

Trang chủ/Diễn đàn khoa học/Nghiên cứu - Trao đổi

Tác động của thái độ xanh đến hành vi làm việc xanh của nhân viên: Trường hợp nghiên cứu tại Công ty Thép Sài Gòn (SGC)

08:00 | 29/07/2024

EFR Bài viết khám phá tác động thái độ xanh đến hành vi làm việc xanh, từ đó, hướng các doanh nghiệp trong việc tạo động lực, phát triển thái độ xanh của nhân viên.

ThS. Vũ Thị Hạnh Tâm

Trường Đại học Công nghệ Đồng Nai

Email: vuthihanhtam@dntu.edu.vn

Tóm tắt

Bài viết khám phá tác động thái độ xanh đến hành vi làm việc xanh của nhân viên trong Công ty Thép Sài Gòn. Nghiên cứu sử dụng phương pháp lấy mẫu ngẫu nhiên đơn giản và thu thập dữ liệu sơ cấp thông qua bảng câu hỏi liên quan đến thái độ xanh và hành vi làm việc xanh. Các phân tích đơn biến và hai biến được thực hiện để phân tích dữ liệu. Kết quả nghiên cứu cho thấy, có tác động tích cực từ thái độ xanh đến hành vi làm việc xanh của nhân viên tại Công ty Thép Sài Gòn. Phát hiện này là cơ sở hướng các doanh nghiệp trong việc tạo động lực, phát triển thái độ xanh của nhân viên, để nhân viên có hành vi làm việc xanh tốt hơn.

Từ khóa: thái độ xanh, hành vi làm việc xanh, nhân viên, thép Sài Gòn

Abstract

The paper explores the impact of green attitudes on the green working behavior of employees in Saigon Steel Company. This study uses a simple random sampling method and collects primary data through questionnaires related to green attitudes and green working behavior. Univariate and bivariate analyses were conducted to analyze the data. The research results show a positive impact of green attitudes on the green working behavior of employees in Saigon Steel Company. This finding is the basis for guiding businesses in motivating and developing green attitudes of employees so they can have better green working behavior.

Keywords: green attitudes, green working behavior, employees, Saigon Steel Company (SGC)

GIỚI THIỆU

Hòa cùng với dòng chảy của thế giới trong việc thúc đẩy thực hiện hệ thống xanh hóa, hoạt động thân thiện với môi trường là việc làm vô cùng quan trọng và cấp thiết trong bối cảnh hiện nay khi các vấn đề về biến đổi khí hậu và ô nhiễm môi trường đang trở thành mối quan ngại toàn cầu. Xanh hóa không chỉ góp phần giảm thiểu tác động tiêu cực đến môi trường thông qua việc tiết kiệm năng lượng, sử dụng tài nguyên một cách hiệu quả và giảm thiểu lượng rác thải, mà còn đóng vai trò nâng cao hiệu quả kinh tế cho các tổ chức. Hơn nữa, việc áp dụng các biện pháp xanh sẽ cải thiện hình ảnh và uy tín của doanh nghiệp, thu hút sự quan tâm của khách hàng và đối tác, đồng thời giữ chân được nhân tài. Việc thực hiện hệ thống xanh hoá không chỉ là trách nhiệm xã hội mà mỗi tổ chức cần thực hiện, mà còn là chiến lược quan trọng để đảm bảo sự phát triển bền vững trong dài hạn.

Các lĩnh vực đang được các tổ chức xác định là chiến lược phát triển bền vững nhằm giảm thiểu các tác động của khí thải carbon, như: Quản trị nguồn nhân lực xanh (Ahmad, 2015), Marketing xanh, Kế toán xanh (Owen, 1992) và Quản lý xanh (McDonagh và Prothero, 1997). Đồng thời, thái độ đối với môi trường cũng chính là định hướng của con người đại diện cho "tập hợp về niềm tin, ảnh hưởng và động cơ về hành vi mà một người đối với các vấn đề có liên quan đến sinh thái" (Schultz và cộng sự, 2007).

Theo Ones và Dilchert (2012) và Kim và cộng sự (2016) chỉ ra rằng, thái độ và hành vi môi trường của người lao động là những cân nhắc quan trọng để nâng cao hiệu quả môi trường của tổ chức. Còn Singh và Gupta (2013) cho rằng, thái độ tích cực về môi trường của nhân viên có tác động đáng kể đến hành động vì môi trường của nhân viên đó. Hay nói cách khác thái độ đối với môi trường của nhân viên là một trong những nhân tố quan trọng tác động trực tiếp đến định hướng môi trường xanh hóa. Mặc dù đã có nhiều nghiên cứu liên quan đến các vấn đề xoay quanh chủ đề xanh hóa trên thế giới. Tuy nhiên, đến nay các nghiên cứu về tác động của thái độ xanh đến hành vi làm việc xanh tại Việt Nam chưa được phổ biến. Tác giả lựa chọn nghiên cứu tác động của Thái độ xanh đến Hành vi làm việc xanh của nhân viên tại Công ty Thép Sài Gòn

làm cơ sở để hướng các doanh nghiệp trong việc tạo động lực, phát triển thái độ xanh của nhân viên để có hành vi làm việc xanh tốt hơn góp phần xây dựng doanh nghiệp phát triển bền vững.

CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Cơ sở lý thuyết

Thái độ xanh

Robbins và Judge (2008) mô tả thái độ như một tuyên bố mang tính đánh giá hoặc một phán đoán về đối tượng, con người và sự kiện. Thái độ bao gồm 3 nhân tố đó là: Nhận thức (niềm tin đối với một đối tượng), Tình cảm (cảm xúc hoặc tình cảm xảy ra đối với một đối tượng) và Ý định hành vi (ý định hành xử đối với một điều gì đó). Opatha và Arulrajah (2014) giải thích thái độ xanh là niềm tin hợp lý (nhận thức), cảm xúc (tình cảm) và ý định hành vi (hành vi) liên quan đến xanh hóa.

Như vậy có thể nói, thái độ xanh là một khái niệm được sử dụng để chỉ việc nhận thức, quan điểm và hành vi thân thiện với môi trường của một cá nhân hoặc tổ chức. Nó đề cập đến một quan điểm và cách sống có trách nhiệm với môi trường, hướng đến sự phát triển bền vững.

Hành vi làm việc xanh

Theo Steg và Vlek (2009), hành vi làm việc xanh là một hoạt động cá nhân nhằm giảm thiểu tác hại hoặc mang lại lợi ích cho môi trường tự nhiên. Còn Ones và Dilchert (2012) định nghĩa, hành vi làm việc xanh là "các hoạt động và hành vi có thể mở rộng mà người lao động tham gia, trong đó tính bền vững môi trường được kết nối và đóng góp hoặc làm giảm đi".

Hành vi làm việc xanh liên quan đến các hoạt động như hiệu quả năng lượng, sử dụng vật liệu hiệu quả, ngăn ngừa ô nhiễm, tái chế và quản lý nước (Norton và cộng sự, 2015; Ones và Dilchert, 2012). Theo Opatha (2019), hành vi làm việc xanh có 3 thành phần chính là: Hành vi công dân xanh trong tổ chức, Hành vi công dân xanh giữa các cá nhân và Hành vi xanh chính thức, trong đó:

- Hành vi công dân xanh của tổ chức là mức độ mà nhân viên tự nguyện tham gia thực hiện các hành vi tích cực với mục đích giúp đạt được các mục tiêu xanh của tổ chức. Trong đó, nhân viên sẵn sàng thực hiện 4 vai trò của một nhân viên xanh tức là: người bảo tồn, người bảo vệ, người không gây ô nhiễm và là người sáng tạo.
- Hành vi công dân xanh giữa các cá nhân là mức độ mà nhân viên tham gia thực hiện các hành vi tích cực với mục đích giúp đỡ và tư vấn cho đồng nghiệp thực hiện các công việc xanh của họ và đạt được các mục tiêu xanh của tổ chức.
- Hành vi xanh chính thức là mức độ nhân viên tham gia vào các nhiệm vụ chính thức do cấp trên giao để hướng tới việc xây dựng môi trường xanh và những hành vi này không được thực hiện một cách tự nguyện.

Thái độ xanh tác động đến hành vi làm việc xanh

Theo Kautish và Sharma (2019), thái độ xanh có tác động đáng kể đến ý định hành vi. Còn Oskamp và cộng sự (1991) nhận thấy rằng, thái độ tích cực đối với tái chế và kiến thức về các lợi ích của tái chế có mối quan hệ mật thiết với hành vi tái chế. Những người có thái độ tích cực và kiến thức rộng về tái chế thường có xu hướng tham gia tái chế nhiều hơn.

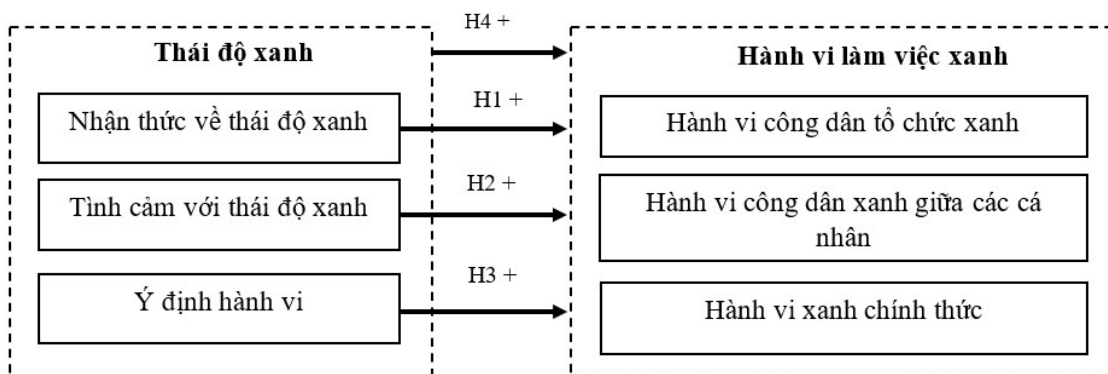
Norton và các cộng sự (2015) đã phát triển một khung lý thuyết về hành vi xanh của nhân viên, xem xét các nhân tố: cá nhân, nhóm và tổ chức. Thái độ xanh của nhân viên được xác định là một trong những nhân tố quan trọng ảnh hưởng đến hành vi làm việc xanh.

Tóm lại, thái độ xanh đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy hành vi làm việc xanh. Bằng cách nâng cao nhận thức, tạo động lực, khuyến khích tương tác xã hội tích cực, và thiết lập các chính sách hỗ trợ, các tổ chức có thể tạo ra môi trường làm việc nơi nhân viên cảm thấy được khuyến khích và có khả năng thực hiện các hành vi bảo vệ môi trường.

Mô hình nghiên cứu

Dựa trên cơ sở lý thuyết và các nghiên cứu trước đây, tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu như Hình.

Hình: Mô hình nghiên cứu



Nguồn: Tác giả đề xuất

Một số giả thuyết nghiên cứu đưa ra như sau:

H1: Nhận thức về thái độ xanh có tác động tích cực đến Hành vi làm việc xanh.

H2: Tình cảm với thái độ xanh có tác động tích cực đến Hành vi làm việc xanh.

H3: Ý định đến hành vi có tác động tích cực với Hành vi làm việc xanh.

H4: Thái độ xanh có tác động tích cực đến Hành vi làm việc xanh.

Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện bằng phương pháp định tính kết hợp định lượng. Phương pháp nghiên cứu định tính được tiến hành đánh giá mô hình nghiên cứu và hiệu chỉnh thang đo bằng phương pháp lấy ý kiến chuyên gia. Sau đó, sử dụng phương pháp định lượng để khảo sát ngẫu nhiên từ 119 nhân viên tại Công ty Thép Sài Gòn bao gồm các cấp bậc khác nhau để phân tích tác động của thái độ xanh đến hành vi làm việc xanh của nhân viên tại công ty. Dữ liệu thu thập sẽ được xử lý bằng phần mềm SPSS 23 nhằm kiểm tra độ tin cậy, mối tương quan và tác động của các nhân tố. Khảo sát được thực hiện đầu năm 2024 (*Bài viết sử dụng cách viết số thập phân theo chuẩn quốc tế*).

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Kiểm định độ tin cậy thang đo

Kết quả (Bảng 1) cho thấy, các biến nghiên cứu trong thang đo đều có hệ số Cronbach's Alpha đạt mức > 0.8 là thang đo sử dụng tốt và có đủ độ tin cậy để tiến hành nghiên cứu (Hair và cộng sự, 2014).

Bảng 1: Độ tin cậy thang đo

Stt	Thang đo	Cronbach's alpha
1	Thái độ xanh	0.808
2	Hành vi làm việc xanh	0.883

Nguồn: Kết quả tính toán của tác giả

Phân tích tương quan

Bảng 2: Phân tích tương quan Pearson giữa Thái độ xanh và Hành vi làm việc xanh

	Hệ số tương quan Pearson	Sig. (2-tailed)
Thái độ xanh và Hành vi làm việc xanh	0.735	0.000
Nhận thức về thái độ xanh và hành vi làm việc xanh	0.633	0.000
Tình cảm với thái độ xanh và hành vi làm việc xanh	0.589	0.000
Ý định hành vi và hành vi làm việc xanh	0.735	0.000

Nguồn: Kết quả tính toán của tác giả

Kết quả phân tích tương quan Pearson (Bảng 2) cho thấy, giá trị Sig. của tất cả các nhân tố độc lập đều < 0.05 có ý nghĩa ở mức 1% (tương đương với độ tin cậy là 99%). Do đó, có thể kết luận rằng, các thành phần của Thái độ xanh và Hành vi làm việc xanh có liên quan đáng kể và tích cực với nhau.

Phân tích hồi quy tuyến tính

Phân tích hồi quy tuyến tính được thực hiện để kiểm tra tính hợp lệ của khung phân tích tác giả đề xuất. Kết quả phân tích (Bảng 3) cho thấy, R^2 có tỷ lệ biến thiên của biến phụ thuộc được giải thích bởi biến độc lập. Cụ thể là, 54,1% số sự thay đổi trong Hành vi làm việc xanh được giải thích bởi Thái độ xanh và điều này có ý nghĩa. Kết quả cũng cho thấy, 40%, 34,7% và 54,1% biến của Thái độ xanh được giải thích lần lượt bằng Nhận thức về thái độ xanh, Tình cảm với thái độ xanh và Ý định hành vi có tác động đến Hành vi làm việc xanh. Tác động của 3 biến này đến Hành vi làm việc xanh là đáng kể và tác động cao nhất đến Hành vi làm việc xanh được thể hiện ở Ý định hành vi (54,1%).

Bảng 3: Kết quả phân tích hồi quy tuyến tính

	R	R ²	F	Sig.
Thái độ xanh và Hành vi làm việc xanh		0.541	42.361	0.000
Nhận thức về thái độ xanh và hành vi làm việc xanh		0.400	24.012	0.000

Tình cảm với thái độ xanh và hành vi làm việc xanh	0.347	19.969	0.000
Ý định hành vi và hành vi làm việc xanh	0.541	42.359	0.000

Nguồn: Kết quả tính toán của tác giả

Kết luận giả thuyết:

H1: Có tác động tích cực và đáng kể từ Nhận thức về thái độ xanh đến hành vi làm việc xanh ($R = 0.633$ ở $Sig = 0.000$ và $R^2 = 0.400$ tại $Sig. = 0.000$). Giả thuyết được chấp nhận.

H2: Có tác động tích cực và đáng kể từ Tình cảm với thái độ xanh đến Hành vi làm việc xanh ($R = 0.589$ ở $Sig. = 0.000$ và $R^2 = 0.347$ ở mức $Sig. = 0.000$). Giả thuyết được chấp nhận.

H3: Có tác động tích cực và đáng kể từ Ý định hành vi và Hành vi làm việc xanh ($R = 0.495$ tại $Sig. = 0.000$ và $R^2 = 0,245$ tại $Sig. = 0.000$). Giả thuyết được chấp nhận.

H4: Có tác động tích cực và đáng kể từ Thái độ xanh đến Hành vi làm việc xanh ($R = 0.735$ tại $Sig. = 0.000$ và $R^2 = 0.541$ tại $Sig. = 0.000$). Giả thuyết được chấp nhận.

KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

Kết quả nghiên cứu cho thấy, Thái độ xanh của nhân viên tại Công ty Thép Sài Gòn có tác động tích cực và đáng kể đến Hành vi làm việc xanh. Ngoài ra, nghiên cứu tập trung tìm ra tác động của Nhận thức về thái độ xanh, Tình cảm với thái độ xanh và Ý định hành vi có tác động tích cực, đáng kể đến Hành vi làm việc xanh của nhân viên. Điều này được hiểu rằng, khi nhân viên hiểu rõ và nhận thức sâu sắc về các vấn đề môi trường, cảm thấy tích cực có trách nhiệm với việc bảo vệ môi trường và có ý định cụ thể để thực hiện các hành vi xanh, họ sẽ có xu hướng hành động theo hướng bền vững hơn trong công việc. Điều này giúp thúc đẩy việc sử dụng tài nguyên hiệu quả, giảm thiểu chất thải và xây dựng một văn hóa công ty thân thiện với môi trường, góp phần vào phát triển bền vững của tổ chức và xã hội. Hay có thể nói rằng, bất kỳ tổ chức nào muốn thúc đẩy hành vi làm việc xanh của nhân viên đều cần phải thúc đẩy thái độ làm việc xanh của họ để hướng đến các mục tiêu bền vững./.

Tài liệu tham khảo

- Ahmad, S, (2015), Green human resource management: policies and practices, *Cogent Business & Management*, 2(1), 1-13.
- Arulrajah, AA, Opatha, HHDNP, and Nawaratne, NNJ (2015), Green human resource management practices, *Sri Lankan Journal of human resource management*, 5(1), 1-16.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., and Anderson, R. E. (2014), *Multivariate data analysis (7th ed.)*, Pearson new international edition. Essex: Pearson Education Limited, 1(2).
- Kautish, P., and Sharma, R (2019), Value orientation, green attitude and green behavioral intentions: An empirical investigation among young consumers, *Young Consumers Insight and Ideas for Responsible Marketers*, 20(4), 338-358.
- Kim, SH, Kim, M, Han, HS., and Holland, S (2016), The determinants of hospitality employees' proenvironmental behaviors: The moderating role of generational differences, *International Journal of Hospitality Management*, 52, 56-67.
- McDonagh, P, and Prothero, A (1997), *Green management: A reader*, London, UK: Dryden Press.
- Milfont, TL., and Duckit, J (2010), The environmental attitudes inventory: A valid and reliable measure to assess the structure of environmental attitudes, *Journal of Environmental Psychology*, 30, 80-94.
- Norton, TA, Parker, SL, Zacher, H., and Ashkanasy, NM (2015), Employee green behavior: a theoretical framework, multilevel review, and future research agenda, *Organizational Environment*, 28, 103-125.
- Ones, DS., and Dilchert, S (2012), Environmental sustainability at work: A call to action, *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 5, 444 - 466.
- Opatha, HHDNP, and Arulrajah, A (2014), Green Human Resource Management: Simplified Reflections, *International Business Research*, 7(8), 101-112.
- Opatha, HHDNP (2013), Green human resource management: A simplified introduction, *Proceedings of the HR Dialogue*, 1(1), 12-21.
- Oskamp, S, Harrington, MJ, Edwards, TC, Sherwood, DL, Okuda, SM., and Swanson, DC (1991), Factors influencing household recycling behavior, *Environment and Behavior*, 23, 494-519.
- Owen, D (1992), *Green reporting: Accountancy and the challenge of the nineties*, London, UK: Chapman Hall.
- Robbins, SP, and Judge, TA (2008), *Organizational Behavior*, New Delhi: Prentice-Hall of India.

15. Schultz, PW, Nolan, JM, Cialdini, RB, Goldstein, NJ., and Griskevicius, V (2007), The Constructive, Destructive, and Reconstructive Power of Social Norms, *Psychological Science*, 18(5), 429-434.
16. Singh, N and Gupta, K (2013), Environmental attitude and ecological behavior of Indian consumers, *Social Responsibility Journal*, 9(1), 4-18.
17. Steg, L and Vlek, C (2009), Encouraging pro-environmental behavior: an integrative review and research agenda, *Journal of Environmental Psychology*, 29, 309–317, <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2008.10.004>.
18. Vuong, Q. H., Nguyen, M. H. (2024). *Better Economics for the Earth: A Lesson from Quantum and Information Theories*. AISDL.

Ngày nhận bài: 01/7/2024; Ngày phản biện: 17/7/2024; Ngày duyệt đăng: 29/7/2024

URL: <https://kinhtevadubao.vn/tac-dong-cua-thai-do-xanh-den-hanh-vi-lam-viec-xanh-cua-nhan-vien-truong-hop-nghien-cuu-tai-cong-ty-thep-sai-gon-sgc-29366.html>

© Kinh tế và Dự báo - Bộ Kế hoạch và Đầu tư