

TÁC ĐỘNG CỦA LÃNH ĐẠO CHUYỂN ĐỔI XANH ĐẾN KẾT QUẢ THỰC HIỆN MÔI TRƯỜNG TRONG KHÁCH SẠN 4-5 SAO THÀNH PHỐ HUẾ: VAI TRÒ ĐIỀU TIẾT ĐỊNH HƯỚNG MÔI TRƯỜNG CỦA CHÍNH QUYỀN ĐỊA PHƯƠNG

Tóm tắt. Nghiên cứu này nhằm phân tích ảnh hưởng của lãnh đạo chuyển đổi xanh đến kết quả thực hiện môi trường tại các khách sạn 4–5 sao ở thành phố Huế, đồng thời xem xét vai trò điều tiết định hướng môi trường của chính quyền địa phương. Dữ liệu được thu thập từ 218 người lao động đang làm việc tại 22 khách sạn 4–5 sao trên địa bàn thành phố Huế và được phân tích bằng mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM). Kết quả nghiên cứu cho thấy lãnh đạo chuyển đổi xanh có tác động tích cực đến hành vi công dân hướng đến môi trường và kết quả thực hiện môi trường. Bên cạnh đó, định hướng môi trường của chính quyền địa phương được xác định là yếu tố điều tiết tích cực, làm gia tăng tác động của lãnh đạo chuyển đổi xanh đến kết quả thực hiện môi trường. Kết quả nghiên cứu góp phần mở rộng hiểu biết về cơ chế tác động của lãnh đạo chuyển đổi xanh trong lĩnh vực khách sạn, đồng thời cung cấp hàm ý quản trị nhằm nâng cao hiệu quả môi trường thông qua sự kết hợp giữa vai trò lãnh đạo, hành vi nhân viên và bối cảnh thể chế địa phương.

Từ khóa: Lãnh đạo chuyển đổi xanh; Hành vi công dân hướng đến môi trường; Kết quả thực hiện môi trường; Định hướng môi trường của chính quyền địa phương; Khách sạn; Huế.

1. Mở đầu

Trong bối cảnh phát triển bền vững ngày càng trở thành yêu cầu chiến lược của ngành du lịch, nâng cao kết quả thực hiện môi trường đã trở thành ưu tiên quan trọng đối với các doanh nghiệp khách sạn. Việc chuyển đổi xanh trong ngành khách sạn không chỉ là vấn đề về hệ thống hay kỹ thuật, mà còn là quá trình thay đổi nhận thức, thái độ và hành vi của cả lãnh đạo và nhân viên nhằm hướng tới các mục tiêu môi trường bền vững (Kim và cộng sự, 2019; Phạm và cộng sự, 2019). Lãnh đạo chuyển đổi xanh (GTL) được xem là một nguồn lực chiến lược giúp truyền tải tầm nhìn môi trường, khơi dậy động lực nội tại và định hướng nhân viên tham gia vào các hoạt động bảo vệ môi trường (Robertson & Barling, 2013). Khác với các công cụ quản lý truyền thống, GTL tác động không chỉ thông qua các quy định hay kiểm soát hành chính mà còn thông qua khả năng truyền cảm hứng, tạo ảnh hưởng và dẫn dắt sự thay đổi hành vi của nhân viên. Nhiều nghiên cứu cũng đã chỉ ra rằng GTL có khả năng thúc đẩy các hành vi vượt vai trò, đặc biệt là hành vi công dân hướng đến môi trường (OCBE), qua đó góp phần nâng cao kết quả thực hiện môi trường của tổ chức (EP) (Graves và cộng sự, 2013; Robertson & Barling, 2017).

Bên cạnh đó, hiệu quả của GTL không chỉ phụ thuộc vào các yếu tố nội tại của tổ chức mà còn chịu ảnh hưởng từ môi trường thể chế bên ngoài. Theo lý thuyết thể chế, các tín hiệu chính sách, chuẩn mực xã hội và áp lực từ chính quyền có thể định hình mức độ cam kết môi trường của doanh nghiệp cũng như hiệu quả của các sáng kiến xanh (Delmas & Toffel, 2004; DiMaggio