

MỤC LỤC

KINH TẾ VÀ QUẢN LÝ

- 1. Nguyễn Hoàng** - Chuyển đổi số và cam kết phát triển bền vững: Động lực đổi mới sáng tạo cho doanh nghiệp Việt Nam. *Mã số: 195.1SMET.11* 3

Digital transformation and commitment to sustainable development: The driving force of innovation for Vietnamese businesses

- 2. Nguyễn Trần Hưng** - Hiệu quả quản lý nhà nước đối với bán lẻ trực tuyến tại Việt Nam - nghiên cứu từ các doanh nghiệp bán lẻ. *Mã số: 195.1TrEM.11* 15

State Management Effectiveness of Online Retail in Vietnam - Research at Retail Enterprises

- 3. Hà Thị Cẩm Vân, Vũ Thị Thanh Huyền, Lê Mai Trang, Trần Việt Thảo và Nguyễn Thị Thu Hiền** - Đo lường khoảng cách về năng suất giữa doanh nghiệp FDI và doanh nghiệp nội địa ngành công nghiệp chế biến chế tạo Việt Nam. *Mã số: 195.1HIEM.11* 39

Measuring the Productivity Gap Between FDI and Domestic Enterprises in the Vietnam's Manufacturing Industry

QUẢN TRỊ KINH DOANH

- 4. Nguyễn Minh Nhật và Đào Lê Kiều Oanh** - Mức độ hiệu quả của các mô hình học máy tree-based trong phát hiện giao dịch gian lận thẻ tín dụng. *Mã số: 195.2FiBa.21* 57

The Effectiveness of Tree-Based Machine Learning Models in Detecting Credit Card Fraud Transactions

- 5. Lê Nguyễn Diệu Anh** - Nghiên cứu tác động của rào cản xuất khẩu đến hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp xuất khẩu Việt Nam. *Mã số: 195.2IBMg.21* 72
Research on the Impact of Export Barriers Affecting the Organizational performance of Vietnamese Export Enterprise
- 6. Trần Văn Khởi** - Nghiên cứu năng lực văn hóa của người lao động tại các khu công nghiệp ở Việt Nam. *Mã số: 195.2HRMg.21* 85
The study of the cultural competence of workers in industrial zones in Vietnam
- 7. Bùi Thị Thanh, Phan Quốc Tấn, Lê Công Thuận và Phạm Tô Thục Hân** - Nâng cao hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp thông qua triển khai kinh tế tuần hoàn. *Mã số: 195.2DEco.21* 98
Enhancing Firm Performance Through Implementing Circular Economy

Ý KIẾN TRAO ĐỔI

- 8. Nguyễn Quỳnh Anh** - Hoàn thiện quản lý chính sách về bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng tại Việt Nam. *Mã số: 195.3SMET.31* 110
Enhancing Policy Management for Consumer Protection in Vietnam

NÂNG CAO HIỆU QUẢ HOẠT ĐỘNG CỦA DOANH NGHIỆP THÔNG QUA TRIỂN KHAI KINH TẾ TUẦN HOÀN

Bùi Thị Thanh *

Email: btthanh@ueh.edu.vn

Phan Quốc Tấn *

Email: tanpq@ueh.edu.vn

Lê Công Thuận *

Email: thuanlc@ueh.edu.vn

Phạm Tô Thục Hân *

Email: hanptt@ueh.edu.vn

Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh

Ngày nhận: 03/08/2024

Ngày nhận lại: 26/10/2024

Ngày duyệt đăng: 28/10/2024

Nghiên cứu này tập trung khám phá và kiểm định vai trò của đào tạo xanh (ĐTX), triển khai kinh tế tuần hoàn (KTTH) và động lực hướng đến xã hội (ĐLHĐXH) tới hiệu quả hoạt động (HQHĐ) của doanh nghiệp. Nghiên cứu này sử dụng phương pháp lấy mẫu thuận tiện để thu thập dữ liệu và sử dụng phương pháp mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM) để kiểm định các giả thuyết. Kết quả nghiên cứu cho thấy đào tạo xanh (ĐTX) ảnh hưởng dương đến hiệu quả hoạt động (HQHĐ) của doanh nghiệp cũng như đến việc triển khai kinh tế tuần hoàn (KTTH). Hơn nữa, triển khai KTTH là trung gian liên kết ĐTX và HQHĐ của doanh nghiệp. Đồng thời, nghiên cứu này cho thấy ĐLHĐXH tăng cường tác động của ĐTX đến HQHĐ của doanh nghiệp.

Từ khóa: Đào tạo xanh, động lực hướng đến xã hội, hiệu quả hoạt động, kinh tế tuần hoàn.

JEL Classifications: M1; M11; M2.

DOI: 10.54404/JTS.2024.195V.07

1. Giới thiệu

Bảo vệ môi trường đang dần trở thành một trong những ưu tiên hàng đầu của các doanh nghiệp và họ đang nỗ lực triển khai các chiến lược phát triển bền vững nhằm thuận lợi hóa việc chuyển đổi sang KTTH (Obeidat và cộng sự, 2023). Việc này tạo ra giá trị lâu dài từ việc tiêu thụ các nguồn tài nguyên hữu hạn

một cách tối ưu hơn thông qua các chiến lược hướng tới hiệu quả, năng suất và phục hồi để giữ cho hàng hóa, linh kiện và chất liệu đầu vào lâu hơn (Schroeder và cộng sự, 2019). KTTH được định nghĩa là một cơ chế kinh tế được thiết kế để thay thế cho kinh tế tuyến tính, hướng tới những nguồn năng lượng tái tạo, hạn chế, thu gom, tái chế và quay vòng sử

dụng tài nguyên từ giai đoạn chế tạo, cung ứng đến tiêu thụ nhằm hướng tới thúc đẩy một nền kinh tế bền vững bằng cách tạo ra môi trường chất lượng hơn và kinh tế thịnh vượng hơn hướng đến lợi ích cho thời đại ngày nay và mai sau (Marrucci và cộng sự, 2021). KTTH tạo ra giá trị trong chuỗi sản xuất và tiêu thụ nhờ vào quản lý hiệu quả phế thải bằng việc nhấn mạnh vào ba giá trị liên quan chính là việc thiết kế loại bỏ chất thải, sử dụng liên tục hàng hóa và phục hồi các hệ thống tự nhiên (Obeidat và cộng sự, 2023). Phương án triển khai này không chỉ hứa hẹn sẽ hỗ trợ hiệu quả cho sự phát triển bền vững (Ghisellini và cộng sự, 2016) mà còn tác động trực tiếp đến nhiều định hướng phát triển bền vững của Liên Hợp Quốc (Schroeder và cộng sự, 2019).

Do đó, thuật ngữ “kinh tế tuần hoàn” đang trở thành điểm nóng trong các ngành công nghiệp, trong việc hoạch định chính sách và giới học thuật như một cách tiếp cận mới để thúc đẩy hiệu quả kinh tế mà không tiêu tốn tài nguyên vượt quá khả năng cho phép của Trái đất (Yin và cộng sự, 2023). Hơn nữa, nhiều học giả đang kiểm nghiệm mối liên hệ giữa quản trị nguồn nhân lực xanh với hệ thống KTTH (Obeidat và cộng sự, 2023). Jabbour và cộng sự (2019) đã đề xuất một mô hình tích hợp quản trị nguồn nhân lực xanh với mô hình KTTH về mặt chú trọng vào con người. Quản trị nguồn nhân lực xanh kể đến các chiến lược tuyển dụng, đào tạo, đánh giá hiệu quả làm việc và tiền lương, phúc lợi nhằm hỗ trợ hệ thống KTTH (Jabbour và cộng sự, 2019). Các nhà nghiên cứu đang kêu gọi các nghiên cứu thực nghiệm để kiểm định mô hình này (Obeidat và cộng sự, 2023), đặc biệt vai trò của ĐTX vì nó hỗ trợ cải thiện hiểu biết của nhân viên về các chiến dịch môi

trường, từ đó nhân viên có đủ năng lực đưa ra và triển khai các kế hoạch cắt giảm phế phẩm, ô nhiễm môi trường và sử dụng vật tư hiệu quả nhất (Simpson & Samson, 2010). Hiện nay, việc áp dụng KTTH để xây dựng các chiến lược bền vững trong các ngành nghề cho đến nay vẫn còn khiêm tốn (Kristoffersen và cộng sự, 2021b; Yin và cộng sự, 2023) dù cho đã có nhiều hứa hẹn đóng góp tích cực trong phát triển doanh nghiệp. Vì vậy, đề tài này hướng đến việc khai thác và đo lường tác động của ĐTX và triển khai KTTH đến HQHĐ của doanh nghiệp.

Thêm nữa, theo Koseoglu và cộng sự (2017), xem xét các biến điều tiết sẽ giúp chúng ta hiểu rõ hơn sự liên kết giữa hai định nghĩa này. Vì thế, bài viết này sẽ nghiên cứu chức năng điều tiết của ĐLHĐXH. Khi được huấn luyện và đào tạo, ĐLHĐXH sẽ thôi thúc nhân sự hướng tới các mục tiêu tạo ra giá trị cho mọi người bao gồm quyền lợi của cả tổ chức lẫn đối tác khách hàng và cộng đồng (Liu và cộng sự, 2016). Hơn nữa, ĐLHĐXH cao sẽ hướng tổ chức chú trọng vào việc đề ra các mục tiêu và chiến lược đáng giá cho đời sau kế thừa (McAdams & de St Aubin, 1992), việc này sẽ hình thành một bước đà cho sự tăng trưởng vững chắc của tổ chức.

Nghiên cứu này tập trung khám phá và kiểm định tác động của ĐTX, triển khai KTTH và ĐLHĐXH đến HQHĐ của doanh nghiệp. Cấu trúc của bài nghiên cứu gồm: (1) giới thiệu, (2) cơ sở lý thuyết và các giả thuyết, (3) phương pháp nghiên cứu, (4) kết quả nghiên cứu và (5) thảo luận và hàm ý quản trị.

2. Cơ sở lý thuyết và các giả thuyết

ĐTX đề cập đến việc giáo dục tri thức, cải thiện năng lực và nhận thức cần thiết cho nhân viên để kết hợp các hoạt động bền vững

với môi trường vào công việc của họ (Simpson & Samson, 2010). Mục đích là nâng cao hiểu biết về tình trạng môi trường cho nhân viên, khuyến khích những hành động gần gũi với môi trường và thúc đẩy những thay đổi tích cực trong tổ chức (Obeidat và cộng sự, 2023). Không những thế, còn giúp cải tiến chất lượng sinh thái, cụ thể là hạn chế mức năng lượng tiêu thụ, giảm thiểu việc tạo ra chất thải và cắt giảm lượng phát thải khí carbon (Jabbour, 2013). Các giải pháp này vừa phù hợp với các giá trị môi trường, lại vừa góp phần tinh giản hao phí và cải thiện năng suất vận hành (Jabbour, 2013). ĐTX kích lệ quan điểm mới lạ ở nhân viên và đưa ra các giải pháp sáng tạo để giải quyết các thách thức về môi trường (Simpson & Samson, 2010). Tư duy đổi mới này có thể thúc đẩy HQHĐ của công ty bằng cách kích thích hoàn thiện các công đoạn đầu ra, cũng như mở ra các cơ hội thị trường mới (Obeidat và cộng sự, 2023). Teixeira và cộng sự (2016) đã chứng minh được bằng cách chú tâm vận dụng ĐTX, các tổ chức có thể vượt trội hơn các công ty đối thủ bằng cách thể hiện cam kết của họ đối với các hoạt động bền vững với môi trường. Việc làm này giúp các tổ chức tạo ra ấn tượng với những khách hàng có trách nhiệm với xã hội, thiết lập sự gắn bó lâu dài với thương hiệu và đảm bảo sự ưu việt trong ngành (Ghisellini và cộng sự, 2016). Dựa trên đó, giả thuyết 1 được đưa ra:

H1: ĐTX động dương đến HQHĐ của doanh nghiệp.

Hoạt động ĐTX giúp nhân viên hiểu rõ hơn các chiến lược và mục tiêu tài chính, cộng đồng và sinh thái của tổ chức (Obeidat và cộng sự, 2023). ĐTX cung cấp cho nhân viên sự hiểu biết toàn diện về các chiến lược bền vững, tận dụng tài nguyên hợp lý và giảm

thiếu chất thải, ĐTX còn khuyến khích nhân viên vận dụng và triển khai các nguyên tắc KTTH trong đa dạng ngành nghề (Obeidat và cộng sự, 2023). ĐTX là yếu tố cốt lõi để tăng cường sự chủ động của nhân viên trong việc bảo vệ môi trường và giúp nhân viên có đủ năng lực triển khai các kế hoạch để bảo vệ môi trường (Jabbour, 2013). Đồng thời, ĐTX cải thiện sự hiểu biết của nhân viên về các hành động có ý thức với môi trường (Baumgartner & Winter, 2014). Hơn nữa, ĐTX giúp cải thiện trình độ nhận thức của nhân viên trong việc hạn chế rác thải và gây hại đến môi trường không cần thiết (Simpson & Samson, 2010). Các nghiên cứu trước đã khẳng định rằng ĐTX giúp rà soát môi trường một cách tối ưu hơn và giúp xây dựng nền kinh tế xanh tổng thể (Jabbour, 2013). Hoạt động ĐTX giúp nâng cao năng lực của đội ngũ nhân sự, từ đó có thể làm giảm mức tiêu thụ nguyên liệu thô, giảm chất thải thông qua tái chế, tái sử dụng, tân trang và tái sản xuất, thiết lập các vòng tuần hoàn để phát huy tối đa việc khai thác tài nguyên và cắt giảm phế thải, đồng thời thiết kế lại các quy trình nội bộ để thân thiện với môi trường (Obeidat và cộng sự, 2023). Từ cơ sở đó, giả thuyết 2 được hình thành:

H2: ĐTX tác động dương đến triển khai KTTH.

Triển khai KTTH là mức độ mà một công ty tận dụng hiệu quả các chiến lược KTTH để hình thành và nắm bắt các giá trị mà KTTH mang lại (Bocken và cộng sự, 2016). KTTH cải thiện uy tín thương hiệu và sự hài lòng của khách hàng (Ambec & Lanoie, 2008), tuân thủ pháp luật hiện tại và tương lai (Bansal và cộng sự, 2018), tiết giảm hệ quả đến môi trường (Manninen và cộng sự, 2018), tăng lợi thế cạnh tranh (Iraldo và cộng sự, 2009) và hạn chế lệ thuộc vào nguồn cung nguyên liệu

thô (Kalaitzi và cộng sự, 2018). KTTH làm giảm tác động của môi trường lên sản phẩm và dịch vụ của doanh nghiệp, làm cho sản phẩm và dịch vụ của doanh nghiệp khác biệt với đối thủ cạnh tranh (Darnall & Sides, 2008). Việc triển khai các giải pháp KTTH giúp tiết kiệm ngân sách (Iraldo và cộng sự, 2009) bằng cách quản lý nguyên liệu đầu vào và nguồn lực tối ưu hơn (Heras-Saizarbitoria, 2011). Các nghiên cứu thực tế chỉ ra rằng HQHĐ của doanh nghiệp được cải thiện đáng kể khi triển khai KTTH (Kristoffersen và cộng sự, 2021b). Dựa vào đó, giả thuyết 3 được đưa ra:

H3: Triển khai KTTH tác động dương đến HQHĐ của doanh nghiệp.

Từ lập luận của giả thuyết 2 và 3, giả thuyết 4 được đề xuất.

H4: Triển khai KTTH là trung gian liên kết ĐTX và HQHĐ của doanh nghiệp.

ĐLHĐXH là nguyện vọng và sự phấn đấu nhằm mang đến giá trị cho người khác (Grant, 2008). Nhờ đó, khi tổ chức lập kế hoạch và thực thi các dự án đào tạo cho nhân viên, họ sẽ được khuyến khích theo đuổi các sáng kiến và mục tiêu tạo ra lợi ích cho người khác bao gồm quyền lợi của cả doanh nghiệp lẫn khách hàng và cộng đồng (Liu và cộng sự, 2016). ĐLHĐXH thúc đẩy doanh nghiệp đưa ra những đề án bồi dưỡng cung cấp tri thức và kỹ năng thiết yếu để nhân viên đưa ra những ý tưởng phát triển doanh nghiệp bền vững (Bolino & Grant, 2016). Thêm vào đó, nếu ĐLHĐXH của một tổ chức cao, họ sẽ đặt trọng tâm vào việc đề xuất các sáng kiến có giá trị cho đời sau kế thừa (McAdams & de St Aubin, 1992). Theo Grant và Wrzesniewski (2010), đặt lợi ích cộng đồng lên hàng đầu sẽ giúp hạn chế sự tự tin thái quá, nhờ đó, doanh nghiệp sẽ tập trung vào các chiến lược và mục

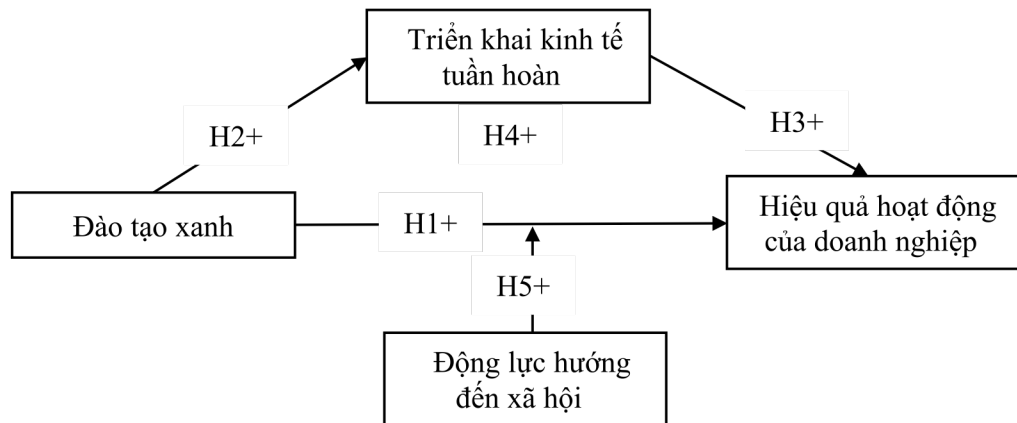
tiêu huấn luyện phù hợp năng lực của doanh nghiệp, dẫn tới doanh nghiệp sẽ dễ dàng thành công hơn. Hơn nữa, việc kết hợp động lực xã hội và ĐTX có thể mang lại những lợi ích sâu rộng bằng cách khích lệ nhân viên áp dụng tri thức thông qua ĐTX để nâng cao HQHĐ của doanh nghiệp (Bolino & Grant, 2016). Từ các lập luận trên cho thấy, ĐLHĐXH cao sẽ giúp doanh nghiệp chú trọng hướng đến lợi ích của khách hàng và xã hội hơn khi đào tạo nhân viên, điều này giúp doanh nghiệp thâm nhập thị trường dễ dàng hơn và HQHĐ kinh doanh sẽ tăng (Obeidat và cộng sự, 2023). Nhờ vậy, giả thuyết sau được nêu ra:

H5: ĐLHĐXH điều tiết dương lên mối quan hệ giữa ĐTX và HQHĐ của doanh nghiệp.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Quy trình nghiên cứu

Nghiên cứu đã triển khai hai quá trình: nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng. Quá trình đầu tiên, các thang đo từ các bài nghiên cứu trước đây được tổng hợp. Việc sử dụng thang đo đã qua kiểm chứng trên thế giới giúp đảm bảo ý nghĩa và độ tin cậy của thang đo. Nhằm nâng cao độ chính xác của bản dịch, bài viết đã vận dụng phương pháp dịch ngược (Brislin, 1986). Cụ thể hơn, một nghiên cứu sinh chuyên sâu lĩnh vực kinh tế hỗ trợ tác giả chuyển ngữ các biến quan sát từ tiếng Anh sang tiếng Việt. Sau đó, một nghiên cứu sinh khác chuyên ngữ các biến đó ngược lại sang tiếng Anh. Tiếp đến, nghiên cứu định tính được thực hiện bằng cách sử dụng các cuộc phỏng vấn sâu để sửa đổi các biến quan sát trong các thang đo của mô hình nghiên cứu. Người tham gia được yêu cầu bình luận về bất kỳ biến quan sát nào mà họ cho là mơ hồ hoặc khó hiểu. Phương pháp lấy mẫu cho nghiên cứu định tính theo Coyne (1997) được



(Nguồn: Nhóm tác giả đề xuất)

Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất

thực hiện với điem bảo hòa là 12 chuyên gia đang công tác tại các công ty sản xuất và chế biến thực phẩm tại khu vực Long An và thành phố Hồ Chí Minh.

Giai đoạn hai, nghiên cứu định lượng sử dụng phương pháp lấy mẫu thuận tiện để thu thập dữ liệu vì phương pháp lấy mẫu thuận tiện được các nhà nghiên cứu sử dụng thường xuyên và nhiều nhất (Etikan và cộng sự, 2016). Nhóm tác giả này thu thập thông tin từ những quản đốc tại các công ty sản xuất và chế biến thực phẩm trên địa bàn Long An, Tiền Giang, Bến Tre, An Giang, Vĩnh Long, Bạc Liêu, Đồng Tháp, Cần Thơ, Đồng Nai, Bình Dương và thành phố Hồ Chí Minh. Để dễ dàng có được thông tin từ các công ty, nhóm nghiên cứu đã liên lạc với bộ phận nhân sự và lãnh đạo cấp cao của các công ty để giải thích mục đích nghiên cứu, cam kết bảo mật tin khi thu thập dữ liệu và vai trò của nghiên cứu đối với ngành sản xuất và chế biến thực phẩm ở Việt Nam. Sau khi nhận được sự cho phép của giám đốc phòng nhân sự và lãnh đạo cấp cao, biểu mẫu google chứa bảng câu hỏi được gửi đến các nhà quản lý tại những công ty sản xuất và chế biến thực phẩm. Bên cạnh đó, nhóm tác giả nhờ các học viên cao học gửi

biểu mẫu google chứa bảng câu hỏi đến các quản lý làm việc tại các công ty sản xuất và chế biến thực phẩm để thu thập dữ liệu. Các đáp viên có ba tuần để đánh giá bảng câu hỏi.

Trong ngành khoa học xã hội thì kích thước mẫu tối thiểu là 200 đáp viên (Hoelter, 1983). Hơn nữa, để chạy dữ liệu theo phương pháp SEM thì dữ liệu từ 200 mẫu là tốt (Hair và cộng sự, 2014). Đối với nghiên cứu này, nhóm tác giả đã nhận được 235 bảng câu hỏi hoàn thành. Tuy nhiên, chỉ có 216 mẫu được dùng để tiếp tục phân tích, còn lại 19 mẫu đã không được chấp nhận bởi không đủ dữ liệu hay do người phản hồi đã chọn duy nhất một phương án cho toàn bộ các câu hỏi.

3.2. Thang đo

Các biến của các thang đo được đo lường bằng thang đo Likert 7 mức độ (1 là “hoàn toàn phản đối”, 7 là “hoàn toàn đồng ý”). Các biến của thang đo ĐTX được lấy từ bài báo của Obeidat và cộng sự (2023). Một biến quan sát mẫu của thang đo ĐTX là “nhân viên được đào tạo nhận thức về môi trường trong thời gian làm việc tại công ty”. Các biến quan sát của thang đo triển khai KTTH lấy từ bài báo của Obeidat và cộng sự (2023). Một biến quan sát mẫu của thang đo triển khai KTTH

là “công ty chúng tôi cố gắng giảm tiêu thụ nguyên liệu thô và năng lượng”. Các biến quan sát của thang đo ĐLHDXH phát triển từ bài báo của Grant và Sumanth (2009). Một biến quan sát mẫu của thang đo ĐLHDXH là “chúng tôi thích làm những công việc có tiềm năng mang lại lợi ích cho người khác”. Các biến quan sát của thang đo HQHĐ của doanh nghiệp lấy từ nghiên cứu của Kristoffersen và cộng sự (2021a). Một biến quan sát mẫu của thang đo HQHĐ của doanh nghiệp là “chúng tôi giảm chi phí sản xuất/vận hành”.

3.3. Đặc điểm của mẫu

Trong số đó có tổng cộng 110 nam chiếm 50,9% và 106 nữ chiếm 49,1%. Xét về trình độ học vấn, 5 người (2,3%) có trình độ phổ thông, 178 người (82,4%) có bằng cao đẳng - đại học và 33 người (15,3%) có bằng sau đại học. Về quy mô doanh nghiệp, có 111 người (51,4%) đang làm việc tại những doanh nghiệp có đội ngũ nhân lực tối đa là 200 người, và 105 người (48,6%) đang công tác trong các công ty có đội ngũ nhân lực trên 200

người. Thêm vào đó, thời gian làm việc bình quân là 7,69 năm với độ lệch chuẩn là 3,53.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Kiểm định thang đo

Nghiên cứu này phân tích dữ liệu dựa vào quy trình phân tích dữ liệu của Hsu và cộng sự (2017). Phân tích EFA (“principal axis factoring và Promax rotation”) chỉ ra hai trong tổng 32 biến quan sát bị loại (“Nhân viên được đào tạo để học hỏi và áp dụng các phương pháp thực hành thân thiện với môi trường” và “Công ty chúng tôi thúc đẩy nâng cao năng suất và hiệu quả làm việc”) do hệ số tải nhân tố thấp hơn 0,3. Chỉ số KMO = 0,819 và Sig. = 0,000, khi 30 biến còn lại được phân tích thành 07 nhân tố tại Eigenvalue 1,243 với tổng phương sai trích là 69,367%. Mặt khác, mọi hệ số tải nhân tố của các biến đều lớn hơn 0,5 (bé nhất là 0,624).

Trước khi tiến hành CFA và SEM, phân phối chuẩn của các biến quan sát đã được thẩm định rõ ràng, kết quả có lệch nhỏ so với phân phối chuẩn. Tuy nhiên, các chỉ số kurtosis and

Bảng 1: Giá trị hội tụ và giá trị phân biệt của thang đo

Biến tiềm ẩn	1	2	3	4	5	6	7
1. Hiệu quả cạnh tranh	0,808						
2. Đào tạo xanh	0,126	0,716					
3. Triển khai kinh tế tuần hoàn	0,165	0,299	0,749				
4. Động lực hướng đến xã hội	-0,019	0,188	-0,022	0,762			
5. Hiệu quả môi trường	-0,318	0,080	0,111	0,101	0,841		
6. Hiệu quả tài chính	-0,212	0,135	0,006	0,014	-0,123	0,792	
7. Hiệu quả về danh tiếng	-0,072	0,093	0,099	-0,136	-0,095	-0,146	0,745

(Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp)

Ghi chú: Các chỉ số được in đậm dọc theo đường chéo đại diện cho căn bậc hai phương sai trích của biến tiềm ẩn; các chỉ số ở bên dưới đường chéo là sự tương quan giữa các biến tiềm ẩn.

skewness đều dao động từ -1 đến 1. Chi tiết hơn, giá trị kurtosis của các biến quan sát nằm trong khoảng từ -0,745 đến +0,636 và giá trị skewness của các biến quan sát nằm trong khoảng từ -0,637 đến +0,317. Vì vậy, phương pháp ước lượng khả năng tối đa (maximum likelihood) là phù hợp để áp dụng trong CFA và SEM (Muthén & Kaplan, 1985).

CFA chỉ ra rằng mô hình bốn nhân tố phù hợp với dữ liệu ghi nhận thực tế, cụ thể chỉ số GFI = 0,905; NFI = 0,914; RMSEA = 0,010; Chi-square/df = 1,022. Tất cả các hệ số tải tiêu chuẩn hóa của các biến quan sát đều có ý nghĩa thống kê ($p < 0,001$), với giá trị nằm trong khoảng từ 0,638 đến 0,872. Hơn nữa, phương sai được trích của các thang đo nằm trong khoảng từ 0,513 đến 0,708 cũng như mức độ tin cậy tổng hợp của các thang đo nằm trong khoảng 0,759 đến 0,911. Do đó, giá trị hội tụ của các biến tiềm ẩn được thỏa mãn

(Steenkamp & Van Trijp, 1991). Ngoài ra, căn bậc hai của phương sai trích cho từng biến tiềm ẩn đều lớn hơn mức tương quan với các biến tiềm ẩn khác, chứng minh rằng giá trị phân biệt cũng được thỏa mãn (Fornell & Larcker, 1981).

4.2. Kiểm định các giả thuyết

ĐLHĐXH đảm nhận chức năng điều tiết trong bài. Theo gợi ý của Cortina và cộng sự (2001), việc xử lý dữ liệu một bước được thực hiện để xem xét tất cả các giả thuyết. Áp dụng công thức tính toán của Ping (1995), một chỉ số được tính toán phản ánh sự tương tác giữa ĐTX và ĐLHĐXH. Biến chỉ số với độ lệch trung bình được tính toán nhằm giảm hiện tượng đa cộng tuyến (Cronbach, 1987). Hơn nữa, để kiểm tra tác động gián tiếp của triển khai KTTH, nghiên cứu này phân tích dữ liệu bằng cách sử dụng bootstraps 1.000 với khoảng tin cậy 95%.

Bảng 2: Kết quả các tác động trực tiếp

Sự tác động trực tiếp	Ước lượng	Sai số chuẩn	t-value	p-value
Đào tạo xanh → Hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp	0,167	0,034	2,463	0,014
Đào tạo xanh → Triển khai kinh tế tuần hoàn	0,251	0,061	3,805	0,000
Triển khai kinh tế tuần hoàn → Hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp	0,197	0,036	2,965	0,003
Đào tạo xanh x Động lực hướng đến xã hội → Hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp	0,136	0,047	2,056	0,040

(Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp)

Bảng 3: Kết quả các tác động gián tiếp

Tác động gián tiếp	Ước lượng	Chặn dưới	Chặn trên	p-value
Đào tạo xanh → Triển khai kinh tế tuần hoàn → Hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp	0,025	0,010	0,049	0,001

(Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp)

Sau khi thực hiện SEM, kết quả thu được chỉ ra rằng mô hình nghiên cứu tương thích với dữ liệu ghi nhận được trên thị trường, GFI = 0,968; NFI = 0,979; RMSEA = 0,014; Chi-square/df = 1,581. Giả thuyết 1, cho rằng ĐTX có ảnh hưởng tích cực đến HQHĐ của doanh nghiệp, được chấp nhận là mối quan hệ dương và có giá trị thống kê ($\beta = 0,167$; $p < 0,05$). Giả thuyết 2, đề xuất ĐTX tác động tích cực đến triển khai KTTH, cũng được chấp nhận với mối liên hệ dương và ý nghĩa ($\beta = 0,251$; $p < 0,001$). Giả thuyết 3, cho rằng triển khai KTTH ảnh hưởng tích cực đến HQHĐ của doanh nghiệp, được chứng minh với mối quan hệ dương và có ý nghĩa ($\beta = 0,197$; $p < 0,01$). Giả thuyết 4, cho rằng triển khai KTTH đóng vai trò trung gian giữa ĐTX và HQHĐ, được xác nhận với mối liên hệ dương và ý nghĩa ($\beta = 0,025$; $p < 0,01$) và khoảng tin cậy từ 0,010 đến 0,049. Giả thuyết 5, đề xuất rằng ĐLHĐXH điều tiết mối quan hệ giữa ĐTX và HQHĐ, với mối liên hệ dương và có ý nghĩa ($\beta = 0,136$; $p < 0,05$), cũng được thông qua.

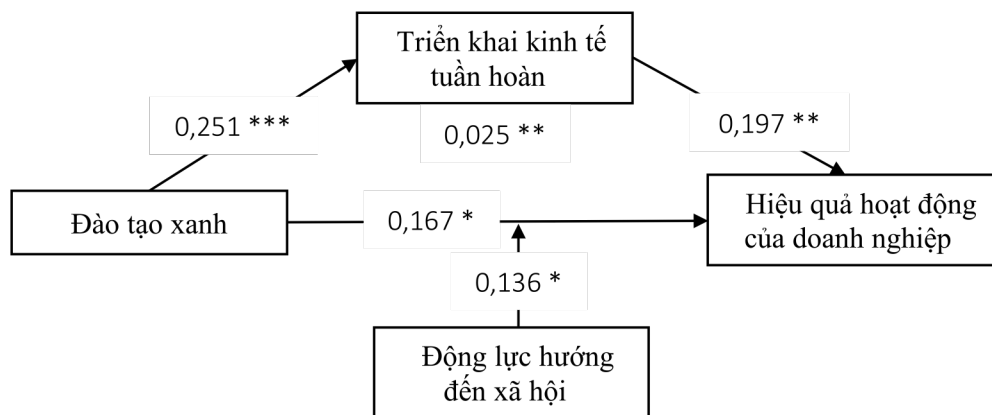
5. Thảo luận và hàm ý quản trị

5.1. Hàm ý về mặt lý thuyết

Về mặt lý thuyết, nghiên cứu này có một số đóng góp mới. Thứ nhất, nghiên cứu cho thấy ĐTX ảnh hưởng tích cực đến triển khai KTTH và HQHĐ của doanh nghiệp nhằm đáp lại đề xuất kiểm tra thực nghiệm của Obeidat và cộng sự (2023). Kết quả này phù hợp mới mô hình tích hợp quản trị nguồn nhân lực của Jabbour và cộng sự (2019) chỉ ra các phương diện của quản trị nguồn nhân lực ảnh hưởng tích cực đến việc triển khai KTTH và HQHĐ của doanh nghiệp.

Thứ hai, qua việc phân tích, thấy được triển khai KTTH là trung gian trong việc liên kết mối tương quan giữa ĐTX và HQHĐ của doanh nghiệp, đây là đóng góp mới vì nghiên cứu triển khai KTTH trong vai trò biến trung gian còn hạn chế (Yin và cộng sự, 2023). Kết quả của nghiên cứu này phù hợp với các nghiên cứu trước đây vì ĐTX giúp việc triển khai KTTH của doanh nghiệp tốt hơn (Jabbour, 2013) từ đó cải thiện HQHĐ của doanh nghiệp (Kristoffersen và cộng sự, 2021b).

Sau cùng, những phát hiện của nghiên cứu đã làm sáng tỏ ĐLHĐXH thúc đẩy quá trình



(Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp)

Ghi chú: ***p < 0,001; **p < 0,01; *p < 0,05

Hình 2: Kết quả phân tích SEM

ĐTX của doanh nghiệp tập trung hướng tới giá trị cho cả doanh nghiệp cũng như cho cả khách hàng và xã hội nhằm cải thiện hiệu suất vận hành của doanh nghiệp. Đóng góp mới đáp ứng các đề xuất nghiên cứu của nhiều học giả toàn cầu (Au và cộng sự, 2023). Kết quả của nghiên cứu này phù hợp với các nghiên cứu trước đây khi kết hợp động lực xã hội và ĐTX có thể đem đến những giá trị sâu rộng bằng cách khuyến khích nhân viên vận dụng các kiến thức thông qua ĐTX để nâng cao HQHĐ của doanh nghiệp (Bolino & Grant, 2016).

5.2. Hàm ý quản trị

Trên phương diện thực tế, nghiên cứu chứng minh được chức năng của ĐTX đối với triển khai KTTH và hỗ trợ nâng cao HQHĐ của doanh nghiệp. Vì vậy, các công ty nên chú trọng vào việc bồi dưỡng kiến thức cho đội ngũ nhận sự về việc phát triển xanh, phát triển bền vững cũng như giúp họ củng cố ý thức xã hội về việc bảo vệ môi trường dựa trên các chuỗi sự kiện, các cuộc hội thảo và các mục tiêu phát triển của doanh nghiệp. Hơn nữa, nghiên cứu này là bằng chứng cho thấy vai trò của KTTH trong việc phát triển doanh nghiệp. Các nhà quản trị tại các công ty nói chung và các công ty sản xuất - chế biến thực phẩm nói riêng nên chú trọng vào việc thực thi các mô hình KTTH trong sản xuất và kinh doanh để thúc đẩy sự phát triển bền vững của tổ chức. Doanh nghiệp có thể làm việc này bằng cách tạo ra quy trình quản lý sản phẩm dư thừa để chế biến và cung cấp thực phẩm với hiệu suất tối ưu, tạo ra chu trình quản lý thực phẩm dư thừa để làm đầu vào cho công đoạn sản xuất và chế biến khác, tối ưu hóa năng lượng trong quy trình sản xuất và chế biến thực phẩm, áp dụng công nghệ truy xuất cội nguồn thành phẩm và giảm thất thoát trong quá trình sản xuất và chế biến, áp dụng công nghệ thông tin

để giám sát chuỗi thực phẩm, tránh thất thoát và gia tăng tính ưu việt của thực phẩm, thay thế các nguồn năng lượng không tái tạo được bằng nguồn năng lượng tái tạo trong sản xuất và chế biến thực phẩm, thay thế những nguyên liệu thô không tái tạo được bằng nguyên liệu tái tạo được... Hơn thế nữa, bài báo này cho thấy vai trò điều tiết của ĐLHĐXH lên mối quan hệ giữa ĐTX và HQHĐ của doanh nghiệp cũng đã được chứng minh rõ. Vì vậy, doanh nghiệp nên tập trung huy động, triển khai và khai thác tối ưu các nguồn lực theo hướng đem đến quyền lợi cho cả doanh nghiệp lẫn khách hàng và xã hội, việc này giúp doanh nghiệp thâm nhập thị trường dễ dàng hơn và HQHĐ kinh doanh sẽ tăng.

5.3. Hạn chế và hướng nghiên cứu tiếp theo

Nghiên cứu này có một số hạn chế cần các nghiên cứu tiếp theo giải quyết. Đầu tiên, nghiên cứu này thu thập dữ liệu bằng phương pháp lấy mẫu thuận tiện. Các học giả có thể dùng những phương pháp lấy mẫu ngẫu nhiên để kiểm định mô hình như vậy kết quả sẽ ý nghĩa hơn. Thứ hai, dữ liệu thu thập và phân tích chỉ tập hợp dữ liệu từ các công ty sản xuất và chế biến thực phẩm tại một số tỉnh thành. Các bài báo tiếp theo có thể mở rộng đề tài bằng việc thu thập dữ liệu từ đa dạng ngành nghề khác cũng như xem xét quy mô thu thập dữ liệu trong phạm vi toàn quốc. Thứ ba, quản trị nguồn nhân lực xanh kể đến chiến lược chiêu mộ, chọn lọc, đào tạo, đánh giá hiệu quả làm việc và tiền lương, phúc lợi (Jabbour và cộng sự, 2019), nhưng trong bài chỉ đặt trọng tâm vào đánh giá vai trò của ĐTX vì thế các nghiên cứu tương lai có thể phát triển kiểm chứng các nhân tố khác của quản trị nguồn nhân lực xanh. Sau cùng, vẫn còn một số nhân tố có thể đóng vai trò điều tiết vì vậy những đề tài sau nên xem xét và

chứng minh thông qua các mô hình nghiên cứu mới để hiểu hơn mối quan hệ giữa ĐTX và HQHĐ của doanh nghiệp. ◆

Tài liệu tham khảo:

Ambec, S., & Lanoie, P. (2008). Does It Pay to Be Green? A Systematic Overview. *Academy of Management Perspectives*, 22(4), 45-62.

Au, K., Jeong, S. S., Hsu, A. J., & Xiao, Y. (2023). When Does Prosocial Motivation Deliver? A Dual-Motivations Approach to Social Enterprise Outcomes. *Journal of Business Ethics*, 1-20.

Bansal, P., Kim, A., & Wood, M. O. (2018). Hidden in plain sight: The importance of scale in organizations' attention to issues. *Academy of Management Review*, 43(2), 217-241.

Baumgartner, R. J., & Winter, T. (2014). The sustainability manager: A tool for education and training on sustainability management. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 21(3), 167-174.

Bocken, N. M., de Pauw, I., Bakker, C., & van der Grinten, B. (2016). Product design and business model strategies for a circular economy. *Journal of Industrial and Production Engineering*, 33(5), 308-320.

Bolino, M. C., & Grant, A. M. (2016). The bright side of being prosocial at work, and the dark side, too: A review and agenda for research on other-oriented motives, behavior, and impact in organizations. *The Academy of Management Annals*, 10(1), 599-670.

Brislin, R. W. (1986). The wording and translation of research instruments. In W. L. a. J. Berry (Ed.), *Field Methods in Cross-cultural Research* (pp. 137-164). Beverly Hills: Sage.

Cortina, J. M., Chen, G., & Dunlap, W. P. (2001). Testing interaction effects in LISREL: Examination and illustration of available procedures. *Organizational Research Methods*, 4(4), 324-360.

Coyne, I. T. (1997). Sampling in qualitative research. Purposeful and theoretical sampling; merging or clear boundaries? *Journal of Advanced Nursing*, 26(3), 623-630.

Cronbach, L. J. (1987). Statistical Tests for Moderator Variables: Flaws in Analyses Recently Proposed. *Psychological Bulletin*, 102(3), 414-417.

Darnall, N., & Sides, S. (2008). Assessing the performance of voluntary environmental programs: Does certification matter? *Policy Studies Journal*, 36(1), 95-117.

Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1-4.

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.

Ghisellini, P., Cialani, C., & Ulgiati, S. (2016). A review on circular economy: the expected transition to a balanced interplay of environmental and economic systems. *Journal of cleaner production*, 114, 11-32.

Grant, A. M. (2008). Does Intrinsic Motivation Fuel the Prosocial Fire? Motivational Synergy in Predicting Persistence, Performance, and Productivity. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 48-58.

Grant, A. M., & Sumanth, J. J. (2009). Mission possible? The performance of prosocially motivated employees depends on manager trustworthiness. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 927-944.

- Grant, A. M., & Wrzesniewski, A. (2010). I Won't Let You Down... or Will I? Core Self-evaluations, Other-orientation, Anticipated Guilt and Gratitude, and Job Performance. *Journal of Applied Psychology, 95*(1), 108-121.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2014). *Multivariate Data Analysis: New International Edition* (7th ed.). London: Pearson.
- Hau, L. N., Tram Anh, P. N., & Thuy, P. N. (2017). The effects of interaction behaviors of service frontliners on customer participation in the value co-creation: a study of health care service. *Service Business, 11*(2), 253-277.
- Heras-Saizarbitoria, I. (2011). Mapping out ISO 9001, ISO 14001 and other management system standards. *International Journal of Productivity and Quality Management, 8*(1), 33-44.
- Hoelter, J. W. (1983). The analysis of covariance structures: Goodness-of-fit indices. *Sociological Methods & Research, 11*(3), 325-344.
- Iraldo, F., Testa, F., & Frey, M. (2009). Is an environmental management system able to influence environmental and competitive performance? The case of the eco-management and audit scheme (EMAS) in the European union. *Journal of cleaner production, 17*(16), 1444-1452.
- Jabbour, C. J. C. (2013). Environmental training in organisations: From a literature review to a framework for future research. *Resources, Conservation and Recycling, 74*(C), 144-155.
- Jabbour, C. J. C., Sarkis, J., Singh, S. K., Jabbour, A. B. L. d. S., Grebinevych, O., Renwick, D. W. S., . . . Godinho Filho, M. (2019). Who is in charge?: a review and a research agenda on the 'human side' of the circular economy. *Journal of cleaner production, 222*, 793-801.
- Kalaitzi, D., Matopoulos, A., Bourlakis, M., & Tate, W. (2018). Supply chain strategies in an era of natural resource scarcity. *International Journal of Operations & Production Management, 38*(3), 784-809.
- Koseoglu, G., Liu, Y., & Shalley, C. E. (2017). Working with creative leaders: Exploring the relationship between supervisors' and subordinates' creativity. *The Leadership Quarterly, 28*(6), 798-811.
- Kristoffersen, E., Mikalef, P., Blomsma, F., & Li, J. (2021a). The effects of business analytics capability on circular economy implementation, resource orchestration capability, and firm performance. *International Journal of Production Economics, 239*, 108205.
- Kristoffersen, E., Mikalef, P., Blomsma, F., & Li, J. (2021b). Towards a business analytics capability for the circular economy. *Technological Forecasting and Social Change, 171*, 120957.
- Liu, D., Jiang, K., Shalley, C. E., Keem, S., & Zhou, J. (2016). Motivational mechanisms of employee creativity: A meta-analytic examination and theoretical extension of the creativity literature. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 137*(C), 236-263.
- Manninen, K., Koskela, S., Antikainen, R., Bocken, N., Dahlbo, H., & Aminoff, A. (2018). Do circular economy business models capture intended environmental value propositions? *Journal of cleaner production, 171*, 413-422.
- Marrucci, L., Daddi, T., & Iraldo, F. (2021). The contribution of green human resource management to the circular economy and performance of environmental certified organisations. *Journal of cleaner production, 319*, 128859.

McAdams, D. P., & de St Aubin, E. (1992). A theory of generativity and its assessment through self-report, behavioral acts, and narrative themes in autobiography. *Journal of personality and social psychology*, 62(6), 1003-1015.

Muthén, B., & Kaplan, D. (1985). A comparison of some methodologies for the factor analysis of non-normal Likert variables. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 38(2), 171-189.

Obeidat, S. M., Abdalla, S., & Al Bakri, A. A. K. (2023). Integrating green human resource management and circular economy to enhance sustainable performance: an empirical study from the Qatari service sector. *Employee Relations: The International Journal*, 45(2), 535-563.

Ping, R. A. (1995). A parsimonious estimating technique for interaction and quadratic latent variables. *Journal of Marketing Research*, 32(3), 336-347.

Schroeder, P., Anggraeni, K., & Weber, U. (2019). The relevance of circular economy practices to the sustainable development goals. *Journal of Industrial Ecology*, 23(1), 77-95.

Simpson, D., & Samson, D. (2010). Environmental strategy and low waste operations: exploring complementarities. *Business Strategy and the Environment*, 19(2), 104-118.

Steenkamp, J.-B. E., & Van Trijp, H. C. (1991). The use of LISREL in validating marketing constructs. *International Journal of Research in Marketing*, 8(4), 283-299.

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, 170-176.

Yin, S., Jia, F., Chen, L., & Wang, Q. (2023). Circular economy practices and sustainable performance: A meta-analysis. *Resources, Conservation and Recycling*, 190, 106838.

Summary

This study focuses on exploring and testing the role of green training, circular economy implementation, and prosocial motivation on firm performance. This study used the convenience sampling method for data collection and used structural equation modeling to test hypotheses. The results show that green training positively affected firm performance as well as circular economy implementation. Furthermore, circular economy implementation mediated the relationship between green training and firm performance. In addition, this study shows that prosocial motivation strengthened the effect of green training on firm performance.

Lời cảm ơn: Bài báo này là sản phẩm của đề tài nghiên cứu khoa học công nghệ cấp trường có mã số CS-COB-2023-53 được tài trợ bởi Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh.