



ẢNH HƯỞNG CỦA LÃNH ĐẠO XANH ĐẾN HÀNH VI HƯỚNG ĐẾN MÔI TRƯỜNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG LĨNH VỰC KHÁCH SẠN TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH THỪA THIÊN HUẾ

Hoàng Trọng Hùng*, Hoàng La Phương Hiền, Hoàng Bá Lộc

Trường Đại học Kinh tế, Đại học Huế, 99 Hồ Đắc Di, Huế, Việt Nam

* Tác giả liên hệ: Hoàng Trọng Hùng <hthung@hueuni.edu.vn>

(Ngày nhận bài: 30-9-2023; Ngày chấp nhận đăng: 5-12-2023)

Tóm tắt. Nghiên cứu này được thực hiện nhằm xem xét tác động của lãnh đạo xanh đến hành vi hướng đến môi trường của người lao động trong lĩnh vực khách sạn trên địa bàn tỉnh Thừa Thiên Huế. Nghiên cứu áp dụng kỹ thuật phân tích nhân tố khẳng định (CFA) và mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM) trên cơ sở khảo sát 397 người lao động trong lĩnh vực dịch vụ khách sạn trên địa bàn tỉnh Thừa Thiên Huế. Kết quả nghiên cứu cho thấy lãnh đạo xanh có tác động trực tiếp đến văn hoá tổ chức xanh, cam kết môi trường của người lao động và từ đó ảnh hưởng đến hành vi hướng đến môi trường của người lao động. Văn hoá tổ chức xanh và cam kết môi trường của người lao động đóng vai trò trung gian toàn phần trong mối quan hệ giữa lãnh đạo xanh và hành vi hướng đến môi trường. Từ kết quả nghiên cứu, một số hàm ý quản trị nhằm thúc đẩy hành vi hướng đến môi trường đã được đề xuất.

Từ khoá: lãnh đạo xanh, hành vi hướng đến môi trường, người lao động trong lĩnh vực khách sạn, văn hoá tổ chức xanh

The influence of green leadership on hotel employees' pro-environmental behavior in Thua Thien Hue province

Hoang Trong Hung *, Hoang La Phuong Hien , Hoang Ba Loc

University of Economics, Hue University, 99 Ho Dac Di St., Hue, Vietnam

* Correspondence to Hoang Trong Hung <hthung@hueuni.edu.vn>

(Received: September 30, 2023; Accepted: December 5, 2023)

Abstract. The aim of this study is to investigate the impact of green leadership on pro-environmental behavior amongst hotel employees in Thua Thien Hue province. Based on data from 397 hotel employees in Thua Thien Hue province, Confirmatory Factor Analysis (CFA) and Structural Equation Modeling (SEM)

were applied to analyze the data. The results found that green leadership has a direct impact on organizational green culture, employee green commitment, thereby influencing hotel employees' pro-environmental behavior. Organizational green culture and employee green commitment play as full mediations on the relationship between green leadership and hotel employees' pro-environmental behavior. Based on the findings, some managerial implications to promote hotel employees' pro-environmental behavior have been recommended.

Keywords: green leadership, pro-environmental behavior, hotel employees, organizational green culture

1 Đặt vấn đề

Ô nhiễm môi trường đã nổi lên như một vấn đề khu vực đối với Đông Nam Á, trong đó có Việt Nam. Chẳng hạn, mức Chỉ số chất lượng không khí (AQI) cao nhất được ghi nhận là 272 tại Hà Nội, Việt Nam vào ngày 30 tháng 9 năm 2019, vượt quá mức không lành mạnh [1]. Ô nhiễm môi trường, đặc biệt là ô nhiễm không khí đe dọa sức khỏe của người dân ở các quốc gia này. Hơn nữa, chất lượng môi trường xấu đi ở các quốc gia này có thể khiến một số nhà lãnh đạo doanh nghiệp cân nhắc chuyển sang các quốc gia ít ô nhiễm hơn. Sự thay đổi này sẽ là một thiệt hại kinh tế cho các quốc gia này. Chính phủ của các quốc gia này, do đó, cần tìm chiến lược để giảm ô nhiễm môi trường. Một trong những chiến lược có thể được thúc đẩy là hành vi xanh hay hành vi hướng đến môi trường (pro-environmental behaviour).

Tỉnh Thừa Thiên Huế với ngành kinh tế mũi nhọn là du lịch và các dịch vụ du lịch. Bên cạnh các danh lam thắng cảnh đẹp tự nhiên, Huế còn là cố đô với gần 1000 di tích lớn nhỏ trong đó có nhiều di sản văn hoá nổi tiếng được thế giới công nhận, các lễ hội với những nét văn hoá đặc sắc, tạo điều kiện thuận lợi để Huế phát triển nhiều loại hình du lịch khác nhau. Sự phát triển du lịch tỉnh Thừa Thiên Huế trong những năm qua đã đạt được nhiều thành tựu đáng kể, góp phần phát triển kinh tế - văn hoá - xã hội cho tỉnh Thừa Thiên Huế. Thừa Thiên Huế đang phấn đấu trở thành một điểm đến du lịch di sản văn hoá - xanh - thân thiện, hấp dẫn du khách và phát triển bền vững. Tuy nhiên, bên cạnh những thành quả đạt được, du lịch Huế vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế, thách thức đối với sự phát triển bền vững, trong đó có vấn đề môi trường. Điều này đòi hỏi địa phương và các doanh nghiệp du lịch, khách sạn cần có những chính sách thúc đẩy bảo vệ môi trường phù hợp, thay đổi nhận thức, thái độ và hành vi của người lao động ngành du lịch để hướng đến môi trường du lịch xanh, sạch, đẹp và bền vững này [2].

Trong những năm qua, việc thúc đẩy tính bền vững môi trường trong lĩnh vực khách sạn ngày càng được chú trọng. Điều này là do các tổ chức khách sạn sử dụng nhiều tài nguyên (ví dụ: nước, năng lượng và thực phẩm), ảnh hưởng đến suy thoái môi trường, chẳng hạn như tăng lượng khí thải carbon và hiện tượng nóng lên toàn cầu [3]. Các nghiên cứu trước đây cho rằng người lao động trong lĩnh vực khách sạn góp phần đạt được các mục tiêu bền vững về môi trường của tổ chức thông qua các hành vi hướng đến môi trường của họ [4]. Tuy nhiên, ít nghiên cứu chú ý đến việc khám phá các nhân tố ảnh hưởng đến hành vi hướng đến môi trường của người lao động trong lĩnh vực khách sạn, đặc biệt là chưa tìm hiểu vai trò của lãnh đạo xanh trong việc thúc đẩy hành vi này. Lãnh đạo xanh được định nghĩa là mức độ mà các nhà quản trị

cấp cao của tổ chức thể hiện sự cam kết trong việc bảo tồn môi trường tự nhiên và hỗ trợ các sáng kiến xanh của tổ chức nhằm hoàn thành các mục tiêu bền vững về môi trường của tổ chức [4]. Các nghiên cứu hiện có chủ yếu tập trung vào việc tìm hiểu mối liên hệ giữa lãnh đạo xanh với hiệu suất xanh của tổ chức, hay quản trị nguồn nhân lực xanh (ví dụ: [5]). Nghiên cứu này sẽ tìm hiểu và phân tích vai trò của lãnh đạo xanh trong việc thúc đẩy hành vi hướng đến môi trường của người lao động khách sạn, lấy trường hợp người lao động trong lĩnh vực khách sạn tại tỉnh Thừa Thiên Huế.

2 Cơ sở lý thuyết và phát triển giả thuyết, mô hình nghiên cứu

2.1 Cơ sở lý thuyết

Lãnh đạo xanh, như đã đề cập ở trên, thể hiện sự cam kết của các nhà quản trị cấp cao trong việc thúc đẩy các sáng kiến xanh và bảo vệ môi trường.

Theo Daily và cs. [6], hành vi hướng đến môi trường của người lao động là “các hành vi tự nguyện của người lao động trong tổ chức không được khen thưởng hoặc không được yêu cầu nhằm cải thiện môi trường” (tr. 246). Trong bối cảnh kinh doanh khách sạn, hành vi hướng đến môi trường của người lao động bao gồm các hành vi như tiết kiệm điện, nước, phân loại rác tại nơi làm việc, sáng kiến bảo vệ môi trường, khuyến khích và hỗ trợ đồng nghiệp, du khách bảo vệ môi trường, ...

Nghiên cứu này sử dụng lý thuyết bản sắc xã hội [7] để giải thích ảnh hưởng của lãnh đạo xanh đến hành vi hướng đến môi trường của người lao động khách sạn. Lý thuyết này đã được áp dụng rộng rãi và hiệu quả trong việc giải thích ảnh hưởng của lãnh đạo hay quản trị tổ chức đến hành vi của người lao động. Lý thuyết này giải thích rằng nhận thức về thành viên của một nhóm sẽ làm tăng lòng tự trọng hoặc sự thỏa mãn về mặt tâm lý, từ đó giúp tăng cường nỗ lực của nhân viên [8]. Áp dụng vào các tổ chức, các nhà lãnh đạo có thể tác động đến người lao động thông qua bản sắc dựa trên vai trò và bản sắc dựa trên con người của họ [9].

Đầu tiên, từ góc độ bản sắc dựa trên vai trò, các nhà lãnh đạo tổ chức có thể được coi là hình mẫu khi họ truyền cảm hứng cho cấp dưới thông qua việc tham gia vào các hành động “xanh” mẫu mực (ví dụ: các hành động thân thiện với môi trường) và truyền bá hoặc chuyển tải cảm xúc cũng như thái độ của họ đến cấp dưới, giúp cấp dưới gia tăng sự cam kết với bảo vệ môi trường và hành vi hướng đến môi trường của họ. Thứ hai, từ góc độ bản sắc dựa trên con người, các nhà lãnh đạo có thể thể hiện sự cống hiến và ủng hộ của họ đối với các sáng kiến xanh bằng cách đặt ra các tiêu chuẩn hành vi để cấp dưới tuân theo và thu hút cấp dưới [9], ví dụ xây dựng chiến lược xanh hay văn hoá tổ chức xanh. Nói cách khác, những nhân viên nhận thức được cam kết của ban lãnh đạo cấp cao đối với các sáng kiến xanh có thể sẽ cảm thấy thân thuộc hơn, ý thức về giá trị bản thân cao hơn khi làm việc cho một tổ chức bền vững về môi trường và do đó họ có thể thể hiện thái độ và hành vi hướng đến môi trường của mình [10].

Trên cơ sở lý thuyết bản sắc xã hội, nghiên cứu này đề xuất rằng lãnh đạo xanh có thể ảnh hưởng đến hành vi hướng đến môi trường của người lao động tại khách sạn thông qua việc nâng

cao văn hoá tổ chức xanh (góc độ bản sắc dựa trên con người) và nâng cao sự cam kết xanh của người lao động (góc độ bản sắc dựa trên vai trò).

2.2 Giả thuyết và mô hình nghiên cứu đề xuất

Lãnh đạo xanh và văn hoá tổ chức xanh

Văn hóa tổ chức đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy và phát huy sức mạnh của tổ chức, và được tạo thành từ tập hợp các giá trị, niềm tin [11]. Văn hóa tổ chức xanh đề cập đến các giá trị văn hóa của tổ chức hướng đến bảo vệ môi trường và thúc đẩy sự phát triển bền vững về môi trường trong tổ chức [12]. Có thể cho rằng lãnh đạo xanh là động lực quan trọng thúc đẩy văn hoá tổ chức xanh. Điều này phù hợp với lý thuyết bản sắc xã hội đã được đề cập ở mục 2.1. Từ góc độ bản sắc dựa trên con người, các nhà lãnh đạo có thể thể hiện sự cống hiến và ủng hộ của họ đối với các sáng kiến xanh bằng cách đặt ra các tiêu chuẩn hành vi để cấp dưới tuân theo [9], ví dụ xây dựng văn hoá tổ chức xanh. Nói cách khác, khi các nhà lãnh đạo theo đuổi các mục tiêu môi trường, họ biến chúng thành các chính sách tổ chức, các chiến lược và tầm nhìn của tổ chức [13]. Họ sử dụng các biện pháp để truyền đạt các chính sách và kế hoạch môi trường cho nhân viên của mình [13]. Các nhà lãnh đạo cũng sẽ xây dựng những giá trị, niềm tin về bảo vệ môi trường bằng cách xây dựng các tiêu chuẩn xanh trong các hoạt động của tổ chức và có hình thức khen thưởng, xử phạt trong hoạt động bảo vệ môi trường của khách sạn [14]. Vì vậy, giả thuyết sau được đề xuất.

H1: Lãnh đạo xanh tác động tích cực đến văn hoá tổ chức xanh.

Lãnh đạo xanh và cam kết xanh của người lao động

Cam kết xanh của người lao động được hiểu là ý thức gắn bó, nhận dạng, và ý thức trách nhiệm của người lao động đối với các vấn đề môi trường trong tổ chức của mình [15]. Cam kết xanh của ban lãnh đạo cấp cao có thể khơi dậy cam kết xanh của người lao động. Điều này là do trong lý thuyết bản sắc xã hội, các nhà quản trị cấp cao có thể đóng vai trò là hình mẫu thông qua bản sắc dựa trên vai trò của họ do quyền lực, địa vị và vị trí của họ [16]. Chẳng hạn, khi các nhà quản trị cấp cao nhất quán thể hiện sự liên kết cá nhân của họ với các mối quan tâm về môi trường, họ sẽ hỗ trợ và truyền cảm hứng, cảm xúc cho người lao động trong các hoạt động về môi trường, từ đó người lao động sẽ nhận thức tích cực về cam kết xanh của lãnh đạo [17]. Hơn nữa, làm việc cho một tổ chức thân thiện với môi trường với sự cam kết xanh của ban lãnh đạo có thể ảnh hưởng đến nhận thức của người lao động, người lao động có thể xem lãnh đạo như “tấm gương điển hình”, họ cảm thấy tự hào và thể hiện thái độ tích cực hơn đối với tổ chức của họ [10], chẳng hạn như cam kết của họ đối với thực hành xanh hoặc hoạt động thân thiện với môi trường. Vì vậy, giả thuyết sau được đề xuất:

H2: Lãnh đạo xanh có tác động tích cực đến cam kết xanh của người lao động trong khách sạn.

Văn hóa tổ chức xanh và hành vi hướng đến môi trường

Theo Paillé và Mejía-Morelos [18], khi người lao động nhận thấy được sự hỗ trợ của tổ chức trong việc thúc đẩy sáng kiến và hành vi thân thiện môi trường thì họ sẽ có những nỗ lực nhiều hơn trong các hành vi hướng đến môi trường. Ngoài ra, khi một khách sạn quan tâm đến xây dựng và phát triển văn hóa tổ chức xanh, ban lãnh đạo sẽ cung cấp các chính sách phù hợp, các nguồn lực cần thiết như phát triển các hệ thống đào tạo, đánh giá kết quả và khen thưởng người lao động trong việc đề xuất các sáng kiến xanh và thực hành các hành vi xanh [19]. Theo lý thuyết bản sắc xã hội, điều này không chỉ nâng cao kiến thức và kỹ năng xanh của người lao động mà còn giúp họ cảm thấy thân thuộc hơn, ý thức về giá trị bản thân cao hơn khi làm việc cho một tổ chức bền vững về môi trường. Từ đó, thúc đẩy họ thể hiện hành vi hướng đến môi trường của mình [10]. Do đó, giả thuyết sau được đề xuất:

H3: Văn hóa tổ chức xanh ảnh hưởng tích cực đến hành vi hướng đến môi trường của người lao động trong khách sạn.

Cam kết xanh và hành vi hướng đến môi trường

Người lao động trong lĩnh vực khách sạn có cam kết xanh mạnh mẽ sẽ có nhiều khả năng nỗ lực hơn trong việc thực hiện các hành vi hướng đến môi trường của mình. Thật vậy, những lao động có cam kết cải thiện các vấn đề môi trường trong tổ chức của họ sẽ có thái độ tích cực đối với định hướng môi trường của tổ chức. Theo lý thuyết bản sắc xã hội, nhận thức về thành viên của một nhóm sẽ làm tăng lòng tự trọng hoặc sự thỏa mãn về mặt tâm lý, từ đó giúp tăng cường nỗ lực của người lao động [8]. Do đó, những lao động có sự cam kết bảo vệ môi trường sẽ có ý thức cao hơn về giá trị bản thân khi làm việc cho một khách sạn bền vững với môi trường [10]. Điều này sẽ kích thích người lao động hành động để hỗ trợ mục tiêu xanh của khách sạn [8]. Hơn nữa, các nghiên cứu trước đây (ví dụ: [20]) cho thấy rằng những lao động có sự cam kết, đam mê và gắn bó sẽ làm việc tốt hơn những nhân viên không có sự cam kết vì họ thể hiện sự nhiệt tình, vui vẻ và hạnh phúc hơn khi giải quyết các vấn đề liên quan trong vai trò công việc của mình. Những nhân viên có niềm đam mê xanh và cam kết xanh cao cũng có nhiều khả năng phát triển niềm tin mạnh mẽ vào tổ chức của họ [21], và do đó, họ có xu hướng thấy đáng để đầu tư vào những nỗ lực nhiều hơn để thực hiện các hoạt động bền vững với môi trường của mình. Do đó, giả thuyết sau được đề xuất:

H4: Cam kết xanh ảnh hưởng tích cực đến hành vi bảo vệ môi trường của người lao động trong khách sạn.

Ngoài các nhân tố trên, tương tự các nghiên cứu trước đây, trong nghiên cứu này, các biến kiểm soát được sử dụng bao gồm: giới tính, độ tuổi, và thời gian làm việc.

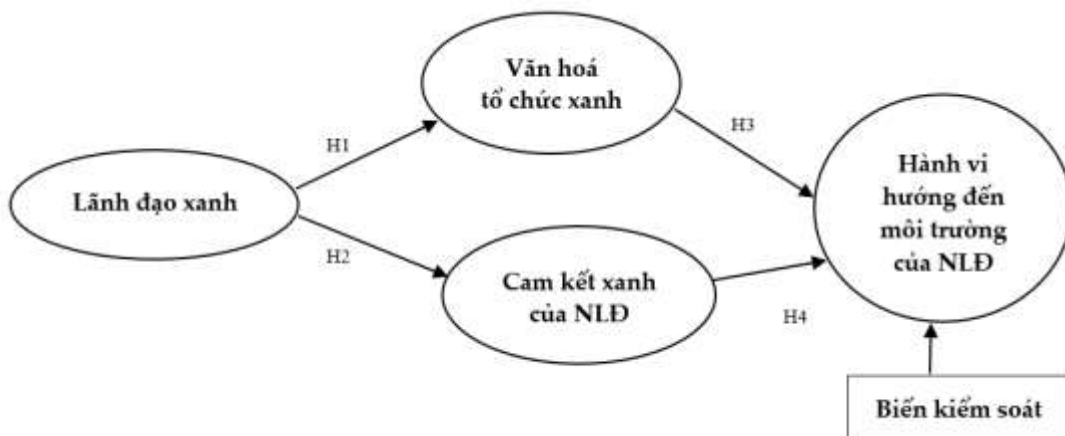
Từ các giả thuyết trên, mô hình nghiên cứu được đề xuất như Hình 1.

3 Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp định lượng nhằm phân tích ảnh hưởng của lãnh đạo xanh đến hành vi hướng đến môi trường của người lao động khách sạn.

Nghiên cứu sử dụng mô hình cấu trúc tuyến tính SEM để kiểm định các mối liên hệ trong mô hình nên theo Kline [22] thì cỡ mẫu tốt nhất nên từ 200. Tương tự như các nghiên cứu trước đây [9, 19], mẫu của nghiên cứu bao gồm các khách sạn 3–5 sao tại tỉnh Thừa Thiên Huế bởi vì các khách sạn 3–5 sao có sự gắn kết chặt chẽ hơn trong các chính sách và thực tiễn về tính bền vững của môi trường trong hoạt động của mình. Trong nghiên cứu này, nhóm nghiên cứu tiếp cận bộ phận nhân sự các khách sạn, giới thiệu mục đích nghiên cứu và xin phép thực hiện khảo sát đại diện người lao động các bộ phận của khách sạn. Số phiếu được phát ra là 550 và thu về 449. Bảng hỏi được nhóm nghiên cứu đến trực tiếp các khách sạn 3–5 sao và gửi cho người lao động. Số phiếu thu về là 449, tuy nhiên, số phiếu phản hồi hợp lệ là 397. Thang đo được kế thừa từ các nghiên cứu trước đây và được hiệu chỉnh cho phù hợp với bối cảnh nghiên cứu. Các đáp viên điền vào bảng khảo sát thông qua các thang đo được trình bày ở Bảng 1.

Do các thang đo sử dụng được kế thừa từ các nghiên cứu đã được xác lập trước đây nên nghiên cứu này sử dụng phân tích nhân tố khẳng định (CFA – Confirmatory Factor Analysis) để kiểm tra, đánh giá độ tin cậy, độ giá trị (gồm giá trị hội tụ và giá trị phân biệt) của thang đo và mô hình đo lường. Sau đó, phương pháp phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính SEM (Structural Equation Modeling) được sử dụng để kiểm định các giả thuyết nghiên cứu đề xuất trong mô hình. Ngoài ra, để kiểm định mối quan hệ gián tiếp của lãnh đạo xanh đến hành vi hướng đến môi trường, nghiên cứu sử dụng bootstrapping trên phần mềm AMOS 28.



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Bảng 1. Thang đo các biến trong mô hình

Thang đo	Hạng mục câu hỏi	Nguồn
Lãnh đạo xanh	LĐX1: Ban lãnh đạo thể hiện sự cam kết cao trong các hoạt động vì môi trường tại khách sạn tôi LĐX2: Ban lãnh đạo luôn dành các nguồn lực cần thiết để bảo vệ/cải thiện vấn đề môi trường LĐX3: Ban lãnh đạo luôn cân nhắc các đề xuất/sáng kiến để thực hiện cải tiến bảo vệ môi trường.	Haldorai và cs. [4]
Văn hóa tổ chức xanh	VHX1: Các vấn đề về môi trường được xem là một trong những vấn đề ưu tiên của khách sạn tôi VHX2: Các tuyên bố về tầm nhìn và sứ mạng/mục tiêu của khách sạn có chương trình bảo vệ môi trường VHX3: Khách sạn tôi nhấn mạnh thông tin và các giá trị của vấn đề quản lý bảo vệ môi trường trong toàn tổ chức VHX4: Khách sạn tôi có hình phạt đối với việc không tuân thủ trong bảo vệ môi trường	Pham và cs. [19]
Cam kết xanh của người lao động	CKX1: Tôi thực sự quan tâm đến vấn đề môi trường của khách sạn tôi CKX2: Tôi sẽ cảm thấy có lỗi khi không ủng hộ những nỗ lực xanh của khách sạn tôi CKX3: Sự quan tâm về môi trường của khách sạn có ý nghĩa rất lớn với tôi CKX4: Tôi cảm thấy có trách nhiệm phải hỗ trợ những nỗ lực xanh của khách sạn	Raineri và Paillé [15]
Hành vi hướng đến môi trường của người lao động	HVMT1: Tôi sử dụng tiết kiệm điện tại khách sạn HVMT2: Tôi sử dụng tiết kiệm nước tại khách sạn HVMT3: Tôi sử dụng tiết kiệm các nguyên vật liệu, văn phòng phẩm và tái chế/tái sử dụng khi có thể. HVMT4: Tôi chia sẻ kiến thức, thông tin và đề xuất các ý tưởng để có thể giảm thiểu tác động của khách sạn đến môi trường HVMT5: Tôi tích cực tham gia các sự kiện môi trường được khách sạn phát động HVMT6: Tôi khuyến khích/vận động đồng nghiệp và du khách ủng hộ các hành vi vì môi trường	Robertson và Barling [17], Zhang và Huang [23]

4 Kết quả nghiên cứu và thảo luận

4.1 Mô tả mẫu khảo sát

Về đặc điểm của mẫu khảo sát, theo giới tính thì nữ chiếm 54,9%; độ tuổi của nhân viên được khảo sát từ 31 tuổi đến 50 tuổi chiếm tỷ trọng cao nhất là 67,5% và trên 50 chỉ chiếm 6%; thời gian làm việc từ 3 năm trở lên chiếm tỷ trọng lớn trong đó từ 3 đến dưới 5 năm là 42,8% và 5 năm trở lên là 34,3%. Cụ thể đặc điểm mẫu khảo sát được trình bày ở Bảng 2.

Bảng 2. Đặc điểm của mẫu khảo sát

	Số lượng	%
Giới tính		
Nam	179	45,1
Nữ	218	54,9
Độ tuổi		
18–30	105	26,5
31–50	268	67,5
Trên 50	24	6,0
Thời gian làm việc		
1 – dưới 3 năm	91	22,9
3 – dưới 5 năm	170	42,8
5 năm trở lên	136	34,3
Bộ phận làm việc		
Lễ tân	93	23,4
Buồng	74	18,6
An ninh, bảo trì	51	12,8
Nhà hàng	88	22,2
Hành chính	58	14,6
Khác	33	8,3
Hạng khách sạn		
3 sao	81	20,4
4 sao	203	51,1
5 sao	113	28,5

Nguồn: Kết quả khảo sát

4.2 Phân tích nhân tố khẳng định

Nghiên cứu sử dụng các chỉ số sau để đánh giá độ phù hợp của mô hình: Chi-square điều chỉnh bậc tự do $CMIN/df = 2,508 < 3$; chỉ số $GFI = 0,923 > 0,9$; Chỉ số tích hợp so sánh $CFI = 0,941 > 0,9$; Chỉ số Tucker và Lewis $TLI = 0,929 > 0,9$; và Chỉ số $RMSEA = 0,06 < 0,08$. Các chỉ số này đều thỏa mãn điều kiện và mô hình thang đo nghiên cứu có thể được xem phù hợp với dữ liệu.

Các giá trị độ tin cậy tổng hợp và phương sai trích của các thang đo nhìn chung đều thỏa mãn yêu cầu hệ số $CR > 0,7$ và hệ số $AVE > 0,5$. Như vậy, kết quả này có thể khẳng định các thang đo đạt yêu cầu về độ tin cậy (Bảng 3).

Kết quả kiểm định CFA cho thấy tất cả các biến quan sát đều có hệ số tải với giá trị lớn hơn 0,5, các giá trị p đều có ý nghĩa thống kê (nhỏ hơn 0,05). Vì vậy, thang đo đạt được giá trị hội tụ.

Giá trị phân biệt được đánh giá qua hai tiêu chí: (1) hệ số tương quan giữa các nhân tố khác 1; và (2) giá trị căn bậc hai của AVE một thang đo khái niệm lớn hơn so với khái niệm còn lại. Kết quả cho thấy các yêu cầu này đều đạt, có thể kết luận rằng các thang đo đạt giá trị phân biệt.

4.4 Kết quả mô hình cấu trúc tuyến tính SEM

Mô hình cấu trúc tuyến tính SEM có các chỉ số đạt được như sau: $CMIN/df = 2,523$; $GFI = 0,922$, $CFI = 0,940$; $TLI = 0,929$; và $RMSEA = 0,06$. Tất cả các chỉ số đều đạt yêu cầu nên có thể kết luận mô hình phù hợp với dữ liệu nghiên cứu.

Kết quả nghiên cứu các mối quan hệ từ các giả thuyết có giá trị p nhỏ hơn 0,05 (Bảng 4). Như vậy có thể kết luận rằng, các giả thuyết H1 đến H4 đều được chấp nhận. Trong số các biến kiểm soát, không có biến nào đạt mức ý nghĩa ($p > 0,05$).

4.5 Phân tích ảnh hưởng gián tiếp của Lãnh đạo xanh đến Hành vi hướng đến môi trường của người lao động khách sạn

Mối quan hệ gián tiếp của Lãnh đạo xanh đến *Hành vi hướng đến môi trường của người lao động khách sạn* có kết quả giá trị sig. là $0,001 < 0,05$, với hệ số tác động gián tiếp chuẩn hóa là 0,294. Hệ số này nằm giữa hệ số giới hạn dưới (0,210) và giới hạn trên (0,383). Ngoài ra, nếu kiểm định thêm mối quan hệ trực tiếp giữa lãnh đạo xanh và hành vi hướng đến môi trường của người lao động khách sạn, kết quả cho thấy mối quan hệ này không được ủng hộ với giá trị sig. $> 0,05$. Vì

Bảng 3. Độ tin cậy tổng hợp và phương sai trích các khái niệm

Thang đo	Độ tin cậy tổng hợp (CR)	Phương sai trích (AVE)
Lãnh đạo xanh (LĐX)	0,837	0,631
Văn hóa tổ chức xanh (VHX)	0,834	0,560
Cam kết xanh của người lao động (CKX)	0,833	0,557
Hành vi hướng đến môi trường của người lao động (HVMT)	0,838	0,516

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu trên AMOS 28

Bảng 4. Kết quả tác động của các nhân tố trong mô hình nghiên cứu

Tác động	Hệ số	P
Lãnh đạo xanh → Văn hoá tổ chức xanh	0,76	0,000
Lãnh đạo xanh → Cam kết xanh của NLD	0,47	0,000
Văn hoá tổ chức xanh → Hành vi MT của NLD	0,28	0,000
Cam kết xanh → Hành vi MT của NLD	0,17	0,001
<i>Các biến kiểm soát</i>		
Giới tính		ns.
Độ tuổi		ns.
Thời gian làm việc		ns.

Chú ý: ns. - không có ý nghĩa

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu trên AMOS 28

vậy, có thể kết luận là văn hoá tổ chức xanh và cam kết xanh của người lao động đóng vai trò trung gian hoàn toàn trong mối quan hệ giữa lãnh đạo xanh và hành vi hướng đến môi trường của người lao động khách sạn. Kết quả trung gian thông qua văn hoá tổ chức xanh và cam kết xanh được thể hiện qua Bảng 5.

Bảng 5. Kết quả tác động gián tiếp của Lãnh đạo xanh đến Hành vi hướng đến môi trường của người lao động khách sạn

Tác động gián tiếp	Hệ số	P	Giới hạn dưới	Giới hạn trên
Lãnh đạo xanh → HVMT	0,294	0,001	0,210	0,383
<i>Trong đó thông qua</i>				
Văn hoá tổ chức xanh	0,132	0,001		
Cam kết xanh của NLD	0,162	0,001		

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu trên AMOS 28

5 Kết luận và các hàm ý đề xuất

Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra lãnh đạo xanh, văn hoá tổ chức xanh và cam kết xanh của người lao động là các yếu tố tác động đến hành vi hướng đến môi trường của người lao động trong lĩnh vực khách sạn trên địa bàn tỉnh Thừa Thiên Huế. Lãnh đạo xanh không có tác động trực tiếp nhưng có tác động gián tiếp thông qua các biến trung gian là văn hoá tổ chức xanh và cam kết xanh của người lao động, hay nói cách khác là văn hoá tổ chức xanh và cam kết xanh của người lao động khách sạn đóng vai trò trung gian toàn phần trong mối quan hệ giữa lãnh đạo xanh và hành vi hướng đến môi trường của người lao động trong lĩnh vực khách sạn. Các kết quả này mở rộng thêm các nghiên cứu trước đây [13, 18, 19, 24] khi khám phá thêm vai trò ảnh hưởng và cơ chế ảnh hưởng của lãnh đạo xanh đến hành vi hướng đến môi trường của người lao

động. Kết quả cũng khẳng định rằng lý thuyết bản sắc xã hội là phù hợp trong việc giải thích các tác nhân thúc đẩy hành vi hướng đến môi trường của người lao động khách sạn.

Trên cơ sở kết quả nghiên cứu, một số hàm ý quản trị nhằm thúc đẩy hành vi hướng đến môi trường của người lao động trong lĩnh vực khách sạn trên địa bàn tỉnh Thừa Thiên Huế như: các doanh nghiệp khách sạn cần nhấn mạnh lãnh đạo xanh, văn hoá tổ chức xanh và cam kết xanh trong việc thúc đẩy hành vi hướng đến môi trường của người lao động. Ban lãnh đạo khách sạn cần thể hiện sự cam kết cao trong thúc đẩy các sáng kiến xanh và hành vi môi trường tại nơi làm việc bằng việc xây dựng một chiến lược xanh dài hạn, thúc đẩy việc xây dựng một văn hoá tổ chức hướng đến các hành vi xanh như điều kiện thuận lợi và hỗ trợ cần thiết đối với các hoạt động vì môi trường của người lao động khách sạn, khuyến khích các sáng kiến hay về hành vi hướng đến môi trường. Bên cạnh đó, cần có các chương trình đào tạo về môi trường cho người lao động, phát động các phong trào xanh tại nơi làm việc như “nói không với rác thải nhựa”, sử dụng các dụng cụ ăn uống có thể tái sử dụng và hạn chế các sản phẩm nhựa dùng một lần.

Trong nghiên cứu này, chúng tôi sử dụng mẫu khảo sát gồm người lao động trong lĩnh vực khách sạn từ 3-5 sao trên địa bàn tỉnh Thừa Thiên Huế. Các nghiên cứu tiếp theo có thể mở rộng hơn mẫu khảo sát và trên nhiều địa bàn để có thể so sánh giữa các địa bàn. Ngoài ra, nghiên cứu sử dụng khảo sát chỉ từ người lao động khách sạn cho toàn bộ câu hỏi. Các nghiên cứu tiếp theo có thể thực hiện khảo sát từ nhiều nguồn khác nhau, ví dụ như sự cam kết và hành vi hướng đến môi trường của người lao động có thể thực hiện từ nguồn cán bộ quản lý/giám sát của người lao động đó, hoặc từ đồng nghiệp của họ.

Lời cảm ơn

Nghiên cứu này được hỗ trợ bởi đề tài Khoa học và Công nghệ cấp Đại học Huế, mã số DHH2021-06-111.

Tài liệu tham khảo

1. Samuel, P. (2019), How air pollution in Vietnam affects the business environment. Vietnam Briefing, <https://www.vietnam-briefing.com/news/air-pollution-vietnam-affects-business-environment.html/>.
2. Hoàng Bá Lộc & Hoàng Trọng Hùng (2022), Các nhân tố thúc đẩy hành vi hướng đến môi trường tại nơi làm việc của nhân viên dịch vụ khách sạn trên địa bàn thành phố Huế, *Tạp chí khoa học Đại học Huế: Kinh tế và Phát triển*, 131(5C), 45–64.
3. Kim, T. T., Kim, W. G., Majeed, S. & Haldorai, K. (2023), Does green human resource management lead to a green competitive advantage? A sequential mediation model with three mediators, *International Journal of Hospitality Management*, 111, 103486.
4. Haldorai, K., Kim, W. G. & Garcia, R. F. (2022), Top management green commitment and green intellectual capital as enablers of hotel environmental performance: The mediating role of green human resource management, *Tourism Management*, 88, 104431.

5. Ye, X., Cai, S., Li, X. & Wang, Z. (2022), How and when top management green commitment facilitates employees green behavior: a multilevel moderated mediation model, *Chinese Management Studies*.
6. Daily, B. F., Bishop, J. W. & Govindarajulu, N. (2009), A conceptual model for organizational citizenship behavior directed toward the environment, *Business & Society*, 48(2), 243–256.
7. Tajfel, H. & Turner, J. C. (1985), *Psychology of Intergroup Relations*, Nelson-Hall.
8. Buil, I., Martínez, E. & Matute, J. (2019), Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality, *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64–75.
9. Luu, T. T. (2019), Building employees' organizational citizenship behavior for the environment: The role of environmentally-specific servant leadership and a moderated mediation mechanism, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(1), 406–426.
10. Yoon, D., Jang, J. & Lee, J. (2016), Environmental management strategy and organizational citizenship behaviors in the hotel industry: The mediating role of organizational trust and commitment. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(8), 1577–1597.
11. Hatch, M. J. (1993), The dynamics of organizational culture, *Academy of Management*, 18(4), 657–693.
12. Harris, L. C. & Crane, A. (2002), The greening of organizational culture. *Journal of Organizational Change Management*, 15(3), 214–234.
13. Kim, Y. J., Kim W. G., Choi H. -M., et al. (2019), The effect of green human resource management on hotel employees' eco-friendly behavior and environmental performance, *International Journal of Hospitality Management*, 76, 83–93.
14. Tang, T. -W. and Tang Y. -Y. (2012), Promoting service-oriented organizational citizenship behaviors in hotels: The role of high-performance human resource practices and organizational social climates, *International Journal of Hospitality Management*, 31, 885–895.
15. Raineri, N., & Paillé, P. (2016), Linking corporate policy and supervisory support with environmental citizenship behaviors: The role of employee environmental beliefs and commitment, *Journal of Business Ethics*, 137, 129–148.
16. Grojean, M. W., Resick, C. J., Dickson, M. W., & Smith, D. B. (2004), Leaders, values, and organizational climate: Examining leadership strategies for establishing an organizational climate regarding ethics, *Journal of Business Ethics*, 55(3), 223–241.
17. Robertson, J. L., & Barling, J. (2013), Greening organizations through leaders' influence on employees' pro-environmental behaviors, *Journal of Organizational Behavior*, 34(2), 176–194.
18. Paillé, P., & Mejía-Morelos, J. H. (2014), Antecedents of pro-environmental behaviours at work, *Journal of Environmental Psychology*, 38, 124–131.
19. Pham, N. T., Phan, Q. P. T., Tučková, Z., Vo, N., & Nguyen, L. H. L. (2018), Enhancing the organizational citizenship behavior for the environment: the roles of green training and

- organizational culture, *Management & Marketing, Challenges for the Knowledge Society*, 13, 1174–1189.
20. Peng, J., Chen, X., Zou, Y., & Nie, Q. (2021), Environmentally specific transformational leadership and team pro-environmental behaviors: The roles of pro-environmental goal clarity, pro-environmental harmonious passion, and power distance, *Human Relations*, 74(11), 1864–1888.
 21. Saks, A. M. (2006), Antecedents and consequences of employee engagement, *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619.
 22. Kline, R. B. (2011), *Principle and practice of structural equation modeling* (3rd ed.), The Guilford Press.
 23. Zhang, J.; Huang, R. (2019), Employees' pro-environmental behaviours (PEBs) at international hotel chains (IHCs) in China, *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 39, 129–136.