

Tác động của quản trị nguồn nhân lực xanh tới kết quả hoạt động của các doanh nghiệp vừa và nhỏ trên địa bàn tỉnh Bình Dương

The impact of green human resource management on the performance results of small and medium-sized enterprises in Binh Duong province

Bùi Thị Hương

Trường Đại học Bình Dương

E-mail: bthuong@bdu.edu.vn

Tóm tắt: Nghiên cứu này được thực hiện nhằm xác định các yếu tố thuộc quản trị nguồn nhân lực xanh (GHRM) tác động đến kết quả hoạt động của các doanh nghiệp vừa và nhỏ trên địa bàn tỉnh Bình Dương. Số liệu sơ cấp được thu thập từ 304 doanh nghiệp đang hoạt động trên địa bàn tỉnh Bình Dương. Bài nghiên cứu đã sử dụng kết hợp hai phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng với sự hỗ trợ của phần mềm SPSS 25.0 để phân tích dữ liệu. Kết quả cho thấy có 6 yếu tố thuộc GHRM có ảnh hưởng tích cực đến kết quả hoạt động của các doanh nghiệp vừa và nhỏ tại tỉnh Bình Dương và được sắp xếp theo mức độ tác động giảm dần như sau: Đào tạo và phát triển xanh ($\beta = 0,258$), quản lý hiệu suất xanh ($\beta = 0,240$), tuyển dụng xanh ($\beta = 0,205$), thiết kế và phân tích công việc xanh ($\beta = 0,155$), đãi ngộ khen thưởng xanh ($\beta = 0,135$), quan hệ lao động xanh ($\beta = 0,133$).

Từ khóa: *Doanh nghiệp tỉnh Bình Dương; Doanh nghiệp vừa và nhỏ; Kết quả hoạt động; Quản trị nguồn nhân lực; Quản trị nguồn nhân lực xanh.*

Abstract: This study was conducted to determine the factors of green human resource management (GHRM) that impact the performance of small and medium enterprises in Binh Duong province. Primary data was collected from 304 businesses operating in Binh Duong province. The research used a combination of qualitative and quantitative research methods with the support of SPSS 25.0 software to analyze data. The results show that there are 6 factors of GHRM that have a positive influence on the performance of small and medium-sized enterprises in Binh Duong province and are arranged in descending order of impact as follows: Training and development green ($\beta = 0.258$), green performance management ($\beta = 0.240$), green recruitment ($\beta = 0.205$), green job design and analysis ($\beta = 0.155$), green incentives ($\beta = 0.135$), green labor relations ($\beta = 0.133$).

Keywords: *Enterprises in Binh Duong province; Green human resource management; Human resource management; Performance results; Small and medium enterprises.*

1. Giới thiệu

GHRM đang thu hút sự quan tâm rộng rãi tại các quốc gia trên toàn cầu. Nghiên cứu (NC) đã chứng minh vai trò quan trọng của GHRM trong việc nâng cao hiệu suất bền vững của các tổ chức. Các hoạt động như tuyển dụng, đào tạo, phát triển và quản lý nhân sự xanh đều có ảnh hưởng tích cực đến nhiều doanh nghiệp

(DN) hoạt động trong nhiều lĩnh vực khác nhau. GHRM tạo ra lực lượng lao động xanh, từ đó thúc đẩy văn hóa xanh trong tổ chức. Ngoài ra, các mục tiêu xanh có thể đạt được bằng cách thực hiện các nhiệm vụ tuyển dụng và lựa chọn, đào tạo và phát triển, lương thưởng và quan hệ với nhân viên (Dutta, 2012) [1]. Các chính sách liên quan đến

nhân sự xanh được chuyển hóa trong thực tiễn thông qua các quy trình hoạt động (Phạm và cộng sự, 2019) [2]. Vì vậy, không thể phủ nhận tầm quan trọng của vốn nhân lực đối với việc hoàn thành các mục tiêu liên quan đến phát triển bền vững của các DN (Sudin, 2011) [3].

Một số NC đã chỉ ra rằng thực hành quản lý nguồn nhân lực xanh có ảnh hưởng đến trách nhiệm xã hội của các công ty, tâm lý xanh của nhân viên và các hành vi xanh của họ. Tuy nhiên, vẫn còn rất ít nghiên cứu đề cập đến việc áp dụng quản lý nguồn nhân lực xanh trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ (DNVVN), cũng như mức độ ảnh hưởng của các yếu tố này đến kết quả hoạt động (KQHĐ) của DN.

Vì vậy, tác giả đề xuất NC về tác động của GHRM đến KQHĐ của các DNVVN, đồng thời đưa ra các kiến nghị cho các nhà quản trị. Tóm lại, GHRM là một yếu tố quan trọng trong việc phát triển bền vững và các tổ chức cần chú trọng vào quản trị nguồn nhân lực xanh để cải thiện kết quả bền vững của mình.

2. Cơ sở lý luận và khái niệm liên quan

2.1. Khái niệm quản trị nguồn nhân lực xanh

GHRM là quá trình “xanh hóa” các chức năng quản trị nhân lực, bao gồm phân tích công việc xanh, tuyển dụng và lựa chọn xanh, đào tạo xanh, đánh giá hiệu suất và phần thưởng xanh (Jabbour và cộng sự, 2010) [4]. Các chính sách và thủ tục liên quan đến GHRM tạo nền tảng cho việc thực hiện chiến lược này, đồng thời thúc đẩy sự phát triển trong lĩnh vực nhân sự của tổ chức (Prasad, 2013) [5]. GHRM là sự tích hợp của quản lý môi trường vào quản trị nhân lực (Ramachandran, 2011) [6].

2.2. Các nghiên cứu trước có liên quan

Ngô Mỹ Trân và cộng sự (2023) [7], cho rằng GHRM có ảnh hưởng tích cực theo hai hướng trực tiếp và gián tiếp đến hành vi xanh của người lao động. Nhân tố trách nhiệm xã hội ảnh hưởng trung gian đến mối quan hệ giữa GHRM và hành vi xanh tự nguyện. Ngoài ra, kết quả thống kê cho thấy GHRM có ảnh hưởng tích cực đến trách nhiệm xã hội của DN và môi trường tâm lý xanh. Trên cơ sở đó, một số hàm ý quản trị được đề xuất nhằm thúc đẩy GHRM và tăng cường hành vi xanh của người lao động.

Phan Thị Thanh Hoa và cộng sự (2023) [8] cho rằng GHRM có tác động tích cực đến: trao quyền cho nhân viên xanh, trách nhiệm xã hội với môi trường DN, KQHĐ môi trường của DN.

Đặng Thị Hương (2023) [9], đề xuất bộ tiêu chí đo lường GHRM cho DNVVN tại Việt Nam gồm 6 nhóm tiêu chí sau: Thiết kế và phân tích công việc xanh; Tuyển dụng xanh; Đào tạo, phát triển xanh; Quản lý hiệu suất xanh; Đãi ngộ và kỷ luật xanh; Quản lý lao động xanh.

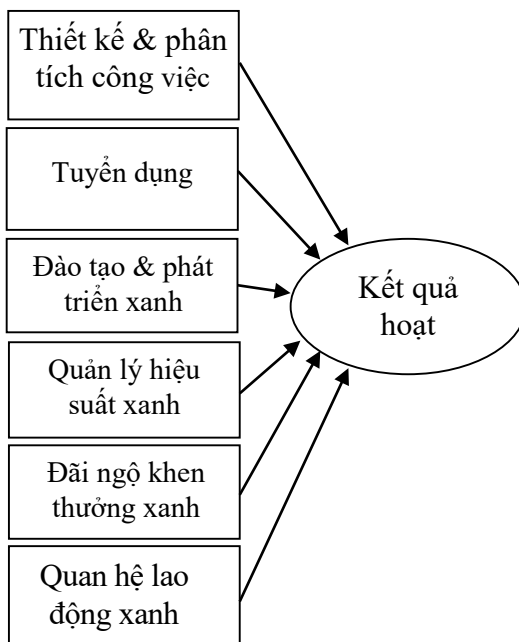
Begum, v., & Arshi, T. A. (2020) [10] GHRM phải là một phần của kế hoạch chiến lược, và nó cần sự cam kết từ cấp trên quản lý và nhân viên. Việc sử dụng nguồn lực hiện có trong các ngành sản xuất đòi hỏi phải lập kế hoạch chiến lược với sự trợ giúp của HRM. Nhân viên là trung tâm của chiến lược xanh được xác định là người hỗ trợ đối với các hoạt động thực tiễn của tổ chức xanh, kết quả và giá trị.

GHRM được định nghĩa là hoạt động HRM nhằm nâng cao kết quả tích cực về môi trường Kramar, (R., 2014) [11]. Thực tiễn hoạt động GHRM đang trở thành động lực quan trọng cho sự phát triển bền vững của DN (Aykan, 2017)

[12]. Bốn yếu tố thuộc HRM có ảnh hưởng tích cực đến hiệu quả hoạt động của tổ chức xét theo hai hướng trực tiếp và gián tiếp đó là: tuyển mộ và lựa chọn nhân lực xanh, đào tạo và phát triển nhân lực xanh, đãi ngộ nhân lực xanh và quản lý hiệu suất xanh.

2.3. Mô hình đề xuất

Từ các NC trước có liên quan, tác giả đề xuất mô hình NC gồm 6 yếu tố thuộc GHRM có ảnh hưởng đến KQHĐ của các DNVVN trên địa bàn tỉnh Bình Dương như sau:



Hình 1. Mô hình đề xuất

(Nguồn: Đề xuất của tác giả)

$CLDV = f\{KC-5\} = f\{KC-1, KC-2, KC-3, KC-4\}$. Trong đó: Chất lượng dịch vụ (CLDV) và KC (1, 2, 3, 4, 5) là khoảng cách 1, 2, 3, 4, 5 của thang đo [5]”. Thu hẹp năm khoảng cách chất lượng dịch vụ nêu trên là yêu cầu đặt ra cho các nhà quản trị trong việc nâng cao chất lượng dịch vụ và sự hài lòng của khách hàng.

2.3.1. Thiết kế và phân tích công việc xanh

Đối với việc thiết kế và công việc xanh các công việc được cụ thể hóa thành các nhiệm vụ, trách nhiệm gắn với việc bảo vệ môi trường (Renwick và cộng sự, 2013) [13].

2.3.2. Tuyển dụng và tuyển chọn xanh

Tuyển dụng và giữ chân được người lao động là vấn đề quan trọng nhất của quản trị nhân sự (Holton và cộng sự, 2008). Những người làm trong công tác nguồn nhân lực phải đối mặt với thách thức lớn là làm sao để có thể giữ chân được người lao động chất lượng cao (Renwick, Redman & Maguire, 2013) [13].

2.3.3. Đào tạo và phát triển xanh

Việc đào tạo và phát triển nhân sự xanh bao gồm nhiều mục đích khác nhau như phát triển về kiến thức, kỹ năng và thái độ làm việc của họ và những vấn đề này đều liên quan đến thái độ của họ đối với việc quản lý môi trường (Jackson và cộng sự, 2011) [14].

2.3.4. Quản lý hiệu suất xanh

Là một trong những yếu tố quan trọng trong việc quản lý và đánh giá hiệu suất công việc của người lao động. Hiệu suất công việc của nhân viên được đánh giá thông qua các đóng góp của họ cho tổ chức (Jackson và cộng sự, 2011) [14].

2.3.5. Đãi ngộ và khen thưởng xanh

Đãi ngộ và khen thưởng bao gồm hệ thống khen thưởng tài chính và phi tài chính nhằm thu hút, giữ chân và tạo động lực thúc đẩy nhân viên làm việc nhằm đóng góp vào việc thực hiện các mục tiêu môi trường của tổ chức (Jabour và cộng sự, 2013). Việc kết hợp giữa các phần thưởng tài chính và phi tài chính sẽ khuyến khích nhân viên thực hiện các hành vi xanh trong môi trường DN (Jabour và cộng sự, 2013).

2.3.6. Quan hệ lao động xanh

Quan hệ lao động giữa nhà quản trị, lãnh đạo doanh nghiệp với người lao động tốt sẽ là một lợi thế trong việc cải thiện các hành vi của nhân viên (Deepika và cộng sự, 2016) [15]. Do đó quan hệ lao động xanh sẽ giúp thúc đẩy các hành vi xanh của nhân viên, tạo động lực và đây là nền tảng để gắn kết người lao động với các mục tiêu xanh của công ty hướng tới nâng cao KQHĐ cho DN.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Nghiên cứu định tính

NC định tính được tiến hành thông qua kỹ thuật phỏng vấn với 7 người, là các chuyên gia trong lĩnh vực quản trị nguồn nhân lực nhằm phát hiện thêm các yếu tố mới của GHRM có tác động đến kết quả của tổ chức và bổ sung thêm các thang đo phù hợp với NC. Đầu tiên tác giả sử dụng các câu hỏi mở để phỏng vấn các chuyên gia nhằm ghi nhận ý kiến của họ về các yếu tố thuộc GHRM và các biến quan sát có tác động đến KQHĐ của các DNVTN trên địa bàn tỉnh Bình Dương. Sau đó tác giả giới thiệu mô hình tác giả đề xuất và các biến quan sát dự kiến nghiên cứu để các chuyên gia góp ý. Tác giả tổng hợp ý kiến của các chuyên gia và chỉnh sửa thành bảng khảo sát chính thức.

3.2. Nghiên cứu định lượng

Đối tượng khảo sát: các DNVTN trên địa bàn tỉnh Bình Dương.

Phương pháp thu thập dữ liệu: Tác giả tiến hành khảo sát với cỡ mẫu là 340 người thuộc các DNVTN đang hoạt động trên địa bàn tỉnh Bình Dương bằng các bảng hỏi chi tiết. Bảng hỏi này được gửi đến người được phỏng vấn qua google form.

Phương pháp phân tích số liệu: Dữ liệu thu thập được phân tích, xử lý bằng phần mềm SPSS 25.0.

4. Kết quả nghiên cứu

Phân tích EFA yếu tố thuộc GHRM tác động KQHĐ của các DNVTN trên địa bàn tỉnh Bình Dương gồm 6 yếu tố độc lập, 1 yếu tố phụ thuộc và 31 biến quan sát (trong đó có 3 biến quan sát của yếu tố độc lập).

Kết quả phân tích EFA lần 1 cho 6 yếu tố độc lập, kết quả cho thấy 28 biến quan sát được trích thành 6 nhóm yếu tố với tổng phương sai trích = 65,978 % > 50% đạt yêu cầu, do đó thang đo được chấp nhận. Kết quả phân tích cho thấy, hệ số KMO = 0,858 thuộc khoảng $0,5 \leq KMO \leq 1$ cho thấy phân tích nhân tố là thích hợp. Kiểm định Bartlett với Sig. = .000 thể hiện mức ý nghĩa cao. Tuy nhiên, có 3 biến quan sát có hệ số tải nhân tố < 0,55 đó là: DT5 và TD4 (hệ số tải nhân tố được chấp nhận khi kết quả $\geq 0,55$, Đinh Phi Hồ, 2017). Kết quả EFA lần 2 sau khi loại bỏ biến DT5, TD4, TD5 cho thấy: các biến quan sát được trích thành 6 nhóm với tổng phương sai trích là 68,175 % > 50%, thang đo được chấp nhận. Kết quả cho thấy, hệ số KMO = 0,841 thuộc khoảng $0,5 \leq KMO \leq 1$ cho thấy phân tích nhân tố là thích hợp. Kiểm định Bartlett với Sig. = .000 thể hiện mức ý nghĩa cao. Hệ số factor loading của 25 biến quan sát đều > 0,55 nên các giá trị được chấp nhận (Đinh Phi Hồ, 2017) [6].

Kết quả phân tích EFA lần 2 yếu tố tác động đến KQHĐ của các DNVTN trên địa bàn tỉnh Bình Dương.

Bảng 1. Bảng ma trận xoay

	Rotated Component Matrixa					
	Component					
	1	2	3	4	5	6
DT1	0,726					
DT2	0,673					
DT3	0,655					
DT4	0,857					
DT6	0,738					
DT7	0,804					
QL1		0,814				
QL2		0,756				
QL3		0,880				
QL4		0,826				
TK1			0,710			
TK2			0,863			
TK3			0,655			
TK4			0,833			
TD1				0,755		
TD2				0,645		
TD3				0,670		
TD4				0,871		
DN1						0,785
DN2						0,680
DN3						0,825
QH1					0,711	
QH2					0,680	
QH3					0,650	
QH4					0,728	

(Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của tác giả)

Bảng 2. Chỉ tiêu đánh giá sự phù hợp của mô hình

Mô hình	R	R ²	R ² điều chỉnh	Độ lệch chuẩn được ước lượng	Hệ số Durbin-Watson
1	0,785 ^a	0,617	0,609	0,36729	1,909

(Nguồn: Kết quả xử lý số liệu của tác giả)

Bảng 3. Các thông số mô hình hồi quy bội

Mô hình	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	t	Mức ý nghĩa (Sig.)	Thông kê đa cộng tuyến	
	B	Sai số chuẩn	Beta			Độ chấp nhận	VIF
Hằng số	0,389	0,160		2,428	0,016		
DT	0,213	0,033	0,258	6,415	0,000	0,796	1,256
QL	0,204	0,031	0,240	5,176	0,000	0,598	1,672
TD	0,136	0,043	0,205	4,721	0,000	0,686	1,457
TK	0,130	0,036	0,155	3,656	0,000	0,714	1,401
DN	0,084	0,027	0,135	3,112	0,002	0,705	1,418
QH	0,090	0,029	0,133	3,067	0,002	0,667	1,498

(Nguồn: Kết quả xử lý số liệu của tác giả)

Kiểm định mô hình nghiên cứu

Mô hình NC được kiểm định thông qua phân tích hồi quy. Phương trình hồi quy bội giúp xác định ảnh hưởng của các yếu tố độc lập lên KQHĐ của các DN tại tỉnh Bình Dương. Kết quả phân tích hồi quy tại bảng 2.

Kết quả tóm tắt mô hình hồi quy bằng lệnh Enter được thể hiện tại bảng 2 cho thấy mô hình gồm 6 yếu tố độc lập trong mô hình đề xuất ban đầu được chọn vì có R² điều chỉnh là 60,9% < R² = 61,7% và sai số của sai lệch chuẩn bé nhất là 0,36729. Điều này có nghĩa 6 yếu tố trong mô hình đề xuất giải thích được 60,9% sự biến thiên của biến phụ thuộc KQHĐ. Hay nói cách khác, 60,9% KQHĐ của DN phụ thuộc vào 6 yếu tố trong mô hình đề xuất.

Kết quả phân tích hồi quy

Căn cứ kết quả bảng 3 sau phân tích hồi quy bội cho thấy 6 biến độc lập TK, TD, DT, QL, DN, QH đều có mức ý nghĩa (Sig.) < 0,05, hệ số VIF đều < 2. Do đó các biến phụ thuộc đều có tương quan với biến độc lập và không xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến.

5. Kết quả và thảo luận

NC đã đánh giá tác động của các yếu tố thuộc về GHRM đến KQHĐ của các DN/VN trên địa bàn tỉnh Bình Dương. Kết quả cho thấy cả 6 yếu tố trong mô hình đề xuất ban đầu đều tác động tích cực đến KQHĐ của các DN/VN, trong đó đào tạo và phát triển tác động mạnh nhất và thấp nhất là quan hệ lao động. Kết quả khẳng định các DN nên tập trung vào việc đào tạo và phát triển nhân

viên xanh. NC cũng cho thấy các DN nên tập trung vào việc tuyển dụng và lựa chọn những nhân viên có trình độ học vấn, có các hoạt động liên quan đến các hành vi xanh như việc thực hiện các trách nhiệm xã hội. Tương tự các DN cũng cần tập trung vào việc trả lương xanh thông qua việc trả bằng tài chính và phi tài chính căn cứ trên việc quản lý hiệu suất của nhân viên bằng cách giao cho họ các mục tiêu và đạt được các chỉ số hiệu suất chính (KPI). Trong thiết kế và phân tích công việc cần bổ sung thêm các tiêu chí về bảo vệ môi trường. Trong quan hệ lao động giữa lãnh đạo và nhân viên cần bố trí các hoạt động xanh gắn kết người lao động với nhau thông qua các hoạt động thiết thực liên quan đến bảo vệ môi trường, khuyến khích các hoạt động thân thiện với môi trường.

Kết quả NC đã có nhiều đóng góp về mặt lý thuyết và thực tiễn. (1) Về mặt lý thuyết kết quả NC đã khẳng định được mối quan hệ tích cực của các yếu tố thuộc về GHRM đến KQHĐ của các DN/VN, đặc biệt là trong bối cảnh tỉnh Bình Dương hiện nay đang là một trong những tỉnh phát triển nhất cả nước, là tỉnh luôn nằm trong “top” thu hút nguồn vốn FDI lớn của cả nước (Báo cáo tình hình kinh tế xã hội tỉnh Bình Dương, 2023). (2) Về mặt thực tiễn, kết quả NC là cơ sở để các nhà lãnh đạo, những người đang làm trong công tác quản trị nhân sự xây dựng các giải pháp nhằm thu hút, giữ chân người lao động tạo ra lực lượng lao động xanh phục vụ nhu cầu phát triển bền vững của DN.

Bên cạnh những kết quả đạt được, NC có những hạn chế cần khắc phục đó là cỡ mẫu nhỏ chưa mang tính đại diện cho tất cả các loại hình DN và các khu vực của tỉnh Bình Dương. Đồng thời phạm vi NC cần mở rộng ra như NC cho khu vực miền Đông Nam bộ. Đây cũng chính là định hướng cho những NC tiếp theo.

Tài liệu tham khảo

- [1] S. Dutta, "Greening people: a strategic dimension," *Zenith International Journal of Business Economics*, vol. 2, no. 2, pp. 143-148, 2012
- [2] Pham, N. T., Tučková, Z., & Chiappetta Jabbour, C. J. , "Greening the hospitality industry: How do green human resource management practices influence organizational citizenship behavior in hotels? A mixed-methods study. *Tourism Management*," pp. 386-399, 12 2019.
- [3] S. Sudin, "Strategic Green HRM : A proposed model that supports Corporate Environmental Citizenship," *International Conference on Sociality and Economics Development*, pp. 79-83, 10 2011.
- [4] C. e. a. Jabbour, "Contributions of HRM throughout the Stages of Environmental Management: Methodological Triangulation Applied to Companies in Brazil," *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 21, no. 7, pp. 1049-1089, 2010.
- [5] Prasad, "Green HRM-partner in sustainable competitive growth.," *Journal of Management Sciences and Technology*, 8(IV), 31-34, ISSN: 2394-, vol. 8, no. 2394-2397, pp. 31-37, 2013.
- [6] Ramachandran, "Strategic corporate social responsibility: A Dynamic Capabilities' perspective. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*," vol. 18 (5), pp. 285-293, 2011.
- [7] N. M. T. v. c. sự, " Quản trị nguồn nhân lực xanh và hành vi của người lao động: nghiên cứu vai trò trung gian của trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp và môi trường tâm lý xanh tại thành phố Cần

- Thơ," Tạp chí Kinh tế & Phát triển, vol. 318, pp. 63-72, 2023.
- [8] P. T. T. H. v. c. sự, "Tác động của quản trị nguồn nhân lực xanh lên kết quả hoạt động môi trường của các doanh nghiệp ngành thực phẩm và đồ uống tại miền bắc Việt Nam," Tạp chí Kinh tế & Phát triển, vol. 315, pp. 84-96, 2023.
- [9] Đặng Thị Hương và cộng sự, "Quản trị nguồn nhân lực xanh: Đề xuất các tiêu chí đo lường cho doanh nghiệp Việt Nam," Tạp chí kinh tế và kinh doanh Đại học Quốc gia Hà Nội, vol. 3, pp. 46-53, 2023.
- [10] V. & A. T. A. Begum, "An impact-based model of green human resource management: evidence from UAE.," Journal of Security & Sustainability Issues, vol. 10(2), pp. 199-210, 2020.
- [11] Kramar, R., "Beyond strategic human resource mannagement: Is sustainable human resource management the next approach?," International Journal of Human Resource Management, vol. 25, no. 8, pp. 1069-1089, 2014.
- [12] E. Aykan, "Gaining a Competitive Advantage through Green Human Resource Management," Corporate Governance and Strategic Decision Making, 2017.
- [13] Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. , " Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda," International Journal of Management Reviews, vol. 15, no. 1, pp. 1-14, 2013.
- [14] Jackson, S. E., Renwick, D. W. S., Jabbour, C. J. C., & Muller-Camen, M., "State-of-the-art and future directions for green human resource management," German Journal of Research in Human Resource Management, vol. 25, no. 2, pp. 99-116, 2011.
- [15] R. & K. V. Deepika, "A Study on Green HRM Practices in an Organisation," International Journal of Applied Research, vol. 2(8), pp. 426-429, 2016.
- [16] Đ. P. Hồ, Phương pháp nghiên cứu khoa học và viết luận văn thạc sĩ, Hồ Chí Minh: NXB Tài chính, 2017.
- [17] M. D. Parrilli and A. Elola, "The strength of science and technology drivers for SME innovation," Small Business Economics, vol. 39, no. 4, pp. 897-907, 2012. .
- [18] H. T. Do, "Science, Technology and Innovation Policies in Developed and Developing Countries," VNU Journal of Science: Policy and Management Studies, vol. 35, no. 1, pp. 8-20, 2019.
- [19] D. W. Jorgenson, M. S. Ho and K. J. Stiroh, "A retrospective look at the US productivity growth resurgence," Journal of Economic perspectives, vol. 22, no. 1, pp. 3-24, 2008.
- [20] M. Shahiduzzaman and K. Alam, "The long-run impact of information and communication technology on economic output: the case of Australia," Telecommunications Policy, vol. 38, no. 7, pp. 623-633, 2014.
- [21] F. Haider, R. Kunst and F. Wirl, "Total factor productivity, its components and drivers," Empirica, vol. 48, no. 2, pp. 283-327, (2021).
- [22] Matzler, Digital Disruption. Wie Sie Ihr Unternehmen auf das digitale Zeitalter vorbereiten, Vahlen, 2016.

Ngày nhận bài: 22/5/2024

Ngày hoàn thành sửa bài: 25/6/2024

Ngày chấp nhận đăng: 26/6/2024