vững đang là một trong những mục tiêu quan trọng được các doanh nghiệp quan tâm và hướng đến, các doanh nghiệp nhỏ và vừa có thể xem đây là chiến lược tạo sự khác biệt so với đối thủ cạnh tranh. Trong đó, các vấn đề thể hiện trách nhiệm xã hội như bảo vệ môi trường, hoạt động cộng đồng, chế độ cho nhân viên... luôn được các nhà quản lý chú trọng. Tác giả đã tiến hành thu thập dữ liệu từ 88 mẫu và cho kết quả cho thấy, các nhân tố thúc đẩy doanh nghiệp nhỏ và vừa thực hiện và công bố thông tin TNXH bao gồm: Lợi ích kinh tế, chính sách vĩ mô, đạo đức kinh doanh, định hướng cộng đồng, phong cách của nhà lãnh đạo. Kết quả này cũng tương đồng với nghiên cứu của Huỳnh Đức Lộng (2020) khi kết luận yếu tố phong cách lãnh đạo, văn hoá tổ chức có ảnh hưởng đến mức độ công bố thông tin TNXH. Tác giả Nguyễn Thị Thu Trang và Đặng Thị Nhân (2020) cũng kết luận tương tự khi tìm thấy mối liên hệ giữa phong cách lãnh đạo và kết quả hoạt động của doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Hà Nội.

Tác giả Lưu Thị Thái Tâm và Ngô Mỹ Trân (2020) đã tìm hiểu các nhân tố ảnh hưởng đến sự minh bạch thông tin của các công ty niêm yết tại Việt Nam. Số liệu được thu thập từ 323 công ty niêm yết trên sàn giao dịch chứng khoán Hồ Chí Minh và Hà Nội giai đoạn 2013-2017. Khi nghiên cứu các tác giả cũng cho thấy, các doanh nghiệp là chi nhánh của tổng công ty có trụ sở ở nước ngoài thường có xu hướng minh bạch hơn trong công bố thông tin. Cùng quan điểm, tác giả Nguyễn Nhật Thiên Thảo (2018) nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến mức độ công bố thông tin TNXH trên báo cáo thường niên của các doanh nghiệp niêm yết trên Sở Giao dịch chứng khoán Thành Phố Hồ Chí Minh (HOSE). Tác giả đã tiến hành phân tích mô hình nghiên cứu và các kiểm định giả thuyết đối với 1200 mẫu nghiên cứu ứng với 200 doanh nghiệp trên HOSE trong giai đoạn 2011 – 2016. Kết quả cho thấy, với những doanh nghiệp có tỷ lệ sở hữu của Nhà nước cao thì tỷ lệ công bố báo cáo TNXH thấp hơn. Lý do cụ thể được tác giả đưa ra là các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài thường chịu áp lực của các bên liên quan khắt khe hơn, đồng thời, phong cách điều

hành, lãnh đạo của nhà quản lý là người nước ngoài có nét khác biệt so với văn hoá điều hành của người Việt Nam.

### ***1.2.2. Các nghiên cứu liên quan đến tác động của văn hóa đến mức độ công bố thông tin trách nhiệm xã hội.***

Tác động của yếu tố văn hoá quốc gia hiện nay chưa được nghiên cứu nhiều tại Việt Nam, vì vậy, nhóm tác giả chỉ đi sâu vào các nghiên cứu xem xét tác động của yếu tố văn hoá doanh nghiệp đến mức độ thực hiện TNXH và công bố thông tin này.

Khi nghiên cứu về các nhân tố tác động đến mức độ công bố thông tin phi tài chính ở các công ty niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam, tác giả Dương Hoàng Ngọc Khuê (2019) đã tiến hành thực hiện phương pháp nghiên cứu hỗn hợp để xác định các nhân tố. Nghiên cứu định tính được thực hiện thông qua phân tích tài liệu và phỏng vấn chuyên gia, sau đó sử dụng mô hình hồi quy ở bước nghiên cứu định lượng nhằm xác định các nhân tố ảnh hưởng đến mức độ công bố thông tin phi tài chính của 557 công ty niêm yết trên hai sàn chứng khoán HOSE và HNX trong năm 2018. Kết quả cho thấy nhân tố đặc điểm công ty, đặc điểm nhà lãnh đạo có ảnh hưởng đáng kể; nhân tố văn hóa công ty xét theo khía cạnh nhà quản lý là người nước ngoài hay người Việt Nam lại không ảnh hưởng. Tuy nhiên, khi phỏng vấn kỹ hơn ở nhân tố đặc điểm nhà lãnh đạo cho thấy, văn hóa, đạo đức của nhà lãnh đạo có ảnh hưởng đáng kể đến mức độ doanh nghiệp thực hiện TNXH và minh bạch các thông tin này. Khi nhà lãnh đạo không ngại rủi ro, có văn hóa tập thể, tinh thần vì cộng đồng thì văn hóa này sẽ lan toả và tạo thành nét văn hóa doanh nghiệp, tác động làm cho các hoạt động vì cộng đồng, xã hội được thực hiện nhiều hơn cũng như nỗ lực công bố các thông tin này, điều này đưa đến kết luận tương tự với nghiên cứu của Dương Thị Liễu (2011).

Vương Thị Thanh Trì (2019) đã nghiên cứu nhân tố ảnh hưởng đến thực hiện TNXH của các doanh nghiệp thuộc Tập đoàn Dệt may Việt Nam. Tác giả đã thực hiện phương pháp nghiên cứu hỗn hợp bao gồm nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng. Nghiên cứu định lượng được thực hiện bằng cách dựa vào phân tích hồi quy các dữ liệu thu thập từ các doanh nghiệp thuộc tập đoàn trong giai đoạn từ 2016 đến 2019. Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng, có 04 nhân tố có tác động tích cực đến việc thực hiện và công bố thông tin TNXH của các doanh nghiệp thuộc tập đoàn Dệt

may Việt Nam gồm: Hoạch định chiến lược, yêu cầu của thị trường vốn, hệ thống pháp luật, văn hóa doanh nghiệp. Tác giả cũng giải thích thêm rằng, việc thực hiện và công bố thông tin TNXH của doanh nghiệp trước hết cần phải được xây dựng từ nhận thức đúng đắn của nhà quản lý, điều này góp phần hình thành nên đặc điểm văn hóa của doanh nghiệp theo hướng nhân văn, vì cộng đồng và xã hội. Từ đó sẽ giúp nâng cao nhận thức của tập thể nhân viên công ty để cùng hướng đến các việc làm thể hiện trách nhiệm của cá nhân và tập thể đối với xã hội.

Theo tác giả Trần Thị Yên (2021) khi nghiên cứu về tác động của năng lực kế toán và vai trò lãnh đạo đến chất lượng báo cáo tài chính, trách nhiệm giải trình và thành quả hoạt động trong các đơn vị công tại Việt Nam đã chỉ ra rằng năng lực kế toán và vai trò lãnh đạo có tác động cùng chiều đến chất lượng báo cáo tài chính và trách nhiệm giải trình các thông tin kinh tế. Nhà lãnh đạo là người tiên phong xây dựng và duy trì nét văn hóa của mỗi doanh nghiệp. Công bố thông tin phi tài chính nói chung và công bố thông tin TNXH nói riêng là một khía cạnh trong nỗ lực giải trình, minh bạch các thông tin kinh tế. Vì vậy, mặc dù nghiên cứu của tác giả trên không đề cập trực tiếp đến đối tượng nghiên cứu đang xem xét; tuy vậy, theo cách diễn giải trên, có thể thấy rằng văn hóa doanh nghiệp có tác động đến nỗ lực giải trình các thông tin TNXH. Kết quả này cũng phù hợp với nghiên cứu của Lâm Thị Mỹ Yên và Phạm Đăng Tuấn (2020), Đậu Thị Kim Thoa (2019) khi chỉ ra tác động của vai trò nhà lãnh đạo doanh nghiệp đến mức độ minh bạch thông tin kế toán của các đơn vị hành chính sự nghiệp ở Việt Nam.

Tóm lại, các nghiên cứu về TNXH và báo cáo TNXH được thực hiện với số lượng đáng kể tại Việt Nam, trong đó đều công nhận về tác động của nhân tố văn hoá đến mức độ công bố thông tin TNXH, tuy nhiên, các nghiên cứu trên vẫn còn khá hạn chế và chưa xem xét đến yếu tố văn hoá doanh nghiệp theo chiều sâu.

### **1.3. Khoảng trống nghiên cứu và định hướng nghiên cứu của nhóm tác giả**

#### ***1.3.1. Xác định khoảng trống nghiên cứu***

Căn cứ vào kết quả tổng quan các tài liệu nghiên cứu trước, nhóm tác giả đã xác định được các khoảng trống, từ đó biện luận các lý do cần phải tiến hành nghiên cứu này và các nghiên cứu tiếp theo để xem xét về mức độ ảnh hưởng của văn hóa doanh nghiệp đến mức độ công bố thông tin TNXH.

Thứ nhất, mặc dù đã có một số các nghiên cứu khác nhau được thực hiện tại nước ngoài cũng như tại Việt Nam để kiểm định về ảnh hưởng của yếu tố văn hóa doanh nghiệp đến mức độ công bố thông tin TNXH (Haniffa, 1999; Yilmaz và cộng sự, 2008; Hellen và cộng sự, 2014; Vương Thị Thanh Trì, 2019; Dương Hoàng Ngọc Khuê, 2019; Schavana Phillips và cộng sự, 2019), tuy nhiên, số lượng các nghiên cứu này còn khá hạn chế và kết quả của các nghiên cứu cũng khác biệt giữa các quốc gia. Một số nghiên cứu chỉ ra được tác động tích cực của văn hóa doanh nghiệp đến mức độ công bố thông tin TNXH như Haniffa (1999), Yilmaz và cộng sự (2008), Hellen và cộng sự (2014), nhưng cũng có nghiên cứu chỉ mới kết luận thông qua kết quả phỏng vấn sơ bộ, chưa tiến hành kiểm định yếu tố này. Do tính chất khác nhau về đặc điểm văn hóa ở mỗi quốc gia nên sẽ dẫn đến văn hóa doanh nghiệp tại các tổ chức trong mỗi quốc gia cũng sẽ tồn tại những điểm khác biệt. Ngoài ra, do yếu tố văn hóa doanh nghiệp được hiểu và tiếp cận theo nhiều cách khác nhau nên dẫn đến việc thực hiện các nghiên cứu này cũng sẽ có sự khác biệt. Nghiên cứu này của nhóm tác giả sẽ tập trung nghiên cứu các đặc điểm văn hóa doanh nghiệp ứng với điều kiện văn hóa của Việt Nam trong mối quan hệ với mức độ công bố thông tin TNXH của các doanh nghiệp niêm yết trên thị trường chứng khoán Tp. Hồ Chí Minh.

Thứ hai, khi xem xét về yếu tố văn hoá doanh nghiệp trong mối quan hệ với mức độ công bố thông tin TNXH, yếu tố này chưa được tiếp cận theo chiều sâu. Vấn đề công bố thông tin TNXH đạt được không phải là vấn đề của riêng cá nhân người lãnh đạo mà đó phải là kết quả đạt được từ nỗ lực của cả một tập thể. Đó là sự kết hợp hành động của nhà quản lý, các phòng ban, các nhân viên trong việc thực hiện TNXH và nỗ lực công bố thông tin này. Cách hành xử của tập thể để cùng hướng đến mục tiêu của tổ chức thường được định hình từ đặc điểm văn hóa doanh nghiệp do các nhà quản lý doanh nghiệp xây dựng nên (Schein, 2010). Như vậy, đặc điểm văn hóa của một tổ chức theo cách tiếp cận chiều sâu (văn hóa doanh nghiệp theo định hướng tập thể, văn hóa doanh nghiệp theo định hướng phát huy sự sáng tạo hay văn hóa doanh nghiệp theo định hướng kiểm soát) cần phải được xem xét kỹ, tuy nhiên các đặc điểm văn hóa doanh nghiệp theo chiều sâu này lại chưa được đưa vào trong các nghiên cứu trước đây tại Việt Nam.

### ***1.3.2. Định hướng nghiên cứu của nhóm tác giả***



Trên cơ sở kế thừa và tiếp tục phát triển những công trình nghiên cứu trước đây, chủ yếu là các nghiên cứu nước ngoài, đồng thời tiếp cận các khoảng trống nghiên cứu, nhóm tác giả sẽ sử dụng các kết quả nghiên cứu trước để làm cơ sở xác định văn hoá doanh nghiệp theo chiều sâu trong mối quan hệ với mức độ công bố thông tin TNXH. Trong phạm vi đề tài này, nhóm nghiên cứu sẽ xem xét yếu tố văn hoá doanh nghiệp nào có ảnh hưởng, và ảnh hưởng theo chiều hướng nào đến mức độ công bố TNXH. Qua đó, đưa ra những kiểm nghị phù hợp nhằm cải thiện tình hình thực hiện TNXH và nỗ lực minh bạch các thông tin này.

## **KẾT LUẬN CHƯƠNG 1**

Trong chương này, nhóm tác giả đã trình bày tổng quan về các nghiên cứu đã được công bố trên thế giới và tại Việt Nam có liên quan đến việc xem xét tác động của văn hóa doanh nghiệp đến mức độ công bố thông tin TNXH. Vì văn hóa doanh nghiệp chịu ảnh hưởng của yếu tố văn hóa quốc gia, vì vậy, nhóm tác giả cũng tiến hành tổng quan các nghiên cứu liên quan đến ảnh hưởng của văn hóa quốc gia đến mức độ công bố thông tin TNXH. Sau khi tổng quan nghiên cứu, nhóm tác giả đã xác định được khoảng trống trong nghiên cứu để định hướng nghiên cứu cho đề tài này.

## CHƯƠNG 2: CƠ SỞ LÝ THUYẾT

### 2.1. Các khái niệm liên quan đến đối tượng nghiên cứu

#### 2.1.1. *Khái niệm trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp và báo cáo trách nhiệm xã hội*

Theo quan điểm của Hội đồng kinh doanh thế giới vì sự phát triển bền vững (World Business Council for sustainable development) thì “*TNXH của doanh nghiệp là cam kết của doanh nghiệp đóng góp cho sự phát triển kinh tế bền vững, thông qua việc tuân thủ chuẩn mực về bảo vệ môi trường, bình đẳng giới, an toàn lao động, trả lương công bằng, đào tạo và phát triển nhân viên, phát triển cộng đồng, bảo đảm chất lượng sản phẩm...theo cách có lợi cho doanh nghiệp cũng như phát triển chung của xã hội*”. Theo định nghĩa này thì sự tồn tại của một doanh nghiệp đóng vai trò như một thực thể trong xã hội và mọi hành động của thực thể đó đều phải thể hiện được trách nhiệm và tầm ảnh hưởng của mình đối với các bên liên quan khác nhau nhằm thúc đẩy xã hội nói chung ngày càng phát triển tốt đẹp hơn.

UNIDO - Tổ chức phát triển công nghiệp Liên hợp quốc đã định nghĩa “*TNXH doanh nghiệp là một khái niệm quản lý, theo đó các công ty lồng ghép các mối quan tâm về xã hội và môi trường trong hoạt động kinh doanh và tương tác với các đối tác liên quan nhằm đạt được sự cân bằng giữa các yêu cầu về mặt kinh tế, môi trường và xã hội*”.

Carroll (1999) đã mở rộng TNXH của doanh nghiệp từ trách nhiệm kinh tế và pháp lý truyền thống sang trách nhiệm đạo đức và từ thiện để đáp ứng với những lo ngại gia tăng về các vấn đề đạo đức trong kinh doanh. Theo quan điểm của tác giả này, có bốn loại TNXH của doanh nghiệp bao gồm: trách nhiệm làm từ thiện, trách nhiệm tuân thủ pháp luật, trách nhiệm đảm bảo hiệu quả kinh tế và trách nhiệm thể hiện đạo đức trong kinh doanh.

Như vậy, có thể thấy rằng, báo cáo TNXH là nơi thể hiện các thông tin TNXH của doanh nghiệp trong nỗ lực công bố các thông tin này ra công chúng. Báo cáo TNXH gồm các thông tin TNXH của doanh nghiệp, thường được tích hợp trình bày trong Báo cáo thường niên hoặc được trình bày riêng thành báo cáo TNXH hoặc báo cáo phát triển bền vững. Trong báo cáo này, doanh nghiệp phải cung cấp đầy đủ các

thông tin chi tiết về môi trường, các chế độ, chính sách đối với người lao động và các thông tin về hoạt động phục vụ cộng đồng nhằm giúp người sử dụng thông tin đưa ra các đánh giá và quyết định về kinh tế (Thông tư 96/2020/TT-BTC). Báo cáo TNXH không những là công cụ quan trọng trong chiến lược hướng đến sự phát triển bền vững của doanh nghiệp mà còn phục vụ nhu cầu thông tin cho các bên liên quan, đặc biệt là các nhà đầu tư có tinh thần, trách nhiệm với cộng đồng.

Hiện nay đã có trên 600 doanh nghiệp từ 65 quốc gia thực hiện báo cáo TNXH, trong đó 6 quốc gia có số lượng doanh nghiệp tham gia nhiều nhất là Úc, Brazil, Trung Quốc, Ấn Độ, Nam Phi, Mỹ (theo số liệu của Sáng kiến Báo cáo Toàn cầu GRI, 2019). Báo cáo TNXH được Ủy ban chứng khoán của nhiều quốc gia công bố và ban hành như: Nam Phi (2010), Singapore (2011), Hong Kong (2011), Ấn Độ (2011), các nước thành viên cộng đồng Châu Âu (EU) (2014).v.v. Báo cáo TNXH cũng được các tổ chức quốc tế công bố và hướng dẫn thực hiện như: Mạng lưới Hiệp ước toàn cầu của Liên hợp quốc (Global Compact Network of the United Nations - NGC), Tổ chức Tài chính quốc tế (International Finance Corporation -IFC), Tổ chức tiêu chuẩn quốc tế (ISO), Tổ chức Sáng kiến Báo cáo Toàn cầu (GRI). Báo cáo phát triển bền vững của tổ chức Sáng kiến Báo cáo Toàn cầu (GRI) là một trong những khuôn khổ ra đời sớm nhất và được sử dụng phổ biến nhất cho đến thời điểm hiện nay. Báo cáo phát triển bền vững của GRI đã trải qua 4 phiên bản và hiện nay đã được thay thế bằng bộ tiêu chuẩn báo cáo phát triển bền vững (GRI Standards) được áp dụng kể từ ngày 01/7/2018.

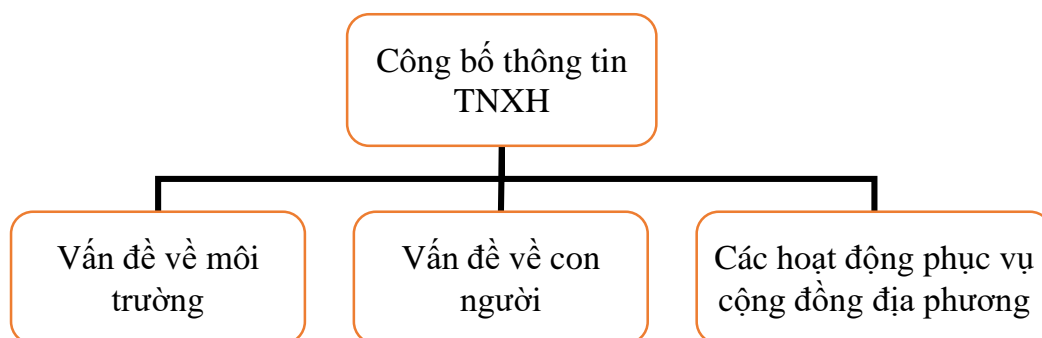
Theo hướng dẫn lập báo cáo TNXH của tổ chức tài chính quốc tế (IFC) và ủy ban chứng khoán nhà nước (SSC), trước khi lập báo cáo TNXH, các doanh nghiệp nên phân tích tầm quan trọng của các vấn đề đối với các bên liên quan. Dựa trên tầm quan trọng của các vấn đề đó để cân nhắc lập báo cáo và cung cấp thông tin sao cho phù hợp. Bởi lẽ báo cáo TNXH được lập ra nhằm phục vụ cho yêu cầu quản lý và yêu cầu thông tin của người đọc. Dưới đây là một số yêu cầu thông tin cần trình bày trong báo cáo TNXH theo hướng dẫn của Tổ chức tài chính quốc tế (IFC) và quy định theo Thông tư 96/2020/TT-BTC.

### **Bảng 2.1. Yêu cầu thông tin trong báo cáo TNXH**

Môi trường	Xã hội
Tiết kiệm năng lượng	Chế độ lương thưởng, phúc lợi cho nhân viên
Giảm khí thải, rác thải	Giáo dục, đào tạo
Bảo tồn đa dạng sinh học	An toàn sức khỏe nghề nghiệp
Sử dụng nước tiết kiệm	Đa dạng lao động và mức độ bình đẳng
Sử dụng tài nguyên thiên nhiên	Củng cố cộng đồng địa phương
Biến rác thải thành năng lượng	An toàn và sức khỏe của khách hàng
Sử dụng nguyên liệu tái chế	Quyền bảo mật thông tin khách hàng
Đánh giá Nhà cung cấp về môi trường.	.....

(Nguồn: Tổ chức tài chính quốc tế (IFC))

Theo quy định tại mục số 6, Phụ lục IV, Thông tư 96/2020/TT-BTC về yêu cầu công bố thông tin trên thị trường chứng khoán Việt Nam của các công ty chứng khoán, công ty niêm yết đại chúng, Sở giao dịch chứng khoán thì kể từ năm 2016, các công ty nêu trên bên cạnh trách nhiệm phải công bố các thông tin về tình hình tài chính thì còn phải có trách nhiệm công bố các thông tin về các hoạt động liên quan đến môi trường, người lao động và cộng đồng.



**Hình 2.1. Nội dung công bố thông tin TNXH theo hướng dẫn của Thông tư 96/2020/TT-BTC**

(Nguồn: Mục 6, Phụ lục IV, Thông tư 96/2020/TT-BTC)

Tuy nhiên, mức độ công bố thông tin như thế nào tùy thuộc vào mỗi doanh nghiệp và chưa mang tính bắt buộc. Việc công bố phụ thuộc rất lớn vào tình hình mỗi doanh nghiệp và trên hết là vai trò của nhà quản lý, nét văn hoá riêng của các tổ chức khác nhau.

### **2.1.2. Văn hóa doanh nghiệp**

#### *2.1.2.1 Khái niệm văn hóa doanh nghiệp*

Có rất nhiều khái niệm khác nhau về văn hóa doanh nghiệp, ở mỗi quốc gia lại định nghĩa văn hóa doanh nghiệp theo các chiều hướng khác nhau. Xét trong phạm vi mỗi doanh nghiệp thì tùy thuộc vào quan điểm về giá trị, đạo đức và triết lý hoạt động của nhà lãnh đạo mà mỗi doanh nghiệp cũng có những nét văn hóa riêng. Dưới đây là một số khái niệm về văn hóa doanh nghiệp được sử dụng phổ biến.

Theo tác giả Lewis (2002) *“Văn hóa doanh nghiệp là một hệ thống các ý nghĩa, giá trị, niềm tin chủ đạo, nhận thức và phương pháp tư duy được mọi thành viên của một tổ chức cùng đồng thuận và có tác động ở phạm vi rộng đến cách thức hành động của từng thành viên”*.

Theo Dương Thị Liễu (2011) *“Văn hóa doanh nghiệp là toàn bộ giá trị tinh thần mang đặc trưng riêng biệt của doanh nghiệp có tác động tới tình cảm, lý trí và hành vi của tất cả thành viên trong tổ chức”*.

Haniffa và cộng sự (2005) lập luận rằng, có hai định nghĩa về văn hóa doanh nghiệp ở hai cấp độ khác nhau. Ở cấp độ ít nhìn thấy hơn (tập trung vào các đặc điểm: Niềm tin, phong tục, tập quán, cách suy nghĩ) thì văn hóa doanh nghiệp là những giá trị được chia sẻ bởi những nhân viên trong một tổ chức. Trong khi đó, ở cấp độ dễ nhìn thấy hơn (thể hiện ở những đặc điểm: các hành vi, nghi thức, các câu chuyện, biểu tượng,...) thì văn hóa doanh nghiệp là những hành vi được mọi người chấp nhận.

Schein (2010) đã đưa ra định nghĩa rộng hơn về văn hóa doanh nghiệp gồm *“Sự tích hợp của các yếu tố hành vi con người bao gồm lời nói, hành động, sự tương tác lẫn nhau và phụ thuộc vào năng lực học hỏi và truyền tải kiến thức của từng người để tạo nên sự thành công”*. Khái niệm này bao gồm hầu hết các khía cạnh của hành vi

nhu: Chia sẻ các giá trị, niềm tin và các cách để thực hiện. Khái niệm này có thể áp dụng ở mọi cấp độ như: văn hóa quốc gia, văn hóa khu vực, văn hóa công ty...

Các nghiên cứu về văn hóa doanh nghiệp, xét ở khía cạnh nói chung, đều bao gồm các đặc điểm chính như sau:

- Nhà quản lý là những người tạo ra văn hóa trong doanh nghiệp
- Mỗi doanh nghiệp sẽ có nền văn hóa đặc trưng và thay đổi theo thời gian
- Yếu tố văn hóa doanh nghiệp sẽ tác động đến hầu hết các khía cạnh của quá trình kinh doanh và hoạt động của doanh nghiệp.

Như vậy, có thể thấy rằng, mặc dù có nhiều quan điểm khác nhau về văn hóa doanh nghiệp nhưng tựu trung lại đều thấy rõ yếu tố này là phần giá trị vô hình, “phần tinh thần cốt lõi” của mỗi doanh nghiệp, góp phần tạo nên sức mạnh của doanh nghiệp. Hơn nữa, đặc điểm văn hóa có mối quan hệ mật thiết với hành vi và phong cách điều hành của các nhà quản lý doanh nghiệp. Trong khi mức độ công bố báo cáo TNXH ở các doanh nghiệp Việt Nam hiện nay rất khác nhau và phụ thuộc rất lớn vào quan điểm minh bạch của nhà quản lý, vì vậy, có thể thấy được mối liên hệ giữa văn hóa doanh nghiệp và mức độ công bố này. Ngoài ra, yếu tố văn hoá doanh nghiệp được khẳng định sẽ tác động đến hầu hết các khía cạnh của quá trình kinh doanh nên không khó để biện luận tác động của yếu tố này đến mức độ công bố thông tin TNXH

#### *2.1.2.2 Các đặc trưng của văn hóa doanh nghiệp*

Các nghiên cứu về văn hóa doanh nghiệp khá nhiều, nhưng phần lớn đều dựa trên kết quả nghiên cứu của Schein (2010) để định hình các bước nghiên cứu về tác động của văn hóa doanh nghiệp đến các yếu tố khác. Vì vậy, nghiên cứu này cũng sẽ dựa trên cơ sở của Schein (2010) về các đặc trưng văn hóa doanh nghiệp. Hơn nữa, khái niệm văn hoá theo Schein (2010) có thể được áp dụng khi nghiên cứu văn hoá doanh nghiệp, văn hoá quốc gia, văn hoá khu vực và được sử dụng trong các nghiên cứu liên quan tại Việt Nam khá nhiều trước đây (Võ Thị Ngọc Thuý và cộng sự, 2017; Lê Văn Hào, 2018).

Có nhiều cách tiếp cận khác nhau khi xem xét về văn hóa doanh nghiệp, tuy nhiên, hầu hết các nhà nghiên cứu đều đồng thuận với quan điểm về các đặc trưng của văn hóa được đề xuất bởi Schein (2010) trong mối quan hệ giữa yếu tố này với sự thành công của tổ chức (Fey và cộng sự, 2003; Denison, 2014). Các đặc trưng phổ biến của văn hóa doanh nghiệp gồm:

**Văn hóa tập thể (*Team Orientation Culture*):** Các tổ chức với đặc điểm văn hóa này luôn coi trọng việc gắn kết sức mạnh của từng cá nhân thành sức mạnh của tập thể, luôn thể hiện sự công bằng trong đánh giá công việc, tôn trọng sự hợp tác lẫn nhau để hoàn thành mục tiêu của tổ chức. Đặc trưng này có nét tương đồng với khía cạnh văn hóa Tập thể/Cá nhân (Collectivism/Individualism) khi xem xét đến văn hóa quốc gia bởi tác giả Hofstede (1988) – nhà nghiên cứu nổi tiếng về lĩnh vực văn hóa quốc gia trong mối liên hệ với các yếu tố của kế toán, kiểm toán. Như vậy, trong nền văn hóa tập thể, nhà quản lý có xu hướng kết nối đến nhân viên của mình nhiều hơn, khoảng cách quyền lực cũng được rút ngắn, từ đó doanh nghiệp cũng quan tâm hơn đến quyền lợi của cấp dưới cũng như cộng đồng xung quanh, và thực hiện các TNXH tốt hơn.

**Văn hóa đổi mới, sáng tạo (*Innovative Culture*):** Các doanh nghiệp với đặc điểm văn hóa này phản ánh sự cởi mở trong việc tiếp nhận những xu hướng mới, sẵn sàng chấp nhận rủi ro để thử nghiệm những phương án kinh doanh mới, linh hoạt, phù hợp để bắt kịp xu hướng phát triển của kinh tế. Đặc trưng này cũng có nét tương đồng với khía cạnh văn hóa chấp nhận rủi ro (Uncertainty Avoidance) của Hofstede (1988). Như vậy, văn hóa đổi mới, sáng tạo và chấp nhận rủi ro dễ dàng thúc đẩy doanh nghiệp thực hiện các TNXH và công bố các thông tin khá “nhạy cảm” này. Đặc biệt, khi xem xét trong điều kiện có nhiều vấn đề môi trường, xã hội như hiện nay ở Việt Nam, nếu doanh nghiệp theo xu hướng ngại rủi ro thì có lẽ sẽ chỉ tập trung hoạt động kinh doanh sao cho có lãi nhiều nhất, mà bỏ qua các trách nhiệm với môi trường và cộng đồng.

**Văn hóa kiểm soát (*Control Culture*):** Các doanh nghiệp với đặc điểm văn hóa này thường thiết kế nhiều quy trình, tài liệu để yêu cầu nhân viên thực hiện nhiệm vụ được giao với việc tuân thủ đúng các quy định đưa ra. Văn hóa kiểm soát thường



được các nhà lãnh đạo thiết lập ra để kiểm soát và đánh giá quá trình thực hiện nhiệm vụ của nhân viên cấp dưới. Văn hóa kiểm soát sẽ giúp công việc được thiết lập theo đúng quy trình cụ thể, hạn chế sai sót, rủi ro. Tuy nhiên, văn hóa kiểm soát dễ làm mất đi sự sáng tạo, xu hướng chấp nhận rủi ro và tạo ra khoảng cách quyền lực lớn (khía cạnh văn hóa Power Distance theo nghiên cứu của Hofstede 1988). Từ đó dẫn đến công việc không hiệu quả cũng như nhà quản lý ít có khả năng quan tâm đến nhân viên và cộng đồng xã hội.

## **2.2. Các lý thuyết nền**

### **2.2.1. Lý thuyết hợp pháp (Legitimacy Theory)**

Lý thuyết hợp pháp được tác giả Dowling và cộng sự (1975) nghiên cứu khi xem xét về tính hợp pháp của doanh nghiệp. Theo đó, một doanh nghiệp được xem là hợp pháp khi các hoạt động của doanh nghiệp phù hợp với hệ thống chuẩn mực, giá trị của cộng đồng, nơi mà doanh nghiệp đang hoạt động và phục vụ. Doanh nghiệp sẽ có xu hướng tự nguyện báo cáo thông tin và thực hiện các hành động đáp ứng được kỳ vọng của luật pháp và cộng đồng xã hội. Hiện nay, với yêu cầu ngày càng cao của cộng đồng về sự phát triển bền vững, thực hiện TNXH và công bố thông tin này càng cần phải được thực hiện để phù hợp với quy định đó.

Với hàm ý của lý thuyết hợp pháp, để một doanh nghiệp hành xử đúng pháp luật thì điều trước tiên phải được xuất phát từ quan điểm và phong cách điều hành của nhà quản trị. Nếu một doanh nghiệp được điều hành bởi những nhà quản trị có đạo đức, luôn hướng hành động đến những chuẩn mực chung của xã hội, trung thực công bố các thông tin này thì sẽ noi gương cho nhân viên, từ đó hình thành nét văn hóa của doanh nghiệp. Như vậy có thể thấy rằng, phong cách lãnh đạo và văn hóa doanh nghiệp sẽ có tác động đến khả năng và mức độ công bố các thông tin TNXH. Trước đây, các nhà nghiên cứu đã sử dụng lý thuyết hợp pháp để giải thích ảnh hưởng của các nhân tố: Áp lực pháp lý, chuẩn mực đạo đức doanh nghiệp, phong cách điều hành của nhà quản lý ảnh hưởng đến khả năng hành động và công bố các thông tin TNXH (Gray và cộng sự, 1995; Islam và Deegan, 2008).

### **2.2.2. Lý thuyết các bên liên quan (Stakeholders Theory)**

Lý thuyết các bên liên quan được xem là lý thuyết cơ bản trong các nghiên cứu về môi trường và xã hội. Theo Freeman (1984), các bên liên quan là các cá nhân hoặc nhóm, có thể là khách hàng, nhân viên, chủ sở hữu của doanh nghiệp, cộng đồng, cổ đông, các cơ quan của chính phủ ... có tác động hoặc bị tác động bởi việc hiện thực hóa sứ mệnh của một tổ chức. Theo Ansoff (1965), mục tiêu chính của một tổ chức là đạt được sự đồng thuận từ các bên liên quan, hay nói cách khác, đó chính là sự cân bằng lợi ích giữa các đối tượng khác nhau có liên quan đến tổ chức đó. Nhà quản lý phải sử dụng đến “lý thuyết các bên liên quan” này khi xác định các mục tiêu ngắn hạn và dài hạn của một tổ chức. Lý thuyết này cho rằng công ty chỉ có thể tồn tại và phát triển bền vững chỉ khi đảm bảo đầy đủ quyền lợi cho tất cả các bên liên quan của công ty, chính là những cá nhân hoặc tổ chức có thể ảnh hưởng hoặc bị ảnh hưởng đáng kể từ công ty (Luu Thị Thái Tâm và Ngô Mỹ Trân, 2020; Huỳnh Đức Lộ, 2020).

Từ mô hình ban đầu của Freeman, lý thuyết các bên liên quan đã được phát triển theo nhiều chiều hướng khác nhau. Tác giả Ullmann (1985) đã dựa trên mô hình nguyên thủy về lý thuyết này và xây dựng nên một mô hình khái niệm về các hoạt động TNXH doanh nghiệp trong sự xem xét với các bên liên quan. Theo Mitchell và cộng sự (1997), nhà quản lý doanh nghiệp cần có sự hiểu biết về quyền lực, mối quan hệ với các bên liên quan để đưa ra các quyết định phù hợp với mong đợi của họ. Nhà quản lý phải xác định rõ mục tiêu, chiến lược, tầm nhìn, sứ mệnh của tổ chức và gắn liền với lợi ích của các bên liên quan. Nhà quản lý phải có đạo đức tốt và tinh thần vì cộng đồng, từ đó lan toả tinh thần này thành giá trị văn hóa, từ đó tác động đến chiến lược phát triển bền vững của doanh nghiệp.

Như vậy, có thể thấy rằng, lý thuyết hợp pháp và lý thuyết các bên liên quan ngầm định về tác động của yếu tố phong cách lãnh đạo của nhà quản lý và văn hoá doanh nghiệp nói chung đến mức độ công bố thông tin TNXH và chiến lược phát triển bền vững của một doanh nghiệp.

### **2.2.3. Các lý thuyết lãnh đạo (*Theories of Leadership*)**

Có thể thấy rằng, nhà lãnh đạo là người tiên phong xây dựng và duy trì nét văn hóa của mỗi doanh nghiệp. Văn hoá của mỗi doanh nghiệp được xây dựng bởi nhà

lãnh đạo, và mang đặc trưng của nhà lãnh đạo. Khi các doanh nghiệp có cùng nền tảng, nhưng được phát triển bởi các nhà lãnh đạo với các đặc điểm văn hoá, đạo đức và phong cách làm việc khác nhau, sẽ tạo ra nét văn hoá doanh nghiệp hoàn toàn khác nhau. Vì vậy, văn hoá doanh nghiệp sẽ gắn liền với phong cách lãnh đạo (Alomiri, 2016; Nazahah, 2016; Obiwuru và cộng sự, 2011). Hiện nay, có những phong cách lãnh đạo đang được sử dụng phổ biến trong quản lý và điều hành của doanh nghiệp, cũng như được nhiều nhà nghiên cứu về văn hoá doanh nghiệp quan tâm gồm (1) lãnh đạo dân chủ, (2) lãnh đạo độc đoán và (3) lãnh đạo theo tình huống. Sự khác nhau của các đặc điểm lãnh đạo này sẽ đem đến những nét văn hoá doanh nghiệp khác nhau. Ngoài ra, nguồn gốc của các đặc điểm lãnh đạo này được hình thành từ ba học thuyết quản trị nổi tiếng gồm: Học thuyết X, học thuyết Y và học thuyết Z.

- ***Học thuyết X***

Học thuyết X được Douglas đưa ra vào những năm 1960, đó là kết quả của việc tổng hợp các lý thuyết quản trị nhân lực được áp dụng trong các xí nghiệp ở phương Tây lúc bấy giờ. Học thuyết X đưa ra giả thiết có xu hướng tiêu cực về con người và quản lý con người theo kiểu truyền thống như: quản lý nghiêm khắc dựa vào sự trừng phạt, quản lý ôn hoà dựa vào sự khen thưởng. Học thuyết X đề cao vai trò của nhà quản trị trong việc chịu trách nhiệm tổ chức các hoạt động trong doanh nghiệp, tập trung quyền lực trong tay, đồng thời phải chỉ huy, kiểm tra và điều chỉnh hành vi của nhân viên để đáp ứng các nhu cầu của tổ chức. Hay nói cách khác, nhà lãnh đạo có xu hướng độc đoán, quản lý nhân viên bằng cách kiểm soát, ra chỉ thị thực hiện. Như vậy, có thể thấy rằng, học thuyết X gắn liền với phong cách lãnh đạo độc đoán và văn hoá kiểm soát.

Ngoài ra, theo tác giả Douglas (1960), khi nhà quản lý điều hành công việc thông qua các công cụ kiểm soát nghiêm khắc, điều này sẽ làm làm giảm tính kết nối trong tập thể, nhà quản lý sẽ ít quan tâm đến nhân viên và cộng đồng xã hội. Như vậy, học thuyết X được sử dụng để giải thích cho tác động của yếu tố văn hoá kiểm soát đến mức độ công bố thông tin TNXH.

- ***Học thuyết Y***

Học thuyết Y cũng được Douglas đưa ra vào những năm 1960. Có thể xem học thuyết Y là sự tiến bộ hơn học thuyết X về lý thuyết quản trị nhân lực. Học thuyết Y đã đưa ra những giả thiết tích cực hơn về bản chất con người, nâng cao tầm quan trọng của con người, đặc biệt là nhân viên trong tổ chức. Học thuyết Y cho rằng, nhân viên cần được khích lệ để phát triển tài năng, chứ không phải là chỉ làm theo những chỉ thị từ cấp trên. Nhà lãnh đạo cần tạo môi trường làm việc tốt, khích lệ nhân viên cần kết hợp mục tiêu cá nhân với mục tiêu của tổ chức, phục vụ tổ chức tốt nhất song song với quá trình tạo ra thành quả cá nhân. Điều này sẽ làm cho nhân viên cảm thấy được tôn trọng, từ đó họ sẽ tham gia vào hoạt động của tổ chức có trách nhiệm và nhiệt tình hơn.

Như vậy, có thể thấy rằng học thuyết Y chính là nguồn gốc hình thành nên phong cách lãnh đạo dân chủ. Những người lãnh đạo theo phong cách này thường có xu hướng xây dựng môi trường văn hóa doanh nghiệp theo hướng tập trung vào việc gắn kết con người, gắn kết thành công của mỗi nhân viên vào thành quả hoạt động của doanh nghiệp, coi tập thể là sức mạnh để đạt được thành công của một tổ chức. Học thuyết Y giúp tác giả hình thành ý tưởng về mối quan hệ giữa văn hoá tập thể với thành công của một doanh nghiệp nói chung, và mức độ minh bạch thông tin TNXH nói riêng.

- **Học thuyết Z**

Học thuyết Z được W.Ouchi và Price (1978) nghiên cứu và còn có tên gọi là “Quản lý kiểu Nhật”. Học thuyết Z chú trọng đến việc gia tăng sự trung thành của người lao động bằng cách tạo ra sự an tâm, thoải mái và khích lệ sự sáng tạo ở họ, từ đó cải thiện năng suất chất lượng trong công việc. Học thuyết Z cũng đề xuất việc nhà lãnh đạo cần tạo điều kiện để nhân viên tham gia vào các chính sách của doanh nghiệp, khuyến khích nhân viên phát huy tính tích cực, sáng tạo, đưa ra những kiến nghị cho cấp trên, nhằm đóng góp tốt nhất cho mục tiêu phát triển của một tổ chức.

Như vậy, với phong cách điều hành linh hoạt, có thể thấy rằng học thuyết Z hình thành nên phong cách lãnh đạo theo kiểu tình huống và nét văn hoá đổi mới, sáng tạo trong doanh nghiệp. Khi nhà lãnh đạo điều hành công việc một cách linh hoạt, cũng như chấp nhận những yếu tố sáng tạo trong công việc, do đó có thể sẽ ảnh

hưởng tích cực đến thành quả hoạt động của doanh nghiệp, cũng như nỗ lực minh bạch thông tin tài chính và phi tài chính.

Như vậy, có thể thấy rằng, lý thuyết hợp pháp và lý thuyết các bên liên quan là cơ sở hình thành nên giả thuyết về mối quan hệ giữa văn hoá doanh nghiệp và mức độ công bố thông tin TNXH. Ngoài ra, các học thuyết X, Y, Z của lý thuyết lãnh đạo lại là cơ sở để tác giả xây dựng và kiểm định mô hình về từng đặc điểm của văn hoá doanh nghiệp ảnh hưởng đến mức độ công bố thông tin TNXH.

### **2.3. Xây dựng giả thuyết nghiên cứu**

Sau khi tổng quan nghiên cứu cũng như xem xét các khái niệm và cơ sở lý thuyết, nhóm tác giả đã đưa ra các giả thuyết của mô hình nghiên cứu về các nhân tố ảnh hưởng như sau:

#### **2.3.1. Văn hoá tập thể**

Dựa trên hàm ý của lý thuyết các bên liên quan, lý thuyết hợp pháp và học thuyết Y của lý thuyết lãnh đạo, có thể thấy rằng, những nhà lãnh đạo theo phong cách dân chủ có xu hướng xây dựng môi trường văn hoá gắn kết con người, gắn kết sự thành công của mỗi nhân viên vào thành quả hoạt động của doanh nghiệp, coi tập thể là sức mạnh của một tổ chức. Nhà lãnh đạo có tinh thần tập thể sẽ quan tâm hơn đến đời sống của nhân viên các cấp cũng như mối quan hệ với cộng đồng và các vấn đề của môi trường, xã hội. Vì thế nhóm tác giả đặt ra giả thuyết:

**H1:** *Văn hoá tập thể tác động tích cực đến mức độ công bố thông tin TNXH của các doanh nghiệp niêm yết trên Sở giao dịch chứng khoán Tp. Hồ Chí Minh*

#### **2.3.2. Văn hoá kiểm soát**

Trong một tổ chức có văn hoá kiểm soát, hay nói cách khác, nhà quản lý lãnh đạo theo phong cách độc đoán bằng cách chỉ đạo, ra mệnh lệnh cho nhân viên thực hiện, điều này sẽ làm giảm tính kết nối trong doanh nghiệp. Nhà quản lý hầu như chỉ quan tâm đến kết quả công việc, mục tiêu đặt ra mà không xem xét đến suy nghĩ, cảm nhận của cấp dưới. Hay nói cách khác, với nét văn hoá kiểm soát, doanh nghiệp chỉ quan tâm đến mục tiêu tăng trưởng, lợi nhuận mà ít chú ý đến các vấn đề về môi trường, xã hội, từ đó, đem đến khả năng doanh nghiệp thực hiện TNXH và nỗ lực công bố các thông tin này là vô cùng nhỏ. Kết hợp với hàm ý của lý thuyết các bên

liên quan, lý thuyết hợp pháp và học thuyết X của lý thuyết lãnh đạo, nhóm tác giả đặt ra giả thuyết:

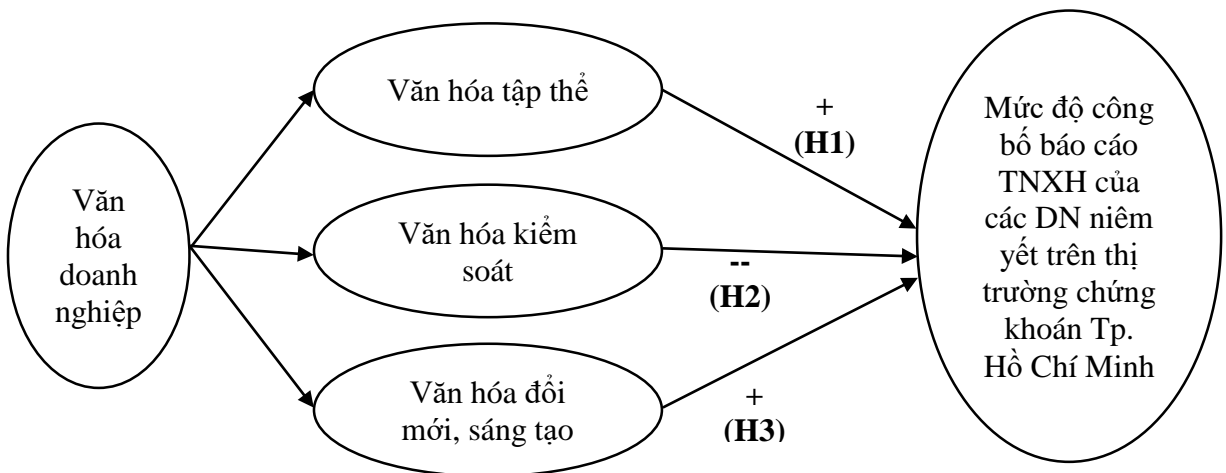
**H2:** Văn hoá kiểm soát tác động tiêu cực đến mức độ công bố thông tin TNXH của các doanh nghiệp niêm yết trên Sở giao dịch chứng khoán Tp. Hồ Chí Minh

### 2.3.3. Văn hoá đổi mới, sáng tạo

Văn hoá đổi mới, sáng tạo sẽ làm cho các doanh nghiệp tiên phong, đón đầu áp dụng các xu hướng. Đặc biệt, khi mà quy định công bố thông tin TNXH còn chưa mang tính bắt buộc và quy định cụ thể như Việt Nam thì các doanh nghiệp có văn hoá đổi mới, sáng tạo sẽ dễ dàng tiên phong tự nguyện áp dụng và tạo sự khác biệt. Nhìn từ quan điểm của các lý thuyết nền, đặc biệt là học thuyết Z, có thể thấy rằng, văn hoá đổi mới sáng tạo sẽ thúc đẩy doanh nghiệp thực hiện TNXH và nỗ lực minh bạch các thông tin này. Vì vậy, nhóm tác giả đặt ra giả thuyết:

**H3:** Văn hoá đổi mới, sáng tạo tác động tích cực đến mức độ công bố thông tin TNXH của các doanh nghiệp niêm yết trên Sở giao dịch chứng khoán Tp. Hồ Chí Minh

Như vậy, từ các giả thuyết nghiên cứu đã nêu ra, nhóm tác giả tiến hành xây dựng mô hình nghiên cứu như hình 2.2 bên dưới.



**Hình 2.2** Mô hình nghiên cứu chính thức

(Nguồn: Nhóm tác giả đề xuất)

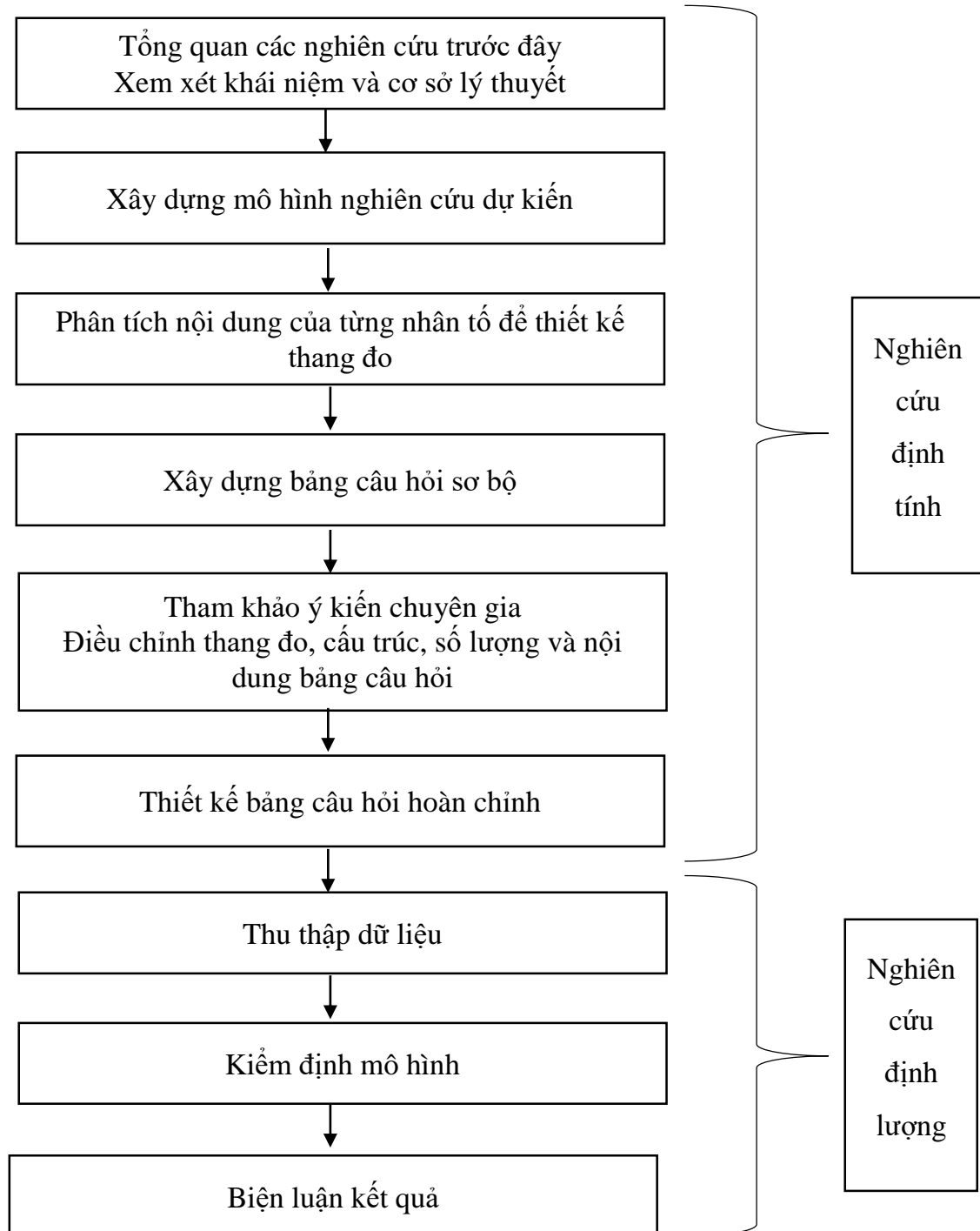
## **KẾT LUẬN CHƯƠNG 2**

Nội dung chương này trình bày các khái niệm quan trọng bao gồm báo cáo TNXH và văn hóa doanh nghiệp, đồng thời xem xét một số lý thuyết nền tảng có liên quan đến đề tài để có cơ sở xây dựng mô hình nghiên cứu và phát triển các giả thuyết nghiên cứu, giúp thực hiện mục tiêu chính của đề tài. Các lý thuyết được sử dụng chính trong nghiên cứu này bao gồm: lý thuyết hợp pháp, lý thuyết các bên liên quan và các lý thuyết lãnh đạo. Có nhiều cách tiếp cận về văn hóa doanh nghiệp nhưng trong nghiên cứu này, nhóm tác giả sử dụng cách tiếp cận của Schein (2010) vì đây là cách tiếp cận được sử dụng phổ biến, cũng như phù hợp với điều kiện kinh tế - văn hóa – xã hội của Việt Nam.

## CHƯƠNG 3: PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

### 3.1. Quy trình nghiên cứu

Nhằm đạt được các mục tiêu và trả lời được các câu hỏi nghiên cứu đã đặt ra, quy trình nghiên cứu tổng quát bao gồm các bước sau:



**Hình 3.1. Quy trình nghiên cứu**

(Nguồn: Nhóm tác giả tự xây dựng)



### 3.2. Thiết kế thang đo

#### 3.2.1. Thang đo của biến phụ thuộc

Biến phụ thuộc trong nghiên cứu này là mức độ công bố báo cáo TNXH của các doanh nghiệp niêm yết trên thị trường chứng khoán Tp. Hồ Chí Minh. Kết quả của bài nghiên cứu sẽ tốt hơn nếu nhóm tác giả nghiên cứu trên tổng thể các doanh nghiệp niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam. Tuy nhiên, vì hạn chế về thời gian và ngân sách cho cuộc nghiên cứu, vì vậy, nhóm tác giả chỉ thực hiện đối với các doanh nghiệp niêm yết trên thị trường chứng khoán Tp. Hồ Chí Minh. Nhóm tác giả tiến hành đo lường *biến phụ thuộc (mức độ công bố báo cáo TNXH)* theo quy định tại Thông tư 96/2020/TT-BTC. Theo đó, có ba chủ đề chính gồm: môi trường, nhân viên và hoạt động cộng đồng được hướng dẫn cần trình bày trên báo cáo TNXH hoặc báo cáo phát triển bền vững hàng năm như sau:

**Bảng 3.1. Bảng các khái niệm đo lường thông tin TNXH**

Chủ đề về môi trường		
Ký hiệu	Nội dung thông tin cần đo lường	Tham chiếu nguồn
MT1	Tổng lượng nguyên vật liệu được sử dụng để sản xuất và cung cấp dịch vụ trong năm	(TT96/2020/TT-BTC, trang 8-9, phụ lục IV)
MT2	Nguyên vật liệu được tái chế sử dụng để sản xuất và cung cấp dịch vụ	
MT3	Năng lượng tiêu thụ trực tiếp và gián tiếp	
MT4	Năng lượng tiết kiệm được thông qua các sáng kiến sử dụng năng lượng hiệu quả	
MT5	Các báo cáo sáng kiến tiết kiệm năng lượng	
MT6	Nguồn cung cấp nước và lượng nước sử dụng	
MT7	Tổng lượng nước tái chế và tái sử dụng	
MT8	Số lần bị xử phạt do vi phạm pháp luật về bảo vệ môi trường	

<b>Chủ đề về người lao động</b>		
<b>Ký hiệu</b>	<b>Nội dung thông tin cần đo lường</b>	<b>Tham chiếu nguồn</b>
NLD1	Số lượng lao động và mức lương trung bình	(TT96/2020/TT-BTC, trang 9, phụ lục IV)
NLD2	Số giờ đào tạo trung bình hàng năm theo phân loại nhân viên	
NLD3	Các chính sách về sức khỏe, an toàn và phúc lợi đối với NLD	
NLD4	Các chương trình phát triển kỹ năng, học tập liên tục nhằm đảm bảo phát triển sự nghiệp	
<b>Chủ đề về hoạt động cộng đồng</b>		
<b>Ký hiệu</b>	<b>Nội dung thông tin cần đo lường</b>	<b>Tham chiếu nguồn</b>
CD1	Các hoạt động phát triển cộng đồng	(TT96/2020/TT-BTC, trang 9, phụ lục IV)
CD2	Hỗ trợ tài chính cho cộng đồng	

*(Nguồn – Tác giả tổng hợp từ Thông tư 96/2020/TT-BTC)*

Đề đo lường mức độ công bố thông tin TNXH của doanh nghiệp, nhóm tác giả tiến hành đọc các thông tin được thể hiện trên báo cáo TNXH, hoặc báo cáo phát triển bền vững, hoặc nội dung thông tin phản ánh hoạt động TNXH của doanh nghiệp được thể hiện trên báo cáo thường niên. Nhóm tác giả sử dụng thang đo thứ bậc gồm 4 cấp độ thể hiện các cấp độ báo cáo như sau:

- **Điểm 1:** áp dụng cho những thông tin không được công bố theo quy định
- **Điểm 2:** áp dụng cho những thông tin chỉ công bố dưới dạng định tính (không có số liệu chứng minh cụ thể)
- **Điểm 3:** áp dụng cho những thông tin được công bố dưới dạng định lượng, có số liệu chứng minh cụ thể nhưng không có sự phân tích, so sánh giữa các năm
- **Điểm 4:** áp dụng cho những thông tin được công bố rất tốt, có số liệu chứng minh cụ thể và có sự so sánh, phân tích giữa các năm nhằm đánh giá tính hiệu quả của các hoạt động TNXH.

### 3.2.2. Thang đo của biến độc lập

Dựa trên kết quả từ tổng quan các nghiên cứu trong và ngoài nước, kết hợp với nội dung về cơ sở lý thuyết, *yếu tố văn hóa doanh nghiệp (biến độc lập)* được thể hiện dưới dạng 3 biến tiềm ẩn gồm (1) Văn hóa tập thể, (2) Văn hóa đổi mới, sáng tạo và (3) Văn hóa kiểm soát. Các biến tiềm ẩn được đo lường bởi các thang đo như sau:

- **Bảng khảo sát văn hóa tổ chức của Denison (OCS)**

Bảng khảo sát văn hóa tổ chức (OCS) được Denison và Mishra phát triển vào năm 1995 và tiếp tục hoàn thiện vào năm 2014. Bảng này đo lường các khía cạnh văn hóa biểu hiện bên trong và bên ngoài của doanh nghiệp gồm: các khía cạnh văn hóa bên trong (tính tập thể và tính nhất quán), các khía cạnh văn hóa bên ngoài (khả năng thích ứng và sứ mệnh). Yilmaz và cộng sự (2008) đã tiến hành một nghiên cứu để kiểm định giá trị và độ tin cậy của thang đo OCS, kết quả cho được là khá khả quan. Vì vậy, nhóm tác giả sử dụng thang đo OCS để đo lường khía cạnh văn hóa tập thể trong nghiên cứu này.

**Bảng 3.2. Các khái niệm đo lường đặc điểm văn hóa tập thể**

Ký hiệu	Khái niệm đo lường	Tham chiếu nguồn
VHTT1	Các phòng ban trong công ty luôn có sự phối hợp công việc một cách chặt chẽ.	Tham chiếu nguồn từ các nghiên cứu của: Denison và cộng sự (2014); Yilmaz và cộng sự (2008); Alomiri (2016)
VHTT2	Phương pháp làm việc theo nhóm luôn được sử dụng để hoàn thành công việc được giao.	
VHTT3	Công việc luôn được phân công để các thành viên thấy được tầm quan trọng của họ đối với mục tiêu của tổ chức.	
VHTT4	Các quyết định quan trọng của công ty luôn có đóng góp ý kiến của nhiều người.	

VHTT5	Mọi người đều làm việc giống như mình là một phần không thể thiếu của nhóm.	
-------	---	--

(Nguồn: Nhóm tác giả tự tổng hợp)

- **Chỉ số văn hóa tổ chức - OCI (Organizational Culture Index)**

Thang đo OCI được thiết lập bởi Wallach (1983) để đo lường hai đặc trưng của văn hóa tổ chức theo thang đo likert 5 điểm gồm: Văn hóa kiểm soát và văn hóa sáng tạo. Thang đo OCI đã được sử dụng khá nhiều trong các nghiên cứu trước đây (Lok và cộng sự, 1999; Yilmaz, 2008; Alomiri, 2016; Saeed, 2017; YuanYuan Liu, 2018) cũng như ở các quốc gia khác nhau bao gồm: Thổ Nhĩ Kỳ, Malaysia, Bắc Mỹ, Úc, Ấn Độ, Trung Quốc và Đài Loan (Alomir, 2016). Vì vậy, nhóm tác giả đã sử dụng thang đo OCI để đo lường khía cạnh văn hóa kiểm soát và văn hóa sáng tạo như sau:

**Bảng 3.3. Các khái niệm đo lường văn hóa sáng tạo và văn hóa kiểm soát**

<b>Văn hóa sáng tạo (Innovative Culture)</b>		
<b>Ký hiệu</b>	<b>Khái niệm đo lường</b>	<b>Tham chiếu nguồn</b>
VHST1	Môi trường làm việc luôn khuyến khích nhân viên đưa ra giải pháp mới cho nhiệm vụ được giao.	Tham chiếu nguồn từ các nghiên cứu của Lok và cộng sự (1999); Alomiri (2016); YuanYuan Liu (2018)
VHST2	Nhân viên luôn sẵn sàng chấp nhận rủi ro để thử nghiệm các phương án mới.	
VHST3	Nhân viên luôn thích những công việc có tính thử thách.	
VHST4	Những nhân viên có ý tưởng sáng tạo luôn được đánh giá cao.	
<b>Văn hóa kiểm soát (Control Culture)</b>		
<b>Ký hiệu</b>	<b>Khái niệm đo lường</b>	<b>Tham chiếu nguồn</b>
VHKS1	Mọi thành viên đều phải thực hiện công việc theo đúng quy trình.	Tham chiếu nguồn từ các nghiên cứu của:

VHKS2	Công việc luôn được chỉ thị theo một chiều từ cấp trên xuống cấp dưới.	Lok và cộng sự (1999); Alomiri (2016); YuanYuan Liu (2018)
VHKS3	Nhân viên không được quyền đóng góp ý kiến trong công việc.	
VHKS4	Nhân viên luôn bị kiểm soát trong công việc để đảm bảo hoàn thành mục tiêu của tổ chức.	
VHKS5	Nhân viên chỉ tập trung làm việc khi có sự xuất hiện của lãnh đạo	

(Nguồn: Nhóm tác giả tự tổng hợp)

### 3.3. Phương pháp nghiên cứu định tính

Nghiên cứu định tính (phương pháp lý thuyết nền – Grounded Theory) được sử dụng để nhận diện các yếu tố văn hoá doanh nghiệp có ảnh hưởng đến mức độ công bố báo cáo TNXH của các doanh nghiệp niêm yết trên thị trường chứng khoán Tp. Hồ Chí Minh. Nghiên cứu định tính được thực hiện thông qua phương pháp tổng quan nghiên cứu trước đây, dựa trên các khái niệm và lý thuyết nền. Phương pháp lý thuyết nền (Grounded Theory) dựa vào việc thu thập, so sánh dữ liệu để kết nối các khái niệm với nhau tạo thành lý thuyết khoa học.

Các nghiên cứu tương tự còn khá hạn chế, hơn nữa, yếu tố văn hóa doanh nghiệp trước đây được xem xét ở các quốc gia khác nhau với điều kiện phát triển kinh tế, đặc thù văn hóa quốc gia khác nhau, vì vậy, việc xem xét trong bối cảnh Việt Nam là điều khá mới mẻ. Để thu thập dữ liệu cho giai đoạn nghiên cứu định tính, nhóm nghiên cứu tiến hành phỏng vấn chuyên gia. Kết quả phỏng vấn với chuyên gia sẽ được sử dụng để điều chỉnh các nhân tố và thang đo cho phù hợp với điều kiện của các doanh nghiệp tại Việt Nam.

Công cụ sử dụng trong nghiên cứu định tính là dàn bài thảo luận, bao gồm 2 phần chính:

(1) Phần giới thiệu thông tin và gạt lọc: nhằm giới thiệu mục đích, nội dung của cuộc phỏng vấn và gạt lọc được đúng đối tượng phù hợp cho nghiên cứu.

(2) Phần thảo luận chi tiết: nhằm thảo luận về thang đo mà tác giả đã đưa ra, cũng như khám phá thêm những thang đo mới liên quan đến đối tượng nghiên cứu. Các câu hỏi được thiết kế ở dạng câu hỏi mở nhằm khám phá thêm các nội dung mới. Tác giả cũng hướng người phỏng vấn đến những câu hỏi sâu nhằm thảo luận chi tiết hơn về thang đo. Nội dung chi tiết của bảng câu hỏi được thể hiện ở Phụ lục 2.

Đối tượng được mời tham gia phỏng vấn cho phần nghiên cứu định tính này là các chuyên gia phụ trách hoạt động TNXH trong doanh nghiệp (các chuyên gia làm ở vị trí quản lý lĩnh vực TNXH trên 5 năm để hiểu rõ về hoạt động TNXH và công bố thông tin TNXH). Ngoài ra, tác giả mời thêm các nhà quản lý doanh nghiệp (những người xây dựng nên đặc thù văn hóa doanh nghiệp và hiểu rõ về văn hóa doanh nghiệp), trưởng bộ phận nhân sự (nắm rõ về hành vi ứng xử, tính kết nối văn hóa trong doanh nghiệp). Do tình hình dịch khá phức tạp nên nhóm tác giả tiến hành phỏng vấn qua điện thoại, Zalo hoặc nhờ chuyên gia trả lời phiếu phỏng vấn. Mặc dù kết quả có thể sẽ không thể chi tiết như khi tiến hành phỏng vấn trực tiếp, tuy nhiên vì điều kiện khách quan nên nhóm phải chấp nhận hạn chế này. Kết quả từ cuộc thảo luận sâu cùng chuyên gia đã giúp nhóm tác giả điều chỉnh lại một số thang đo và khái niệm phù hợp hơn với điều kiện kinh tế và nền văn hóa đặc thù của Việt Nam.

### **3.4. Phương pháp nghiên cứu định lượng**

Sau khi thực hiện nghiên cứu định tính và xây dựng được mô hình nghiên cứu chính thức kèm theo các thang đo cho từng biến trong nghiên cứu, nhóm tác giả tiến hành gửi câu hỏi khảo sát rộng rãi và sử dụng phân tích định lượng nhằm xem xét kết quả nghiên cứu. Nghiên cứu định lượng là phương pháp nghiên cứu hướng vào việc thiết kế những quan sát định lượng các biến, phương pháp đo lường, phân tích và giải thích mối quan hệ giữa các biến bằng các quan hệ định lượng. Phương pháp này có ý nghĩa mô tả lại hiện tượng nghiên cứu thông qua các số liệu thống kê, khái quát hóa kết quả trong mẫu nghiên cứu và suy diễn cho toàn bộ tổng thể nghiên cứu hỗ trợ cho nghiên cứu định tính bằng cách nhận biết các nhóm cần nghiên cứu chuyên sâu và kết quả nghiên cứu có thể được sử dụng cho phân tích và dự báo (Đình Phi Hồ, 2012). Với ý nghĩa đó, phương pháp nghiên cứu định lượng được sử dụng như sau:

- *Bước 1*: Dựa vào kết quả của phương pháp nghiên cứu định tính, nhóm tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu định lượng và các giả thuyết nghiên cứu. Mô hình

nghiên cứu này thể hiện mối liên hệ giữa các biến văn hóa và biến phụ thuộc (mức độ công bố báo cáo TNXH của các doanh nghiệp).

- *Bước 2:* Thiết kế bảng câu hỏi dùng để khảo sát. Bảng câu hỏi này được xây dựng dựa vào kết quả của các nghiên cứu trước và được bổ sung từ kết quả phỏng vấn với các chuyên gia. Các câu hỏi này được đo lường theo thang đo Likert với 5 mức độ bao gồm: (1) Hoàn toàn không đồng ý; (2) Không đồng ý; (3) Không có ý kiến; (4) Đồng ý; và (5) Hoàn toàn đồng ý.

- *Bước 3:* Lập kế hoạch chọn mẫu và gửi bảng câu hỏi bằng file Google forms đến các đối tượng được chọn để khảo sát.

- *Bước 4:* Sử dụng mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM), cụ thể là phương pháp phân tích dựa trên ước lượng giá trị bình phương nhỏ nhất PLS\_SEM để tiến hành đánh giá kết quả. Phương pháp PLS\_SEM có quy trình phân tích đơn giản, dễ hiểu và không cần cỡ mẫu quá lớn do dựa trên kỹ thuật phân tích lấy mẫu có lặp lại. Nghiên cứu này đòi hỏi thu thập thông tin từ các nhà lãnh đạo, đây là điều khá khó khăn với nhóm tác giả cho nên cỡ mẫu bị giới hạn, vì vậy, phương pháp PLS\_SEM được sử dụng trong trường hợp này khá phù hợp.

#### **4. Thiết kế nghiên cứu**

##### ***3.4.1. Phương pháp và công cụ thu thập dữ liệu***

Dữ liệu trong nghiên cứu này bao gồm cả dữ liệu sơ cấp và dữ liệu thứ cấp.

- Đối với dữ liệu về đặc điểm của các yếu tố văn hóa, tác giả sử dụng dữ liệu sơ cấp thu thập được từ bảng câu hỏi khảo sát. Bảng khảo sát được gửi qua email thông qua công cụ Google Forms hoặc gửi qua tin nhắn Zalo. Đối tượng tham gia bảng câu hỏi khảo sát là nhà lãnh đạo hoặc đại diện một số nhân viên có kinh nghiệm lâu năm, bởi các nhân viên có thời gian gắn bó lâu dài với doanh nghiệp mới hiểu rõ về đặc điểm văn hóa trong doanh nghiệp của họ.

- Đối với dữ liệu thu thập cho biến phụ thuộc để đo lường về mức độ công bố thông tin TNXH, tác giả sử dụng dữ liệu thứ cấp đã được công bố trên Báo cáo thường niên, hoặc Báo cáo TNXH, Báo cáo phát triển bền vững của các công ty. Các Báo cáo của các công ty niêm yết sau khi tải về sẽ được nhóm tác giả đọc và đối

chiếu với quy định công bố thông tin theo Thông tư 96/2020/TT-BTC và tiến hành cho điểm theo mức độ từ 0 đến 3 như đã nêu.

### **3.4.2. Quy mô chọn mẫu**

Nghiên cứu này sử dụng phương pháp phân tích giá trị bình phương nhỏ nhất PLS\_SEM để tiến hành nghiên cứu vì khắc phục được yếu tố cỡ mẫu không nhiều. Theo tác giả Hair và cộng sự (2017), cỡ mẫu tối thiểu trong nghiên cứu khi áp dụng PLS\_SEM là gấp 10 lần số lượng đường dẫn trong mô hình để đảm bảo độ tin cậy phù hợp. Mô hình được tác giả đề xuất có 3 giả thuyết nghiên cứu, vì vậy cỡ mẫu cần tối thiểu là 30 mẫu. Khi cỡ mẫu càng lớn so với yêu cầu tối thiểu thì độ tin cậy của nghiên cứu sẽ tăng lên.

Nghiên cứu này của nhóm tác giả thực hiện tại các công ty niêm yết trên sàn chứng khoán Tp. Hồ Chí Minh. Nhóm đã tiến hành gửi phiếu khảo sát cho tất cả các công ty, và nhận về được 165 phiếu hợp lệ, đảm bảo yêu cầu về độ tin cậy của nghiên cứu.

### **3.4.3. Phương pháp phân tích dữ liệu**

Nhóm tác giả sử dụng phần mềm SmartPLS 3.2.7 để thực hiện kỹ thuật phân tích ước lượng giá trị bình phương nhỏ nhất PLS\_SEM. Quá trình kiểm định mô hình được thực hiện qua các bước sau:

- Kiểm định các yêu cầu về giá trị của thang đo gồm: độ tin cậy, tính nhất quán nội tại, giá trị hội tụ và giá trị phân biệt của thang đo. Nhóm tác giả sử dụng các hệ số và yêu cầu như sau: Hệ số Cronbach's Alpha > 0,7, Hệ số độ tin cậy tổng hợp Composite reliability (CR) > 0,7, Phương sai trích bình quân (AVE) > 0,5 và Hệ số tải nhân tố (Factor loading) > 0,5. nhằm đảm bảo thang đo có đủ độ tin cậy, độ hội tụ và tính nhất quán nội tại của thang đo.

- Kiểm định mô hình cấu trúc nhằm kiểm định về mối quan hệ của từng yếu tố văn hóa tổ chức đến mức độ công bố thông tin, đồng thời xác định mức ảnh hưởng của từng nhân tố. Để thực hiện kiểm định mô hình cấu trúc, nhóm tác giả tiến hành đánh giá liệu có xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến hay không, bằng cách sử dụng hệ số phóng đại phương sai VIF < 2 (hoặc  $2 < VIF < 5$  thì cũng có thể tạm chấp nhận được).



### **KẾT LUẬN CHƯƠNG 3**

Trong chương này, tác giả đã trình bày về phương thức và quy trình tiếp cận bài nghiên cứu. Ngoài ra, nhóm tác giả cũng trình bày quá trình thiết kế nghiên cứu bao gồm: Chọn mẫu nghiên cứu, thu thập dữ liệu, xử lý và phân tích dữ liệu. Đối với dữ liệu về đặc điểm của các yếu tố văn hóa, tác giả sử dụng dữ liệu sơ cấp thu thập được từ bảng câu hỏi khảo sát. Đối với dữ liệu thu thập cho biến phụ thuộc để đo lường về mức độ công bố thông tin TNXH, tác giả sử dụng dữ liệu thứ cấp đã được công bố trên Báo cáo thường niên, hoặc Báo cáo TNXH, Báo cáo phát triển bền vững của các công ty. Về phân tích dữ liệu, tác giả sử dụng phần mềm SmartPLS 3.2.7 để thực hiện kỹ thuật phân tích ước lượng giá trị bình phương nhỏ nhất PLS\_SEM.

## CHƯƠNG 4: KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN

### 4.1. Kết quả nghiên cứu định tính

Kết quả nghiên cứu định tính thông qua bước đánh giá tổng quan nghiên cứu, xem xét cơ sở lý thuyết kết hợp với phỏng vấn sâu các chuyên gia, cho thấy có 3 đặc điểm của văn hóa tổ chức có liên quan đến mức độ công bố thông tin TNXH gồm: văn hóa tập thể, văn hóa kiểm soát và văn hóa sáng tạo. Ngoài ra, kết quả phỏng vấn với chuyên gia cho thấy hầu hết đều đồng thuận với thang đo mà nhóm tác giả đưa ra.

**Bảng 4.1. Kết quả phỏng vấn chuyên gia về thang đo các biến độc lập**

Ký hiệu	Khái niệm đo lường	Đồng ý	Không đồng ý
<b>Văn hóa đổi mới, sáng tạo</b>			
VHST1	Môi trường làm việc luôn khuyến khích nhân viên đưa ra giải pháp mới cho nhiệm vụ được giao.	80%	20%
VHST2	Nhân viên luôn sẵn sàng chấp nhận rủi ro để thử nghiệm các phương án mới.	90%	10%
VHST3	Nhân viên luôn thích những công việc có tính thử thách.	90%	10%
VHST4	Những nhân viên có ý tưởng sáng tạo luôn được đánh giá cao.	90%	10%
<b>Văn hóa kiểm soát</b>			
VHKS1	Mọi thành viên đều phải thực hiện công việc theo đúng quy trình.	90%	10%
VHKS2	Công việc luôn được chỉ thị theo một chiều từ cấp trên xuống cấp dưới.	80%	20%
VHKS3	Nhân viên không được quyền đóng góp ý kiến trong công việc.	80%	20%
VHKS4	Nhân viên luôn bị kiểm soát trong công việc để đảm bảo hoàn thành mục tiêu của tổ chức.	80%	20%

<b>Văn hóa tập thể</b>			
VHTT1	Các phòng ban trong công ty luôn có sự phối hợp công việc một cách chặt chẽ.	90%	10%
VHTT2	Phương pháp làm việc theo nhóm luôn được sử dụng để hoàn thành công việc được giao.	90%	10%
VHTT3	Công việc luôn được phân công để các thành viên thấy được tầm quan trọng của họ đối với mục tiêu của tổ chức.	90%	10%
VHTT4	Các quyết định quan trọng của công ty luôn có đóng góp ý kiến của nhiều người.	80%	20%

(Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp)

Ngoài ra, nhóm tác giả tiến hành loại bỏ 2 thang đo sau khi phỏng vấn chuyên gia, gồm:

- *VHKS5 (thuộc biến Văn hoá kiểm soát): Nhân viên chỉ tập trung làm việc khi có sự xuất hiện của lãnh đạo*

Nhân tố này bỏ vì câu hỏi này không phù hợp trong môi trường doanh nghiệp. Nhân viên cần phải hoàn thành công việc mình được giao phó, nếu không hoàn thành thì sẽ bị đánh giá thấp hoặc cho thôi việc. Vì vậy, nhân viên cần hoàn thành nhiệm vụ của mình cho dù có lãnh đạo hay không.

- *VHTT5 (thuộc biến Văn hoá tập thể): Mọi người đều làm việc giống như mình là một phần không thể thiếu của nhóm.*

Câu này trùng với VHTT3 nên cần nhắc bỏ đi để tránh trùng lặp.

## **4.2. Kết quả nghiên cứu định lượng**

### **4.2.1. Thực trạng công bố thông tin TNXH của các doanh nghiệp niêm yết trên Sở giao dịch chứng khoán Tp. Hồ Chí Minh**

Dựa trên dữ liệu về công bố thông tin TNXH mà nhóm tác giả thu thập được từ Báo cáo TNXH, Báo cáo phát triển bền vững, hoặc tích hợp trong Báo cáo thường niên của các DN niêm yết trên thị trường chứng khoán Tp. Hồ Chí Minh, nhóm tiến

hành đánh giá mức độ công bố trên cơ sở so sánh với quy định của Thông tư 96/2020/TT-BTC và thu được kết quả:

- 30% các thông tin TNXH không được các DN công bố
- 33% các thông tin TNXH chỉ được DN công bố nhưng không có số liệu chứng minh cụ thể
- 25% các thông tin cung cấp có số liệu cụ thể nhưng không có so sánh giữa các kỳ
- 12% các thông tin cung cấp có đầy đủ số liệu chứng minh và so sánh giữa các năm.

Ngoài ra, nhóm tác giả tiến hành đánh giá mức độ công bố thông tin theo từng chủ đề cụ thể, dựa theo yêu cầu của Thông tư 96/2020/TT-BTC, bao gồm: Thông tin về môi trường, thông tin về chủ đề người lao động, thông tin về hoạt động cộng đồng. Cách đánh giá cũng tiến hành theo 4 mức điểm từ 0 đến 3 như khi đánh giá về mức độ công bố thông tin TNXH. Dưới đây là thống kê mô tả về mức điểm công bố thông tin về các chủ đề như sau:

**Bảng 4.2. Tổng hợp mức độ công bố thông tin TNXH theo từng chủ đề**

Mức độ công bố thông tin	Mức điểm đánh giá			
	Điểm 1	Điểm 2	Điểm 3	Điểm 4
Môi trường	41%	29%	17%	13%
Người lao động	15%	30%	38%	17%
Hoạt động cộng đồng	39%	38%	16%	7%

(Nguồn: Nhóm tác giả tự tổng hợp)

Ngoài ra, nhóm tác giả cũng tiến hành xem xét mức độ công bố của từng chỉ tiêu trong mỗi chủ đề và thu được kết quả thống kê mô tả như bên dưới

**Bảng 4.3. Thống kê mô tả điểm công bố thông tin theo từng chủ đề**

	Cỡ mẫu	Điểm thấp nhất	Điểm cao nhất	Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn
<b>Chủ đề: Môi trường</b>					
MT1	165	1	4	1,10	1,098

MT2	165	1	4	0,70	0,924
MT3	165	1	4	1,16	1,093
MT4	165	1	4	0,98	0,993
MT5	165	1	4	1,80	0,968
MT6	165	1	4	1,09	1,111
MT7	165	1	4	0,91	1,041
MT8	165	1	4	1,06	1,043
<b>Chủ đề: Người lao động</b>					
NLD1	165	1	4	2,10	0,650
NLD2	165	1	4	1,12	0,972
NLD3	165	1	4	1,78	0,769
NLD4	165	1	4	1,29	0,986
<b>Chủ đề: Hoạt động cộng đồng</b>					
CĐ1	165	1	4	0,46	0,888
CĐ2	165	1	4	1,77	0,829

(Nguồn: Nhóm tác giả tính toán bằng phần mềm SPSS 23)

Căn cứ vào kết quả thống kê mô tả, có thể thấy rằng các thông tin về chủ đề môi trường được các công ty công bố ở mức độ khá thấp, có đến 41% các thông tin liên quan đến môi trường chưa được công bố theo hướng dẫn của Thông tư 96/2020/TT-BTC, và 29% thông tin chỉ công bố ở dạng nêu ra mà không có con số cụ thể. Ngoài ra, bảng 4.3 cũng cho thấy trong các thông tin môi trường thì thông tin MT2 – “Nguyên vật liệu được tái chế sử dụng để sản xuất và cung cấp dịch vụ” có mức độ công bố thấp nhất (0,7), điều này cho thấy ý thức sử dụng tiết kiệm nguồn nguyên vật liệu, cụ thể là nguồn nguyên vật liệu cần được tái chế và sử dụng lại vẫn chưa được các doanh nghiệp quan tâm đúng mực.

Từ kết quả bảng trên cũng thấy rằng, thông tin về chủ đề người lao động được công bố ở mức khá cao, 38% các thông tin liên quan đến người lao động được công

bổ dưới dạng định lượng, có số liệu chứng minh cụ thể nhưng không có sự phân tích, so sánh giữa các năm và 30% thông tin được công bố dưới dạng nêu ra mà không có số liệu cụ thể. Bên cạnh đó, từ bảng 4.3 ta thấy rằng trong các thông tin người lao động thì thông tin NLD2 – “Số giờ đào tạo trung bình hàng năm theo phân loại nhân viên” có mức độ công bố thấp nhất (1,12) cho thấy việc phân loại nhân viên và đào tạo chưa được các doanh nghiệp chú trọng.

Đồng thời, từ kết quả tính toán được, ta nhận thấy thông tin về hoạt động cộng đồng của doanh nghiệp được công bố ở mức thấp, đến 39% thông tin liên quan đến hoạt động cộng đồng chưa được công bố theo hướng dẫn của Thông tư 96/2020/TT-BTC và 38% thông tin chỉ công bố dưới dạng định tính (không có số liệu chứng minh cụ thể). Và từ bảng 4.3 cũng thể hiện thông tin CD1 – “Các hoạt động phát triển cộng đồng” có mức độ công bố thấp đã chỉ ra rằng thực trạng mặc dù các doanh nghiệp có thực hiện việc làm từ thiện, ... nhưng chỉ đơn thuần là cung cấp tài chính cho các đối tượng yếu thế, mà chưa có hoạt động cụ thể nhằm phát triển cộng đồng. Bởi lẽ, việc làm từ thiện chỉ mang tính nhất thời, đối tượng được nhận từ thiện nếu không được hỗ trợ phát triển bằng các hoạt động mang tính dài hạn thì sự thay đổi ở cộng đồng là điều rất khó xảy ra.

#### ***4.2.2. Tác động của yếu tố văn hóa doanh nghiệp đến mức độ công bố thông tin TNXH của các doanh nghiệp niêm yết trên Sở giao dịch chứng khoán Tp. Hồ Chí Minh***

Bước đầu tiên khi xem xét về tác động của yếu tố văn hóa doanh nghiệp đến mức độ công bố thông tin TNXH của các doanh nghiệp niêm yết trên thị trường chứng khoán Tp. Hồ Chí Minh, nhóm tác giả đã tiến hành kiểm định độ phù hợp của mô hình nghiên cứu đề xuất với dữ liệu thu thập được từ việc khảo sát. Kết quả ở bảng 4.4 cho thấy hệ số SRMR của mô hình  $< 0,08$  và NFI nằm trong khoảng (0; 1), như vậy, mô hình đề xuất ban đầu phù hợp với dữ liệu thực tế.

**Bảng 4.4. Kết quả kiểm định độ phù hợp của mô hình với dữ liệu nghiên cứu**

	<b>Saturated Model</b>	<b>Estimated Model</b>
Chi-Square	2.152,17	2.152,17

d_ULS	3,382	3,382
d_G	2,042	2,042
NFI	0,657	0,657
SRMR	0,069	0,069

(Nguồn: Tác giả phân tích từ phần mềm SmartPLS 3.2.7)

Khi tiến hành kiểm định mô hình, nhằm đảm bảo độ tin cậy với hệ số Cronbach Alpha > 0,7 và hệ số tải (Loading) của từng nhân tố > 0,5, nhóm tác giả tiến hành điều chỉnh, loại bớt biến quan sát không phù hợp và chạy lại mô hình 2 lần. Sau khi chạy lại mô hình lần 3, thang đo của các biến quan sát đã đạt được độ tin cậy phù hợp. Cụ thể, biến Văn hoá tập thể được đo lường bởi 3 thang đo, Văn hóa kiểm soát bao gồm 4 thang đo, biến Văn hóa sáng tạo được đo lường bởi 3 thang đo. Kết quả kiểm định mô hình được thể hiện ở bảng 4.5 bên dưới.

**Bảng 4.5. Kết quả kiểm định mô hình đo lường**

	Items	Loading	Cronbach's Alpha	AVE	CR
Công bố thông tin TNXH	CĐ1	0,765	<b>0,964</b>	<b>0,669</b>	<b>0,968</b>
	CĐ2	0,648			
	MT1	0,755			
	MT2	0,797			
	MT3	0,924			
	MT4	0,626			
	MT5	0,716			
	MT6	0,928			
	MT7	0,729			
	MT8	0,674			
	NLD1	0,892			

	NLD2	0,665			
	NLD3	0,715			
	NLD4	0,813			
Văn hóa tập thể	VHTT2	0,841	<b>0,891</b>	<b>0,754</b>	<b>0,924</b>
	VHTT3	0,817			
	VHTT4	0,795			
Văn hóa kiểm soát	VHKS1	0,769	<b>0,815</b>	<b>0,642</b>	<b>0,876</b>
	VHKS2	0,776			
	VHKS3	0,808			
	VHKS4	0,722			
Văn hóa sáng tạo	VHST1	0,801	<b>0,821</b>	<b>0,734</b>	<b>0,892</b>
	VHST3	0,762			
	VHST4	0,807			

(Nguồn: Tác giả tính toán từ phần mềm SmartPLS 3.2.7)

Kết quả ở bảng 4.5 cũng cho thấy các thang đo đảm bảo yêu cầu khi kiểm định bao gồm Hệ số Cronbach's Alpha > 0,7, Hệ số độ tin cậy tổng hợp Composite reliability (CR) > 0,7, Phương sai trích bình quân (AVE) > 0,5 và Hệ số tải nhân tố (Factor loading) > 0,5. Như vậy, thang đo có đủ độ tin cậy, độ hội tụ và tính nhất quán nội tại của thang đo cũng được bảo đảm.

Nhóm tác giả tiến hành kiểm tra hiện tượng đa cộng tuyến thì nhận được kết quả về hệ số phóng đại phương sai (VIF) giữa biến phụ thuộc và các biến độc lập như sau: VHKS (2,015), VHST (1,708), VHTT (2,018). Kết quả VIF của VHKS và VHTT tuy > 2 nhưng nằm trong ngưỡng < 5 nên hiện tượng đa cộng tuyến xảy ra không đáng kể và có thể chấp nhận được (Hair và cộng sự, 2017).

Nhóm tác giả sử dụng phần mềm Smart PLS 3.2.7 thông qua việc chạy bootstrap để xác định mức ý nghĩa thống kê và nhận được kết quả về kiểm định các giả thuyết nghiên cứu như bảng 4.6 bên dưới.



**Bảng 4.6. Kết quả kiểm định các giả thuyết nghiên cứu**

<b>Giả thuyết</b>	<b>Tác động</b>	<b>Std Beta</b>	<b>Std Error</b>	<b>[t-value]</b>	<b>P Values</b>	
<i>H1</i>	Văn hóa tập thể có tác động tích cực đến mức độ công bố thông tin TNXH	<b>0,249</b>	0,051	<b>4,067***</b>	<b>0,000</b>	<b>Chấp nhận</b>
<i>H2</i>	Văn hóa kiểm soát có tác động ngược chiều đến mức độ công bố thông tin TNXH	<b>-0,175</b>	0,055	<b>2,785***</b>	<b>0,002</b>	<b>Chấp nhận</b>
<i>H3</i>	Văn hóa đổi mới, sáng tạo có tác động tích cực đến mức độ công bố thông tin TNXH	0,048	0,042	1,489	0,178	Từ chối

(Nguồn: Tác giả tính toán từ phần mềm SmartPLS 3.2.7)

### 4.3. Bàn luận kết quả nghiên cứu

Vì vậy, có thể thấy rằng yếu tố văn hóa tập thể có tác động tích cực đến mức độ công bố thông tin TNXH của các doanh nghiệp niêm yết trên thị trường chứng khoán Tp. Hồ Chí Minh, đồng thời kết quả trên cũng cho thấy yếu tố này tác động mạnh nhất. Các tổ chức với đặc điểm văn hóa này luôn coi trọng việc gắn kết sức mạnh của từng cá nhân thành sức mạnh của tập thể, luôn thể hiện sự công bằng trong đánh giá công việc, tôn trọng sự hợp tác lẫn nhau để hoàn thành mục tiêu của tổ chức. Trong nền văn hóa tập thể, nhà quản lý có xu hướng kết nối đến nhân viên của mình nhiều hơn, khoảng cách quyền lực cũng được rút ngắn, từ đó doanh nghiệp cũng quan tâm hơn đến quyền lợi của cấp dưới cũng như cộng đồng xung quanh, và thực hiện các TNXH tốt hơn. Điều này cũng phù hợp với kết quả nghiên cứu của Yilmaz và cộng sự (2008).

Yếu tố văn hóa kiểm soát có tác động ngược chiều, làm giảm khả năng thực hiện TNXH và công bố thông tin. Văn hóa kiểm soát thường được các nhà lãnh đạo thiết lập ra để kiểm soát và đánh giá quá trình thực hiện nhiệm vụ của nhân viên cấp dưới. Văn hóa kiểm soát sẽ giúp công việc được thiết lập theo đúng quy trình cụ thể, hạn chế sai sót, rủi ro. Tuy nhiên, bởi việc áp đặt quy trình, thủ tục của văn hóa kiểm

soát nên dễ làm mất đi sự sáng tạo cũng như tạo ra khoảng cách quyền lực giữa nhà quản lý và cấp dưới, nhà quản lý ít có khả năng quan tâm đến nhân viên và cộng đồng xã hội.

Kết quả kiểm định cũng cho thấy yếu tố văn hóa sáng tạo không có tác động đến mức độ công bố. Điều này cũng phù hợp khi mà kết quả từ việc phỏng vấn sâu với chuyên gia và kết quả khảo sát đều cho thấy rằng quan điểm của các doanh nghiệp công bố thông tin là làm theo hướng dẫn của Bộ tài chính. Vì hiện nay chưa có quy định hướng dẫn công bố thông tin theo mức độ nào, cũng như bắt buộc hoàn toàn các doanh nghiệp phải công bố nên các doanh nghiệp vẫn còn khá lơ là (thể hiện ở tỷ lệ khá cao các thông tin TNXH không được công bố hoặc công bố nhưng không có số liệu chứng minh cụ thể). Vì vậy, quan điểm của các doanh nghiệp là làm theo quy định, chứ không phụ thuộc là có sáng tạo hay không.

## **KẾT LUẬN CHƯƠNG 4**

Trong chương này, tác giả đã nêu quy trình thực hiện. Từ đó xây dựng mô hình nghiên cứu gồm 3 nhân tố: Văn hóa tập thể, Văn hóa kiểm soát và Văn hóa sáng tạo. Kết quả chỉ ra trong 3 nhân tố có 1 nhân tố ảnh hưởng thuận chiều đến việc công bố báo cáo TNXH là Văn hóa tập thể, nhân tố ảnh hưởng tác động ngược chiều là Văn hóa kiểm soát và Văn hóa sáng tạo không ảnh hưởng đến mức độ công bố thông tin TNXH.

## CHƯƠNG 5: HÀM Ý NGHIÊN CỨU

### 5.1. Hàm ý nghiên cứu

#### 5.1.1. Đối với doanh nghiệp

Công bố báo cáo trách nhiệm xã hội là yêu cầu tất yếu đối với các doanh nghiệp tại Việt Nam, đặc biệt là trong tình hình kinh tế hội nhập quốc tế đòi hỏi các doanh nghiệp phải công khai các thông tin này để thu hút nguồn đầu tư từ nước ngoài, từ đó nâng cao khả năng cạnh tranh với các doanh nghiệp trong và ngoài nước. Đồng thời, với thời đại 4.0 người dân ngày càng nâng cao nhận thức và quan tâm nhiều hơn đến các vấn đề khác liên quan đến doanh nghiệp ngoài giá cả và chất lượng. Chính vì vậy, nếu không thay đổi phù hợp với yêu cầu của xã hội, doanh nghiệp sẽ bị đào thải ra khỏi nền kinh tế.

Mặc dù các doanh nghiệp cho rằng cung cấp sản phẩm với chất lượng cao và giá cả hợp lý là đã thể hiện việc thực hiện trách nhiệm xã hội của mình, tuy vậy theo Thông tư 96/2020/TT-BTC đòi hỏi doanh nghiệp cần công khai các thông tin khác như: trách nhiệm đối với môi trường, đối với người lao động và cộng đồng. Qua kết quả nghiên cứu, ta thấy rằng việc công bố các thông tin TNXH vẫn chưa được các doanh nghiệp quan tâm đúng mức. Đa phần các doanh nghiệp chỉ công bố nhưng không có số liệu chứng minh cụ thể hoặc không công bố, có rất ít các doanh nghiệp công bố các thông tin này có số liệu chứng minh cụ thể và có sự so sánh với các năm trước. Đặc biệt, yếu tố văn hóa có ảnh hưởng đáng kể đến việc công bố thông tin TNXH. Vậy nên, doanh nghiệp cần có những chính sách thích hợp tác động và phát triển văn hóa của doanh nghiệp mình về mặt văn hóa tập thể và hạn chế văn hóa kiểm soát.

Để nâng cao văn hóa tập thể của doanh nghiệp, nhà lãnh đạo cần tăng cường các hoạt động làm việc theo nhóm để các nhân viên trong công ty gắn kết, từ đó hoàn thành công việc một cách hiệu quả và nhanh chóng hơn. Chẳng hạn như công ty có thể tổ chức các hoạt động ngoại khóa nhằm tạo cơ hội thư giãn cho nhân viên sau những giờ làm việc căng thẳng và tổ chức các hoạt động team building để mọi người đoàn kết và hiểu nhau hơn, giúp cho tập thể nhân viên trong công ty thân thiết và văn hóa tập thể cũng ngày càng được phát triển. Bên cạnh đó, các cấp lãnh đạo cũng cần chú tâm hơn đến quyền lợi cũng như nhu cầu của nhân viên. Trước khi đưa ra các

quyết định quan trọng của doanh nghiệp cần khảo sát và lắng nghe, cân nhắc ý kiến đóng góp của toàn thể nhân viên trong doanh nghiệp nhằm kéo gần khoảng cách giữa lãnh đạo và nhân viên, việc này giúp họ thấy được tầm quan trọng của họ đối với mục tiêu của tổ chức. Văn hóa tập thể càng phát triển sẽ càng tác động tích cực đến mức độ công bố các thông tin TNXH của doanh nghiệp.

Ngược lại, nếu các nhà lãnh đạo luôn kiểm soát nhân viên theo một quy trình nhất định, công việc luôn được chỉ thị theo một chiều từ cấp trên xuống cấp dưới và nhân viên không được đóng góp ý kiến sẽ tạo ra khoảng cách giữa cấp lãnh đạo và nhân viên, điều này khiến cho doanh nghiệp hình thành văn hóa kiểm soát và sẽ làm cho doanh nghiệp hạn chế việc công bố thông tin TNXH. Vậy nên doanh nghiệp cần đưa ra các chính sách cụ thể vừa có thể kiểm soát công việc diễn ra một cách suôn sẻ vừa không tạo khoảng cách với nhân viên.

### **5.1.2. Đối với cơ quan Nhà nước**

Hiện nay, Nhà nước đã ban hành Thông tư 96/2020/TT-BTC hướng dẫn về công bố thông tin TNXH. Tuy vậy chưa có quy định hướng dẫn công bố thông tin theo mức độ nào, cũng như bắt buộc hoàn toàn các doanh nghiệp phải công bố. Do vậy, các doanh nghiệp vẫn còn chưa thực sự quan tâm đến vấn đề thực hiện TNXH cũng như việc công bố. Nhà nước cần điều chỉnh các mức xử lý đối với các trường hợp vi phạm gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến môi trường, người lao động hay cộng đồng để các doanh nghiệp tuân thủ và thực hiện tốt trách nhiệm xã hội của mình. Đồng thời ban hành thêm các Thông tư, quy định hướng dẫn chi tiết hơn nữa và thay đổi từ tự nguyện thành bắt buộc để các doanh nghiệp ngoài việc chú trọng đến chất lượng, giá cả sản phẩm còn có nghĩa vụ thực hiện các trách nhiệm của mình đối với môi trường, người lao động hay cộng đồng, từ đó có thể hòa nhập tốt và tăng khả năng cạnh tranh với các doanh nghiệp nước ngoài trong điều kiện nền kinh tế thị trường ngày càng mở cửa với quốc tế và phát triển hơn nữa trong tương lai.

Bên cạnh đó, công tác tuyên truyền về trách nhiệm xã hội cũng cần được quảng bá rộng rãi hơn nữa trên các phương tiện thông tin đại chúng để nâng cao ý thức của doanh nghiệp và nhận thức của người dân để người dân trở thành những nhà tiêu dùng thông thái, từ đó gây áp lực lên các doanh nghiệp để buộc doanh nghiệp phải

nâng cao việc thực hiện TNXH của mình để có thể thu hút khách hàng và tăng doanh thu.

## **5.2. Hạn chế của nghiên cứu và hướng nghiên cứu tiếp theo**

### **5.2.1. Hạn chế của nghiên cứu**

Mặc dù kết quả nghiên cứu đóng góp đã tích cực trong việc xác định tác động của yếu tố văn hóa doanh nghiệp đến mức độ công bố thông tin TNXH tại các công ty niêm yết trên Sở giao dịch chứng khoán Tp. Hồ Chí Minh, đồng thời khắc phục được một số khoảng trống nghiên cứu trước đây. Tuy nhiên đề tài cũng có những hạn chế khó tránh khỏi bao gồm:

Thứ nhất, mẫu nghiên cứu chỉ thu thập trên phạm vi 165 doanh nghiệp niêm yết trên Sở giao dịch chứng khoán Tp. Hồ Chí Minh, vì vậy, kết quả nghiên cứu có thể chưa được khái quát nếu xét trên phạm vi rộng.

Thứ hai, do điều kiện về thời gian và kinh phí nên đề tài chỉ thực hiện việc đánh giá mức độ công bố thông tin TNXH trong năm tài chính 2021, do đó kết quả đánh giá có thể chưa cung cấp đầy đủ thực trạng hoạt động TNXH của các doanh nghiệp trong nhiều năm qua. Hơn nữa, trong năm tài chính 2021, các doanh nghiệp phải chịu ảnh hưởng nặng nề từ đại dịch Covid – 19, kết quả kinh doanh suy yếu, dẫn đến nhiều hoạt động của doanh nghiệp suy giảm theo. Vì vậy, kết quả đánh giá thực trạng công bố thông tin TNXH trong năm 2021 có thể không mang tính đại diện.

### **5.2.2. Hướng nghiên cứu tiếp theo**

Dựa vào những hạn chế của nghiên cứu, nhóm tác giả đề xuất một số hướng nghiên cứu tiếp theo như sau:

Thứ nhất, các nghiên cứu tiếp theo có thể mở rộng khảo sát dữ liệu cho các công ty niêm yết đang hoạt động trên cả nước, nhằm đạt được kết quả có tính khái quát hơn. Ngoài ra, văn hóa doanh nghiệp chịu tác động của văn hóa vùng miền, vì vậy, có thể thực hiện nghiên cứu tương tự đối với các doanh nghiệp niêm yết trên Sở giao dịch chứng khoán Hà Nội và đối chiếu với kết quả của nghiên cứu này, nhằm xem xét tác động của văn hóa doanh nghiệp và văn hóa vùng miền với mức độ công bố thông tin TNXH.

Thứ hai, các nghiên cứu tiếp theo có thể đánh giá thực trạng mức độ công bố thông tin TNXH của các doanh nghiệp Việt Nam từ 2016 (đây là năm mà Thông tư 155/2015/TT-BTC bắt đầu có hiệu lực) đến năm hiện tại, qua đó có thể cung cấp bức tranh toàn diện hơn về xu hướng công bố thông tin TNXH của công ty niêm yết hoạt động tại Tp. HCM theo thời gian.

## **KẾT LUẬN CHƯƠNG 5**

Trong chương này, nhóm tác giả đã một lần nữa kết luận lại về kết quả đạt được sau quá trình nghiên cứu nhằm chỉ ra nhân tố nào của văn hóa doanh nghiệp tác động thuận chiều hay không thuận chiều đến mức độ công bố báo cáo TNXH và nhân tố nào không có ý nghĩa thống kê. Sau đó, nhóm tác giả đã có một số kiến nghị đối với các doanh nghiệp cũng như Nhà nước nhằm nâng cao mức độ công bố báo cáo TNXH. Cuối cùng, nhóm chỉ ra được những hạn chế của nghiên cứu và đưa ra những đề xuất cho những nghiên cứu tiếp theo trong tương lai.



## KẾT LUẬN CHUNG

Trong bối cảnh Việt Nam ngày càng mở cửa nền kinh tế và xu hướng hội nhập kinh tế quốc tế, việc công bố thông tin TNXH là vô cùng quan trọng và cần thiết. Bài nghiên cứu của nhóm tác giả phân tích tác động của yếu tố văn hóa doanh nghiệp đến mức độ công bố thông tin TNXH của các công ty niêm yết trên Sở giao dịch chứng khoán Tp. Hồ Chí Minh và từ đó đưa ra một số định hướng chiến lược nhằm nâng cao hiệu quả và sức cạnh tranh của doanh nghiệp cũng như cả nền kinh tế.

Trên cơ sở tìm hiểu lý thuyết và tham khảo các nghiên cứu đã được công bố có liên quan đến đề tài, nhóm tác giả đã xác định nhóm 3 nhân tố của văn hóa doanh nghiệp có ảnh hưởng đến việc công bố thông tin TNXH là: Văn hóa tập thể, Văn hóa kiểm soát và Văn hóa sáng tạo.

Nghiên cứu được thực hiện dựa trên nghiên cứu định lượng: nhóm tác giả đã tiến hành gửi link Google forms cho 220 đối tượng và thu được 165 kết quả khảo sát.

Kết quả phân tích dữ liệu cho thấy có 2 nhân tố ảnh hưởng đến việc công bố thông tin TNXH của các công ty niêm yết trên Sở giao dịch chứng khoán Tp. Hồ Chí Minh bao gồm: Văn hóa tập thể và Văn hóa kiểm soát. Trong đó nhân tố Văn hóa tập thể tác động cùng chiều và Văn hóa kiểm soát tác động ngược chiều đến việc công bố thông tin TNXH. Kết quả này cũng cho thấy có sự tương đồng về tác động của yếu tố văn hóa doanh nghiệp đến mức độ công bố thông tin TNXH so với các nghiên cứu khác được thực hiện ở Việt Nam và trên thế giới.

Dựa vào kết quả nghiên cứu nhóm tác giả cũng đã đề xuất một số kiến nghị giúp cho các doanh nghiệp biết được những nhân tố ảnh hưởng tiêu cực, tích cực đến việc công bố thông tin TNXH để có những biện pháp cụ thể phát huy tốt các nguồn lực nội tại và hoạt động hiệu quả hơn, tồn tại và phát triển hơn nữa trong thời buổi kinh tế đầy khó khăn. Bên cạnh đó, nhóm tác giả đã đưa ra những hạn chế và khoảng trống của nghiên cứu với mong muốn những nghiên cứu sau này có sự cải thiện hơn.

## DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

### Tiếng Việt

- (1) Bộ Tài chính, *Thông tư số 96/2020/TT-BTC về hướng dẫn công bố thông tin trên thị trường chứng khoán* do Bộ Tài chính ban hành ngày 16 tháng 11 năm 2020, (2020).
- (2) Dương Hoàng Ngọc Khuê, *Đo lường mức độ công bố thông tin phi tài chính và các nhân tố tác động đến công bố thông tin phi tài chính của công ty niêm yết hoạt động tại TP.HCM*, Trường Đại học kinh tế TP Hồ Chí Minh, Luận án tiến sĩ, (2019).
- (3) Huỳnh Đức Lộng, *Cơ sở lý thuyết về các nhân tố ảnh hưởng đến việc thực hiện báo cáo trách nhiệm xã hội*, Tạp chí Công Thương, 19, (2020).
- (4) Dương Thị Liễu, *Văn hóa kinh doanh*, NXB Đại học Kinh tế Quốc Dân, Hà Nội, (2011).
- (5) Lê Văn Hào, *Phát triển văn hoá trường đại học phù hợp với yêu cầu của Bộ tiêu chuẩn đánh giá chất lượng cơ sở giáo dục đại học 2017 của Bộ Giáo dục và Đào tạo*, Kỷ yếu Hội thảo quốc tế “Văn hoá học đường đại học Việt Nam trong thời kỳ phát triển và hội nhập”, (2018).
- (6) Lưu Thị Thái Tâm, Ngô Mỹ Trân, *Các nhân tố ảnh hưởng đến sự minh bạch trách nhiệm xã hội của các công ty niêm yết Việt Nam*, Tạp chí Khoa học Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh, 15 (8), (2020), pp. 85 - 101.
- (7) Nguyễn Nhật Thiên Thảo, *Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến mức độ công bố thông tin trách nhiệm xã hội trên báo cáo thường niên của các doanh nghiệp niêm yết trên Sở Giao dịch chứng khoán Thành Phố Hồ Chí Minh*, Luận văn Thạc sĩ, Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh, (2018).
- (8) Nguyễn Thị Thu Trang, Đặng Thị Nhân, *Vận dụng mô hình xương cá Ishikawa để phân tích ảnh hưởng phong cách lãnh đạo đến kết quả hoạt động của doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Hà Nội*, Tạp chí Công thương, 2 (1), (2020).
- (9) Võ Thị Ngọc Thuý, Mai Thu Phương, Hoàng Đoàn Phương Thảo, *Thuyết lý luận: Từ văn hoá tổ chức và lãnh đạo đến hành vi của nhân viên với tổ chức và thái độ với khách hàng*, Tạp chí Kinh tế & Phát triển, 239 (5), (2017), pp. 29 - 36.

- (10) Vương Thị Thanh Trì, *Nhân tố ảnh hưởng đến thực hiện trách nhiệm xã hội của các DN thuộc Tập đoàn Dệt may Việt Nam*, Trường Đại học kinh tế Quốc Dân, Hà Nội, Luận án tiến sĩ, (2019).
- (11) Đậu Thị Kim Thoa, *Nghiên cứu các nhân tố bên trong đơn vị ảnh hưởng đến minh bạch thông tin kế toán của đơn vị sự nghiệp công lập tại Việt Nam*, Trường Đại học Kinh tế Tp. Hồ Chí Minh, Luận án Tiến sĩ, (2019).
- (12) Lâm Thị Mỹ Yến và Phạm Đăng Tuấn, *Nghiên cứu các nhân tố tác động đến việc áp dụng kế toán dồn tích hướng đến tính minh bạch thông tin kế toán của các đơn vị hành chính sự nghiệp ở Việt Nam*, Tạp Chí Khoa Học Đại Học Mở Thành Phố Hồ Chí Minh - Kinh Tế Và Quản Trị Kinh Doanh, 15 (3), (2020), pp. 127 - 143.
- (13) Trần Thị Yến, *Tác động của năng lực kế toán và vai trò lãnh đạo đến chất lượng báo cáo tài chính, trách nhiệm giải trình và thành quả hoạt động trong các đơn vị công tại Việt Nam*, Trường Đại học Kinh tế Tp. Hồ Chí Minh, Luận án Tiến sĩ, (2021).

#### **Tiếng Anh**

- (14) Carroll A., *Corporate Social Responsibility*, Business & Society, 38 (3), (1999), pp. 268 - 96.
- (15) Ullmann, A. A., *Data in search of a theory: A critical examination of the relationships among social performance, social disclosure, and economic performance of US firms*, Academy of management review, 10 (3), (1985), pp. 540 - 557.
- (16) Bowrin, A. R., *Corporate social and environmental reporting in the Caribbean*, Social Responsibility Journal, (2013).
- (17) Hellen. A. Chilla., et al., *Effects Of Organizational Culture On Organizational Performance In The Hospitality Industry*, International Journal of Business and Management Invention, 3 (1), (2014), pp. 1 - 13.
- (18) Fey, C. F., & Denison, D. R., *Organizational culture and effectiveness: can American theory be applied in Russia?*, Organization science, 14 (6), (2003), pp. 686 - 706.
- (19) Wendy, C., & Jeremy, M., *Corporate Social Responsibility (CSR) in Asia: A Seven-Country Study of CSR Web Site Reporting*, Business and Society, 44 (4), (2005).

- (20) Yilmaz, C., & Ergun, E., *Organizational culture and firm effectiveness: An examination of relative effects of culture traits and the balanced culture hypothesis in an emerging economy*, Journal of world business, 43 (3), (2008), pp. 290 - 306.
- (21) Denison, D., Nieminen, L., & Kotrba, L., *Diagnosing organizational cultures: A conceptual and empirical review of culture effectiveness surveys*, European Journal of Work and Organizational Psychology, 23 (1), (2014), pp. 145 - 161.
- (22) Lewis, D., *Five years on The organizational culture saga revisited*, Leadership & Organization Development Journal, 23, (2002), pp. 280 – 287.
- (23) McGregor, D., McGraw Hill, *The Human Side of Enterprise*, (1960).
- (24) Bhuiyan, F., Baird, K., & Munir, R., *The association between organisational culture, CSR practices and organisational performance in an emerging economy*, Meditari Accountancy Research, (2020).
- (25) Global Reporting Initiative (GRI)., *About Sustainability Reporting*, Retrieved from <https://www.globalreporting.org/reporting/>, (2018).
- (26) Hofstede, G., *Culture and organisations*, International Studies of Management And Organisation, 10 (2), (1988), pp. 15 - 41.
- (27) Alomiri, H., *The impact of leadership styles and organizational culture on the implementation of e – service: an empirical study in Saudi Arabi*, Doctor of Philosophy, (2016).
- (28) Ansoff HI, *Corporate strategy: An analytic approach to business policy for growth and expansion*, McGraw-Hill Companies, (1965).
- (29) Dowling, J. and Pfeffer, J., *Organizational legitimacy: Social values and organizational behavior*, Pacific Sociological Review, 18 (1), (1975), pp. 122 - 136.
- (30) Hair Jr, Joe F., Sarstedt, Marko, Hopkins, Lucas, & G. Kuppelwieser, Volker., *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*, European Business Review, 26 (2), (2014), pp. 106 - 121.
- (31) Hair Jr., Joseph F, Hult, G Tomas M, Ringle, Christian, & Sarstedt, Marko., *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*, 2e: Sage Publications, (2017).
- (32) Kim, M., White, C., & Kim, C., *Examining relationships among cultural factors and expectations of CSR*, Journal of Communication Management, (2019).

- (33) Momin, M. A., *Corporate social responsibility and reporting by multinational corporations in Bangladesh: an exploration*, Doctoral dissertation, (2006).
- (34) Islam, M. A., & Deegan, C., *Motivations for an organization within a developing country to report social responsibility information: Evidence from Bangladesh*, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 21 (6), (2008), pp. 850 - 874.
- (35) Pucheta-Martínez, M. C., & Gallego-Álvarez, I., *Corporate environmental disclosure practices in different national contexts: The influence of cultural dimensions*, *Organization & Environment*, 33 (4), (2020), pp. 597 - 623.
- (36) Fifka, M. S., & Drabble, M., *Focus and standardization of sustainability reporting – a comparative study of the United Kingdom and Finland*, *Business Strategy and the Environment*, 21 (7), (2012), pp. 455 - 474.
- (37) Lok, P., & Crawford, J., *The relationship between commitment and organizational culture, subculture, leadership style and job satisfaction in organizational change and development*, *Leadership & Organization Development Journal*, 20 (7), (1999), pp. 365 - 374.
- (38) Freeman, R., *Strategic management: A stakeholder approach*, MA: Pitman, Boston, (1984).
- (39) Gray, R., Kouhy, R. & Lavers, S., *Corporate social and environmental reporting: a review of the literature and a longitudinal study of UK disclosure*, *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 8 (2), (1995), pp. 47 - 77.
- (40) Mitchell, R. K., Agle, B. R., & Wood, D., *Toward a Theory of Stakeholder Identification and Salience: Defining the Principle of who and what really counts*, *Academy of Management Review*, 22 (4), (1997), pp. 853 - 886.
- (41) Haniffa, R. M., *Culture, corporate governance and disclosure in Malaysian corporations*, Doctor of Philosophy, (1999).
- (42) Haniffa, R. M., & Cooke, T. E., *The impact of culture and governance on corporate social reporting*, *Journal of accounting and public policy*, 24 (5), (2005), pp. 39 - 430.
- (43) Saeed Sadighi, *Organizational Culture and Performance: Research on SMEs at Tele-Healthcare Industry, United Kingdom*, A Thesis in fulfilment of the

Requirements of Anglia Ruskin University For the degree of Doctor of Philosophy, (2017).

(44) Fakhar Shahzad., *Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: An Overview*, Interdisciplinary, (2012).

(45) Setyaningsih, S. D., Mulyani, S., Akbar, B., & Farida, I., *Implementation and performance of accounting information systems, internal control and organizational culture in the quality of financial information*, Utopía y praxis latinoamericana: revista internacional de filosofía iberoamericana y teoría social, (1), (2021), pp. 222 - 236.

(46) Xue Fa Tong, *A comparative review on company specific determinants for sustainability reporting in United Kingdom (UK) and Malaysia*, SHS Web of Conferences, 36 (12), (2017), pp. 1 - 21.

(47) Ali, W., Frynas, J. G., & Mahmood, Z., *Determinants of corporate social responsibility (CSR) disclosure in developed and developing countries: A literature review*, Corporate Social Responsibility and Environmental Management, 24 (4), (2017), pp. 273 - 294.

(48) Ouchi, William G., and Raymond L. Price, *Hierarchies, clans, and theory Z: A new perspective on organization development*, Organizational Dynamics, 7 (2), (1978), pp. 25 - 44.

## DANH MỤC PHỤ LỤC

### PHỤ LỤC 1: BẢNG TỔNG HỢP CÁC BIẾN ĐO LƯỜNG CỦA TỪNG KHÁI NIỆM NGHIÊN CỨU

Ký hiệu	Biến đo lường
<b>Biến độc lập: Văn hóa doanh nghiệp</b>	
VHST1	Môi trường làm việc luôn khuyến khích nhân viên đưa ra giải pháp mới cho nhiệm vụ được giao.
VHST2	Nhân viên luôn sẵn sàng chấp nhận rủi ro để thử nghiệm các phương án mới.
VHST3	Nhân viên luôn thích những công việc có tính thử thách.
VHST4	Những nhân viên có ý tưởng sáng tạo luôn được đánh giá cao.
VHKS1	Mọi thành viên đều phải thực hiện công việc theo đúng quy trình.
VHKS2	Công việc luôn được chỉ thị theo một chiều từ cấp trên xuống cấp dưới.
VHKS3	Nhân viên không được quyền đóng góp ý kiến trong công việc.
VHKS4	Nhân viên luôn bị kiểm soát trong công việc để đảm bảo hoàn thành mục tiêu của tổ chức.
VHKS5	Nhân viên chỉ tập trung làm việc khi có sự xuất hiện của lãnh đạo
VHTT1	Các phòng ban trong công ty luôn có sự phối hợp công việc một cách chặt chẽ.
VHTT2	Phương pháp làm việc theo nhóm luôn được sử dụng để hoàn thành công việc được giao.
VHTT3	Công việc luôn được phân công để các thành viên thấy được tầm quan trọng của họ đối với mục tiêu của tổ chức.
VHTT4	Các quyết định quan trọng của công ty luôn có đóng góp ý kiến của nhiều người.
VHTT5	Mọi người đều làm việc giống như mình là một phần không thể thiếu của nhóm.

<b>Biên phụ thuộc: Mức độ công bố báo cáo trách nhiệm xã hội</b>	
MT1	Tổng lượng nguyên vật liệu được sử dụng để sản xuất và cung cấp dịch vụ trong năm
MT2	Nguyên vật liệu được tái chế sử dụng để sản xuất và cung cấp dịch vụ
MT3	Năng lượng tiêu thụ trực tiếp và gián tiếp
MT4	Năng lượng tiết kiệm được thông qua các sáng kiến sử dụng năng lượng hiệu quả
MT5	Các báo cáo sáng kiến tiết kiệm năng lượng
MT6	Nguồn cung cấp nước và lượng nước sử dụng
MT7	Tổng lượng nước tái chế và tái sử dụng
MT8	Số lần bị xử phạt do vi phạm pháp luật về bảo vệ môi trường
NLĐ1	Số lượng lao động và mức lương trung bình
NLĐ2	Số giờ đào tạo trung bình hàng năm theo phân loại nhân viên
NLĐ3	Các chính sách về sức khỏe, an toàn và phúc lợi đối với NLĐ
NLĐ4	Các chương trình phát triển kỹ năng, học tập liên tục nhằm đảm bảo phát triển sự nghiệp
CĐ1	Các hoạt động phát triển cộng đồng
CĐ2	Hỗ trợ tài chính cộng đồng



## PHỤ LỤC 2: PHIẾU PHÒNG VẤN CHUYÊN GIA

Kính chào quý Anh/Chị!

Chúng tôi là nhóm nghiên cứu đến từ Khoa kinh tế & Kế toán, Trường Đại học Quy Nhơn. Hiện nay, chúng tôi đang thực hiện đề tài nghiên cứu khoa học: “*Nghiên cứu tác động của yếu tố văn hóa doanh nghiệp đến mức độ công bố thông tin trên báo cáo TNXH của các công ty niêm yết trên Sở giao dịch chứng khoán Tp. Hồ Chí Minh*”. Hiện tại, nhóm chúng tôi đang trong quá trình hoàn thiện bảng câu hỏi khảo sát nhằm phục vụ cho đề tài nghiên cứu với mục đích tìm ra tác động của văn hóa doanh nghiệp đến mức độ công bố thông tin trên báo cáo TNXH của các công ty niêm yết trên Sở giao dịch chứng khoán Tp. Hồ Chí Minh. Chúng tôi được biết quý Anh/Chị là các chuyên gia trong lĩnh vực này, vì vậy, chúng tôi rất mong nhận được sự góp ý của quý Anh/Chị bằng cách trả lời một số câu hỏi sau đề tài nghiên cứu.

Chúng tôi xin cam đoan nội dung trả lời của Anh/Chị chỉ nhằm mục đích nghiên cứu, vì vậy mọi thông tin cá nhân đều được bảo mật.

**Câu hỏi 1:** Theo Anh/Chị, việc đánh giá mức độ công bố thông tin TNXH dựa theo Thông tư 96/2020/TT-BTC (thay thế cho Thông tư 155/2015/TT-BTC trước đây) liệu đã phù hợp chưa? Hay các doanh nghiệp Việt Nam nên áp dụng việc công bố theo hướng dẫn của Sáng kiến báo cáo toàn cầu GRI?

.....  
 .....

**Câu hỏi 2:** Theo Anh/Chị, yếu tố văn hóa doanh nghiệp được thể hiện bằng các chỉ tiêu ở Bảng 1 đã phù hợp chưa? Nên điều chỉnh chỉ tiêu nào? Cần bổ sung chỉ tiêu nào để đánh giá văn hóa doanh nghiệp được đầy đủ hơn không?

Anh/Chị nêu rõ giúp lý do điều chỉnh

.....  
 .....

Nếu quý Anh/Chị có cần gì trao đổi thêm hoặc quan tâm đến kết quả nghiên cứu, xin vui lòng liên hệ với nhóm theo địa chỉ:

Lê Thị Thanh Nhật

Khoa Kinh tế & Kế toán – Trường Đại học Quy Nhơn

Số điện thoại: 0948.126.779

Email: [lethithanhnhhat@qnu.edu.vn](mailto:lethithanhnhhat@qnu.edu.vn)

Xin chân thành cảm ơn sự đóng góp quý báu của quý Anh/Chị. Chúc quý Anh/Chị sức khỏe và công tác tốt.

Trân trọng.

**Bảng 1: Biến đo lường của yếu tố văn hóa doanh nghiệp**

Ký hiệu	Biến đo lường	Ý kiến	
		Đồng ý	Không đồng ý
<b>Văn hóa sáng tạo</b>			
VHST1	Môi trường làm việc luôn khuyến khích nhân viên đưa ra giải pháp mới cho nhiệm vụ được giao.		
VHST2	Nhân viên luôn sẵn sàng chấp nhận rủi ro để thử nghiệm các phương án mới.		
VHST3	Nhân viên luôn thích những công việc có tính thử thách.		
VHST4	Những nhân viên có ý tưởng sáng tạo luôn được đánh giá cao.		
<b>Văn hóa kiểm soát</b>			
VHKS1	Mọi thành viên đều phải thực hiện công việc theo đúng quy trình.		
VHKS2	Công việc luôn được chỉ thị theo một chiều từ cấp trên xuống cấp dưới.		
VHKS3	Nhân viên không được quyền đóng góp ý kiến trong công việc.		
VHKS4	Nhân viên luôn bị kiểm soát trong công việc để đảm bảo hoàn thành mục tiêu của tổ chức.		
VHKS5	Nhân viên chỉ tập trung làm việc khi có sự xuất hiện của lãnh đạo		
<b>Văn hóa tập thể</b>			
VHTT1	Các phòng ban trong công ty luôn có sự phối hợp công việc một cách chặt chẽ.		
VHTT2	Phương pháp làm việc theo nhóm luôn được sử dụng để hoàn thành công việc được giao.		
VHTT3	Công việc luôn được phân công để các thành viên thấy được tầm quan trọng của họ đối với mục tiêu của tổ chức.		
VHTT4	Các quyết định quan trọng của công ty luôn có đóng góp ý kiến của nhiều người.		
VHTT5	Mọi người đều làm việc giống như mình là một phần không thể thiếu của nhóm.		

**PHỤ LỤC 3: DANH SÁCH CHUYÊN GIA THAM GIA PHÒNG VẤN**

<b>STT</b>	<b>Họ và tên</b>	<b>Đơn vị công tác</b>
1	Lê Thị Thanh Mỹ	Trường Đại học Quy Nhơn
2	Phan Nguyễn Trà Giang	Trường Đại học Quy Nhơn
3	Phan Như Thảo	Trưởng bộ phận CSR – Công ty CP Nhựa An Phát Xanh
4	Trần Ngọc Diệp	Trưởng bộ phận CSR – Công ty CP Bibica
5	Trần Văn Cường	Trưởng bộ phận nhân sự - Ngân hàng Á Châu
6	Nguyễn Văn Chánh	Trưởng bộ phận nhân sự - Tập đoàn An Phát Holdings
7	Vũ Thị Thanh Thảo	Phó giám đốc Công ty Bamboo Capital

## PHỤ LỤC 4: BẢNG KHẢO SÁT CHÍNH THỨC

Kính gửi quý anh chị,

Chúng tôi là nhóm nghiên cứu đến từ Trường Đại học Quy Nhơn. Hiện nay chúng tôi đang thực hiện một dự án nghiên cứu về tác động của văn hóa doanh nghiệp đến mức độ công bố thông tin trách nhiệm xã hội (TNXH) của các doanh nghiệp niêm yết trên Sở giao dịch chứng khoán Tp. Hồ Chí Minh. Mục đích của nghiên cứu này nhằm tìm kiếm các nhân tố thuộc văn hóa doanh nghiệp có ảnh hưởng tới mức độ công bố thông tin TNXH của các doanh nghiệp niêm yết trên Sở giao dịch chứng khoán Tp. Hồ Chí Minh. Chúng tôi hi vọng kết quả nghiên cứu sẽ đem lại giá trị hữu ích giúp nâng cao nhận thức của các doanh nghiệp về TNXH và công bố thông tin này. Rất mong nhận được sự hợp tác từ quý anh chị.

### - *Làm rõ khái niệm Trách nhiệm xã hội*

Trách nhiệm xã hội của DN (Corporate social responsibility) được viết tắt là TNXH trong toàn bộ bảng khảo sát này. TNXH của DN nói về việc, trong quá trình HĐKD, bên cạnh mục tiêu lợi nhuận kinh doanh thì các DN còn phải thực hiện các hành động về bảo vệ môi trường, bảo vệ lợi ích NLD, thực hiện các hoạt động vì cộng đồng nhằm hướng đến sự phát triển bền vững.

### - *Các ký hiệu viết tắt trong phiếu khảo sát*

- + VHTT: Văn hóa tập thể
- + VHKS: Văn hóa kiểm soát
- + VHST: Văn hóa sáng tạo

## PHẦN A: THÔNG TIN CHUNG

**Câu 1:** Xin Quý Anh/Chị vui lòng cho biết họ và tên .....

.....

**Câu 2:** Xin Quý Anh/Chị vui lòng cho biết thông tin liên lạc (địa chỉ email hoặc số điện thoại để phục vụ cho mục đích xác nhận thông tin) .....

.....

**Câu 3:** Vị trí công việc của Quý Anh/Chị trong công ty hiện nay.....

.....

**Câu 4:** Chức vụ công việc của Quý Anh/Chị hiện nay .....

.....

**Câu 5:** Tên công ty nơi Anh/Chị hiện đang làm việc .....

.....

**Câu 6:** Địa chỉ công ty .....

### **PHẦN B: THÔNG TIN VỀ VĂN HÓA DOANH NGHIỆP**

Trong phần này, Anh/Chị vui lòng chọn vào ô điểm tương ứng mà anh chị cảm thấy phù hợp nhất để mô tả về đặc điểm văn hóa tại đơn vị mà Anh/Chị đang làm việc. Trong đó: 1 = hầu như không, 2 = hiếm khi, 3 = đôi khi, 4 = thường xuyên, 5 = luôn luôn.

Ký hiệu	Tiêu chí đo lường	Mức độ tại doanh nghiệp				
		1	2	3	4	5
VHST1	Môi trường làm việc luôn khuyến khích nhân viên đưa ra giải pháp mới cho nhiệm vụ được giao.	1	2	3	4	5
VHST2	Nhân viên luôn sẵn sàng chấp nhận rủi ro để thử nghiệm các phương án mới.	1	2	3	4	5
VHST3	Nhân viên luôn thích những công việc có tính thử thách.	1	2	3	4	5
VHST4	Những nhân viên có ý tưởng sáng tạo luôn được đánh giá cao.	1	2	3	4	5
VHKS1	Mọi thành viên đều phải thực hiện công việc theo đúng quy trình.	1	2	3	4	5
VHKS2	Công việc luôn được chỉ thị theo một chiều từ cấp trên xuống cấp dưới.	1	2	3	4	5
VHKS3	Nhân viên không được quyền đóng góp ý kiến trong công việc.	1	2	3	4	5
VHKS4	Nhân viên luôn bị kiểm soát trong công việc để đảm bảo hoàn thành mục tiêu của tổ chức.	1	2	3	4	5

VHTT1	Các phòng ban trong công ty luôn có sự phối hợp công việc một cách chặt chẽ.	1	2	3	4	5
VHTT2	Phương pháp làm việc theo nhóm luôn được sử dụng để hoàn thành công việc được giao.	1	2	3	4	5
VHTT3	Công việc luôn được phân công để các thành viên thấy được tầm quan trọng của họ đối với mục tiêu của tổ chức.	1	2	3	4	5
VHTT4	Các quyết định quan trọng của công ty luôn có đóng góp ý kiến của nhiều người.	1	2	3	4	5

### PHẦN C. CÂU HỎI THĂM DÒ

**Câu 1:** Doanh nghiệp của anh chị có những hoạt động nào liên quan đến trách nhiệm xã hội không?

**Câu 2:** Doanh nghiệp của anh chị có công bố các thông tin này ra bên ngoài không. Nếu có, hình thức công bố là gì?

Hãy khoanh tròn vào câu phù hợp dưới đây

1. Công bố hàng năm hoặc tích hợp trong báo cáo thường niên
2. Công bố các thông tin rời rạc trên website doanh nghiệp
3. Không công bố
4. Không rõ

Nếu quý anh chị cần trao đổi thêm thông tin hoặc quan tâm đến kết quả nghiên cứu, xin liên hệ với nhóm nghiên cứu qua:

ThS. Lê Thị Thanh Nhật

Khoa Kinh tế & Kế toán – Trường Đại học Quy Nhơn

Email: lethithanhnhhat@qnu.edu.vn

Số điện thoại: 0948.126.779

Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác của quý anh chị.

**PHỤ LỤC 5: DANH SÁCH CÁC DOANH NGHIỆP THAM GIA KHẢO SÁT**

<b>STT</b>	<b>Tên công ty</b>
1	CTCP Nhựa An Phát Xanh
2	CTCP Thủy sản MeKong
3	Công ty Cổ phần Tiên Sơn Thanh Hóa
4	CTCP Dịch vụ Nông nghiệp Bình Thuận
5	CTCP Xuất nhập khẩu Thủy sản Bến Tre
6	CTCP Đầu tư và Xây dựng Bình Dương ACC
7	CTCP Xuất nhập khẩu Thủy sản Cửu Long An Giang
8	CTCP Clever Group
9	CTCP Damsan
10	CTCP Đầu tư và Phát triển Bất động sản An Gia
11	CTCP Xuất nhập khẩu An Giang
12	CTCP Đầu tư và Khoáng sản FLC AMD
13	CTCP Nam Việt
14	CTCP Chiếu xạ An Phú
15	CTCP Tập đoàn An Phát Holdings
16	Công ty Cổ phần Tập đoàn ASG
17	CTCP Tập đoàn Sao Mai
18	CTCP Tập đoàn Dầu khí An Pha
19	CTCP Dịch vụ Hàng không Taseco
20	Công ty Cổ phần Nông nghiệp BaF Việt Nam
21	CTCP Bibica
22	CTCP Xây dựng và Giao thông Bình Dương

23	CTCP Bamboo Capital
24	Tổng Công ty Đầu tư và Phát triển Công nghiệp – CTCP
25	CTCP Phân bón Bình Điền
26	Tổng Công ty cổ phần Bia - Rượu - Nước giải khát Hà Nội
27	CTCP Khoáng sản Bình Định
28	Tổng Công ty cổ phần Bảo Minh
29	CTCP Nhựa Bình Minh
30	CTCP Cao su Bến Thành
31	CTCP Nhiệt điện Bà Rịa
32	CTCP Thương mại Dịch vụ Bến Thành
33	Tập đoàn Bảo Việt
34	CTCP Nước - Môi trường Bình Dương
35	CTCP CIC39
36	CTCP Xây dựng 47
37	CTCP Dây Cáp điện Việt Nam
38	CTCP Đầu tư Phát triển Công nghiệp Thương mại Củ Chi
39	CTCP Đầu Tư và Phát triển Đô Thị Dầu khí Cửu Long
40	CTCP Chương Dương
41	CTCP Xây dựng Hạ tầng CII
42	CTCP Thủy điện Miền Trung
43	CTCP COMA 18
44	CTCP Đầu tư Hạ tầng Kỹ thuật Thành phố Hồ Chí Minh
45	CTCP Tập đoàn Tư vấn Đầu tư và Xây dựng Kiên Giang
46	CTCP Cát Lợi



47	CTCP Cảng Cát Lái
48	CTCP Cấp nước Chợ Lớn
49	CTCP Tập đoàn Công nghệ CMC
50	CTCP Thương nghiệp Cà Mau
51	CTCP Camimex Group
52	CTCP CNG Việt Nam
53	CTCP Vật tư Xăng Dầu
54	CTCP Create Capital Việt Nam
55	CTCP Công nghiệp Cao su Miền Nam
56	CTCP Hóa chất Cơ bản Miền Nam
57	CTCP Xây dựng Coteccons
58	CTCP City Auto
59	CTCP Đầu tư Phát triển Cường Thuận IDICO
60	CTCP CMC
61	CTCP Phát triển Đô thị Công nghiệp số 2
62	CTCP Tập đoàn Nhựa Đông Á
63	CTCP Tập đoàn Khách sạn Đông Á
64	CTCP Đầu tư du lịch và Phát triển Thủy sản
65	TCP Tập đoàn Dabaco Việt Nam
66	CTCP Dược - Trang thiết bị Y tế Bình Định
67	CTCP Dược phẩm Bến Tre
68	CTCP Xây dựng DIC Holdings
69	CTCP Dược phẩm Cửu Long
70	CTCP Phân bón Dầu khí Cà Mau

71	CTCP Tập đoàn Hóa chất Đức Giang
72	CTCP Thế Giới Số
73	CTCP Hóa An
74	CTCP Đông Hải Bến Tre
75	CTCP Dược Hậu Giang
76	CTCP Thương mại và Khai thác Khoáng sản Dương Hiếu
77	Tổng Công ty cổ phần Đầu tư Phát triển Xây dựng
78	CTCP Tập đoàn Đức Long Gia Lai
79	CTCP Xuất nhập khẩu Y Tế Domesco
80	CTCP Đạt Phương
81	Tổng Công ty Phân bón và Hóa chất Dầu khí - CTCP
82	CTCP Cao su Đồng Phú
83	CTCP Bóng đèn Điện Quang
84	CTCP Cao su Đà Nẵng
85	CTCP DRH Holdings
86	CTCP Thủy điện - Điện Lực 3
87	CTCP Công viên nước Đầm Sen
88	CTCP Đệ Tam
89	CTCP Đại Thiên Lộc
90	CTCP Kỹ nghệ Đô Thành
91	CTCP Đầu tư và Phát triển Cảng Đình Vũ
92	CTCP Tập đoàn Đất Xanh
93	Công ty Cổ phần Dịch vụ Bất động sản Đất Xanh
94	CTCP VICEM Vật liệu Xây dựng Đà Nẵng

95	CTCP Đầu tư Phát triển Công nghệ Điện tử - Viễn thông
96	CTCP Cơ điện Thủ Đức
97	CTCP Everpia
98	CTCP Tập đoàn EverLand
99	CTCP Khoáng sản FECON
100	CTCP FECON
101	CTCP Ngoại thương và Phát triển Đầu tư Thành phố Hồ Chí Minh
102	CTCP Địa ốc First Real
103	CTCP Tập đoàn F.I.T
104	CTCP Tập đoàn FLC
105	CTCP Thực phẩm Sao Ta
106	CTCP FPT
107	CTCP Bán lẻ Kỹ thuật số FPT
108	CTCP Đầu tư và Phát triển Đức Quân
109	CTCP Đầu tư Khai Khoáng và Quản lý Tài sản FLC
110	Tổng Công ty Khí Việt Nam - CTCP
111	CTCP Chế biến Gỗ Đức Thành
112	CTCP Điện Gia Lai
113	Tổng Công ty cổ phần Thiết bị Điện Việt Nam
114	CTCP Sản xuất Kinh doanh và Xuất nhập khẩu Bình Thạnh
115	CTCP Garmex Sài Gòn
116	CTCP Gemadept
117	CTCP Vận tải Sản Phẩm Khí Quốc tế
118	CTCP Chế biến gỗ Thuận An

119	CTCP GTNFoods
120	Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam - CTCP
121	CTCP Hoàng Anh Gia Lai
122	CTCP Vận tải và Xếp dỡ Hải An
123	CTCP Nông dược H.A.I
124	CTCP Tập đoàn Hapaco
125	CTCP Đầu tư Thương mại Bất động sản An Dương Thảo Điền
126	CTCP Hacisco
127	CTCP Dịch vụ Ô tô Hàng Xanh
128	CTCP Tập đoàn Xây dựng Hòa Bình
129	CTCP Đầu tư Sản xuất và Thương mại HCD
130	CTCP Phát triển Nhà Bà Rịa - Vũng Tàu
131	CTCP Tập đoàn Hà Đô
132	CTCP Giấy Hoàng Hà Hải Phòng
133	CTCP Đầu tư Dịch vụ Hoàng Huy
134	CTCP Halcom Việt Nam
135	CTCP An Tiến Industries
136	CTCP Kim khí Thành phố Hồ Chí Minh - Vnsteel
137	CTCP Nông nghiệp Quốc tế Hoàng Anh Gia Lai
138	CTCP Du lịch Dịch vụ Hội An
139	CTCP Tập đoàn Hòa Phát
140	CTCP Đầu tư Hải Phát
141	CTCP Tư vấn Thương mại Dịch vụ Địa Ốc Hoàng Quân
142	CTCP Cao su Hòa Bình

143	CTCP Tập đoàn Hoa Sen
144	CTCP Đầu tư Phát triển Thực phẩm Hồng Hà
145	CTCP Xi măng Hà Tiên 1
146	CTCP Đầu tư Phát triển Hạ tầng IDICO
147	CTCP Kỹ thuật và Ô tô Trường Long
148	CTCP Hưng Thịnh Incons
149	CTCP Vận tải Hà Tiên
150	CTCP Đầu tư và Xây dựng HUD1
151	CTCP Đầu tư và Xây dựng HUD3
152	CTCP Xây lắp Thừa Thiên Huế
153	CTCP Đầu tư và Công nghệ HVC
154	CTCP Xi măng VICEM Hải Vân
155	CTCP Đầu tư Apax Holdings
156	CTCP Viễn thông - Tin học Bưu điện
157	CTCP Đầu tư và Phát triển Đa Quốc Gia - IDI
158	CTCP Phát triển Hạ tầng Kỹ thuật
159	CTCP ICD Tân Cảng - Long Bình
160	CTCP Dược phẩm Imexpharm
161	CTCP Đầu tư và Công nghiệp Tân Tạo
162	CTCP Đầu tư và Kinh doanh Nhà
163	CTCP Công nghệ Tiên Phong
164	CTCP Thiết bị Y tế Việt Nhật
165	CTCP Đầu tư và Kinh doanh Nhà Khang Điền