

QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC XANH: CÔNG CỤ MỚI ĐỂ TĂNG CƯỜNG SỰ GẮN KẾT TRONG CÔNG VIỆC

● VÕ HỒNG TRANG

TÓM TẮT:

Nghiên cứu này đề cập tới việc tiếp xúc với các phương pháp quản lý nguồn nhân lực xanh (QLNNL xanh) để khiến nhân viên cảm thấy mức độ gắn kết công việc cao hơn và nhân viên có cảm giác toàn tâm toàn ý với công việc, cùng với đó có tác dụng hài hòa giữa các mối quan hệ này. Mục đích của nghiên cứu là trình bày lý luận chung về QLNNL xanh, các phân tích đã được thực hiện qua các giả định về sự tồn tại của hiệu ứng trung gian trong mối quan hệ giữa QLNNL xanh và sự gắn kết với công việc của nhân viên. Qua đó làm rõ tầm quan trọng của QLNNL xanh tới thái độ tích cực của nhân viên đối với nơi làm việc.

Từ khóa: gắn kết công việc, nhân viên, quản lý nguồn nhân lực xanh.

1. Đặt vấn đề

Quản trị nhân lực xanh không chỉ là một lựa chọn mà còn là một yêu cầu cấp thiết trong môi trường kinh doanh ngày nay, đặc biệt là với sự gắn kết làm việc của nhân viên. Quản trị nhân lực xanh có thể giúp các doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu và kỳ vọng của nhân viên. Một môi trường làm việc xanh tạo cho nhân viên đóng góp vào một mục tiêu lớn hơn là chỉ làm việc để kiếm lợi nhuận cho công ty, tăng cường sự gắn kết và sự hài lòng của nhân viên, giảm nguy cơ mất mát nhân tài và tăng cường năng suất lao động. Ngày nay, có nhiều quy định và tiêu chuẩn về bảo vệ môi trường và bền vững mà các doanh nghiệp phải tuân thủ, vì vậy quản trị nhân lực xanh không chỉ giúp các doanh nghiệp tuân thủ pháp luật mà

còn giúp họ đáp ứng các tiêu chuẩn quốc tế và xây dựng uy tín toàn cầu. Trong tổng thể, quản trị nhân lực xanh không chỉ mang lại lợi ích cho môi trường mà còn tạo ra lợi ích kinh doanh và tăng cường sự gắn kết và hài lòng của nhân viên. Điều này làm cho nó trở thành một phần không thể thiếu của chiến lược quản trị nhân lực của mọi tổ chức hiện nay.

Ren và cộng sự (2017) giải thích cách tiếp cận nguồn nhân lực mới này là một “hiện tượng liên quan đến việc tìm hiểu mối quan hệ giữa các hoạt động của tổ chức có tác động đến môi trường tự nhiên và việc thiết kế, phát triển, triển khai và ảnh hưởng của hệ thống NNL. QLNNL xanh bao hàm những hàm ý liên quan đến việc tuyển dụng và giữ chân những nhân viên thân thiện với môi

trường, cũng như các cách để giữ chân họ (Susanto và cộng sự, 2022). Hơn nữa, để nói về một bộ phận QLNNL xanh mạnh, các tổ chức nên triển khai các chương trình đào tạo, hệ thống khen thưởng và phúc lợi phù hợp (Mishra, 2017). Điều đó có nghĩa, các phương pháp QLNNL xanh tạo điều kiện thuận lợi cho việc áp dụng các phương pháp thực hành xanh thông qua các phương pháp thực hành khác nhau, chẳng hạn như tuyển dụng và tuyển chọn, quản lý tiền lương, quản lý hiệu suất và chính sách thôi việc (Nisar và cộng sự, 2021). Tầm quan trọng của QLNNL xanh bắt nguồn từ thực tế rằng nó là một thành phần quan trọng trong kế hoạch chiến lược hướng tới môi trường nhằm xây dựng, duy trì và tăng cường sự phát triển bền vững (Farooq và cộng sự, 2021). Các công ty chủ động tham gia QLNNL xanh có thể tạo ra hình ảnh “xanh” và hình ảnh xanh này có thể ngăn ngừa tác động tiêu cực của các sự kiện bất lợi. Trên thực tế, các biện pháp QLNNL xanh có thể được chấp nhận như những yếu tố dự báo về hiệu quả môi trường xanh tác động đến chuỗi cung ứng: sản xuất, văn hóa, chiến lược và thậm chí cả hành vi của nhân viên (Benevene và Buonomo, 2020).

QLNNL xanh tạo ra thương hiệu nhà tuyển dụng tích cực cho công ty, mang lại nhiều kết quả tích cực cho tổ chức, bao gồm cả sự gắn kết trong công việc. Trong bối cảnh này, sự gắn kết với công việc nên được hiểu là các điều kiện về thể chất và tâm lý liên quan đến nhận thức và cảm xúc trong công việc, khuyến khích thái độ và hành vi cần thiết để đạt được các mục tiêu ở cấp tổ chức (Keyko và cộng sự, 2016). Sự gắn bó về mặt cảm xúc với mục tiêu chiếm hữu có thể ảnh hưởng tích cực đến thái độ của nhân viên trong tổ chức và dẫn đến mức độ nhận biết và gắn kết cao hơn (Schaufeli và cộng sự, 2017). Đồng thời sự gắn bó về cảm xúc còn có thể tạo lợi thế cho tổ chức trên hành trình phát triển bền vững bằng cách khiến nhân viên ưa thích hơn, ở lại tổ chức của họ và làm việc chăm chỉ vì các mục tiêu chiến lược của tổ chức (Carmeli và cộng sự, 2022).

Theo Chang và cộng sự (2020), tầm nhìn chung về các sáng kiến xanh của tổ chức được truyền tải thông qua QLNNL xanh có thể thúc đẩy sự phát triển bền vững và điều này có thể củng cố cảm giác sở hữu tâm lý của nhân viên. Do đó, trong nghiên cứu này, giả định rằng nhân viên nắm bắt xu hướng xanh của tổ chức và cảm thấy có quyền sở hữu lớn hơn đối với tổ chức của mình, dẫn đến mức độ gắn kết cao hơn.

Hiện nay trong các tài liệu hiện có, có rất ít nghiên cứu xem xét vai trò của QLNNL xanh trong việc nâng cao quyền sở hữu tâm lý và sự gắn kết với công việc. Các nghiên cứu trước đây về mối quan hệ gắn kết QLNNL xanh - công việc (Aktar và Islam, 2019; Aboramadan, 2020 Darban và cộng sự, 2022) đã chỉ ra tác động trực tiếp của QLNNL xanh đến sự gắn kết trong công việc. Một mặt, nhiều nghiên cứu khác cho thấy với tư cách là kết quả của tổ chức, sự gắn kết với công việc có thể thực hiện được chủ yếu thông qua cảm giác sở hữu tâm lý (Rapti và cộng sự, 2017; Su và Ng, 2019; Wang và cộng sự, 2019). Các nghiên cứu về QLNNL xanh vẫn chưa có hiệu quả, chưa có nghiên cứu nào về tác động trung gian có thể có của quyền sở hữu tâm lý trong mối quan hệ giữa HRM/QLNNL xanh và sự gắn kết trong công việc. Do đó, mục tiêu nghiên cứu này nhằm giải quyết khoảng trống về QLNNL xanh, mối quan hệ giữa QLNNL xanh, quyền sở hữu tâm lý và sự gắn kết với công việc, sẽ được làm rõ.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Các giả thuyết nghiên cứu

Khi chúng ta hướng lăng kính sang sự gắn kết với công việc, có thể thấy có vô số yếu tố ảnh hưởng đến mức độ gắn kết với công việc của nhân viên. Các phương pháp thực hành nguồn nhân lực nâng cao động lực và sự phù hợp về giá trị giữa cá nhân và tổ chức (Okolie, 2022) được coi là tiền đề quan trọng của sự gắn kết với công việc. Theo lý thuyết bản sắc xã hội, khi các cá nhân làm việc trong một tổ chức có các hoạt động có trách nhiệm mà họ tự hào, thì sự đồng nhất của họ với tổ chức của mình sẽ tăng lên (Yang và cộng sự, 2021).

Aboramadan (2020), Ababneh (2021) đã chứng minh mối quan hệ tích cực giữa QLNNL xanh và sự gắn kết với công việc. Khi các cá nhân chú ý đến các biện pháp thực hành QLNNL xanh có trách nhiệm với xã hội của tổ chức, mức độ tham gia công việc của họ sẽ được cải thiện. Vì vậy, đưa ra giả thuyết H1.

Giả thuyết (H1): QLNNL xanh có tác động tích cực đến sự gắn kết trong công việc.

Appelbaum et al (2000) cho rằng các hoạt động quản trị nguồn nhân lực nhằm thúc đẩy khả năng, động lực, cơ hội của các cá nhân và tạo ra môi trường tổ chức có trách nhiệm có thể góp phần tạo ra cảm giác sở hữu tâm lý của nhân viên. Quản lý nguồn nhân lực xanh dẫn đến một môi trường tổ chức hợp lý, dẫn đến cam kết với tổ chức, tạo ra quyền sở hữu tâm lý về lâu dài. Ngoài ra, nghiên cứu về tác động tích cực của hoạt động quản lý nguồn nhân lực đối với quyền sở hữu tâm lý đã nghiên cứu tác động tương tự liên quan đến QLNNL xanh. Ví dụ, Mayhew et al (2007) cho thấy nhiều yếu tố liên quan đến nguồn nhân lực, bao gồm thiết kế công việc và quyền tự chủ, ảnh hưởng đến nhận thức tâm lý về quyền sở hữu của nhân viên. Liên quan đến QLNNL xanh, Chang et al. (2020) chỉ ra những tác động tích cực của các giá trị xanh trong môi trường tổ chức mà QLNNL xanh có thể tạo ra đối với cảm giác sở hữu tâm lý của nhân viên.

Giả thuyết (H2): QLNNL xanh có tác động tích cực đến tâm lý sở hữu của nhân viên.

Theo Morewedge (2021) QLNNL xanh là mối quan hệ tương hỗ, vì khi các cá nhân phát triển ý thức sở hữu, họ cũng xây dựng sự gắn bó về mặt cảm xúc với mục tiêu và điều này làm tăng mức độ gắn kết của họ với mục tiêu. Khi nhân viên xây dựng ý thức sở hữu đối với tổ chức của mình, họ sẽ trở nên gắn bó về mặt cảm xúc với tổ chức của mình và điều này sẽ tạo nên mức độ gắn kết công việc cao hơn (Baker và cộng sự, 2021). Tương tự, Khan và Gul (2021) cho thấy tác động tích cực của tâm lý quyền sở hữu về mặt lý thuyết đối với sự gắn kết với công việc và bộc lộ vai trò trung gian

của sự gắn kết với công việc trong mối quan hệ giữa quyền sở hữu tâm lý và hạnh phúc..

Giả thuyết (H3): Tâm lý làm chủ có tác động tích cực đến sự gắn kết trong công việc.

Đối với nhiều cá nhân, việc tiếp xúc với QLNNL xanh tạo cảm giác an tâm sở hữu tâm lý của họ và điều này có thể làm trung gian tác động đối với QLNNL xanh sự gắn kết trong công việc. Một số nghiên cứu trước đây cho thấy tác động tích cực của thực hành nguồn nhân lực nói chung đối với sự gắn kết với công việc thông qua hiệu ứng trung gian của quyền sở hữu tâm lý. Theo nghĩa này, trong nghiên cứu do Duran (2019) thực hiện, người ta đã xác định quyền sở hữu tâm lý có tác động trung gian đến tác động tích cực của thực tiễn quản lý nguồn nhân lực đối với sự gắn kết với công việc. Tương tự, Olckers và Du Plessis (2012) cho biết vai trò trung gian của quyền sở hữu tâm lý trong việc giữ chân và thu hút nhân tài trong tác động của QLNNL đối với sự gắn kết và ý định ở lại.

Giả thuyết (H4): Quyền sở hữu tâm lý làm trung gian cho mối quan hệ giữa QLNNL xanh và sự gắn kết với công việc.

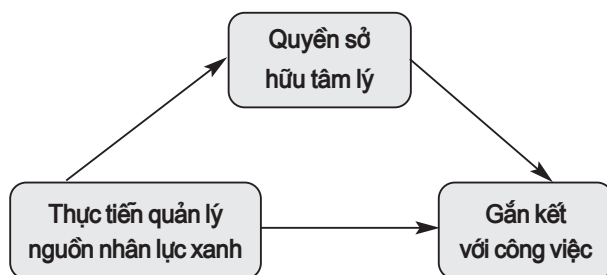
Thiết kế nghiên cứu: Mục đích của nghiên cứu này là kiểm tra vai trò trung gian của quyền sở hữu tâm lý trong mối quan hệ giữa QLNNL xanh và sự gắn kết với công việc. Trong mô hình nghiên cứu, QLNNL xanh được đưa vào như một biến công cụ sở hữu tâm lý, độc lập, liên quan đến công việc.

2.2. Mô hình nghiên cứu

Quản lý nguồn nhân lực xanh có thể ảnh hưởng đến quyền sở hữu tâm lý bằng cách cung cấp môi trường làm việc tích cực, thúc đẩy sự phát triển cá nhân và thúc đẩy cam kết với mục tiêu của tổ chức, quyền sở hữu tâm lý có thể tác động tích cực đến gắn kết công việc bằng cách tạo ra sự tự chủ và cam kết với công việc, làm tăng sự hài lòng và đam mê trong công việc. Sự tương tác giữa QLNNL xanh và quyền sở hữu tâm lý tăng cường sự gắn kết với công việc bằng cách tạo ra một môi trường làm việc tích cực và ủng hộ, từ đó tăng

cường cảm giác của nhân viên về sự sở hữu và cam kết với công việc của mình. Mô hình nghiên cứu cụ thể có thể xây dựng dựa trên các giả định và mối quan hệ cụ thể giữa các biến này, và sau đó được kiểm tra thông qua phương pháp nghiên cứu thích hợp như phân tích đường dẫn hoặc phân tích hồi quy. (Hình 1)

Hình 1: Mô hình nghiên cứu mô tả mối quan hệ giữa thực tiễn quản lý nguồn nhân lực xanh (QLNNL xanh), quyền sở hữu tâm lý và sự gắn kết với công việc



Nguồn: Beltrán-Martín, I., Guinot-Reinders, J., và Rodríguez-Sánchez (2022).

2.3. Kết quả nghiên cứu giả thuyết

Trong nghiên cứu này, tác động của QLNNL xanh đối với nhận thức về quyền sở hữu tâm lý và mức độ gắn kết với công việc của nhân viên đã được kiểm tra và tác động trung gian có thể có của quyền sở hữu tâm lý đã được thử nghiệm. QLNNL xanh đã được xem xét với 4 khía cạnh phụ: thiết kế công việc xanh, lựa chọn xanh, giáo dục và phát triển xanh, đánh giá hiệu suất xanh và quản lý tiền lương xanh. Người ta đã tìm thấy mối quan hệ tích cực và đáng kể giữa tất cả các khía cạnh phụ của QLNNL xanh này (thiết kế công việc xanh, lựa chọn và đào tạo xanh, đánh giá hiệu suất xanh và quản lý tiền lương xanh) và mức độ gắn kết công việc của nhân viên. Do đó, giả thuyết H1 được chấp nhận, khi các tổ chức thực hiện các hoạt động quản lý nguồn nhân lực thân thiện với môi trường, nhân viên của họ cảm thấy hài lòng và phát triển sự gắn kết với công việc hơn. Theo phân tích liên quan, thiết kế công việc là khía cạnh hiệu quả nhất, trong khi quản lý tiền lương có tác động thấp nhất. Điều này có thể xuất

phát từ thực tế là việc quản lý lương xanh có thể gây bất lợi cho một số nhân viên và họ có thể bị mất tiền. Dù sao đi nữa, trong các tài liệu liên quan, quản lý tiền lương gắn liền với các yếu tố vệ sinh làm vô hiệu hóa tác dụng của nó như một động lực (Good, Hughes và Wang). 4 khía cạnh trong QLNNL xanh đều có mối quan hệ tích cực và có ý nghĩa thống kê với quyền sở hữu tâm lý. Vì vậy, giả thuyết H2 cũng được chấp nhận. Mặc dù tất cả các khía cạnh đều ảnh hưởng tích cực đến quyền sở hữu tâm lý, nhưng tác động tích cực của QLNNL xanh đối với quyền sở hữu tâm lý chủ yếu đến từ tác động tích cực của việc thiết kế công việc.

Giả thuyết (H3), thử nghiệm tác động tích cực có thể có của quyền sở hữu tâm lý đối với sự gắn kết trong công việc. Kết quả cho thấy cả 3 khía cạnh phụ của quyền sở hữu tâm lý đều có tác động đáng kể đến hành vi gắn kết với công việc. Hiệu quả của khía cạnh trách nhiệm nội bộ cao hơn các khía cạnh khác. Vậy H3 cũng được chấp nhận. Đây là một kết quả được mong đợi vì, từ các tài liệu hiện có, chúng tôi biết rằng cấu trúc quyền sở hữu tâm lý là tiền đề quan trọng của sự gắn kết trong công việc (Ugwu và Amazue, 2014; Wang và cộng sự, 2019).

Giả thuyết (H4) cũng được chấp nhận. Đây là một đóng góp đáng ghi nhận và có giá trị cho văn học. Nghiên cứu này đóng góp lớn vào nền tảng lý luận nhằm chỉ ra QLNNL xanh ảnh hưởng như thế nào đến ý thức sở hữu tổ chức của nhân viên và mức độ cam kết có thể được tăng lên thông qua hiệu ứng này. Do đó, việc tạo ra cảm giác sở hữu nên được coi là một công cụ để tăng tác động tích cực của QLNNL xanh đối với mức độ gắn kết của nhân viên. Nghiên cứu này rất quan trọng trong việc xác nhận tầm quan trọng của QLNNL xanh như một công cụ để thúc đẩy sự gắn kết và tầm quan trọng của quyền sở hữu tâm lý ở những nhân viên gắn kết hơn.

3. Kết luận

QLNNL xanh là một công cụ gắn bó nhân viên là hợp lý và phản ánh mối quan hệ tích cực

giữa chiến lược quản lý nhân sự và sự cam kết của nhân viên bởi. Các công ty áp dụng QLNNL xanh có thể dễ dàng xây dựng hình ảnh tổ chức tích cực và góp phần thúc đẩy sự gắn kết trong công việc của nhân viên. Theo nghĩa này, QLNNL xanh có thể được áp dụng như một cơ chế giúp tăng cường cả sự tham gia và ý thức sở hữu tâm lý. Do đó, nghiên cứu chỉ ra rằng

QLNNL xanh như một công cụ tạo động lực nội tại, ảnh hưởng đến quyền sở hữu tâm lý và tăng cường sự gắn kết với công việc thông qua hiệu ứng này. Với những lợi ích đó, QLNNL xanh không chỉ là công cụ quản lý hiệu quả mà còn là một công cụ gắn kết mạnh mẽ giữa nhân viên và tổ chức, giúp tăng cường sự cam kết, sự hài lòng và hiệu suất làm việc ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Nisar, Q. A., Haider, S., Ali, F., Jamshed, S., Ryu, K., and Gill, S. S. (2021). Green human resource management practices and environmental performance in Malaysian green hotels: the role of green intellectual capital and pro-environmental behavior. *J. Clean. Prod.* 311, 127504. doi: 10.1016/j.jclepro.2021.127504
2. Bhutto, T. A., Farooq, R., Talwar, S., Awan, U., and Dhir, A. (2021). Green inclusive leadership and green creativity in the tourism and hospitality sector: serial mediation of green psychological climate and work engagement. *J. Sustain. Tourism* 29, 1716–1737. doi: 10.1080/09669582.2020.1867864
3. Carmeli, A., Dothan, A., and Boojihawon, D. K. (2022). Engagement in sustainability behaviors in normative social and utilitarian economic-driven organizations. *J. Appl. Behav. Sci.* 3, 72–93. doi: 10.1177/00218863221090308
4. Chang, T. W., Wang, K. H., and Lin, Y. H. (2020). Corporate sustainability: It's mine! effect of green product psychological ownership on the environmental behavior and performance of employees. *Sustainability* 12, 10514. doi: 10.3390/su122410514
5. Darban, G., Karatepe, O. M., and Rezapouraghdam, H. (2023). Does work engagement mediate the impact of green human resource management on absenteeism and green recovery performance? *Employee Relat. Law Int. J.* 44, 1092–1108. doi: 10.1108/ER-05-2021-0215
6. Alshaabani, A., Naz, F., and Rudnák, I. (2021). Impact of green human resources practices on green work engagement in the renewable energy departments. *Int. Bus. Res.* 14, 44–58. doi: 10.5539/ibr.v14n6p44
7. Neuber, L., Englitz, C., Schulte, N., Forthmann, B., and Holling, H. (2022). How work engagement relates to performance and absenteeism: a meta-analysis. *Eur. J. Work Organ. Psychol.* 31, 292–315. doi: 10.1080/1359432X.2021.1953989
8. ao, J., Qiu, X., Yang, L., Han, X., and Li, Y. (2023). The relationship between work engagement and job performance: psychological capital as a moderating factor. *Front. Psychol.* 13, 729131. doi: 10.3389/fpsyg.2022.729131
9. Rollins, A. L., Eliacin, J., Russ-Jara, A. L., Monroe-Devita, M., Wasmuth, S., Flanagan, M. E., et al. (2021). Organizational conditions that influence work engagement and burnout: A qualitative study of mental health workers. *Psychiatr. Rehabil. J.* 44, 229–237. doi: 10.1037/prj0000472
10. Maharani, A., Liantama, K. S., Wirawan, Y. K., and Asmoro, R. D. C. G. (2021). The impact of transformational leadership on employee performance with psychological ownership and organizational commitment. *J. Manajemen* 12, 16–36. doi: 10.32832/jm-uika.v12i1.3967
11. Okolie, U. C. (2022). Person-organization fit and organizational engagement in the nigerian airspace management agency, port harcourt. *J. Public Administ. Govern.* 4, 1–10.

Ngày nhận bài: 29/3/2024

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 12/4/2024

Ngày chấp nhận đăng bài: 29/4/2024

Thông tin tác giả:

ThS. VÕ HỒNG TRANG

Khoa Quản trị nhân lực - Trường Đại học Công đoàn

GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: A NEW TOOL TO ENHANCE THE WORK ENGAGEMENT

● Master. **VO HONG TRANG**

Faculty of Human Resources Management,
Trade Union University

ABSTRACT:

This study discussed the exposure to green human resource management methods to enhance the work engagement of employees so that they can wholeheartedly be devoted to their work. The study also explored the harmonization between work engagement and green human resource management methods. This study aimed to present a general theory of green human resource management. In this study, an analysis was carried out through the assumption of the existence of a mediating effect in the relationship between green human resource management and the work engagement of employees. The study's findings have proven the important role of green human resource management in employees' positive attitudes towards the workplace.

Keywords: work engagement, employees, green human resource management.