

Các yếu tố tác động đến hiệu quả xanh của các doanh nghiệp tại Thành phố Hồ Chí Minh

Nguyễn Hà Thanh Bình¹, Nguyễn Long Trâm Anh^{1,*}

¹ Trường Đại học Văn Hiến

TỪ KHÓA

Văn hóa thích ứng,
Sự đổi mới xanh,
Sự cam kết của người
lao động,
Hiệu quả xanh.

TÓM TẮT

Với xu hướng phát triển bền vững trong kinh doanh và ý thức bảo vệ môi trường của khách hàng, các doanh nghiệp buộc phải áp dụng các mô hình kinh doanh thân thiện với môi trường. Nghiên cứu xem xét tác động của văn hóa thích ứng và sự đổi mới xanh đối với hiệu quả xanh thông qua sự cam kết của người lao động. Nghiên cứu sử dụng mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM) để kiểm định sự phù hợp của mô hình và các giả thuyết nghiên cứu với dữ liệu phân tích được thu thập từ 398 người lao động của các doanh nghiệp tại thành phố Hồ Chí Minh. Kết quả nghiên cứu cho thấy văn hóa thích ứng có tác động tích cực đến sự đổi mới xanh. Bên cạnh đó, nghiên cứu cũng chứng minh sự đổi mới xanh có tác động tích cực đến hiệu quả xanh. Ngoài ra, nghiên cứu còn phát hiện vai trò trung gian của sự cam kết của người lao động trong mối quan hệ giữa sự đổi mới xanh và hiệu quả xanh. Từ kết quả nghiên cứu, một vài hàm ý quản trị được đề xuất để giúp các nhà quản trị nâng cao văn hóa thích ứng, sự đổi mới xanh và sự cam kết của người lao động, từ đó cải thiện hiệu quả xanh của doanh nghiệp.

1. Đặt vấn đề

Các vấn đề về môi trường hiện đang được các tổ chức đặc biệt quan tâm. Sự phát triển kinh tế nhanh chóng đã giúp hàng triệu người thoát khỏi cảnh nghèo đói nhưng điều này cũng đã gây nhiều tác hại đến môi trường và làm thâm hụt tài nguyên một cách đáng kể. Việc sản xuất các sản phẩm không chứa các chất độc hại và nguy hiểm là thiết yếu đối với các tổ chức ngày nay do sự nâng cao ý thức về môi trường của người tiêu dùng. Vì vậy, sự đổi mới xanh đã trở thành một thành tố quan trọng và cốt lõi của các tổ chức. Đổi mới xanh là những đổi mới được

áp dụng bởi các tổ chức nhằm chuyển dịch quy trình sản xuất từ truyền thống sang bền vững. Những giá trị và niềm tin về vấn đề môi trường của người lao động và văn hóa xanh đã được chứng minh là có ảnh hưởng tích cực đến đổi mới xanh. Các tổ chức có khả năng thích ứng hoặc văn hóa thích ứng thường chấp nhận rủi ro, học hỏi từ những sai lầm và có khả năng cũng như kinh nghiệm trong việc tạo ra sự thay đổi. Một lợi thế cạnh tranh quan trọng đối với bất kỳ tổ chức nào chính là quản lý nguồn nhân lực, bởi điều này ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động của tổ chức thông qua việc tác động lên sự cam kết của người lao động. Sự cam kết của người lao động có tác động

* Tác giả liên hệ. Email: anhnl1@vhu.edu.vn (Nguyễn Long Trâm Anh)

<https://doi.org/10.61602/jdi.2024.74.07>

Nhận bài 18/10/2023; Ngày chỉnh sửa: 04/12/2023; Chấp nhận đăng: 09/12/2023

ISSN (print): 1859-428X, ISSN (online): 2815-6234

đáng kể đến hiệu quả của tổ chức (Caillier, 2012). Khi người lao động cam kết với một tổ chức, họ sẽ cống hiến nhiều hơn cho công việc của họ. Khi các tổ chức sử dụng các chính sách quản trị nguồn nhân lực để khuyến khích sử dụng bền vững các nguồn tài nguyên và thúc đẩy việc bảo vệ môi trường được mô tả là quản trị nguồn nhân lực xanh. Văn hóa doanh nghiệp có thể giúp tổ chức đạt được sự đổi mới xanh bằng cách đặt ra các mục tiêu và hoạt động bảo vệ môi trường. Văn hóa tổ chức ảnh hưởng đến sự sáng tạo và đổi mới xanh, từ đó làm gia tăng hiệu quả xanh của tổ chức (Dangelico, 2016). Mục tiêu của nghiên cứu là phân tích tác động của văn hóa thích ứng và sự đổi mới xanh đối với hiệu quả xanh trong các doanh nghiệp tại thành phố Hồ Chí Minh với vai trò trung gian của sự cam kết của người lao động.

2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

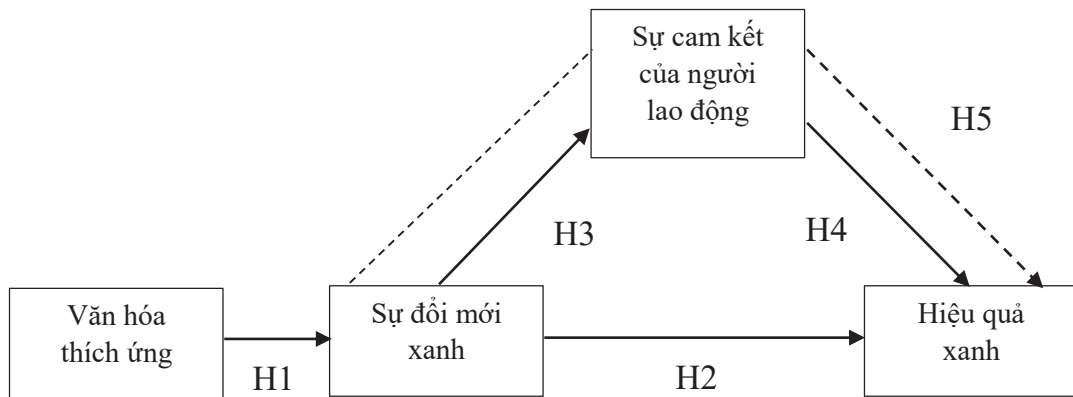
Dưới áp lực của các quy định về môi trường và chủ nghĩa tiêu thụ có ý thức của người tiêu dùng, mô hình kinh doanh của các doanh nghiệp đã có nhiều sự thay đổi. Các tổ chức đã phải thay đổi quy trình, sản phẩm và thậm chí cả mô hình kinh doanh của họ. Đổi mới xanh được định nghĩa là việc các tổ chức phát triển các sản phẩm và quy trình thân thiện với môi trường thông qua việc hạn chế sử dụng nhiên liệu hoặc sử dụng các nhiên liệu xanh (Albort-Morant & cộng sự, 2017). Đổi mới xanh có thể đạt được thông qua văn hóa tổ chức xanh. Văn hóa của tổ chức xanh khuyến khích người lao động giảm các mục đích tìm kiếm lợi nhuận và thúc đẩy các hành động có ảnh hưởng tích cực đến môi trường của tổ chức.

Văn hóa thích ứng là các thuộc tính văn hóa cho phép một tổ chức trở nên thích nghi hơn với những thay đổi của môi trường (Verdu & cộng sự, 2017). Để có thể tồn tại và cạnh tranh, các tổ chức phải hiểu tầm quan trọng của khả năng thích ứng. Các nghiên cứu về đổi mới xanh đã gia tăng trong những năm gần đây (Dangelico, 2016). Văn hóa thích ứng của tổ chức có thể tạo điều kiện thuận lợi cho sự đổi mới xanh của chính tổ chức đó (Verdu & cộng sự, 2017). Bên cạnh đó, văn hóa tổ chức là một trong những yếu tố quan trọng đối với đổi mới xanh. Do áp lực xã hội ngày càng gia tăng, các tổ chức đang dần tạo ra một môi trường thích ứng cao hơn và đóng góp nhiều hơn vào sự đổi mới xanh. Vì vậy, một trong những yêu cầu quan trọng nhất của một tổ chức trong môi trường hiện nay là khả năng thích ứng. Văn hóa thích ứng của một tổ chức phụ thuộc vào ba yếu tố

chính: quản lý, yếu tố bên trong và yếu tố bên ngoài (Verdu & cộng sự, 2017). Quản lý bao gồm tư duy và các chiến lược của tổ chức. Các yếu tố bên trong bao gồm hệ thống và hiệu suất của tổ chức. Các yếu tố bên ngoài bao gồm sự cạnh tranh, xu hướng thị trường, luật pháp và các quy định của nhà nước. Mức độ ảnh hưởng của các yếu tố này trong một tổ chức quyết định mức độ thích ứng của họ đối với sự phát triển bền vững.

Hiệu quả xanh liên quan đến sự đổi mới mà một doanh nghiệp thực hiện liên quan đến các sản phẩm hoặc quy trình xanh, bao gồm cả đổi mới công nghệ liên quan đến tiết kiệm năng lượng, ngăn ngừa ô nhiễm, tái chế chất thải, thiết kế sản phẩm xanh và quản lý môi trường trong doanh nghiệp. Hiệu quả xanh cho thấy tác động của doanh nghiệp đối với môi trường và việc tuân thủ các quy định môi trường của doanh nghiệp, thể hiện hiệu suất và hiệu quả của các hoạt động môi trường của doanh nghiệp (Wang, 2019). Hiệu quả xanh đo lường mức độ tác động lẫn nhau giữa doanh nghiệp và môi trường. Việc áp dụng các hoạt động xanh sẽ giúp tổ chức cải thiện hiệu quả xanh (Wang, 2019). Hiệu quả xanh là thước đo của sự tương tác giữa doanh nghiệp và môi trường (Singh & cộng sự, 2020). Zhang và cộng sự (2019) đã tìm ra mối quan hệ giữa đổi mới xanh và hiệu quả và xác định rõ tầm quan trọng của đổi mới xanh đối với hiệu quả của doanh nghiệp. Bên cạnh đó, đổi mới xanh tác động đáng kể đến hiệu quả môi trường (Singh & cộng sự, 2000). Ngoài ra, có mối quan hệ giữa đổi mới xanh và hiệu quả (Carrion-Flores & Innes, 2010), đổi mới xanh và hiệu quả kinh doanh (Gluch & cộng sự, 2009), đổi mới xanh và hiệu quả thị trường (Pujari, 2006).

Sự cam kết của người lao động là khái niệm đề chỉ sự tương tác, kết nối và mối cam kết giữa cá nhân với tổ chức để cống hiến hết mình, cam kết với các mục tiêu và giá trị của tổ chức và đóng góp cho thành công của tổ chức. Những người lao động ít cam kết chỉ thể hiện những hành vi cần thiết cho công việc. Các sáng kiến đổi mới xanh của người lao động dựa trên sự cam kết của người lao động. Ngoài ra, người lao động có thể cống hiến nhiều hơn trách nhiệm bình thường của họ nếu họ tự hào khi được làm việc cho tổ chức, vì vậy những người lao động có sự cam kết cao sẽ có hiệu quả công việc tốt hơn. Sự cam kết của người lao động đối với môi trường dựa trên mong muốn chia sẻ và quan tâm đến vấn đề liên quan đến môi trường của tổ chức. Do đó, các mục tiêu xanh của tổ chức có thể đạt được nếu người lao động có sự



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Nguồn: Kết quả phân tích của tác giả, 2023

cam kết. Mức độ cam kết của người lao động cao sẽ dẫn đến hiệu quả hoạt động của tổ chức được nâng cao và cũng làm tăng năng suất của tổ chức. Ngoài ra, sự cam kết của quản lý cấp cao đối với môi trường ảnh hưởng đến sự cam kết của người lao động. Sự mong muốn thay đổi của người lao động ảnh hưởng tích cực đến nhận thức của họ, từ đó cải thiện hiệu quả của tổ chức (Nohe & cộng sự, 2013). Ngược lại, nếu không có sự cam kết, đổi mới xanh có thể khó đạt được và sẽ ảnh hưởng đến hiệu quả của tổ chức (Herscovitch và Meyer, 2002).

Nghiên cứu đề xuất các giả thuyết như sau:

Giả thuyết 1: Văn hóa thích ứng có tác động tích cực đến sự đổi mới xanh.

Giả thuyết 2: Sự đổi mới xanh có tác động tích cực đến hiệu quả xanh.

Giả thuyết 3: Sự đổi mới xanh có tác động tích cực đến sự cam kết của người lao động.

Giả thuyết 4: Sự cam kết của người lao động có tác động tích cực đến hiệu quả xanh.

Giả thuyết 5: Sự cam kết của người lao động đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa sự đổi mới xanh và hiệu quả xanh.

Mô hình nghiên cứu đề xuất như hình 1.

3. Phương pháp nghiên cứu

Thang đo nghiên cứu được sử dụng của Verdu và cộng sự (2017), Singh và cộng sự (2020), Nguyen và cộng sự (2019) và Wang (2019).

Đầu tiên, các tác giả xác định vấn đề và tổng quan lý thuyết đã được tiến hành về văn hóa thích ứng, sự đổi mới xanh, sự cam kết của người lao động và hiệu

quả xanh. Sau đó, một bảng câu hỏi có cấu trúc được sử dụng để thu thập dữ liệu từ 398 người lao động của các doanh nghiệp tại Thành phố Hồ Chí Minh. Hair và cộng sự (2014) đề xuất rằng nếu mô hình có biến tiềm ẩn ít hơn hoặc bằng 7 và mỗi cấu trúc nhiều hơn ba câu hỏi thì cỡ mẫu tối thiểu cần thiết là 150. Nghiên cứu được thực hiện tại thành phố Hồ Chí Minh với phương pháp chọn mẫu thuận tiện từ tháng 4/2023 đến tháng 8/2023. Bảng câu hỏi gồm 04 phần: phần giới thiệu, phần sàng lọc, phần nội dung khảo sát và phần thông tin cá nhân. Đối với phần sàng lọc, nghiên cứu đã đưa ra câu hỏi như sau: “Xin vui lòng cho biết, Anh/Chị đã làm việc cho công ty Anh/Chị được bao lâu?” Nếu đáp viên chọn “Trên 1 năm” thì tiếp tục khảo sát, ngược lại thì ngừng khảo sát. Tất cả các biến được đo trên thang đo Likert từ 1 đến 5. Dữ liệu thô sau khi thu thập được nhóm nghiên cứu mã hóa, phân tích thông qua SPSS 24.0 và AMOS 24.0 với các bước: Hiệu chỉnh, đánh giá độ tin cậy bằng hệ số, Cronbach’s Alpha, phân tích nhân tố khám phá EFA, nhân tố khẳng định CFA, phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính SEM để kiểm định các giả thuyết đặt ra và xác định mức độ tác động của từng yếu tố trong mô hình.

4. Kết quả nghiên cứu

Kết quả nghiên cứu trong bảng 2 cho thấy hệ số Cronbach’s Alpha của các thang đo dao động từ 0.801 đến 0.934. Kết quả nghiên cứu cho thấy tất cả các thang đo đều có hệ số Cronbach’s Alpha cao hơn 0.600, điều này cho thấy rằng các thang đo được sử dụng là đáng tin cậy.

Bảng 1. Tổng kết thang đo và nguồn gốc thang đo

Thành phần	Biến quan sát	Nguồn gốc thang đo
Văn hóa thích ứng (ADC)	ADC1: Trong doanh nghiệp của tôi, hầu hết các nhà quản lý đều coi trọng con người và các quá trình có thể tạo ra những thay đổi.	Verdu và cộng sự (2017)
	ADC2: Các nhà quản lý trong doanh nghiệp của tôi thực hiện những thay đổi để phục vụ người tiêu dùng tốt hơn, ngay cả khi những thay đổi này có thể dẫn đến một số rủi ro nhất định.	
	ADC3: Các nhà quản lý trong doanh nghiệp của tôi tạo ra những thay đổi dựa vào sự biến động của môi trường kinh doanh.	
Sự đổi mới xanh (INN)	INN1: Doanh nghiệp của tôi sử dụng những nguyên vật liệu ít gây ô nhiễm môi trường.	Singh và cộng sự (2020)
	INN2: Doanh nghiệp của tôi hạn chế việc tiêu thụ năng lượng và các nguồn tài nguyên thiên nhiên.	
	INN3: Doanh nghiệp của tôi đã đưa ra các sản phẩm thân thiện với môi trường.	
Sự cam kết của người lao động (COM)	COM1: Tôi chấp nhận hầu hết tất cả công việc được giao.	Nguyen và cộng sự (2019)
	COM2: Doanh nghiệp thực sự truyền cảm hứng cho tôi trong việc thực hiện công việc hiệu quả.	
	COM3: Tôi rất hài lòng vì đã chọn doanh nghiệp này để làm việc thay vì những doanh nghiệp khác.	
Hiệu quả xanh (PERF)	PERF1: Các đổi mới xanh giúp doanh nghiệp giảm lượng chất thải tạo ra.	Wang (2019)
	PERF2: Nhờ vào các đổi mới xanh, doanh nghiệp giảm lượng năng lượng tiêu thụ.	
	PERF3: Các đổi mới xanh giúp doanh nghiệp của tôi giảm đáng kể chi phí.	
	PERF4: Nhờ vào các đổi mới xanh, doanh nghiệp của tôi giảm đáng kể thời gian sản xuất.	
	PERF5: Các đổi mới xanh giúp doanh nghiệp của tôi nâng cao hiệu quả quy trình sản xuất.	
	PERF6: Nhờ vào các đổi mới xanh, doanh nghiệp của tôi cải thiện chất lượng sản phẩm.	
PERF7: Các đổi mới xanh giúp phát triển danh tiếng của doanh nghiệp.		
PERF8: Nhờ vào các đổi mới xanh, người lao động trong doanh nghiệp của chúng tôi làm việc hiệu quả hơn.		
PERF9: Các đổi mới xanh giúp cải thiện hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp.		

Nguồn: Kết quả phân tích của tác giả, 2023

Bảng 2. Phân tích độ tin cậy cho các thang đo

Thang đo	Cronbach's Alpha
ADC	0.934
INN	0.833
COM	0.801
PERF	0.931

Nguồn: Kết quả xử lý từ dữ liệu điều tra của tác giả, 2023

Bảng 3. Kết quả đánh giá mô hình đo lường

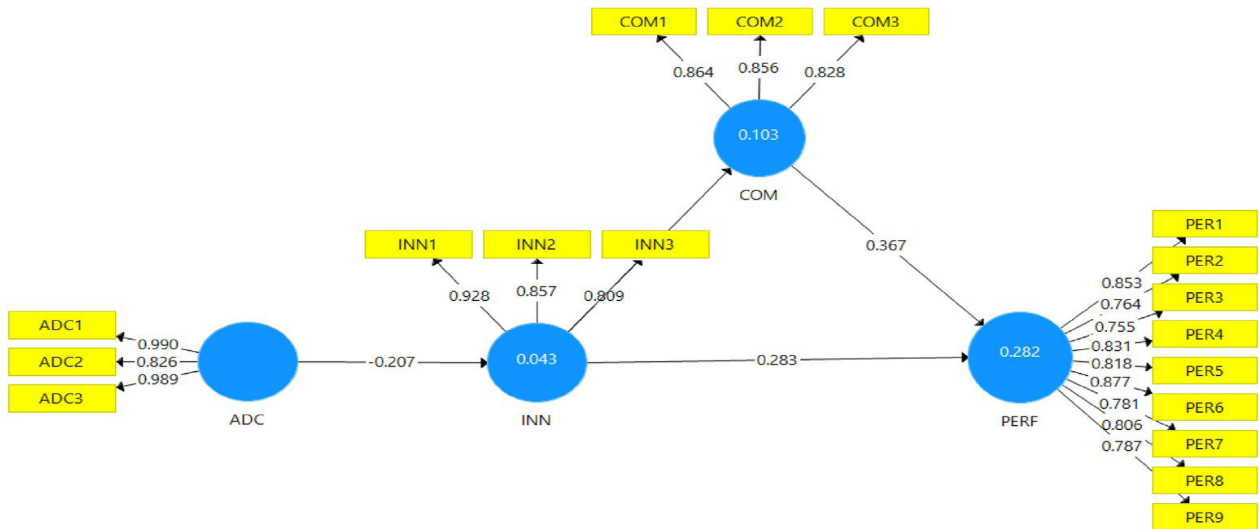
Nhân tố	Hệ số tương quan			
	ADC	INN	COM	PERF
ADC	0.938			
INN	-0.058	0.850		
COM	-0.207	0.320	0.866	
PERF	-0.078	0.458	0.401	0.809

Nguồn: Kết quả xử lý từ dữ liệu điều tra của tác giả, 2023

Bảng 4. Hệ số kiểm định giá trị phân biệt

Nhân tố	Hệ số tải (Loadings)	Hệ số phương sai trích (AVE)	Hệ số phóng đại phương sai (VIF)	Độ tin cậy tổng hợp (CR)
ADC	0.821-0.991	0.88	2.491	0.95
INN	0.809-0.928	0.75	1.851	0.91
COM	0.828-0.864	0.72	1.352	0.88
PERF	0.755-0.877	0.65	2.581	0.94

Nguồn: Kết quả xử lý từ dữ liệu điều tra của tác giả, 2023



Hình 2. Kết quả SEM cho mô hình chuẩn hóa

Nguồn: Kết quả phân tích của tác giả, 2023

Kết quả nghiên cứu ở bảng 3 cho thấy hệ số tải của các nhân tố nằm trong khoảng từ 0.755 đến 0.991 và đều lớn hơn 0.5. Giá trị hội tụ được đánh giá qua giá trị phương sai trích bình quân (Average Variance Extracted – AVE) của các biến tiềm ẩn. Kết quả trong bảng 3 cho thấy chỉ số AVE nằm trong khoảng từ 0.65 đến 0.88, cao hơn ngưỡng 0.5 theo đề xuất của Hair và cộng sự (2017). Kết quả này cho thấy giá trị hội tụ của mô hình đo lường được thỏa mãn. Kết quả phân tích cho thấy, chỉ số VIF nằm trong khoảng từ 1.352 đến 2.581, kết quả này thấp hơn nhiều so với ngưỡng 5 (Hair và cộng sự, 2017), điều này khẳng định rằng các biến độc lập không gặp vấn đề về đa cộng tuyến. Kết quả phân tích cho thấy, độ tin cậy tổng hợp (CR) nằm trong khoảng từ 0.88 đến 0.95 cao hơn 0.7 và không vượt quá ngưỡng 0.95 (Hair và cộng sự, 2017). Do đó, thang đo đạt độ tin cậy nhất quán nội bộ.

Các giá trị thể hiện trong bảng 4 cho thấy các biến tạo được giá trị phân biệt so với các biến còn lại, có thể thấy các giá trị in đậm tại đường chéo trong bảng 4 đều lớn hơn các giá trị của các biến khác theo chiều

đọc cũng như chiều ngang, kết quả này cũng đáp ứng tiêu chuẩn của Hair và cộng sự (2014).

Kết quả phân tích mô hình cấu trúc với bootstrapping 5000 mẫu được thể hiện ở hình 2. Trong hình 2, kết quả thống kê cho thấy tất cả các tải nhân tố tải ngoài của các cấu trúc đều lớn hơn ngưỡng 0.5. Ví dụ: tải yếu tố tối thiểu của Văn hóa thích ứng = 0.826, Sự đổi mới xanh = 0.809, Sự cam kết của người lao động = 0.828, và Hiệu quả xanh = 0.755.

Kết quả nghiên cứu ở bảng 5 cho thấy giả thuyết H1 được chấp nhận với mức độ tác động là $\beta = 0.207$. Như vậy, văn hóa thích ứng có tác động tích cực đến sự đổi mới xanh. Giả thuyết H2 được chấp nhận tại $p = 0.000$ với mức độ tác động là $\beta = 0.283$. Điều này khẳng định rằng, sự đổi mới xanh có tác động tích cực đến hiệu quả xanh. Bên cạnh đó, giả thuyết H3 cũng được chấp nhận tại $p = 0.001$ với hệ số tác động $\beta = 0.318$. Kết quả này đã chỉ ra rằng sự đổi mới xanh có tác động tích cực đến sự cam kết của người lao động. Ngoài ra, giả thuyết H4 cũng được chấp nhận tại $p = 0.000$ với hệ số tác động $\beta = 0.367$. Kết quả này đã chỉ

Bảng 5. Kết quả kiểm định giả thuyết

Giả thuyết	Mối quan hệ	Hệ số ước lượng (chuẩn hóa)	Giá trị P	Kết luận
H1	ADC → INN	0.207	0.003	Chấp nhận
H2	INN → PERF	0.283	0.000	Chấp nhận
H3	INN → COM	0.318	0.001	Chấp nhận
H4	COM → PERF	0.367	0.000	Chấp nhận
H5	INN → COM → PERF	0.117	0.011	Chấp nhận

Nguồn: Kết quả xử lý từ dữ liệu điều tra của tác giả, 2023

ra rằng sự cam kết của người lao động có tác động tích cực đến hiệu quả xanh. Cuối cùng, giả thuyết H5 cũng được chấp nhận tại $p = 0.011$ với hệ số tác động $\beta = 0.117$. Kết quả này cho thấy sự cam kết của người lao động đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa sự đổi mới xanh và hiệu quả xanh.

Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng văn hóa thích ứng có tác động tích cực đến sự đổi mới xanh, kết quả này tương đồng với kết quả nghiên cứu trước đó của Verdu và cộng sự (2017). Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy sự đổi mới xanh có tác động tích cực đến hiệu quả xanh, kết quả này tương đồng với kết quả nghiên cứu của Singh và cộng sự (2020). Bên cạnh đó, sự đổi mới xanh có tác động tích cực đến sự cam kết của người lao động, kết quả này tương đồng với kết quả nghiên cứu của Nguyen và cộng sự (2019). Ngoài ra, kết quả nghiên cứu chứng minh sự cam kết của người lao động có tác động tích cực đến hiệu quả xanh, kết quả này tương đồng với kết quả nghiên cứu của Wang (2019). Cuối cùng, kết quả nghiên cứu cũng cho thấy sự cam kết của người lao động đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa sự đổi mới xanh và hiệu quả xanh, kết quả này tương đồng với kết quả nghiên cứu của Conding và Habidin (2012).

5. Kết luận và kiến nghị

Tuy đổi mới xanh đang dần trở thành một trong những xu hướng phổ biến đối với các doanh nghiệp trên thế giới, việc áp dụng đổi mới xanh của các doanh nghiệp Việt Nam vẫn còn khá hạn chế. Theo khảo sát của Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) vào năm 2023, chỉ có 31,8% doanh nghiệp tư nhân trong nước hiểu rõ các quy định môi trường, 68% doanh nghiệp bị ảnh hưởng tiêu cực bởi biến đổi khí hậu. Vấn đề nhận thức của doanh nghiệp Việt Nam về kinh tế xanh vẫn khá mới mẻ khi có 44% doanh nghiệp trong nước và 38% doanh nghiệp FDI thừa nhận chưa tuân thủ đầy đủ các quy định về môi trường.

Nghiên cứu đề xuất các hàm ý quản trị cho các tổ chức cố gắng trở nên thân thiện với môi trường và đạt được sự phát triển bền vững. Hiện nay, có nhiều hệ thống quản lý môi trường để giúp các tổ chức đạt được điều này. Tuy nhiên, các hệ thống liên quan đến việc thay đổi quy trình của tổ chức khá tốn kém trong việc thực hiện và nhiều tổ chức không đủ nguồn lực để áp dụng các hệ thống này. Do đó, các hệ thống khác liên quan đến việc thay đổi hành vi của người lao động đối với môi trường như gia tăng sự cam kết của người lao động cùng với việc xây dựng văn hóa thích ứng trong tổ chức sẽ giúp các tổ chức gia tăng sự bền vững và cải thiện hiệu quả môi trường mà không tốn kém quá nhiều chi phí.

Cam kết của người lao động có vai trò quan trọng trong đổi mới xanh và hiệu quả xanh của tổ chức. Ngày nay, các nhà quản lý nhận ra tầm quan trọng của sự đổi mới xanh nhưng thất bại trong việc thực hiện nó. Việc xây dựng văn hóa thích ứng trong doanh nghiệp có thể giúp đẩy mạnh sự đổi mới xanh. Các nhà quản lý có thể phát triển văn hóa thích ứng bằng cách đo lường, đánh giá và hỗ trợ các hành vi tích cực về môi trường của người lao động thông qua việc khen thưởng hoặc khuyến khích người lao động, cũng như nêu rõ cho người lao động các mục tiêu xanh và các chính sách quản lý nhân sự xanh của tổ chức.

Các tổ chức có văn hóa thích ứng cao có thể nhanh chóng ứng phó với những thay đổi của môi trường và đưa ra các sản phẩm và dịch vụ mới. Lợi thế cạnh tranh là một trong những yếu tố then chốt để các tổ chức tồn tại trong cuộc cạnh tranh trên toàn cầu. Việc đẩy mạnh đổi mới xanh cũng có thể gia tăng lợi thế cạnh tranh cho tổ chức.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Albort-Morant, G., Henseler, J., Leal-Millan, A. & Cepeda-Carrion, G. (2017). Mapping the field: a bibliometric analysis of green innovation. *Sustainability*, 9(6), 1011.
- Caillier, G.J. (2012). Satisfaction with work-life benefits and organizational commitment/job involvement: is there a

- connection? *Review of Public Personnel Administration*, 33, 340-364.
- Carrion-Flores, C.E. & Innes, R. (2010). Environmental innovation and environmental performance. *Journal of Environmental Economics and Management*, 59, 27-42.
- Dangelico, R.M. (2016). Green Product Innovation: where we are and where we are going. *Business Strategy and the Environment*, 25(8), 560-576.
- Gluch, P., Gustafsson, M. & Thuvander, L. (2009). An absorptive capacity model for green innovation and performance in the construction industry. *Construction Management and Economics*, 27, 451-464.
- Hair Jr, J., Sarstedt, M., Hopkins, L. & G. Kuppelwieser, V. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106-121.
- Herscovitch, L. & Meyer, J.P. (2002). Commitment to organizational change: extension of a three-component model. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 474-487.
- Nguyen, V.T., Siengthai, S., Swierczek, F. & Bamel, U.K. (2019). The effects of organizational culture and commitment on employee innovation: evidence from Vietnam's IT industry. *Journal of Asia Business Studies*, 13(4), 719-742.
- Nohe, C., Michaelis, B., Menges, J.I., Zhang, Z. & Sonntag, K. (2013). Charisma and organizational change: a multilevel study of perceived charisma, commitment to change, and team performance. *The Leadership Quarterly*, 24(2), 378-389.
- Pujari, D. (2006). Eco-innovation and new product development: understanding the influences on market performance. *Technovation*, 26, 76-85.
- Singh, S.K., Del Giudice, M., Chierici, R. & Graziano, D. (2020). Green innovation and environmental performance: the role of green transformational leadership and green human resource management. *Technological Forecasting and Social Change*, 150, 749-762.
- VCCI (2023). *Doanh nghiệp trong xu thế kinh tế xanh*. Truy cập tại <https://m.vcci.com.vn/doanh-nghiep-trong-xu-the-kinh-te-xanh>. Truy cập ngày: 17/11/2023.
- Verdu, A., Lirios, A.S. & Gomez-Gras, J.M. (2017). Adaptive culture and product/service innovation outcomes. *European Management Journal*, 36(3), 330-340.
- Wang, C.H. (2019). How organizational green culture influences green performance and competitive advantage: the mediating role of green innovation. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 30, 666-683.
- Zhang, D., Rong, Z. & Ji, Q. (2019). Green innovation and firm performance: evidence from listed companies in China. *Resources, Conservation and Recycling*, 144, 48-55.

Factors affecting the green efficiency of businesses in Ho Chi Minh City

Nguyen Ha Thanh Binh¹, Nguyen Long Tram Anh¹

¹ Van Hien University

Abstract

With the trend of sustainable development in business and the awareness of environmental protection of customers, businesses are forced to apply environmentally friendly business models. The study examines the impact of adaptive culture and green innovation on green performance through employee commitment. The study adopted the Structural Equation Model (SEM) to test the fit of the model and the research hypotheses with the analytical data collected from 198 employees of enterprises in Ho Chi Minh City. The results showed that there is a positive impact of adaptive culture on green innovation. Besides, the research also proved that green innovation has a positive impact on green performance. In addition, the study also discovered the mediating role of employee commitment in the relationship between green innovation and green performance. Based on the findings, some implications are proposed to help managers to enhance adaptive culture, green innovation and employee commitment, thereby improving green performance.

Keywords: Adaptive culture, green innovation, employee commitment, green performance.