TỪ SỰ QUAN TÂM MÔI TRƯỜNG VÀ NHẬN THỨC RỦI RO ĐẾN HÀNH VI ĐỊNH HƯỚNG MÔI TRƯỜNG: VAI TRÒ CỦA BẢN SẮC MÔI TRƯỜNG VÀ NHẬN THỨC GIÁ TRỊ TỔ CHỨC

Lê Chí Công*
Trường Đại học Nha Trang
Email: conglechi@ntu.edu.vn
Phan Thị Thục Anh
Trường Đại học VinUniversity
Email: anh.ptt@vinuni.edu.vn

Mã bài báo: JED-3146
Ngày nhận: 18/05/2026
Ngày nhận bản sửa: 01/07/2026
Ngày duyệt đăng: 01/07/2026
DOI: 10.33301/JED.VI.3146

Tóm tắt
Nghiên cứu được phát triển dựa trên cách tiếp cận nhận thức - tâm lý - hành vi nhằm giải thích hành vi định hướng môi trường của nhân viên tại các cơ sở lưu trú ở Khánh Hòa. Dữ liệu từ 379 bảng khảo sát hợp lệ tại bốn khách sạn và khu nghỉ dưỡng cao cấp được phân tích bằng SmartPLS 4. Kết quả cho thấy sự quan tâm môi trường (EI) tác động tích cực đến nhận thức rủi ro môi trường (ERP) và bản sắc cá nhân liên quan đến môi trường (ESI). ERP tiếp tục có ảnh hưởng tích cực đến ESI, với mức độ tác động mạnh hơn EI. Đồng thời, nhận thức giá trị tổ chức (OVP) và ESI đều thúc đẩy hành vi định hướng môi trường (PEB) của nhân viên, mặc dù ảnh hưởng của OVP đến ESI còn tương đối hạn chế. Kết quả kiểm định trung gian cũng xác nhận vai trò của ERP và ESI trong việc kết nối nhận thức môi trường với hành vi định hướng môi trường. Từ đó, nghiên cứu đề xuất một số hàm ý quản trị nhằm góp phần thúc đẩy hành vi môi trường bền vững trong doanh nghiệp lưu trú.
Từ khóa: Nhân viên cơ sở lưu trú, bản sắc môi trường, nhận thức rủi ro môi trường, Khánh Hòa, hành vi định hướng môi trường.
Mã JEL: D22, D23, L83.

From environmental concern and risk perception to pro-environmental behavior: The roles of environmental self-identity and organizational value perception

Abstract
This study was developed based on the cognitive-psychological-behavioral approach to explain the pro-environmental behavior of employees in accommodation establishments in Khanh Hoa province. Data collected from 379 valid questionnaires administered at four hotels and resorts were analyzed using SmartPLS 4. The results indicate that environmental concern (EI) positively affects environmental risk perception (ERP) and environmental self-identity (ESI). ERP further exerts a positive influence on ESI, with a stronger effect than EI. In addition, both organizational value perception (OVP) and ESI positively promote employees' pro-environmental behavior (PEB), although the effect of OVP on ESI remains relatively limited. The mediation analysis also confirms the roles of ERP and ESI in linking environmental cognition to pro-environmental behavior. Based on the findings, several managerial implications are proposed to promote sustainable environmental behavior in accommodation enterprises.
Keywords: *Accommodation employees, environmental identity, environmental risk perception, Khanh Hoa, pro-environmental behavior.*
JEL Codes**: **D22, D23, L83.

1. Giới thiệu

Trong ngành kinh doanh lưu trú, các doanh nghiệp ngày càng chú trọng triển khai các giải pháp giảm thiểu tác động tiêu cực đến môi trường thông qua tiết kiệm năng lượng, quản lý chất thải, sử dụng hiệu quả tài nguyên và áp dụng các tiêu chuẩn xanh trong vận hành (Chou, 2014; Wang & cộng sự, 2018). Hiệu quả của các chiến lược môi trường không chỉ phụ thuộc vào công nghệ và chính sách quản lý mà còn chịu ảnh hưởng đáng kể từ hành vi của nhân viên trong quá trình cung ứng dịch vụ (van der Werff & cộng sự, 2021). Ngay cả khi doanh nghiệp xây dựng được hệ thống quản lý môi trường hiệu quả, mục tiêu phát triển bền vững vẫn khó có thể đạt được nếu nhân viên thiếu sự tham gia vào các hành vi thân thiện với môi trường (Dam & cộng sự, 2025). Vì vậy, hành vi định hướng môi trường ngày càng được quan tâm trong lĩnh vực lưu trú (Boiral & Paillé, 2012).

PEB chịu ảnh hưởng của nhiều yếu tố như kiến thức, thái độ, chuẩn mực, giá trị cá nhân và bản sắc xanh (Hamzah & Tanwin, 2021; Loureiro & cộng sự, 2022). Trong đó, sự quan tâm môi trường và nhận thức về rủi ro môi trường được xem là những yếu tố nhận thức quan trọng góp phần định hình thái độ và hành vi môi trường của cá nhân. Khi nhân viên nhận thức rõ hơn về các vấn đề môi trường và hậu quả của suy thoái sinh thái, họ có xu hướng hình thành bản sắc môi trường mạnh mẽ hơn và gia tăng sự đồng nhất với các giá trị bền vững của tổ chức. Những yếu tố tâm lý này được kỳ vọng sẽ thúc đẩy nhân viên tham gia nhiều hơn vào các hành vi định hướng môi trường trong công việc. Tuy nhiên, phần lớn các nghiên cứu trước đây chủ yếu tập trung vào tác động trực tiếp của thái độ hoặc ý định hành vi đối với PEB, trong khi cơ chế tác động gián tiếp của các yếu tố nhận thức môi trường thông qua các biến trung gian tâm lý vẫn chưa được làm rõ đầy đủ, đặc biệt trong bối cảnh ngành lưu trú.

Khoảng trống nghiên cứu này đặc biệt đáng chú ý trong bối cảnh ngành lưu trú tại các quốc gia đang phát triển. Phần lớn các nghiên cứu trước đây được thực hiện tại các nước phát triển hoặc trong lĩnh vực quản trị và sản xuất nói chung, trong khi bằng chứng thực nghiệm tại các điểm đến du lịch ven biển còn hạn chế (Dam & cộng sự, 2025). Tại Khánh Hòa, sự phát triển nhanh của hệ thống cơ sở lưu trú cao cấp đang tạo ra áp lực đáng kể lên môi trường tự nhiên, đặt ra yêu cầu cấp thiết phải tăng cường các hành vi thân thiện với môi trường của nhân viên nhằm hỗ trợ phát triển du lịch bền vững.

Xuất phát từ bối cảnh đó, nghiên cứu này phân tích cơ chế hình thành hành vi định hướng môi trường của nhân viên dựa trên cách tiếp cận nhận thức - tâm lý - hành vi. Khác với các nghiên cứu trước phần lớn tập trung vào các yếu tố nhận thức hoặc cơ chế tâm lý, nghiên cứu đề xuất và kiểm định một mô hình tích hợp. Trong đó, sự quan tâm môi trường và nhận thức rủi ro môi trường đóng vai trò là các yếu tố nhận thức tiền đề, còn bản sắc môi trường và nhận thức giá trị tổ chức là các cơ chế trung gian thúc đẩy hành vi định hướng môi trường. Nghiên cứu góp phần mở rộng cách tiếp cận nhận thức - tâm lý - hành vi trong giải thích hành vi môi trường của nhân viên trong ngành lưu trú, đồng thời cung cấp bằng chứng thực nghiệm từ các cơ sở lưu trú tại Khánh Hòa, bổ sung hiểu biết về hành vi môi trường tại các điểm đến du lịch ven biển ở các nền kinh tế đang phát triển.

2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

2.1. Hành vi định hướng môi trường của nhân viên tại cơ sở lưu trú

Hành vi định hướng môi trường là tập hợp các hành động có ý thức nhằm giảm thiểu tác động tiêu cực đến môi trường như tiết kiệm năng lượng, hạn chế lãng phí tài nguyên, tái sử dụng và tuân thủ các chính sách môi trường, đồng thời phản ánh mức độ cam kết của nhân viên đối với định hướng phát triển bền vững của tổ chức (Kaida & Kaida, 2016; Li & Wu, 2020). Hành vi này chịu ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố như chuẩn mực môi trường, vai trò lãnh đạo, kiến thức môi trường, trách nhiệm cá nhân và chuẩn mực xã hội (Hines & cộng sự, 1987). Tuy nhiên, cơ chế hình thành hành vi môi trường của nhân viên trong ngành lưu trú vẫn chưa được làm rõ, đặc biệt dưới góc độ kết hợp giữa yếu tố nhận thức, tâm lý và tổ chức.

2.2. Cách tiếp cận nhận thức - tâm lý - hành vi

Nghiên cứu này vận dụng cách tiếp cận nhận thức - tâm lý - hành vi kết hợp với hệ thống phân cấp giá trị - thái độ - hành vi của Homer & Kahle (1988) nhằm giải thích hành vi định hướng môi trường của nhân viên trong cơ sở lưu trú. Mặc dù cách tiếp cận này đã được sử dụng rộng rãi trong nghiên cứu hành vi môi trường, các nghiên cứu trước chủ yếu tập trung vào người tiêu dùng hoặc cộng đồng dân cư, trong khi cơ chế chuyển hóa từ nhận thức môi trường đến hành vi của nhân viên vẫn chưa được làm rõ đầy đủ. Theo Homer & Kahle (1988), các yếu tố nhận thức định hình các trạng thái tâm lý, từ đó dẫn đến hành vi. Nghiên cứu xem sự quan tâm môi trường và nhận thức rủi ro môi trường là các yếu tố nhận thức tiền đề, trong khi bản sắc môi trường và nhận thức giá trị tổ chức là các cơ chế tâm lý trung gian. Đồng thời, dựa trên lý thuyết đồng nhất xã hội, nhận thức giá trị tổ chức được kỳ vọng góp phần hình thành bản sắc môi trường và thúc đẩy hành vi định hướng môi trường của nhân viên.

2.3. Phát triển mô hình và giả thuyết nghiên cứu

2.3.1. Sự quan tâm đến môi trường

Sự quan tâm môi trường phản ánh mức độ cá nhân nhận thức và phản ứng trước các vấn đề sinh thái thông qua hệ giá trị, thái độ và nhận thức rủi ro môi trường (Stern, 2000). Những cá nhân có mức độ quan tâm môi trường cao thường nhạy cảm hơn với các nguy cơ suy thoái môi trường và có xu hướng đánh giá nghiêm trọng hơn các tác động tiêu cực đối với hệ sinh thái trong tương lai (Vainio & Paloniemi, 2014; Franzen & Meyer, 2010).

H1: Sự quan tâm đến môi trường làm gia tăng nhận thức rủi ro về môi trường.

Theo Stern (2000), các giá trị và niềm tin môi trường đóng vai trò quan trọng trong việc định hình chuẩn mực và hành vi của cá nhân. Khi thường xuyên quan tâm đến các vấn đề sinh thái, cá nhân có xu hướng xem việc bảo vệ môi trường là một phần trong hệ giá trị và hình ảnh bản thân. Liao & cộng sự (2020) khẳng định rằng sự quan tâm môi trường là tiền đề thúc đẩy hành vi định hướng môi trường thông qua sự thay đổi trong nhận thức và trách nhiệm cá nhân. Tuy nhiên, các nghiên cứu trước chủ yếu xem xét tác động của sự quan tâm môi trường đối với thái độ hoặc hành vi môi trường, trong khi vai trò của bản sắc môi trường như một kết quả nhận thức sâu hơn vẫn chưa được kiểm định rộng rãi trong bối cảnh nhân viên ngành lưu trú.

H2: Sự quan tâm đến môi trường làm gia tăng bản sắc cá nhân liên quan đến môi trường.

2.3.2. Nhận thức rủi ro môi trường

Nhận thức rủi ro môi trường phản ánh sự đánh giá của cá nhân về mức độ nghiêm trọng và khả năng xảy ra của các vấn đề môi trường đối với con người và hệ sinh thái (Slovic & cộng sự, 1987). Theo De Dominicis & cộng sự (2015), nhận thức này giúp cá nhân ý thức rõ hơn về các mối đe dọa từ ô nhiễm, suy thoái tài nguyên và biến đổi khí hậu. Mặc dù nhận thức rủi ro môi trường thường được xem là tiền đề của hành vi môi trường, bằng chứng về ảnh hưởng của nó đối với quá trình hình thành bản sắc môi trường vẫn còn hạn chế và chưa thống nhất (Keller & cộng sự, 2012). Do đó, cần kiểm định vai trò của nhận thức rủi ro trong việc thúc đẩy sự đồng nhất của cá nhân với các giá trị môi trường hay không.

H3: Nhận thức rủi ro môi trường hình thành nên bản sắc cá nhân liên quan đến môi trường.

2.3.3. Nhận thức giá trị tổ chức

Nhận thức giá trị tổ chức phản ánh mức độ nhân viên nhận biết, chia sẻ và đánh giá cao các giá trị cốt lõi mà tổ chức theo đuổi (Edwards & Cable, 2009). Theo lý thuyết đồng nhất xã hội, cá nhân có xu hướng đồng nhất bản thân với các giá trị và đặc điểm của tổ chức mà họ thuộc về, từ đó điều chỉnh nhận thức và hành vi theo các giá trị được tổ chức đề cao. Trong bối cảnh phát triển bền vững, khi nhân viên nhận thức rằng tổ chức coi trọng trách nhiệm môi trường và các thực hành xanh, các giá trị này có thể được nội hóa vào nhận thức bản thân, góp phần hình thành bản sắc môi trường và thúc đẩy các hành vi phù hợp với định hướng của tổ chức (Dam & cộng sự, 2025). Mặc dù các nghiên cứu trước đã khẳng định vai trò của giá trị tổ chức trong việc gia tăng cam kết và hiệu quả công việc của nhân viên (Colquitt & cộng sự, 2015), bằng chứng về tác động của nhận thức giá trị tổ chức đối với bản sắc môi trường và hành vi định hướng môi trường vẫn

còn hạn chế, đặc biệt trong lĩnh vực lưu trú. Nghiên cứu này kỳ vọng nhận thức giá trị tổ chức là một tiền đề quan trọng thúc đẩy bản sắc môi trường và hành vi định hướng môi trường của nhân viên.

H4: Nhận thức giá trị tổ chức tác động tích cực đến bản sắc cá nhân liên quan đến môi trường.

H5: Nhận thức giá trị tổ chức tác động tích cực đến hành vi định hướng môi trường.

2.3.4. Bản sắc cá nhân liên quan đến môi trường

Bản sắc cá nhân liên quan đến môi trường phản ánh mức độ cá nhân nhận thức bản thân là người có trách nhiệm với môi trường và duy trì các hành vi thân thiện với môi trường trong cuộc sống và công việc (Chen & Hsieh, 2023; Carfora & cộng sự, 2017; Cheng & cộng sự, 2021). Bản sắc này được hình thành thông qua quá trình nội hóa các giá trị và niềm tin môi trường, từ đó thúc đẩy cá nhân thực hiện các hành vi phù hợp với hình ảnh bản thân như tiết kiệm năng lượng hay giảm rác thải (Qasim & cộng sự, 2019).

H6: Bản sắc cá nhân liên quan đến môi trường tác động tích cực đến hành vi định hướng môi trường.

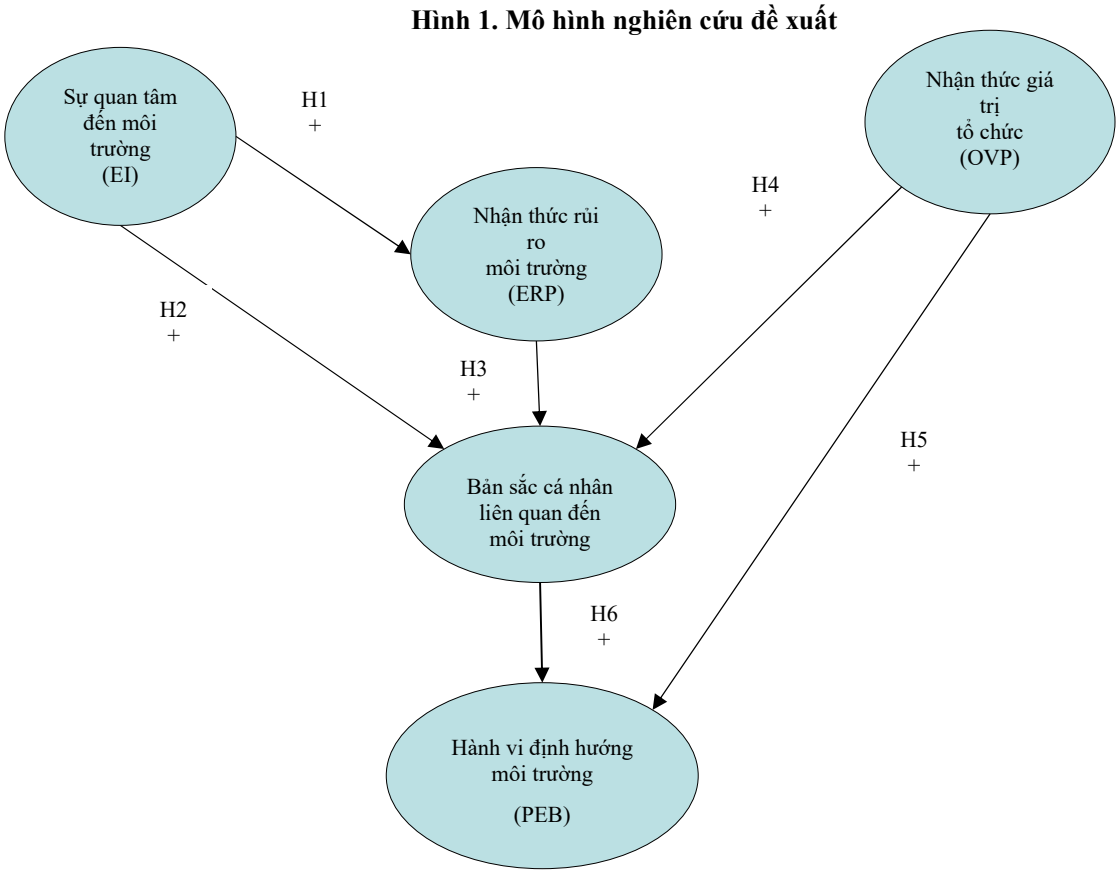
2.4. Vai trò trung gian của bản sắc cá nhân liên quan đến môi trường

Theo Stern (2000), những cá nhân có mức độ quan tâm và gắn kết cao đối với các vấn đề môi trường thường xem bảo vệ môi trường là một phần quan trọng trong hệ giá trị cá nhân, từ đó hình thành và củng cố bản sắc cá nhân liên quan đến môi trường. Khi cá nhân nhận thức bản thân là người có trách nhiệm với môi trường, họ có xu hướng thực hiện nhiều hành vi định hướng môi trường hơn trong công việc và cuộc sống hằng ngày (Liao & cộng sự, 2020). Mặc dù mối quan hệ giữa sự quan tâm đến môi trường và hành vi môi trường đã được xác nhận trong nhiều nghiên cứu, cơ chế tâm lý giải thích mối quan hệ này vẫn chưa được làm rõ. Bản sắc môi trường có thể là một cơ chế quan trọng giúp chuyển hóa nhận thức thành hành vi.

H7: Bản sắc cá nhân liên quan đến môi trường đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa sự quan tâm đến môi trường và hành vi định hướng môi trường.

Khi nhận thức rõ hơn về rủi ro của ô nhiễm và suy thoái môi trường, cá nhân thường hình thành trách

Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất



nhiệm đạo đức mạnh mẽ hơn đối với việc bảo vệ môi trường (Carfora & cộng sự, 2017). Điều này góp phần gia tăng sự đồng nhất giữa bản thân và các giá trị xanh, từ đó thúc đẩy họ duy trì các hành vi định hướng môi trường phù hợp với hình ảnh bản thân.

H8: Bản sắc cá nhân liên quan đến môi trường đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa nhận thức rủi ro môi trường và hành vi định hướng môi trường.

Mối quan tâm môi trường góp phần nâng cao nhận thức của cá nhân về các vấn đề sinh thái và rủi ro môi trường (Vainio & Paloniemi, 2014). Những cá nhân có mức độ quan tâm môi trường cao thường nhạy cảm hơn với các nguy cơ do con người gây ra, từ đó dễ hình thành bản sắc cá nhân liên quan đến môi trường. Tuy nhiên, vai trò trung gian của nhận thức rủi ro môi trường trong mối quan hệ này vẫn chưa được kiểm chứng đầy đủ trong bối cảnh ngành lưu trú du lịch.

H9: Nhận thức rủi ro môi trường đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa sự quan tâm môi trường và bản sắc cá nhân liên quan đến môi trường.

Giá trị là những niềm tin cốt lõi định hướng hành vi của cá nhân (Edwards & Cable, 2009). Khi nhân viên nhận thức tổ chức đề cao việc bảo vệ môi trường và phát triển bền vững, các giá trị này có thể được nội hóa thông qua quá trình xã hội hóa tổ chức. Quá trình này góp phần củng cố bản sắc môi trường và thúc đẩy họ đồng nhất bản thân với hình ảnh người có trách nhiệm với môi trường (Van der Werff & cộng sự, 2021; Cheng & cộng sự, 2021). Nhờ đó, nhân viên có xu hướng thực hiện nhiều hành vi định hướng môi trường hơn tại nơi làm việc. Mặc dù nhận thức giá trị tổ chức và bản sắc môi trường đều được xem là những yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến hành vi môi trường, các nghiên cứu trước chủ yếu xem xét chúng riêng lẻ. Vì vậy, vai trò của bản sắc môi trường như cơ chế chuyển hóa các giá trị môi trường của tổ chức thành hành vi môi trường vẫn cần được kiểm định thêm.

H10: Bản sắc cá nhân liên quan đến môi trường đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa nhận thức giá trị tổ chức và hành vi định hướng môi trường.

3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp định lượng để kiểm định mô hình và các giả thuyết nghiên cứu. Trước khi khảo sát chính thức, nhóm nghiên cứu tiến hành tham vấn 5 chuyên gia trong lĩnh vực quản trị du lịch và hành vi môi trường, đồng thời khảo sát sơ bộ 30 nhân viên tại các cơ sở lưu trú nhằm hiệu chỉnh thang đo và hoàn thiện bảng hỏi. Khảo sát chính thức được thực hiện bằng bảng hỏi trực tiếp đối với nhân viên tại bốn cơ sở lưu trú cao cấp ở Khánh Hòa, gồm SeletumNoa Resort, Amiana Resort, InterContinental Hotel & Spa và Alibu Hotel. Do hạn chế trong việc tiếp cận danh sách tổng thể nhân viên, nghiên cứu sử dụng phương pháp chọn mẫu thuận tiện. Quá trình khảo sát được thực hiện trên cơ sở tự nguyện, bảo đảm tính ẩn danh và chỉ phục vụ mục đích nghiên cứu học thuật. Theo khuyến nghị của Hair & cộng sự (2022), quy mô mẫu đáp ứng yêu cầu đối với phân tích PLS-SEM. Trong tổng số 400 bảng hỏi được phát ra, có 379 bảng hợp lệ được sử dụng cho phân tích dữ liệu.

Các thang đo được kế thừa và điều chỉnh từ các nghiên cứu trước nhằm bảo đảm độ tin cậy và tính phù hợp với bối cảnh nghiên cứu. Thang đo sự quan tâm môi trường (EI) được kế thừa từ Dunlap & York (2008), nhận thức rủi ro môi trường (ERP) từ Slovic & cộng sự (1987) và De Dominicis & cộng sự (2015), nhận thức giá trị tổ chức (OVP) dựa trên Edwards & Cable (2009), bản sắc môi trường (ESI) từ Cheng & cộng sự (2021), và hành vi định hướng môi trường (PEB) từ van der Werff & cộng sự (2021). Dữ liệu được phân tích bằng SmartPLS 4 để đánh giá mô hình đo lường và mô hình cấu trúc.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Kết quả thống kê nhân khẩu học

Mẫu nghiên cứu gồm 379 người lao động tham gia với cơ cấu giới tính tương đối cân bằng, trong đó nữ chiếm 49,9%, nam chiếm 49,6% và giới tính khác chiếm 0,5%. Nhóm tuổi từ 26-35 tuổi chiếm tỷ lệ cao nhất (42,7%), tiếp theo là nhóm 36-45 tuổi (21,4%), cho thấy lực lượng lao động chủ yếu tập trung ở độ tuổi

trưởng thành và có kinh nghiệm nghề nghiệp nhất định. Về tình trạng hôn nhân, người đã lập gia đình chiếm

Bảng 1. Kiểm định độ tin cậy và giá trị hội tụ thang đo

Thang đo	Hệ số tải ngoài	Hệ số tin cậy Alpha	Độ tin cậy tổng hợp rho_A	Độ tin cậy tổng hợp rho_C	Phương sai trích trung bình (AVE)
Sự quan tâm đến môi trường		**0,829**	**0,836**	**0,887**	**0,662**
EI1. Tôi luôn quan tâm đến vấn đề môi trường.	0,838				
EI2. Tôi nhận thức vấn đề môi trường rất quan trọng.	0,865				
EI3. Tôi lo lắng nhiều hoạt động của con người gây hại cho môi trường.	0,794				
EI4. Tôi quan tâm về vấn đề ô nhiễm trong cơ sở lưu trú của mình.	0,753				
Nhận thức rủi ro môi trường		**0,828**	**0,829**	**0,886**	**0,660**
ERP1. Tôi nhận thức được rủi ro môi trường không thể đoán trước.	0,795				
ERP2. Tôi nhận thức được ô nhiễm môi trường gây ra mối đe dọa nghiêm trọng đối với con người.	0,842				
ERP3. Tôi lo lắng rủi ro môi trường đến sức khỏe cá nhân và gia đình.	0,825				
ERP4. Tôi nhận thức được biến đổi khí hậu gây ra hậu quả nghiêm trọng.	0,787				
Bản sắc cá nhân liên quan đến môi trường		**0,822**	**0,838**	**0,882**	**0,652**
ESI1. Tôi xem bản thân là người có trách nhiệm trong việc bảo vệ môi trường.	0,844				
ESI2. Việc thực hiện các hành vi thân thiện với môi trường phản ánh con người tôi.	0,765				
ESI3. Tôi cảm thấy việc bảo vệ môi trường là một phần quan trọng trong hình ảnh bản thân của mình.	0,751				
ESI4. Tôi cố gắng duy trì các hành vi thân thiện với môi trường trong cuộc sống và công việc để phù hợp với giá trị cá nhân của mình.	0,751				
Nhận thức giá trị tổ chức		**0,769**	**0,768**	**0,852**	**0,591**
OVP1. Tôi hiểu rõ các giá trị cốt lõi mà tổ chức của tôi theo đuổi.	0,753				
OVP2. Tổ chức của tôi đề cao các giá trị liên quan đến trách nhiệm môi trường và phát triển bền vững.	0,809				
OVP3. Tôi nhận thấy các giá trị của tổ chức có ảnh hưởng tích cực đến cách nhân viên hành động trong công việc.	0,765				
OVP4. Tôi đồng thuận với các giá trị mà tổ chức đang hướng tới, đặc biệt là các giá trị liên quan đến bảo vệ môi trường.	0,746				

Hành vi định hướng môi trường		**0,808**	**0,848**	**0,872**	**0,630**
PEB1. Tôi chủ động thực hiện các hành vi tiết kiệm năng lượng và tài nguyên trong công việc.	0,733				
PEB2. Tôi cố gắng giảm thiểu lãng phí và hạn chế các tác động tiêu cực đến môi trường tại nơi làm việc.	0,807				
PEB3. Tôi tuân thủ các quy định và chính sách bảo vệ môi trường của tổ chức.	0,790				
PEB4. Tôi thường xuyên thực hiện các hành động thân thiện với môi trường nhằm góp phần vào sự phát triển bền vững của tổ chức.	0,841				

52,2%, cao hơn nhẹ so với nhóm độc thân (47,8%). Trình độ học vấn chủ yếu là đại học (51,5%), phản ánh chất lượng nguồn nhân lực tương đối cao. Xét về nghề nghiệp, nhân viên lễ tân chiếm tỷ lệ lớn nhất (30,9%), tiếp theo là các vị trí khác (33,8%) và bộ phận ẩm thực (16,9%). Về thâm niên công tác, nhóm làm việc từ 5 năm trở lên chiếm tỷ lệ cao nhất (28,2%). Người tham gia đến từ nhiều khu vực khác nhau, trong đó người tham gia ngoài tỉnh Khánh Hòa chiếm 44,3%.

4.2. Độ tin cậy và giá trị của các thang đo

Các thang đo đều đạt độ tin cậy và giá trị hội tụ ở mức tốt (Hair & cộng sự, 2022) (Bảng 1). Hệ số tải ngoài của các biến quan sát đều lớn hơn 0,70 (dao động từ 0,733 đến 0,865), cho thấy các biến quan sát có mức độ đại diện tốt cho các biến tiềm ẩn. Hệ số Cronbach's Alpha, rho_A và rho_C của tất cả các thang đo đều vượt ngưỡng 0,70, chứng minh độ tin cậy nội tại cao. Giá trị AVE dao động từ 0,591 đến 0,663, đều lớn hơn 0,50, xác nhận giá trị hội tụ đạt yêu cầu.

Bảng 2. Kết quả đánh giá giá trị phân biệt (HTMT)

Biến nghiên cứu	EI	ERP	ESI	OVP	PEB
EI					
ERP	0,813				
ESI	0,680	0,846			
OVP	0,607	0,617	0,529		
PEB	0,716	0,724	0,497	0,589	

Kết quả đánh giá giá trị phân biệt HTMT (Bảng 2) cho thấy tất cả các cặp cấu trúc tiềm ẩn đều nhỏ hơn 0,850, khoảng tin cậy hiệu chỉnh bootstrap lệch không chứa giá trị 1, khẳng định sự khác biệt có ý nghĩa giữa các cấu trúc. Kiểm tra hiện tượng đa cộng tuyến cho thấy tất cả các giá trị VIF đều nhỏ hơn ngưỡng 3,3 (dao động từ 1,416 đến 2,310). Điều này cho thấy mô hình không gặp vấn đề đa cộng tuyến nghiêm trọng và sai lệch phương pháp chung không phải là mối quan ngại đáng kể (Kock, 2015).

4.3. Kết quả đánh giá mô hình cấu trúc

Kết quả nghiên cứu củng cố cách tiếp cận nhận thức - tâm lý - hành vi khi cho thấy các yếu tố nhận thức môi trường đóng vai trò nền tảng trong việc hình thành các trạng thái tâm lý và hành vi của nhân viên. Sự quan tâm môi trường có tác động mạnh đến nhận thức rủi ro môi trường ($\beta = 0,678$), cho thấy những nhân viên quan tâm nhiều hơn đến các vấn đề sinh thái thường nhạy cảm hơn trước các nguy cơ suy thoái môi trường. Kết quả này phù hợp với lập luận của Stern (2000) và các nghiên cứu của Franzen & Meyer (2010), khẳng định rằng sự quan tâm môi trường là tiền đề quan trọng giúp cá nhân nhận diện và đánh giá các rủi ro môi trường.

Nhận thức rủi ro môi trường có ảnh hưởng đáng kể đến bản sắc môi trường ($\beta = 0,558$), cho thấy khi nhận

Bảng 3. Giả thuyết trực tiếp của mô hình cấu trúc

Ghi chú: "→": Mối quan hệ tác động giữa các biến

Mối quan hệ biến số	Giả thuyết	Hệ số Beta	Giá trị t	Giá trị p	Giá trị VIF	Kết luận
EI→ERP	H_1	0,678	22,876	0,000	1.646	Chấp nhận
EI→ESI	H_2	0,155	2,814	0,000	1.962	Chấp nhận
ERP→ESI	H_3	0,558	9,595	0,000	1.978	Chấp nhận
OVP→ESI	H_4	0,084	1,840	0,066	1.405	Chấp nhận
OVP →PEB	H_5	0,347	5,136	0,000	1.182	Chấp nhận
ESI→PEB	H_6	0,270	4,392	0,000	1.239	Chấp nhận
Giá trị R^2 hiệu chỉnh		Giá trị R^2 hiệu chỉnh ERP = 0,459 Giá trị R^2 hiệu chỉnh ESI = 0,514 Giá trị R^2 hiệu chỉnh PEB = 0,271				
f^2		f^2 EI→ERP = 0,852 f^2 EI→ESI = 0,026 f^2 ERP→ESI = 0,327 f^2 OVP→ESI = 0,010 f^2 ESI→PEB = 0,135				

thức rõ hơn về các hậu quả của suy thoái môi trường, nhân viên có xu hướng đồng nhất bản thân với các giá trị bảo vệ môi trường. Kết quả này ủng hộ quan điểm cho rằng nhận thức về các mối đe dọa môi trường không chỉ tác động đến đánh giá nhận thức mà còn góp phần định hình nhận thức bản thân và trách nhiệm môi trường của cá nhân (De Dominicis & cộng sự, 2015). Phát hiện này góp phần mở rộng hướng nghiên cứu trước đây chủ yếu tập trung vào tác động trực tiếp của nhận thức rủi ro đối với hành vi môi trường.

Nhận thức giá trị tổ chức có tác động tích cực đến hành vi định hướng môi trường (β = 0,347), nhưng ảnh hưởng đến bản sắc môi trường tương đối thấp (β = 0,084). Kết quả này cho thấy trong bối cảnh các cơ sở lưu trú, các giá trị môi trường của tổ chức có thể thúc đẩy nhân viên thực hiện các hành vi xanh thông qua các chuẩn mực và yêu cầu công việc, nhưng chưa đủ mạnh để được nội hóa thành một phần bản sắc cá nhân. Điều này có thể xuất phát từ đặc điểm lực lượng lao động trong ngành lưu trú với mức độ luân chuyển nhân sự tương đối cao và sự khác biệt về mức độ gắn kết giữa nhân viên với tổ chức.

Bảng 4. Giả thuyết trung gian của mô hình cấu trúc

Ghi chú: "→": Mối quan hệ tác động giữa các biến

Mối quan hệ biến số	Giả thuyết	Hiệu ứng gián tiếp		Tổng hiệu ứng		Kết luận
		Hệ số Beta	Giá trị p	Hệ số Beta	Giá trị p	
EI→ESI→PEB	H_7	0,042	0,009	0,242	0,000	Chấp nhận
ERP→ESI→PEB	H_8	0,065	0,000	0,152	0,000	Chấp nhận
EI→ERP→ESI	H_9	0,150	0,000	0,378	0,000	Chấp nhận
OVP→ESI→PEB	H_{10}	0,037	0,058	0,037	0,058	Chấp nhận

Kết quả kiểm định vai trò trung gian cho thấy phần lớn các giả thuyết đều được hỗ trợ và phù hợp với các nghiên cứu trước đây (Liao & cộng sự, 2020; Carfora & cộng sự, 2017; van der Werff & cộng sự, 2021). Bản sắc môi trường đóng vai trò trung gian có ý nghĩa trong mối quan hệ giữa sự quan tâm môi trường và hành vi định hướng môi trường (H7; β = 0,042; p = 0,009), cho thấy quá trình chuyển hóa từ nhận thức sang hành vi diễn ra thông qua việc cá nhân hình thành nhận thức về bản thân gắn với các giá trị môi trường. Kết quả này phù hợp với lập luận của lý thuyết đồng nhất xã hội, theo đó hành vi cá nhân chịu ảnh hưởng bởi mức độ đồng nhất với các giá trị liên quan đến môi trường.

Bản sắc môi trường cũng đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa nhận thức rủi ro môi trường và hành vi định hướng môi trường (H8; β = 0,065; p < 0,001), khẳng định rằng nhận thức về các rủi ro sinh thái

không chỉ tác động trực tiếp mà còn góp phần củng cố nhận thức bản thân như một cá nhân có trách nhiệm với môi trường. Bên cạnh đó, nhận thức rủi ro môi trường còn đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa sự quan tâm môi trường và bản sắc môi trường (H9; $\beta = 0,150$; $p < 0,001$), cho thấy sự quan tâm môi trường có thể được chuyển hóa thành bản sắc thông qua việc gia tăng mức độ nhạy cảm với các vấn đề môi trường.

Mặc dù hiệu ứng gián tiếp của nhận thức giá trị tổ chức lên hành vi định hướng môi trường thông qua bản sắc môi trường có ý nghĩa thống kê biên (H10; $\beta = 0,037$; $p = 0,058$), kết quả này cho thấy vai trò trung gian của bản sắc môi trường trong mối quan hệ này còn hạn chế. Điều này có thể được giải thích bởi đặc thù ngành lưu trú, nơi nhân viên có thể thực hiện các hành vi môi trường do yêu cầu và chuẩn mực tổ chức hơn là do sự nội hóa sâu vào bản sắc cá nhân.

5. Kết luận và đề xuất

5.1. Kết luận và đề xuất chính sách

Kết quả nghiên cứu khẳng định tính phù hợp của cách tiếp cận nhận thức - tâm lý - hành vi trong giải thích hành vi định hướng môi trường (PEB) của nhân viên cơ sở lưu trú. Sự quan tâm môi trường (EI) có vai trò quan trọng trong việc nâng cao nhận thức rủi ro môi trường (ERP) và hình thành bản sắc môi trường (ESI), trong khi ERP tiếp tục củng cố ESI và gián tiếp thúc đẩy PEB. Những phát hiện này cho thấy việc nâng cao nhận thức và sự quan tâm của nhân viên đối với các vấn đề môi trường là tiền đề quan trọng để hình thành các hành vi thân thiện với môi trường trong công việc. Do đó, các doanh nghiệp lưu trú cần tăng cường các chương trình đào tạo, truyền thông nội bộ và hoạt động thực hành xanh nhằm giúp nhân viên hiểu rõ hơn về các thách thức môi trường, hậu quả của suy thoái sinh thái cũng như vai trò của cá nhân trong việc thực hiện các mục tiêu phát triển bền vững của doanh nghiệp.

Nghiên cứu cũng cho thấy bản sắc môi trường (ESI) có ảnh hưởng tích cực đến hành vi định hướng môi trường, khẳng định vai trò của ESI như một cơ chế tâm lý quan trọng trong quá trình chuyển hóa nhận thức thành hành vi thực tế. Bên cạnh đó, nhận thức giá trị tổ chức (OVP) cũng góp phần thúc đẩy PEB, mặc dù tác động của OVP đến ESI còn tương đối hạn chế. Kết quả này hàm ý rằng các giá trị môi trường của tổ chức chỉ thực sự phát huy hiệu quả khi được nhân viên tiếp nhận và nội tại hóa thành một phần trong nhận thức và bản sắc cá nhân. Vì vậy, doanh nghiệp cần xây dựng và truyền tải nhất quán các giá trị môi trường trong văn hóa tổ chức thông qua các quy định, tiêu chuẩn vận hành xanh và các hoạt động cộng đồng. Đồng thời, cần tạo điều kiện để nhân viên tham gia các phong trào bảo vệ môi trường, chương trình tình nguyện và cơ chế ghi nhận các hành vi tích cực nhằm củng cố cảm nhận về trách nhiệm môi trường của bản thân.

Kết quả cho thấy ERP có vai trò quan trọng trong việc hình thành ESI và gián tiếp thúc đẩy PEB, nhấn mạnh tầm quan trọng của việc giúp nhân viên nhận thức rõ hơn về tính cấp thiết của các vấn đề môi trường. Trên cơ sở đó, doanh nghiệp và các cơ quan quản lý du lịch cần tăng cường phổ biến thông tin về ô nhiễm môi trường, biến đổi khí hậu và suy thoái tài nguyên thông qua dữ liệu trực quan, các tình huống thực tế và hoạt động trải nghiệm. Những giải pháp này có thể góp phần nâng cao nhận thức, trách nhiệm và sự tham gia của nhân viên vào các hoạt động bảo vệ môi trường tại nơi làm việc. Tuy nhiên, do mô hình nghiên cứu chỉ giải thích một phần mức độ biến thiên của hành vi định hướng môi trường, các kết quả cần được diễn giải thận trọng và xem như một trong nhiều cơ chế ảnh hưởng đến hành vi của nhân viên trong ngành lưu trú.

5.2. Hạn chế và hướng nghiên cứu tiếp theo

Mặc dù nghiên cứu đã cung cấp bằng chứng về hành vi định hướng môi trường của nhân viên cơ sở lưu trú, vẫn tồn tại hạn chế. Nghiên cứu chỉ thực hiện tại Khánh Hòa nên khái quát hóa chưa cao. Dữ liệu được thu thập bằng phương pháp tự báo cáo nên sai lệch nhận thức và sai lệch phương pháp chung vẫn có thể xảy ra. Mô hình chưa xem xét yếu tố như văn hóa tổ chức và lãnh đạo xanh. Các nghiên cứu tiếp theo nên mở rộng phạm vi khảo sát và bổ sung thêm biến điều tiết hoặc trung gian để nâng cao khả năng giải thích hành vi môi trường.

Tài liệu tham khảo

Boiral, O. & Paillé, P. (2012). Organizational citizenship behaviour for the environment: Measurement and validation. *Journal of business ethics*, *109*(4), 431-445. https://doi.org/10.1007/s10551-011-1138-9

Carfora, V., Caso, D., Sparks, P. & Conner, M. (2017). Moderating effects of pro-environmental self-identity on pro-environmental intentions and behaviour: A multi-behaviour study. *Journal of environmental psychology*, *53*, 92-99. https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2017.07.001

Chen, W.T. & Hsieh, M.H. (2023). Environmental self-identity, self-efficacy, and the emergence of green opinion leaders: An exploratory study. *Heliyon*, *9*(6), e17351. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e17351

Cheng, Z., Liu, W., Zhou, K., Che, Y. & Han, Y. (2021). Promoting employees' pro-environmental behaviour through empowering leadership: The roles of psychological ownership, empowerment role identity, and environmental self-identity. *Business Ethics, the Environment & Responsibility*, *30*(4), 604-618. https://doi.org/10.1111/beer.12366

Chou, C.J. (2014). Hotels' environmental policies and employee personal environmental beliefs: Interactions and outcomes. *Tourism management*, *40*, 436-446. https://doi.org/10.1016/j.tourman.2013.08.001

Colquitt, J.A., Lepine, J.A. & Wesson, M.J. (2015). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the Workplace*. McGraw Hill Higher Education.

Dam, D.X., Cong, L.C., Phan, T.T.A. & Trang, T.T.H. (2025), Green innovation in the hospitality industry: The role of green organisational culture and identity. *Journal of Tourism and Development*, *49*, 115-140. http://doi.org/10.34624/rtd.v48i1.37564

De Dominicis, S., Fornara, F., Cancellieri, U.G., Twigger-Ross, C. & Bonaiuto, M. (2015). We are at risk, and so what? Place attachment, environmental risk perceptions and preventive coping behaviours. *Journal of Environmental Psychology*, *43*, 66-78. https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2015.05.010

Dunlap, R.E. & York, R. (2008). The globalization of environmental concern and the limits of the postmaterialist values explanation: Evidence from four multinational surveys. *The Sociological Quarterly*, *49*(3), 529-563. https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.2008.00127.x

Edwards, J.R. & Cable, D.M. (2009). The value of value congruence. *Journal of Applied Psychology*, *94*(3), 654-677. https://doi.org/10.1037/a0014891

Franzen, A. & Meyer, R. (2010). Environmental attitudes in cross-national perspective: A multilevel analysis of the ISSP 1993 and 2000. *European sociological review*, *26*(2), 219-234. https://doi.org/10.1093/esr/jcp018

Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M. & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd edition). Sage Publishing.

Hamzah, M.I. & Tanwir, N.S. (2021). Do pro-environmental factors lead to purchase intention of hybrid vehicles? The moderating effects of environmental knowledge. *Journal of Cleaner Production*, *279*, 123643. https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.123643

Hines, J.M., Hungerford, H.R. & Tomera, A.N. (1987). Analysis and synthesis of research on responsible environmental behavior: A meta-analysis. *The Journal of environmental education*, *18*(2), 1-8. https://doi.org/10.1080/00958964.1987.9943482

Homer, P.M. & Kahle, L.R. (1988). A structural equation test of the value-attitude-behavior hierarchy. *Journal of Personality and Social Psychology*, *54*(4), 638-646. https://doi.org/10.1037/0022-3514.54.4.638

Kaida, N. & Kaida, K. (2016). Pro-environmental behavior correlates with present and future subjective well-being. *Environment, development and sustainability*, *18*(1), 111-127. https://doi.org/10.1007/s10668-015-9629-y

Keller, C., Bostrom, A., Kuttschreuter, M., Savadori, L., Spence, A. & White, M. (2012). Bringing appraisal theory to environmental risk perception: A review of conceptual approaches of the past 40 years and suggestions for future

research. *Journal of risk research*, *15*(3), 237-256. https://doi.org/10.1080/13669877.2011.634523

Kock, N. (2015). Common method bias in PLS-SEM: A full collinearity assessment approach. *International Journal of e-Collaboration*, *11*(4), 1-10. https://doi.org/10.4018/ijec.2015100101

Li, Q. & Wu, M. (2020). Tourists' pro-environmental behaviour in travel destinations: Benchmarking the power of social interaction and individual attitude. *Journal of Sustainable Tourism*, *28*(9), 1371-1389. https://doi.org/10.1080/09669582.2020.1737091

Liao, X., Shen, S.V. & Shi, X. (2020). The effects of behavioral intention on the choice to purchase energy-saving appliances in China: the role of environmental attitude, concern, and perceived psychological benefits in shaping intention. *Energy Efficiency*, *13*(1), 33-49. https://doi.org/10.1007/s12053-019-09828-5

Loureiro, S.M.C., Guerreiro, J. & Han, H. (2022). Past, present, and future of pro-environmental behavior in tourism and hospitality: A text-mining approach. *Journal of Sustainable Tourism*, *30*(1), 258-278. https://doi.org/10.1080/09669582.2021.1875477

Qasim, H., Yan, L., Guo, R., Saeed, A. & Ashraf, B.N. (2019). The defining role of environmental self-identity among consumption values and behavioral intention to consume organic food. *International journal of environmental research and public health*, *16*(7), 1106. https://doi.org/10.3390/ijerph16071106

Slovic, P., MacGregor, D. & Kraus, N.N. (1987). Perception of risk from automobile safety defects. *Accident Analysis & Prevention*, *19*(5), 359-373. https://doi.org/10.1016/0001-4575(87)90022-4

Stern, P.C. (2000). New environmental theories: toward a coherent theory of environmentally significant behavior. *Journal of social issues*, *56*(3), 407-424. https://doi.org/10.1111/0022-4537.00175

Vainio, A. & Paloniemi, R. (2014). The complex role of attitudes toward science in pro-environmental consumption in the Nordic countries. *Ecological Economics*, *108*, 18-27. https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2014.09.026

van der Werff, E., Steg, L. & Ruepert, A. (2021). My company is green, so am I: the relationship between perceived environmental responsibility of organisations and government, environmental self-identity, and pro-environmental behaviours. *Energy Efficiency*, *14*(50). https://doi.org/10.1007/s12053-021-09958-9

Wang, S., Wang, J., Wang, Y., Yan, J. & Li, J. (2018). Environmental knowledge and consumers' intentions to visit green hotels: The mediating role of consumption values. *Journal of Travel & Tourism Marketing*, *35*(9), 1261-1271. https://doi.org/10.1080/10548408.2018.1490234

***Tác giả liên hệ: Lê Chí Công. Email: conglechi@ntu.edu.vn**