

MỤC LỤC

KINH TẾ VÀ QUẢN LÝ

- 1. Vũ Thị Yến** - Nghiên cứu ảnh hưởng của độ mở nền kinh tế đến thu hút đầu tư trực tiếp nước ngoài vào vùng đồng bằng sông Cửu Long. *Mã số: 188.1TrEM.11* 3

The Influence Of Economic Openness On Attracting Foreign Direct Investment Into The Mekong Delta

- 2. Nguyễn Thị Lan và Trần Thị Thùy Linh** - Ảnh hưởng của thâm hụt ngân sách Nhà nước đến lạm phát: bằng chứng thực nghiệm tại một số quốc gia Đông Nam Á và hàm ý chính sách cho Việt Nam. *Mã số: 188.1FiBa.11* 16

The impact of state budget deficit on inflation: empirical evidence in some Southeast Asian countries and policy implications for Vietnam

- 3. Vũ Hoàng Ngân, Hoàng Thị Huệ, Nguyễn Hải Anh và Nguyễn Thu Thảo** - Ảnh hưởng của việc làm xanh đến bất bình đẳng thu nhập tại Việt Nam. *Mã số: 188.1Deco.11* 29

The Impact of Green Jobs on Income Inequality in Vietnam

QUẢN TRỊ KINH DOANH

- 4. Nguyễn Hoàng** - Nghiên cứu vai trò của năng lực marketing trong định hình lợi thế cạnh tranh và quyết định hiệu quả xuất khẩu của doanh nghiệp Việt Nam. *Mã số: 188.2BMkt.21* 43

Role of marketing competency in shaping competitive advantage and influencing the export performance of Vietnamese enterprises

- 5. Phạm Thu Trang** - Vai trò điều tiết của giá trị xanh cá nhân tới tác động của quản trị nhân lực xanh đến hành vi xanh. *Mã số: 188.HRMg.21* 61

The Moderating Role of Individual Green Values to the Impact of Green Human Resource Management on Green Behavior

- 6. Lê Thị Diệp Anh và Phạm Văn Tuấn** - Tác động nhận thức rủi ro tới ý định né tránh quảng cáo dạng video ngắn của gen z trong ngành thực phẩm và dịch vụ ăn uống. *Mã số: 188.2BMkt.21* 74

Effects of Risk Perception on Gen Z's Intention to Avoid Short-Video Advertisements in the Food & Beverage Service

- 7. Phan Quốc Tấn và Lê Bảo Như** - Mối quan hệ giữa trí tuệ cảm xúc và vốn tâm lý với kết quả công việc: vai trò trung gian của sự hài lòng công việc và hạnh phúc của nhân viên các doanh nghiệp du lịch tại Thành phố Hồ Chí Minh. *Mã số: 188.2BAdm.21* 90

The relationship between emotional intelligence and psychological capital with job performance: the mediating roles of job satisfaction and employee well-being in the tourism industry of Ho Chi Minh City

Ý KIẾN TRAO ĐỔI

- 8. Nguyễn Ngọc Thắng** - Ảnh hưởng của đào tạo xanh đến hành vi thân thiện với môi trường của nhân viên và kết quả môi trường của doanh nghiệp. *Mã số: 188.3HRMg.31* 105

The impact of green training on employees' eco-friendly behavior and environmental performance

Ý KIẾN TRAO ĐỔI

ẢNH HƯỞNG CỦA ĐÀO TẠO XANH ĐẾN HÀNH VI THÂN THIỆN VỚI MÔI TRƯỜNG CỦA NHÂN VIÊN VÀ KẾT QUẢ MÔI TRƯỜNG CỦA DOANH NGHIỆP

Nguyễn Ngọc Thắng

Trưởng Quản trị và Kinh doanh, Đại học Quốc gia Hà Nội

Email: thangnn@hsb.edu.vn

Ngày nhận: 22/01/2024

Ngày nhận lại: 08/03/2024

Ngày duyệt đăng: 11/03/2024

Các doanh nghiệp muốn tham gia vào hoạt động kinh doanh toàn cầu cần phải chú trọng đến các kết quả về môi trường trong quá trình sản xuất và cung ứng dịch vụ. Hoạt động đào tạo xanh góp phần quan trọng trong việc cải thiện kết quả môi trường của doanh nghiệp nhưng chưa được nghiên cứu thỏa đáng tại Việt Nam. Bên cạnh đó, cách thức ảnh hưởng của hoạt động đào tạo xanh đến kết quả môi trường của doanh nghiệp cũng chưa được làm rõ. Vì vậy, trong nghiên cứu này, tác giả đã đề xuất khung phân tích và kiểm định sự tác động trực tiếp và gián tiếp của hoạt động đào tạo xanh đến kết quả môi trường của doanh nghiệp tại Việt Nam. Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng: (i) hoạt động đào tạo xanh có ảnh hưởng trực tiếp của đến kết quả môi trường của doanh nghiệp; (ii) hành vi thân thiện với môi trường của nhân viên đóng vai trò trung gian qua mối quan hệ giữa hoạt động đào tạo xanh và kết quả môi trường của doanh nghiệp. Tác giả cũng đưa ra một số khuyến nghị nhằm giúp cho các doanh nghiệp tại Việt Nam nâng cao hiệu quả hoạt động đào tạo xanh trong doanh nghiệp. Bài viết cũng trình bày các gợi ý cho các nhà nghiên cứu trong tương lai về chủ đề này.

Từ khóa: Đào tạo xanh, hành vi đối với môi trường, kết quả môi trường của doanh nghiệp.

JEL Classifications: L2.

DOI: 10.54404/JTS.2024.188V.08

1. Đặt vấn đề

Ngày nay, các doanh nghiệp phải đối mặt với nhiều áp lực từ cổ đông và các cơ quan hữu quan trong việc bảo vệ và có trách nhiệm với môi trường thông qua việc công bố các kết quả về môi trường của doanh nghiệp (Paillé et al., 2014). Kết quả môi trường chính là minh chứng thể hiện mức độ cam kết bảo vệ môi trường của doanh nghiệp và có thể được đánh giá bằng các chỉ báo như lượng phát thải, chất thải ra môi trường thấp, ngăn

ngừa ô nhiễm, tiết kiệm năng lượng, nguồn nước hay tăng sử dụng các vật liệu tái chế (Obeidat et al., 2020). Để có kết quả môi trường tốt, các doanh nghiệp thường ứng dụng và triển khai hệ thống quản lý môi trường (ví dụ, ISO 14001) tăng sự tương tác giữa quản lý nguồn nhân lực với quản lý môi trường. Từ đó, doanh nghiệp có thể nâng cao hiệu quả hoạt động quản trị môi trường của doanh nghiệp. Trong số các yếu tố ảnh hưởng đến nâng cao hiệu quả quản lý môi trường của

doanh nghiệp, hoạt động đào tạo xanh (hay đào tạo về môi trường) được xem như một trong những yếu tố có khả năng tác động tích cực mạnh nhất đến hoạt động và kết quả môi trường của doanh nghiệp. Tuy nhiên, các nghiên cứu về ảnh hưởng của hoạt động đào tạo xanh đến kết quả môi trường của doanh nghiệp lại chưa được quan tâm đúng mức, đặc biệt là tại các quốc gia đang phát triển (Jabbour, 2015). Bên cạnh đó, về phương pháp, các nghiên cứu trước đây cũng chưa chú trọng đến yếu tố trung gian trong mối quan hệ giữa hoạt động đào tạo xanh với kết quả môi trường của doanh nghiệp. Vì vậy, nghiên cứu này sẽ: (i) xem xét ảnh hưởng trực tiếp của hoạt động đào tạo xanh đến kết quả môi trường của doanh nghiệp; (ii) kiểm định mối quan hệ trung gian sự ảnh hưởng của hoạt động đào tạo xanh đến kết quả môi trường của doanh nghiệp thông qua biến trung gian hành vi thân thiện với môi trường của nhân viên; (iii) đưa ra một số khuyến nghị nhằm giúp cho các doanh nghiệp tại Việt Nam nâng cao hiệu quả hoạt động đào tạo xanh trong doanh nghiệp.

2. Cơ sở lý luận

2.1. Các khái niệm có liên quan

Đào tạo xanh là một trong những hoạt động quan trọng của quản trị nguồn nhân lực xanh và có thể được hiểu là hoạt động đào tạo tại chỗ và đào tạo liên tục được doanh nghiệp thiết kế và cung cấp cho người lao động để giúp doanh nghiệp đạt được các mục tiêu về hiệu suất môi trường và tiêu chuẩn chất lượng sản phẩm xanh (Renwick et al., 2016). Theo Jabbour, (2015) trong quản trị nguồn nhân lực xanh, hoạt động đào tạo xanh là hoạt động được quan tâm và triển khai nhiều nhất tại doanh nghiệp. Hoạt động đào tạo xanh cũng được xem là hoạt động quan trọng giúp cho nhân viên có được các kiến thức nhằm giải quyết các vấn đề về môi trường tại nơi làm việc hay giúp cho doanh nghiệp thực hiện thành công các chính sách

về môi trường, sản xuất sạch hơn và góp phần vào chuỗi cung ứng xanh (Daily et al., 2012; Teixeira et al., 2016).

Hành vi thân thiện với môi trường của nhân viên là các hành vi có ý thức của người lao động nhằm tìm cách giảm thiểu tác động tiêu cực đến môi trường tổ chức và môi trường tự nhiên (Chou, 2014). Các hành vi này có thể là tắt điện hoặc tắt điều hòa trước khi rời văn phòng, sử dụng nước sạch tại văn phòng tiết kiệm, hạn chế sử dụng đồ đóng gói và túi ni-lông chỉ dùng một lần, hợp tác mua hàng của các thương hiệu thân thiện với môi trường, hay có các giải pháp cắt giảm khí thải nhà kính tại nơi làm việc. Trong khi đó kết quả về môi trường của doanh nghiệp có thể hiểu đó là những hoạt động của doanh nghiệp nhằm giảm tác động đến môi trường và tài nguyên thiên nhiên trong suốt quá trình quản lý, sản xuất, vận hành và kinh doanh (Obeidat et al., 2020). Cụ thể, các kết quả về môi trường của doanh nghiệp có thể bao gồm giảm chất thải và khí thải độc hại ra môi trường, xử lý và tái chế chất thải, sử dụng năng lượng, nước sạch hiệu quả, hay có các phát minh, sáng chế thân thiện với môi trường.

Bên cạnh các minh chứng về tầm quan trọng của đào tạo xanh trong doanh nghiệp, tổng quan tài liệu cũng cho thấy có những kết quả khác. Ví dụ, Guerci et al., (2016) đã chỉ ra sự tồn tại tiềm ẩn của sự đánh đổi giữa kết quả môi trường và kết quả xã hội bắt nguồn từ đào tạo xanh. Các nghiên cứu khác gần đây cũng chỉ ra rằng hoạt động đào tạo cũng có thể có tác động tiêu cực đến nhân viên thông qua tình trạng quá tải công việc ngày càng tăng, áp lực phân bổ thời gian cho công việc và căng thẳng, hay làm giảm tính bền vững xã hội nội bộ của tổ chức (Topcic et al., 2016; Oppenauer & Van De Voorde, 2018). Vì vậy, chúng ta cần phải tiếp tục nghiên cứu xem liệu đào tạo xanh có thể cải thiện hành vi của nhân viên đến môi trường và kết quả về môi

trường của doanh nghiệp hay không, đặc biệt là các doanh nghiệp hoạt động tại các quốc gia đang phát triển như Việt Nam.

2.2. Các lý thuyết nền tảng

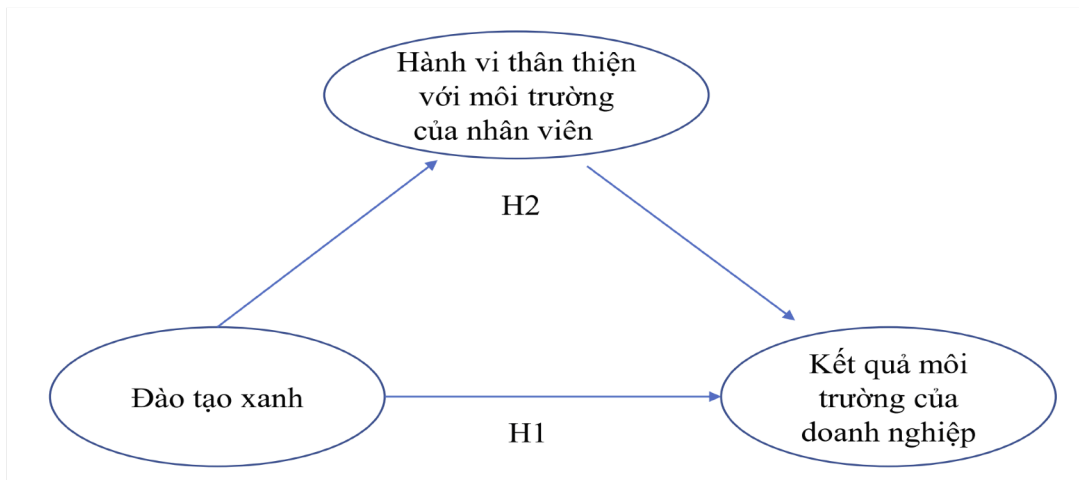
Để tiếp tục thực hiện nghiên cứu về đào tạo xanh trong doanh nghiệp tại Việt Nam, tác giả lựa chọn lý thuyết Khả năng - Động lực - Cơ hội (AMO: Ability - Motivation - Opportunity) làm nền tảng và cơ sở lý luận cho việc xây dựng mô hình và khung phân tích. Theo lý thuyết Khả năng - Động lực - Cơ hội, hiệu suất làm việc của nhân viên chỉ tốt khi họ có khả năng, động lực và cơ hội phù hợp tại nơi làm việc. Vì vậy, doanh nghiệp muốn có kết quả hoạt động sản xuất và kinh doanh tốt thì cần phải quan tâm đến việc nâng cao khả năng, tạo động lực và trao cơ hội cho người lao động. Để làm được điều này, các nhà quản trị cần phải đầu tư và sử dụng các hoạt động quản trị nguồn nhân lực một cách hiệu quả, đặc biệt là các hoạt động nhằm tạo môi trường làm việc xanh và cuộc sống xanh cho nhân viên cũng như những đóng góp của doanh nghiệp giải quyết các vấn đề về môi trường hoặc cải thiện môi trường. Trong bối cảnh này, đào tạo xanh sẽ là một công cụ hữu ích trong việc nâng cao năng lực, giúp nâng

cao nhận thức, kiến thức và kỹ năng liên quan đến xanh của nhân viên, củng cố một số giải pháp nhằm giảm tác động môi trường (Pinzone et al., 2019).

Lý thuyết trao đổi xã hội (Cook et al., 2013) cũng có thể dùng để giải thích cho mối quan hệ giữa đào tạo xanh, hành vi thân thiện với môi trường của nhân viên và kết quả môi trường của doanh nghiệp. Cụ thể lý thuyết này cho rằng khi doanh nghiệp cam kết và thực hiện các mục tiêu về môi trường thông qua hoạt động đào tạo xanh, nhân viên trong doanh nghiệp sẽ thấy được sự tiên phong của doanh nghiệp đối với sự phát triển bền vững. Từ đây, bản thân người nhân viên sẽ tham gia các hoạt động đào tạo xanh có trách nhiệm và tích cực hơn. Kết quả là những kiến thức, kỹ năng và bài học kinh nghiệm từ khóa học này sẽ được nhân viên áp dụng nhằm giảm thiểu các tác động của doanh nghiệp đến môi trường.

2.3. Mô hình nghiên cứu

Từ tổng quan tài liệu và phân tích trình bày ở trên, tác giả đề xuất mô hình phân tích mối quan hệ của hoạt động đào tạo xanh với hành vi của nhân viên và kết quả môi trường của doanh nghiệp như Hình 1 dưới đây.



(Nguồn: Tác giả tự tổng hợp)

Hình 1: Mô hình nghiên cứu

2.4. Phát triển giả thuyết nghiên cứu

Ảnh hưởng trực tiếp của đào tạo xanh đến kết quả môi trường của doanh nghiệp: trong kinh doanh ngày nay, các doanh nghiệp thành công thường đầu tư nhiều hơn vào các hoạt động đào tạo so với các tổ chức khác, đặc biệt là đào tạo xanh bởi vì những kiến thức và kỹ năng về môi trường của lực lượng lao động trong doanh nghiệp ngày càng trở nên quan trọng đối với hiệu suất của doanh nghiệp và đáp ứng các yêu cầu khi tham gia chuỗi cung ứng toàn cầu. Đào tạo xanh tại nơi làm việc và cải tiến liên tục để giải quyết các vấn đề về môi trường hiện cũng được xem là một trong các yếu tố cần thiết để một doanh nghiệp duy trì cạnh tranh trong môi trường kinh doanh toàn cầu. Chính vì vậy mà các doanh nghiệp hàng năm đầu tư khá nhiều tiền cho các chương trình đào tạo xanh với kỳ vọng rằng các khoản đầu tư đào tạo này sẽ dẫn đến những cải thiện về kết quả hoặc hiệu suất về môi trường của tổ chức (Daily et al., 2012; Jabbour, 2015).

Thực hiện đào tạo xanh cho nhân viên và người quản lý trong doanh nghiệp có thể tập trung vào các nội dung và chương trình về quản lý môi trường cho doanh nghiệp hay đào tạo về việc nhận biết các rủi ro hoặc giải quyết các vấn đề về môi trường tại nơi làm việc nhằm giúp cho doanh nghiệp tiết kiệm năng lượng, giảm chất thải, hay sử dụng nguyên vật liệu và tài nguyên bền vững (Teixeira et al., 2016). Tuy nhiên, việc đầu tư cho đào tạo xanh cũng bị cho rằng tốn kém cả về tài chính và thời gian hay chưa thể chuyển được những kiến thức hoặc kỹ năng đã đào tạo vào kết quả môi trường của doanh nghiệp (Topcic et al., 2016; Oppenauer & Van De Voorde, 2018). Chính vì vậy, chúng ta cần phải phân tích cụ thể xem liệu hoạt động đào tạo xanh trong các doanh nghiệp và khu vực địa lý khác nhau có tác động đến kết quả môi trường của doanh nghiệp hay có thực sự mang lại hiệu quả về môi trường cho tổ chức

hay không. Từ nhận thức này, chúng tôi đề ra giả thuyết:

H1: Hoạt động đào tạo xanh có ảnh hưởng tích cực trực tiếp đến kết quả môi trường của doanh nghiệp.

Ảnh hưởng gián tiếp của đào tạo xanh đến kết quả môi trường của doanh nghiệp: Mặc dù chúng ta đều tin rằng hoạt động đào tạo có liên quan đến kết quả hoạt động của doanh nghiệp. Tuy nhiên, hầu hết các mô hình đào tạo đều trình bày sự ảnh hưởng của đào tạo đến trực tiếp người học (cấp cá nhân) và có rất ít các nghiên cứu về mặt lý luận nhằm kiểm chứng kết quả đào tạo ở cấp độ cá nhân dẫn đến kết quả ở cấp độ doanh nghiệp như thế nào (Thang et al., 2011; Obeidat et al., 2020). Theo lý thuyết AMO, hoạt động đào tạo xanh sẽ giúp cho nhân viên có được kiến thức và kỹ năng xử lý các vấn đề môi trường tại nơi làm việc cũng như cải thiện nhận thức và có hành vi, thái độ tích cực đối với bảo vệ môi trường. Kết hợp với sự khuyến khích và tạo cơ hội của doanh nghiệp cho người lao động đối với bảo vệ môi trường, doanh nghiệp sẽ cải thiện được hiệu suất và kết quả về môi trường tại nơi làm việc như giảm thiểu chất thải, tiết kiệm tài nguyên nước hay tiết kiệm năng lượng (Zoogah, 2011).

Hành vi thân thiện với môi trường của nhân viên được định nghĩa là sự sẵn sàng tham gia vào các hoạt động bảo vệ môi trường của doanh nghiệp tại nơi làm việc (Scherbaum et al., 2008). Tổng quan tài liệu cho thấy, các nghiên cứu trước đây thường xem xét ảnh hưởng của động lực cá nhân, văn hóa doanh nghiệp, chiến lược trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, hay khả năng lãnh đạo đến hành vi thân thiện với môi trường của nhân viên (Cheng et al., 2022). Trong khi đó, hoạt động đào tạo xanh mới xuất hiện trong thời gian gần đây, đặc biệt là tại các quốc gia đang phát triển. Chính vì vậy mà chúng ta có rất ít các công bố về sự ảnh hưởng của hoạt động đào tạo xanh đến hành vi thân thiện với

môi trường của nhân viên. Bên cạnh đó, các nghiên cứu về sự ảnh hưởng của hành vi thân thiện với môi trường của nhân viên đến kết quả môi trường của doanh nghiệp cũng khá ít. Lý thuyết AMO gợi ý chúng ta góc nhìn về đào tạo xanh gắn với việc cải thiện hành vi của người lao động đối với môi trường trước và sau đó những hành vi này sẽ giúp cho doanh nghiệp cải thiện các kết quả về môi trường. Vì vậy, chúng tôi đề xuất giả thuyết sau đây:

H2: Hành vi thân thiện với môi trường của nhân viên đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa hoạt động đào tạo xanh và kết quả môi trường của doanh nghiệp.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Phát triển thang đo

Để thu thập thông tin và dữ liệu cho nghiên cứu, tác giả đã thực hiện thiết kế với

các câu hỏi tập trung vào thu thập các thông tin liên quan đến người trả lời phiếu và thông tin về hoạt động đào tạo xanh, hành vi đối với môi trường của nhân viên và kết quả môi trường của nhân viên. Các thang đo trong bảng câu hỏi khảo sát được thiết kế với 5 mức độ khác nhau theo thang đo Likert 5 cấp độ (*từ 1 - Hoàn toàn không đồng ý đến 5 - Hoàn toàn đồng ý*) để đo lường mức đồng ý của nhân viên về các nhận định liên quan đến hoạt động đào tạo xanh tại nơi làm việc. Cụ thể:

Thang đo đào tạo xanh: Thang đo này được tác giả kế thừa có điều chỉnh từ Daily et al., (2012) và Shen & Benson, (2014) với 6 chỉ báo tập trung vào các hoạt động đào tạo cho nhân viên nhằm trang bị cho nhân viên những kiến thức và kỹ năng để giải quyết các vấn đề về môi trường cũng như cải thiện vấn đề môi trường của doanh nghiệp (chi tiết

Bảng 1: Thang đo đào tạo xanh

| TT | Thang đo đào tạo xanh | Kế thừa |
|------|--|--|
| 1.1. | Doanh nghiệp cung cấp đầy đủ các chương trình đào tạo để thúc đẩy quản lý môi trường như một trong các giá trị cốt lõi của tổ chức | Daily et al., (2012) & Shen & Benson, (2014) |
| 1.2. | Tất cả nhân viên trong công ty đều có cơ hội được tham gia các chương trình đào tạo về môi trường | |
| 1.3. | Tôi thỏa mãn với những nội dung đào tạo về quản lý và bảo vệ môi trường của doanh nghiệp | |
| 1.4. | Nhân viên thường xuyên được tham gia các chương trình đào tạo về quản lý và bảo vệ môi trường | |
| 1.5. | Nhân viên sử dụng hiệu quả thời gian đào tạo về quản lý và bảo vệ môi trường của doanh nghiệp | |
| 1.6. | Nhân viên có cơ hội vận dụng kiến thức và kỹ năng được đào tạo về quản lý và bảo vệ môi trường tại nơi làm việc | |

(Nguồn: Tác giả tổng hợp)

Ý KIẾN TRAO ĐỔI

trong bảng 1). Hệ số Cronbach's alpha của thang đo đào tạo xanh là 0.92.

Thang đo hành vi đối với môi trường của nhân viên: Thang đo này được tác giả kế thừa có điều chỉnh từ Chou, (2014) với 5 chỉ báo tập trung vào các hành vi của nhân viên trong việc tiết kiệm năng lượng, nước và nguyên vật liệu cũng như các hành vi đối với chất thải tại nơi làm việc (chi tiết trong bảng 2). Hệ số Cronbach's alpha của thang đo hành vi đối với môi trường của nhân viên là 0.89.

Bảng 2: Thang đo hành vi đối với môi trường của nhân viên

| TT | Thang đo hành vi đối với môi trường của nhân viên | Kế thừa |
|------|---|--------------|
| 2.1. | Tôi tắt tất cả các thiết bị điện tại nơi làm việc trước khi ra về | Chou, (2014) |
| 2.2. | Tôi phân loại và tái chế rác ở nơi làm việc | |
| 2.3. | Tôi bảo vệ và sử dụng hiệu quả vật liệu tại nơi làm việc | |
| 2.4. | Tôi tái sử dụng vật liệu tại nơi làm việc | |
| 2.5. | Tôi sử dụng tiết kiệm nước tại nơi làm việc | |

(Nguồn: Tác giả tổng hợp)

Thang đo kết quả môi trường của nhân viên: Thang đo này được tác giả kế thừa có điều chỉnh từ Chow & Chen, (2012) với 5 chỉ báo tập trung vào các kết quả và hiệu suất của doanh nghiệp đối với chất thải và bảo vệ môi trường tại nơi làm việc (chi tiết trong bảng 3). Hệ số Cronbach's alpha của thang đo kết quả môi trường của tổ chức là 0.88.

3.2. Chọn mẫu và khảo sát

Theo Hair et al. (1998), mẫu nghiên cứu cần phải gấp ít nhất 5 lần số mệnh đề trong bảng câu hỏi khảo sát. Vì vậy, trong nghiên cứu này, với 20 mệnh đề trong phiếu khảo sát, mẫu tối thiểu với đầy đủ thông tin phục vụ phân tích phải là 100. Trong khi đó, Gorsuch, (1983) thì lại khuyên mẫu phân tích cần phải đạt trên 200 thì mới đảm bảo độ tin cậy. Vì vậy, tác giả lựa chọn 400 người để gửi phiếu khảo sát.

Để lựa chọn đối tượng thực hiện điền phiếu khảo sát, tháng 10 năm 2023, tác giả đã tác giả đã thông qua Ban quản lý các khu công nghiệp tỉnh Bắc Ninh để lựa chọn các doanh nghiệp với điều kiện các doanh nghiệp cần có một trong các chứng chỉ ISO về: hệ thống quản lý môi trường (ISO 14001), hệ thống quản lý an toàn và sức khỏe nghề

Bảng 3: Thang đo kết quả môi trường của tổ chức

| TT | Thang đo kết quả môi trường của tổ chức | Kế thừa |
|------|---|---------------------|
| 3.1. | Công ty giảm chất thải và khí thải từ hoạt động sản xuất. | Chow & Chen, (2012) |
| 3.2. | Sản phẩm của công ty giảm tác động đến môi trường | |
| 3.3. | Công ty giảm tác động đến môi trường thông qua thiết lập quan hệ đối tác với nhà cung cấp | |
| 3.4. | Công ty giảm thiểu nguy cơ xảy ra tai nạn môi trường, chất thải và rò rỉ chất độc hại | |
| 3.5. | Công ty giảm mua các vật liệu, hóa chất và linh kiện không thể tái tạo | |

(Nguồn: Tác giả tổng hợp)

ngành (ISO 45001), hệ thống quản lý năng lượng (ISO 50001). Sau đó, tác giả đã gửi phiếu khảo sát thông qua thư điện tử và bản cứng phiếu khảo sát cho 400 cán bộ phụ trách phòng nhân sự của 400 doanh nghiệp được lựa chọn. Kết quả thu về 252 phiếu trả lời có đầy đủ thông tin phục vụ phân tích hồi quy.

4. Kết quả

Trong phần này, chúng tôi sẽ trình bày kết quả phân tích từ mẫu khảo sát. Bảng 4 dưới đây là thông tin về mẫu khảo sát.

Bảng 4: Thông tin về mẫu khảo sát

| Đặc tính mẫu nghiên cứu | Số người trả lời khảo sát | Phần trăm |
|-------------------------|---------------------------|-----------|
| Giới tính | | |
| Nữ | 134 | 53.2 |
| Nam | 118 | 46.8 |
| Trình độ học vấn | | |
| Trung học, trung cấp | 86 | 34.1 |
| Đại học, cao đẳng | 162 | 64.3 |
| Sau đại học | 4 | 1.6 |
| Năm kinh nghiệm | | |
| Ít hơn 3 năm | 46 | 18.3 |
| Từ 3-6 năm | 78 | 31.0 |
| Hơn 6 năm | 128 | 50.8 |
| Độ tuổi | | |
| Dưới 30 tuổi | 31 | 12.3 |
| Từ 30 - 39 tuổi | 155 | 61.5 |
| Trên 40 tuổi | 66 | 26.2 |

(Nguồn: Tác giả tổng hợp)

Tiếp theo, chúng tôi dùng phần mềm SPSS để tính hệ số tương quan giữa các biến trong mô hình nghiên cứu. Kết quả chi tiết được trình bày trong bảng 5 dưới đây. Nhìn vào kết quả, chúng ta có thể nhận thấy hệ số tương quan giữa các biến đều nhỏ hơn 0.75. Điều này chứng tỏ thiết kế thang đo và bộ số liệu của chúng tôi không bị hiện tượng đa cộng tuyến (Sekaran 2003).

Để kiểm định mô hình sự ảnh hưởng trực tiếp và gián tiếp của đào tạo xanh đến kết quả

môi trường của doanh nghiệp, chúng tôi sử dụng mô hình 4 trong Hayes Process Macro tích hợp trên SPSS phân tích. Thứ nhất, với hệ số hồi quy chuẩn hóa là 0.26 và mức ý nghĩa nhỏ hơn 0.001, chúng ta có thể khẳng định giả thuyết 1 được ủng hộ. Điều này chứng tỏ hoạt động đào tạo xanh có ảnh hưởng tích cực đến kết quả môi trường của doanh nghiệp. Tương tự, với hệ số hồi quy

chuẩn hóa là 0.15 và mức ý nghĩa nhỏ hơn 0.001, giả thuyết 2 cũng được ủng hộ. Kết quả này khẳng định hành vi thân thiện với môi trường của người lao động đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa đào tạo xanh và kết quả môi trường của doanh nghiệp. Chi tiết kết quả phân tích được trình bày trong bảng 6 dưới đây.

5. Thảo luận

Nghiên cứu này đã tổng quan các công

Bảng 5: *Mối quan hệ tương quan giữa các biến*

| Các biến | Mean | S.D. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---|------|------|---------|---------|---------|---------|--------|--------|---|
| 1. Giới tính | 1.47 | .50 | 1 | | | | | | |
| 2. Trình độ học vấn | 1.67 | .50 | -.644** | 1 | | | | | |
| 3. Kinh nghiệm | 2.33 | .77 | -.223** | .276** | 1 | | | | |
| 4. Độ tuổi | 2.14 | .61 | -.202** | .215** | .366** | 1 | | | |
| 5. Đào tạo xanh | 5.08 | .72 | -.010 | -.147* | -.190** | -.169** | 1 | | |
| 6. Hành vi đối với môi trường của nhân viên | 4.58 | .52 | -.035 | .004 | -.063 | .010 | .466** | 1 | |
| 7. Kết quả môi trường của tổ chức | 4.25 | .58 | .109 | -.242** | -.075 | .008 | .495** | .530** | 1 |

N = 252

p < 0.05; **p < 0.01

(Nguồn: Tác giả tổng hợp)

Bảng 6: *Kết quả phân tích hồi quy ảnh hưởng trực tiếp và gián tiếp của đào tạo xanh đến kết quả môi trường của doanh nghiệp*

| Giả thuyết | Mối quan hệ | Hệ số hồi quy chuẩn hóa | Mức ý nghĩa thống kê | Kết quả kiểm định giả thuyết |
|--------------|---|-------------------------|----------------------|------------------------------|
| Giả thuyết 1 | Đào tạo xanh → Kết quả môi trường | 0.26 | 0.000 | Ủng hộ |
| Giả thuyết 2 | Đào tạo xanh → Hành vi thân thiện với môi trường → Kết quả môi trường | 0.15 | 0.000 | Ủng hộ |

(Nguồn: Tác giả tổng hợp)

trình nghiên cứu về đào tạo xanh và phát triển khung phân tích nhằm giải thích cơ chế ảnh hưởng của hoạt động đào tạo xanh đến kết quả môi trường của doanh nghiệp tại Việt Nam. Cụ thể, chúng tôi đã kiểm định sự ảnh hưởng trực tiếp và gián tiếp của hoạt động đào tạo xanh đến kết quả môi trường của doanh nghiệp. Kết quả phân tích từ mẫu

nghiên cứu ủng hộ cho cả 2 giả thuyết nghiên cứu được đề xuất ban đầu.

Đi sâu vào kết quả, chúng tôi cho rằng khi doanh nghiệp tăng cường đào tạo xanh cho người lao động thì hành vi, nhận thức và năng lực của nhân viên về giải quyết các vấn đề môi trường trong tổ chức, tiết kiệm năng lượng và tài nguyên nước sẽ tăng lên. Kết

quả này phù hợp với các nghiên cứu trước đây của Jabbour, (2015) và Pinzone et al., (2019) khi các học giả này đã chỉ ra rằng đào tạo xanh (hoặc đào tạo về môi trường) trong doanh nghiệp, một trong những hoạt động quản trị nhân sự xanh, có tác động đến hành vi bảo vệ môi trường của nhân viên. Kết quả từ nghiên cứu khảo sát ngành sản xuất tại Việt Nam bổ sung thêm vào các nghiên cứu hiện có về vai trò của đào tạo xanh trong việc thúc đẩy hành vi tự nguyện của nhân viên đối với môi trường trong các ngành khác nhau như dịch vụ, khách sạn ở các quốc gia như Braxin hay Ý.

Nghiên cứu của chúng tôi cũng mở rộng các nghiên cứu trước đây (ví dụ, Jabbour, 2015 hay Teixeira et al., 2016) về đào tạo xanh khi các học giả này chỉ kiểm định sự ảnh hưởng trực tiếp của đào tạo xanh đến hành vi của nhân viên hay khách hàng. Cụ thể, bằng việc sử dụng biến trung gian hành vi thân thiện với môi trường của nhân viên trong mối quan hệ giữa hoạt động đào tạo xanh và kết quả môi trường của doanh nghiệp, nghiên cứu này đã cung cấp một bằng chứng về cơ chế ảnh hưởng gián tiếp của đào tạo xanh đến kết quả môi trường của doanh nghiệp tại một quốc gia đang phát triển. Thông qua phân tích thực nghiệm, chúng tôi đã chỉ ra rằng đào tạo xanh đầu tiên sẽ tác động và làm thay đổi hành vi của người lao động trước và khi người lao động có kiến thức, kỹ năng và hành vi thân thiện với môi trường thì mới có thể giúp cho doanh nghiệp cải thiện được kết quả tốt về môi trường.

Đóng góp cho lý luận: Thứ nhất, những phát hiện từ nghiên cứu này góp phần vào việc làm phong phú thêm các nghiên cứu hiện

tại về đào tạo xanh và quan điểm hành vi trong nghiên cứu về phát triển bền vững của doanh nghiệp. Kết quả nghiên cứu đã cung cấp bằng chứng về mối liên hệ tích cực giữa đào tạo xanh và hành vi thân thiện với môi trường của nhân viên, chủ đề chưa thực sự nhận được sự quan tâm nghiên cứu thực chứng của các học giả, đặc biệt là các học giả tại Việt Nam. Cụ thể, kết quả nghiên cứu của chúng tôi góp phần mở rộng các nghiên cứu hiện tại bằng cách chỉ ra cơ chế ảnh hưởng của hoạt động đào tạo xanh đến kết quả môi trường của doanh nghiệp (giảm chất thải, tiết kiệm tài nguyên nước, hay năng lượng) thông qua thúc đẩy các hành vi thân thiện với môi trường của nhân viên. Thứ hai, nghiên cứu của chúng tôi góp phần đóng góp vào xu hướng nghiên cứu gần đây về tác động của các hoạt động quản lý nguồn nhân lực xanh (trong đó có đào tạo xanh) đối với nhân viên và doanh nghiệp (Ren et al., 2018). Hiện đã có các nghiên cứu quốc tế về ảnh hưởng của đào tạo xanh đến sự thỏa mãn công việc của người lao động hay phúc lợi của người lao động. Tuy nhiên, cho đến nay, các nghiên cứu thực chứng về ảnh hưởng của đào tạo xanh đến hành vi của người lao động và kết quả môi trường của doanh nghiệp còn khá hiếm, đặc biệt là tại Việt Nam. Kết quả phân tích từ nghiên cứu này ủng hộ cho kỳ vọng rằng đào tạo xanh ảnh hưởng tích cực đến hành vi thân thiện với môi trường của nhân viên và kết quả môi trường của doanh nghiệp, những chỉ báo quan trọng về phát triển nguồn nhân lực và phát triển bền vững của tổ chức trong môi trường kinh doanh hiện đại. Nghiên cứu này cũng hàm ý rằng hoạt động đào tạo xanh có thể là một trong những công cụ quản trị

nguồn nhân lực hiệu quả cho doanh nghiệp trong việc thực hiện chiến lược phát triển bền vững và thực hiện hội nhập vào môi trường kinh doanh toàn cầu.

Hàm ý chính sách và quản lý: Thứ nhất, nghiên cứu này có ý nghĩa quan trọng đối với các nhà quản lý về phát triển bền vững bởi vì hoạt động đào tạo xanh có thể tạo ra lợi ích môi trường cho cả doanh nghiệp và xã hội thông qua hành vi của người lao động. Vì vậy, các nhà quản trị cần chú trọng đến hoạt động đào tạo xanh trong doanh nghiệp và đặc biệt quan tâm đến việc đánh giá sau khi thực hiện hoạt động đào tạo nhằm giúp cho các nhà quản trị đạt được không chỉ mục tiêu đào tạo mà còn đạt được mục tiêu phát triển bền vững của doanh nghiệp về khía cạnh môi trường, sử dụng tài nguyên, và năng lượng hiệu quả. Thứ hai, các nhà quản trị cần truyền thông rõ với nhân viên về tác động tích cực của việc đào tạo này đối với môi trường làm việc và doanh nghiệp. Cụ thể hơn, việc đào tạo xanh sẽ giúp cải thiện môi trường làm việc cho chính người lao động và tạo ra các giá trị phát triển bền vững cho doanh nghiệp nhằm thỏa mãn nhu cầu ngày càng cao của các bên liên quan trong môi trường kinh doanh hiện đại. Thứ ba, khi thực hiện chương trình đào tạo xanh, các nhà quản trị doanh nghiệp có thể phối hợp với các cơ quan hoạch định chính sách để tìm kiếm thêm các chuyên gia và nguồn lực tài chính nhằm cung cấp cho nhân viên những kiến thức, kỹ năng và phát triển những năng lực tốt nhất về môi trường để nhân viên không chỉ áp dụng những kiến thức đã học tại nơi làm việc mà còn áp dụng kiến thức từ khóa học ở nhà hoặc các nơi khác. Ví dụ như đào tạo về sử dụng năng

lượng hiệu quả có thể gắn liền với hành vi sử dụng năng lượng bền vững trong cả phạm vi doanh nghiệp cũng như tại nhà của nhân viên.

6. Kết luận

Nghiên cứu của chúng tôi đã chỉ ra sự ảnh hưởng trực tiếp và gián tiếp của hoạt động đào tạo xanh đến kết quả môi trường của doanh nghiệp trong mẫu khảo sát tại Việt Nam. Kết quả nghiên cứu này sẽ góp phần làm phong phú thêm các nghiên cứu về đào tạo xanh trong doanh nghiệp tại các quốc gia đang phát triển. Chúng tôi cũng đã gợi ý một số hàm ý cho các nhà hoạch định chính sách và quản trị đối với vấn đề đào tạo xanh nói riêng và vấn đề quản trị nguồn nhân lực xanh nói chung. Nghiên cứu của chúng tôi cũng có hạn chế về phương pháp thu thập mẫu nghiên cứu một lần và được thực hiện tại tỉnh Bắc Ninh. Những hạn chế này sẽ tạo điều kiện cho các nghiên cứu tiếp theo trong tương lai. Cụ thể, các nghiên cứu trong tương lai nên thực hiện nghiên cứu với quy mô mẫu lớn hơn tại các tỉnh thành phố trong cả nước, khảo sát thành nhiều đợt và bổ sung thêm các biến vào mô hình nghiên cứu. ♦

Tài liệu tham khảo:

Cheng, Z., Wu, B., Deng, X., & Li, W. (2022). The impact of employees' pro-environmental behaviors on corporate green innovation performance: The mediating effect of green organizational identity. *Frontiers in Psychology, 13*. <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2022.984856>.

Chou, C. J. (2014). Hotels' environmental policies and employee personal environmen-

- tal beliefs: Interactions and outcomes. *Tourism Management*, 40, 436–446. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.tourman.2013.08.001>.
- Chow, W. S., & Chen, Y. (2012). Corporate Sustainable Development: Testing a New Scale Based on the Mainland Chinese Context. *Journal of Business Ethics*, 105(4), 519–533. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0983-x>.
- Cook, K. S., Cheshire, C., Rice, E. R. W., & Nakagawa, S. (2013). Social exchange theory. In *Handbook of social psychology, 2nd ed.* (pp. 61–88). Springer Science. https://doi.org/10.1007/978-94-007-6772-0_3.
- Daily, B. F., Bishop, J. W., & Massoud, J. A. (2012). The role of training and empowerment in environmental performance: A study of the Mexican maquiladora industry. *International Journal of Operations and Production Management*, 32(5), 631–647. <https://doi.org/10.1108/01443571211226524>.
- Gorsuch, R. L. (1983). *Factor Analysis* (2nd ed.). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203781098>.
- Guerci, M., Rahimian, M., & Carollo, L. (2016). A paradox view on green human resource management: Insights from the Italian context. *International Journal of Human Resource Management*, 27(2), 212–238. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1245964>.
- Hair, J. F. J., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate Data Analysis, 5th edn.*
- Jabbour, C. J. C. (2015). Environmental training and environmental management maturity of Brazilian companies with ISO14001: Empirical evidence. *Journal of Cleaner Production*, 96, 331–338. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2013.10.039>
- Obeidat, S. M., Al Bakri, A. A., & Elbanna, S. (2020). Leveraging “Green” Human Resource Practices to Enable Environmental and Organizational Performance: Evidence from the Qatari Oil and Gas Industry. *Journal of Business Ethics*, 164(2), 371–388. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-4075-z>.
- Oppenauer, V., & Van De Voorde, K. (2018). Exploring the relationships between high involvement work system practices, work demands and emotional exhaustion: a multi-level study. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(2), 311–337. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1146321>.
- Paillé, P., Chen, Y., Boiral, O., & Jin, J. (2014). The Impact of Human Resource Management on Environmental Performance: An Employee-Level Study. *Journal of Business Ethics*, 121(3), 451–466. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1732-0>.
- Pinzone, M., Guerci, M., Lettieri, E., & Huisingh, D. (2019). Effects of ‘green’ training on pro-environmental behaviors and job satisfaction: Evidence from the Italian health-care sector. *Journal of Cleaner Production*, 226, 221–232. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.04.048>.
- Ren, S., Tang, G., & E. Jackson, S. (2018). Green human resource management research in emergence: A review and future directions. *Asia Pacific Journal of Management*, 35(3), 769–803. <https://doi.org/10.1007/s10490-017-9532-1>.
- Renwick, D. W. S., Jabbour, C. J. C., Muller-Camen, M., Redman, T., & Wilkinson,

A. (2016). Contemporary developments in Green (environmental) HRM scholarship. *International Journal of Human Resource Management*, 27(2), 114-128. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1105844>.

Scherbaum, C. A., Popovich, P. M., & Finlinson, S. (2008). Exploring Individual-Level Factors Related to Employee Energy-Conservation Behaviors at Work. *Journal of Applied Social Psychology*, 38(3), 818-835. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2007.00328.x>.

Sekaran, U. (2003). *Research Methods for Business* (4th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley and Sons, Inc.

Shen, J., & Benson, J. (2014). When CSR Is a Social Norm: How Socially Responsible Human Resource Management Affects Employee Work Behavior. *Journal of Management*, 42(6), 1723-1746. <https://doi.org/10.1177/0149206314522300>.

Teixeira, A. A., Jabbour, C. J. C., De Sousa Jabbour, A. B. L., Latan, H., & De Oliveira, J. H. C. (2016). Green training and green supply chain management: Evidence from Brazilian firms. *Journal of Cleaner Production*, 116(2016), 170-176. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2015.12.061>.

Thang, N. N., Quang, T., & Buyens, D. (2011). Training and firm performance in economies in transition: a comparison between Vietnam and China. *Asia Pacific Business Review*, 17(1), 103-119. <https://doi.org/10.1080/13602381003773982>.

Topcic, M., Baum, M., & Kabst, R. (2016). Are high-performance work practices related to individually perceived stress? A job demands-resources perspective. *The*

International Journal of Human Resource Management, 27(1), 45-66. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1043136>

Zoogah, D. B. (2011). The Dynamics of Green HRM Behaviors: A Cognitive Social Information Processing Approach. *German Journal of Human Resource Management*, 25(2), 117-139. <https://doi.org/10.1177/239700221102500204>.

Summary

Companies that want to participate in global business need to pay attention to environmental outcomes in production and service provision. Green training activities play an important role in improving the organizations' environmental performance but have not been adequately researched in Vietnam. In addition, it is unclear how green training initiatives impact organizations' environmental performance. Therefore, in this study, we proposed a framework to analyze and test the direct and indirect impact of green training activities on the organizations' environmental performance in Vietnam. Research results show that: (i) green training activities have a direct impact on the environmental performance of businesses; (ii) employees' eco-friendly behavior plays a mediating role in the relationship between green training activities and organizations' environmental performance. The author also gives some recommendations to help companies in Vietnam improve the effectiveness of green training activities in their organization. The article also proposed some suggestions for future researchers on this topic.