# **II. SỐ LIỆU SƠ CẤP**

**2.3.1. Tổng hợp dữ liệu**

Việc thực hiện thu thập số liệu sơ cấp được nhóm tiến hành xây dựng bảng câu hỏi khảo sát trên Google Biểu mẫu cụ thể như sau:

***Mục tiêu của nghiên cứu:*** Nghiên cứu này nhằm làm rõ các yếu tố ảnh hưởng của văn hóa tổ chức đến hiệu quả hành vi tổ chức của Xanh SM.

***Đối tượng nghiên cứu:*** Các yếu tố ảnh hưởng đến văn hoá tổ chức tại công ty Xanh SM.

***Đối tượng khảo sát:*** Nhân viên đang làm việc tại Xanh SM.

***Cách thức thực hiện:*** Trong đó, phương pháp thu thập dữ liệu sơ cấp qua nghiên cứu định lượng được thực hiện bằng 2 cách sau:

*Thứ nhất:* phỏng vấn - tiến hành phỏng vấn trực tiếp với nhân viên của Xanh SM Việt Nam. Phỏng vấn tập trung vào các khía cạnh về văn hóa tổ chức và cam kết phát triển bền vững của công ty.

*Thứ hai: Khảo sát trên Google Forms - ban tổ chức đã thu thập 56 bảng câu hỏi và sàng lọc ra 50 bảng câu hỏi hợp lệ. Sau khi thu thập đủ số lượng biểu mẫu cần thiết, hãy thực hiện xử lý dữ liệu có chọn lọc. Sau khi chạy kết quả dữ liệu, tiếp tục luận giải ý nghĩa của kết quả nghiên cứu nhằm đạt được mục tiêu nghiên cứu mà nhóm nghiên cứu đặt ra về Công ty Green SM Việt Nam. Nhóm sẽ thiết kế và phân phát các biểu mẫu khảo sát để thu thập ý kiến ​​đóng góp và nhận xét của nhân viên. Các câu hỏi sẽ tập trung khai thác các thông tin của nhân viên như độ tuổi, giới tính, cấp bậc công việc, số năm kinh nghiệm... (sử dụng phạm vi danh nghĩa) cũng như các yếu tố như mức độ hỗ trợ của lãnh đạo, môi trường làm việc nhóm và đánh giá con người. Chính sách tài nguyên (thang đo Likert)*

*.***2.3.2. Phân tích dữ liệu**

# Số liệu sơ cấp được thực hiện thu thập bằng phương pháp khảo sát bảng câu hỏi bằng công cụ Google Forms. Qua đó, khảo sát cho ra kết quả với 2 dạng là biểu đồ tròn (thang đo định danh) và biểu đồ cột (thang đo Likert).

***Câu hỏi thứ nhất:*** Tại sao anh/chị chọn làm việc tại Xanh SM?

Khảo sát lý do tài xế chọn làm việc tại Xanh SM cho thấy tỷ lệ phản hồi tích cực đáng kể. Hơn 70% tài xế hài lòng hoặc hoàn toàn hài lòng khi lựa chọn Xanh SM bởi các yếu tố nổi bật bao gồm thu nhập cạnh tranh, bao gồm lương cơ bản và thưởng doanh thu hấp dẫn cũng như mức chia sẻ doanh thu cao. Một số tài xế cho biết, nhờ chính sách thưởng lên tới 65% giờ cao điểm nên thu nhập mỗi tháng của họ có thể lên tới 25-30 triệu đồng. Tài xế còn tiết kiệm chi phí khi lái xe điện, với chi phí nhiên liệu và bảo dưỡng chỉ bằng 1/3 xe chạy xăng. Xanh SM còn cung cấp cho tài xế gói sạc pin miễn phí vào ban đêm, giúp tiết kiệm chi phí vận hành. Ngoài ra, không cần đầu tư ban đầu lớn và tài xế không phải lo lắng về việc khấu hao xe do tiền đặt cọc thấp, đây là một lợi thế lớn cho tài xế. Lái xe còn được hưởng những ưu đãi rõ ràng, hợp đồng lao động chính thức và đảm bảo việc làm..

***Kết luận:*** Xanh SM đang sở hữu một môi trường làm việc lý tưởng với chính sách thu nhập cạnh tranh, tiết kiệm chi phí và đảm bảo ổn định cho tài xế, tạo động lực cho nhiều người muốn gắn bó lâu dài.

**Bảng 2.1: Thống kê tỷ lệ lý do lựa chọn làm việc tại Xanh SM của nhân viên**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **STT** | **Vì sao anh/chị lựa chọn công việc hiện tại anh/chị đang làm?** | **Tỉ lệ đồng ý** | **Tỉ lệ trung lập** | **Tỉ lệ không đồng ý** |
| 1 | Thu nhập hấp dẫn với lương cứng và thưởng | 78% | 8% | 14% |
| 2 | Chính sách thưởng doanh thu, đặc biệt trong giờ cao điểm | 70% | 16% | 14% |
| 3 | Chi phí vận hành xe tiết kiệm nhờ xe điện | 62% | 20% | 18% |
| 4 | Hỗ trợ gói sạc pin miễn phí vào khung giờ đêm | 62% | 18% | 20% |
| 5 | Không yêu cầu cọc xe, chỉ cọc phụ phí trách nghiệm thấp | 64% | 14% | 22% |
| 6 | Không lo về khấu hao xe, được công ty cung cấp phương tiện | 80% | 15% | 5% |
| 7 | Môi trường làm việc thân thiện, đồng nghiệp hỗ trợ nhau | 64% | 16% | 20% |
| 8 | Công việc ổn định, có hợp đồng lao động chính thức | 76% | 6% | 18% |
| 9 | Đảm bảo thu nhập ổn định vì có lượng khách hàng ổn định | 78% | 4% | 18% |
| 10 | Chính sách phúc lợi và đãi ngộ tốt | 74% | 10% | 16% |

*Nguồn: Theo báo cáo số liệu của nhóm*

***Câu hỏi thứ hai:*** Hãy đánh giá mức độ hài lòng của Anh/Chị?

Kết quả khảo sát mức độ hài lòng của lái xe Xanh SM cho thấy tỷ lệ tích cực. Hầu hết các tài xế đều đồng ý với các yếu tố khảo sát trên 70%, với tỷ lệ trung lập từ 5-20% và tỷ lệ không đồng ý dưới 15%. Có thể thấy, các tài xế của đoàn điều tra rất ấn tượng và hài lòng với môi trường làm việc của Xanh SM. Họ cảm thấy được hỗ trợ, được đánh giá cao và nhận được điều kiện làm việc tốt, từ việc tiếp cận các phương tiện chạy điện tiết kiệm chi phí cho đến các chính sách phúc lợi hợp lý.

Kết luận: Xanh SM có mức độ hài lòng của lái xe cao. Họ không chỉ hài lòng với chính sách thu nhập, tiền thưởng mà còn cảm thấy được công ty hỗ trợ để thăng tiến trong sự nghiệp. Môi trường làm việc tại Xanh SM không chỉ tích cực mà còn khuyến khích sự sáng tạo và mang đến cho các tài xế tiềm năng nghề nghiệp rõ ràng.**Bảng 2.2: Thống kê khảo sát mức độ hài lòng đối với công việc tại Xanh SM của nhân viên**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **STT** | **Hãy đánh giá mức độ hài lòng của anh/chị tại Xanh SM** | **Tỉ lệ đồng ý** | **Tỉ lệ trung lập** | **Tỉ lệ không đồng ý** |
| 1 | Anh/Chị có hài lòng về môi trường làm việc tại Xanh SM không? | 78% | 18% | 4% |
| 2 | Anh/Chị cảm thấy hài lòng khi công ty hỗ trợ và tạo điều kiện cho sự phát triển của mình không? | 72% | 20% | 8% |
| 3 | Anh/Chị có cảm thấy công ty đánh giá công bằng và minh bạch trong chính sách không? | 78% | 12% | 10% |
| 4 | Anh/Chị có hài lòng với các chương trình đào tạo và phát triển nghề nghiệp của Xanh SM không? | 80% | 6% | 14% |
| 5 | Anh/Chị có hài lòng với sự hỗ trợ từ cấp trên và đồng nghiệp không? | 74% | 14% | 12% |
| 6 | Anh/Chị có hài lòng với các công cụ và thiết bị hỗ trợ trong quá trình làm việc không? | 89% | 10% | 1% |
| 7 | Anh/Chị có hài lòng với chính sách thưởng và thu nhập tại Xanh SM không? | 86% | 8% | 6% |
| 8 | Anh/Chị có hài lòng với văn hóa công ty và môi trường làm việc tại Xanh SM không? | 76% | 16% | 8% |
| 9 | Anh/Chị có hài lòng với quy tắc ứng xử dành cho tài xế Xanh SM Bike không? | 80% | 14% | 6% |
| 10 | Anh/Chị có hài lòng về các phúc lợi mà công ty cung cấp không? | 78% | 14% | 8% |

*Nguồn: Theo báo cáo số liệu*

# **2.3.3. Đánh giá sơ lược dữ liệu**

Thu thập và phân tích dữ liệu khảo sát nhân viên là một phần quan trọng trong việc đánh giá môi trường làm việc tại Xanh SM, giúp xác định điểm mạnh và lĩnh vực cần cải thiện trong các yếu tố ảnh hưởng đến hành vi và sự hài lòng của nhân viên. Dữ liệu sơ cấp được thu thập thông qua khảo sát 50 nhân viên, với tỷ lệ phản hồi tích cực cho hầu hết các câu hỏi. Điều này phản ánh bức tranh tổng thể về sự hài lòng của nhân viên đối với công ty, đồng thời chỉ ra các yếu tố có thể cần điều chỉnh để cải thiện năng suất và sự gắn kết của nhân viên.

Kết quả khảo sát cho thấy mức độ đồng tình cao ở hầu hết các câu hỏi, đặc biệt là sự hài lòng của nhân viên với môi trường làm việc Xanh SM. Cụ thể, hơn 70% nhân viên cảm thấy thoải mái và có động lực làm việc trong môi trường này.Hơn nữa, 80% nhân viên hài lòng với các chương trình đào tạo và phát triển nghề nghiệp mà công ty cung cấp, cho thấy sự cam kết của công ty đối với sự phát triển của nhân viên, cũng như việc tạo ra cơ hội học hỏi và nâng cao kỹ năng.

Điều này cho thấy môi trường làm việc tại Xanh SM không chỉ tập trung vào mục tiêu kinh doanh mà còn chú trọng đến việc phát triển con người, đồng thời mang lại sự hài lòng và gắn kết lâu dài cho nhân viên. Một yếu tố quan trọng không thể bỏ qua là sự công bằng trong đánh giá và phản hồi công việc. Nhiều nhân viên, đặc biệt là các tài xế, đã bày tỏ sự hài lòng với các chính sách công bằng của công ty trong việc đánh giá hiệu quả công việc, đồng thời nhận được sự hỗ trợ tích cực từ cấp trên và đồng nghiệp.

#### **Ưu điểm: Thu thập dữ liệu thông qua khảo sát trực tuyến là một phương pháp hiệu quả và tiết kiệm chi phí. Nó cho phép các nhóm nghiên cứu tiếp cận số lượng lớn nhân viên mà không phải giải quyết các vấn đề về khoảng cách địa lý hoặc thời gian. Khảo sát trực tuyến cũng có thể giúp nhân viên chia sẻ ý kiến ​​của mình dễ dàng hơn vì họ có thể trả lời các câu hỏi một cách riêng tư mà không sợ bị người khác trong tổ chức phản đối. Điều này làm tăng tính khách quan và chính xác của dữ liệu, đặc biệt trong môi trường làm việc như Xanh SM, nơi tính minh bạch và cởi mở trong giao tiếp là yếu tố cốt lõi. Cuộc khảo sát cũng giúp nhóm nghiên cứu hiểu rõ hơn về các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của nhân viên, như mức độ hỗ trợ từ người giám sát, chương trình đào tạo và phúc lợi mà các công ty cung ứng cung cấp.** Điều này rất quan trọng trong việc xác định những chính sách, chiến lược phù hợp để cải thiện môi trường làm việc, thúc đẩy sự phát triển cá nhân của nhân viên, cũng như tăng cường sự gắn kết giữa nhân viên và công ty.

Một điểm mạnh nổi bật trong khảo sát là việc nhiều nhân viên bày tỏ sự hài lòng với tinh thần hỗ trợ lẫn nhau trong công ty. 80% nhân viên đồng ý rằng họ nhận được sự giúp đỡ từ đồng nghiệp và cấp trên trong công việc hàng ngày, điều này giúp họ cảm thấy gắn bó và có động lực làm việc hơn. Mối quan hệ giữa các thành viên trong công ty không chỉ dừng lại ở mức độ hợp tác công việc mà còn được thể hiện qua sự hỗ trợ trong các tình huống khó khăn, giúp tăng cường tinh thần đồng đội và sự đoàn kết. Đặc biệt, một số tài xế đã nhấn mạnh rằng việc nhận được sự hỗ trợ từ đồng nghiệp và các cấp lãnh đạo giúp họ vượt qua các thử thách trong công việc và cảm thấy công ty là một nơi đáng tin cậy để phát triển sự nghiệp. Điều này không chỉ giúp cải thiện hiệu quả công việc mà còn tạo ra một không khí làm việc tích cực và đầy cảm hứng.

Nhược điểm: Mặc dù khảo sát đã thu thập được một lượng dữ liệu lớn và đa dạng, nhưng một số vấn đề vẫn tồn tại trong quá trình thu thập thông tin. Với số lượng mẫu khảo sát chỉ 50 người, kết quả này có thể chưa đủ đại diện cho toàn bộ nhân viên của Xanh SM, đặc biệt khi số lượng nhân viên công ty có thể lớn hơn rất nhiều. Mặc dù các câu hỏi trong khảo sát được thiết kế để phù hợp với nhiều đối tượng nhân viên, nhưng một số nhóm nhân viên có thể không tham gia khảo sát hoặc không trả lời các câu hỏi một cách chính xác, ảnh hưởng đến độ chính xác của kết quả khảo sát. Ngoài ra, một yếu tố cần lưu ý là không phải tất cả các nhân viên đều tham gia tích cực vào quá trình khảo sát. Việc thiếu sự tham gia từ một bộ phận nhỏ nhân viên có thể dẫn đến sự thiếu sót trong thông tin và phản ánh không đầy đủ về thực trạng môi trường làm việc tại Xanh SM. Các nhân viên có thể không hoàn toàn trung thực trong các câu trả lời, nhất là khi các câu hỏi liên quan đến sự đánh giá của cấp trên hay các vấn đề nhạy cảm trong công ty. Vì vậy, nhóm nghiên cứu cần phải thận trọng khi giải thích kết quả khảo sát và xem xét các yếu tố tiềm ẩn có thể ảnh hưởng đến tính khách quan của dữ liệu. Mặc dù khảo sát cho thấy hầu hết nhân viên đều hài lòng với môi trường làm việc tại Xanh SM, một số ít nhân viên vẫn chưa hoàn toàn hài lòng. Một số vấn đề mà họ đề cập liên quan đến việc thiếu cơ hội thăng tiến hoặc môi trường làm việc chưa đủ thân thiện và cởi mở như mong đợi. Điều này phản ánh rằng công ty cần tiếp tục cải thiện các chính sách và chiến lược nhân sự để nâng cao trải nghiệm làm việc cho tất cả nhân viên. Việc cải thiện các chương trình đào tạo và phát triển nghề nghiệp cũng cần được xem xét. Mặc dù tỷ lệ hài lòng với các chương trình đào tạo hiện tại khá cao, nhưng có thể vẫn có những khoảng trống trong việc đáp ứng nhu cầu học hỏi và phát triển của một số nhân viên. Đặc biệt, các cơ hội thăng tiến và phát triển nghề nghiệp lâu dài cần được làm rõ hơn trong các chiến lược nhân sự

**2.4. Các yếu tố ảnh hưởng của văn hóa tổ chức đến hành vi tổ chức tại Xanh SM**

**2.4.1. Ảnh hưởng của văn hoá tổ chức**

Văn hóa tổ chức Xanh SM đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy hành vi tích cực trong công việc, giúp xây dựng môi trường làm việc bền vững, sáng tạo và hợp tác. Với tầm nhìn thúc đẩy giao thông xanh và trách nhiệm cộng đồng, Xanh SM được định hướng không chỉ bởi chiến lược kinh doanh mà còn bằng cách thúc đẩy nhân viên bằng những giá trị cốt lõi như phát triển bền vững, sáng tạo và cam kết sẽ mang lại cho trường học và cộng đồng. Những giá trị này được gắn vào các hoạt động nội bộ, giúp nhân viên cảm thấy rằng công việc của họ là đáng giá, từ đó làm tăng sự gắn bó và cam kết với tổ chức. Xanh SM cũng đặc biệt chú trọng xây dựng tinh thần hợp tác, hỗ trợ trong nội bộ tổ chức. Văn hóa này cho phép nhân viên chia sẻ ý tưởng, làm việc nhóm hiệu quả và khuyến khích sự đổi mới thông qua các dự án sáng tạo và không gian làm việc mở. Hơn nữa, cam kết mạnh mẽ về các giá trị bền vững và trách nhiệm xã hội cũng khuyến khích lòng tự hào và trách nhiệm của nhân viên, tạo ra mối liên kết tích cực giữa văn hóa tổ chức và công việc. Vì lẽ đó, Xanh SM không chỉ là nơi làm việc mà còn là cộng đồng nơi mỗi cá nhân được hỗ trợ và khuyến khích phát triển, đồng thời đóng góp vào sự thành công của tổ chức và mục tiêu bảo vệ môi trường. Văn hóa này không chỉ giúp tổ chức hoạt động tốt mà còn dạy các phương pháp kinh doanh tốt và duy trì chúng trong công ty.

#### **2.4.1.1. Cải tiến liên tục và học hỏi**

Xanh SM không chỉ dừng lại ở việc cung cấp dịch vụ giao thông xanh mà còn xây dựng văn hóa không ngừng cải tiến và học hỏi. Nhân viên được khuyến khích tham gia các chương trình đào tạo nội bộ và bên ngoài, nhằm nâng cao kiến thức và kỹ năng, đặc biệt trong lĩnh vực công nghệ xanh. Chẳng hạn, nhân viên kỹ thuật của Xanh SM liên tục cập nhật kiến thức về pin điện và tối ưu hóa năng lượng trong vận hành. Văn hóa này thúc đẩy sự phát triển không ngừng, giúp nhân viên cảm thấy họ luôn tiến bộ và có giá trị hơn trong tổ chức. Theo một báo cáo từ Xanh SM, tỷ lệ tham gia các chương trình đào tạo nội bộ đã tăng 30% trong năm 2023, cho thấy sự quan tâm của công ty đối với sự phát triển của đội ngũ nhân viên.

Ngoài ra, văn hóa cải tiến liên tục còn giúp công ty phản ứng nhanh chóng với những thay đổi từ thị trường. Khi đối mặt với sự cạnh tranh từ các công ty vận tải khác, Xanh SM thường xuyên tổ chức các buổi họp chiến lược để tìm ra những giải pháp tối ưu, từ việc cải tiến ứng dụng đặt xe cho đến nâng cao trải nghiệm khách hàng.

#### **2.4.1.2. Tôn vinh thành tựu và sáng kiến cá nhân**

Xanh SM đã xây dựng một môi trường làm việc nơi mọi ý tưởng và sáng kiến từ nhân viên đều được ghi nhận và tôn vinh. Việc tôn vinh thành tựu không chỉ giới hạn ở các cấp quản lý mà áp dụng cho toàn bộ nhân viên. Điều này đã thúc đẩy sự sáng tạo và tinh thần cống hiến trong toàn công ty. Theo khảo sát nội bộ, hơn 85% nhân viên cho biết họ cảm thấy động lực làm việc cao hơn khi sáng kiến của mình được công nhận, và điều này trực tiếp nâng cao hiệu suất công việc.

#### **2.4.1.3. Gắn kết với cộng đồng và khách hàng**

Văn hóa͏ của Xanh SM rất rõ trong những vi͏ệc làm c͏hung cho cộn͏g đồng. Các chương trình như "S͏ăn t͏ìm nhà vô địch trồng c͏ây – Ch͏ampion Olympic Xa͏nh 2024”͏ đã tạo ra mối quan hệ tốt giữa nh͏ân viên, khác͏h hàng và cộng͏ đồng địa ͏ph͏ương. ͏Nhân viên không chỉ tha͏m gia các hoạt động bảo vệ môi trường mà còn làm việ͏c trực tiếp ͏vớ͏i cộng đồng ͏để khơi dậy cảm hứng ͏về l͏ối sống xanh. Những việc gắn kết cộng đồng giúp xây dựng hình ảnh của công ͏t͏y͏ và ͏cũng nâng cao lòng tự hào cùng sự gắn ͏bó của n͏hân v͏iên với t͏ổ chức. Những ý t͏ưởng này ͏khiến nhân viên thấy rằng công ͏việc của họ kh͏ông chỉ là kinh tế mà còn có nghĩa lớn đối vớ͏i xã hội.

**2.4.2. Ứng xử và giao tiếp trong tổ chức**

Ứng xử và giao tiếp trong tổ chức có vai trò đặc biệt quan trọng đối với văn hóa và hành vi của tổ chức. Tại Xanh SM, yếu tố này không chỉ giúp duy trì một môi trường làm việc hòa thuận mà còn thúc đẩy hiệu quả công việc và sự gắn kết giữa các thành viên trong công ty. Văn hóa giao tiếp của tổ chức này được xây dựng dựa trên sự minh bạch, cởi mở và hỗ trợ lẫn nhau, góp phần tạo ra một cộng đồng làm việc bền vững và đầy sáng tạo.

#### **2.4.2.1. Minh bạch và cởi mở trong giao tiếp**

Minh bạch trong giao tiếp là một yếu tố thiết yếu giúp tạo dựng niềm tin trong tập thể. Xanh SM đã chú trọng xây dựng một nền văn hoá giao tiếp cởi mở, khuyến khích tất cả nhân viên, từ các cấp quản lý đến nhân viên ở các cấp bậc khác nhau, bày tỏ suy nghĩ và quan điểm của mình. Trong các cuộc họp định kỳ, mọi thành viên sẽ có cơ hội đóng góp ý kiến, qua đó giúp cho các chiến lược và quyết định được đề ra dựa trên nguồn thông tin cập nhật và chính xác. Việc trao đổi thông tin không chỉ giới hạn ở các buổi họp mà còn thông qua các kênh khác, thông qua ứng dụng nội bộ của doanh nghiệp, giúp cho thành viên thường xuyên được cập nhật tin tức và các quyết định mới nhất.

Việc giao tiếp minh bạch không những giúp nhân viên hiểu rõ hơn về các mục tiêu, chiến lược của doanh nghiệp mà còn giúp họ ý thức về trách nhiệm của mình đối với công việc. Điều này tạo ra sự tin tưởng và thúc đẩy nhân viên nỗ lực hết mình vì mục tiêu chung. Việc duy trì các kênh giao tiếp rõ ràng và minh bạch như vậy là một trong những yếu tố quan trọng giúp xây dựng mối quan hệ tin cậy giữa lãnh đạo và nhân viên, đồng thời nâng cao hiệu quả làm việc của tổ chức.

#### **2.4.2.2. Văn hóa hỗ trợ và hợp tác trong tổ chức**

Bên cạnh sự minh bạch trong giao tiếp, văn hóa ứng xử tại Xanh SM còn đặc biệt chú trọng đến sự hỗ trợ lẫn nhau giữa các cá nhân và các cấp bậc trong tổ chức. Một trong những yếu tố quan trọng tạo nên một môi trường làm việc tích cực chính là khả năng giúp đỡ và hỗ trợ nhau vượt qua khó khăn trong công việc. Tại Xanh SM, nhân viên không chỉ được khuyến khích làm việc theo nhóm mà còn được đào tạo để phát triển khả năng tương tác và hỗ trợ lẫn nhau trong các tình huống khó khăn.

Tinh thần đồng đội là một giá trị quan trọng được đề cao trong tổ chức này. Các dự án, dù lớn hay nhỏ, luôn được thực hiện theo hình thức làm việc nhóm, trong đó mọi cá nhân đều có trách nhiệm và vai trò rõ ràng, đồng thời nhận được sự hỗ trợ từ đồng nghiệp. Nhờ vào môi trường này, các nhân viên cảm thấy không chỉ có trách nhiệm với công việc của mình mà còn với sự thành công chung của nhóm và tổ chức.

Đặc biệt, sự hỗ trợ không chỉ giới hạn trong môi trường công việc mà còn mở rộng ra các hoạt động ngoài giờ. Những hoạt động nhóm như teambuilding, các sự kiện cộng đồng cũng được tổ chức thường xuyên tại Xanh SM. Những hoạt động này giúp tăng cường mối quan hệ giữa các nhân viên, tạo nên một cộng đồng gắn bó và đoàn kết hơn. Việc giúp đỡ nhau trong công việc và đời sống cũng góp phần nâng cao hiệu quả làm việc và sáng tạo trong tổ chức.

#### **2.4.2.3.Giá trị bền vững và trách nhiệm xã hội trong giao tiếp**

Một trong những yếu tố làm nên sự khác biệt trong văn hóa giao tiếp của Xanh SM là việc tích hợp các giá trị bền vững và trách nhiệm xã hội vào mọi hoạt động của tổ chức. Tại Xanh SM, các giá trị này không chỉ được thể hiện qua các sản phẩm, dịch vụ mà còn qua cách mà công ty tương tác và giao tiếp với nhân viên. Lãnh đạo Xanh SM luôn cam kết đưa ra các quyết định gắn liền với mục tiêu bảo vệ môi trường và phát triển bền vững.

Các nhân viên tại Xanh SM đều tham gia vào các hoạt động bảo vệ môi trường và đóng góp cho cộng đồng, từ việc sử dụng phương tiện giao thông xanh cho đến các chương trình hỗ trợ cộng đồng. Những cam kết này không chỉ giúp tăng cường ý thức trách nhiệm của nhân viên mà còn giúp họ cảm thấy tự hào về công việc của mình. Việc tham gia tích cực vào các hoạt động cộng đồng và môi trường giúp tạo ra một môi trường làm việc đầy cảm hứng và tinh thần trách nhiệm.

Điều này cũng đồng nghĩa với việc, các giá trị bền vững và trách nhiệm xã hội còn trở thành một yếu tố quan trọng trong giao tiếp nội bộ tại Xanh SM. Nhân viên được khuyến khích đóng góp ý kiến và đề xuất các sáng kiến nhằm cải tiến quy trình làm việc và góp phần bảo vệ môi trường. Các cấp lãnh đạo luôn sẵn sàng lắng nghe và phản hồi kịp thời những ý kiến đóng góp của nhân viên, từ đó tạo ra một vòng xoáy tích cực trong giao tiếp và hợp tác.

#### **2.4.2.4. Giảm thiểu xung đột và nâng cao sự hài lòng của nhân viên**

Một yếu tố quan trọng nữa trong giao tiếp tại Xanh SM là việc giao tiếp minh bạch và cởi mở giúp giảm thiểu xung đột và hiểu lầm trong công việc. Trong bất kỳ tổ chức nào, xung đột giữa các cá nhân hoặc nhóm có thể xảy ra, nhưng tại Xanh SM, những xung đột này thường được giải quyết một cách nhanh chóng và hiệu quả nhờ vào sự giao tiếp mở và sự đồng thuận trong tổ chức. Các vấn đề, dù nhỏ hay lớn, đều được thảo luận công khai và minh bạch, giúp mọi người hiểu rõ quan điểm của nhau và tìm ra giải pháp tối ưu.

Lãnh đạo Xanh SM luôn chú trọng đến việc tạo ra một không gian làm việc nơi các nhân viên cảm thấy thoải mái khi chia sẻ ý kiến và quan điểm của mình. Điều này không chỉ giúp giảm thiểu các tranh cãi không đáng có mà còn thúc đẩy sự sáng tạo và cải tiến trong công việc. Nhân viên cảm thấy hài lòng hơn khi biết rằng ý kiến của họ được coi trọng và đóng góp vào quá trình ra quyết định của tổ chức.

Tóm lại, ứng xử và giao tiếp trong tổ chức tại Xanh SM đã đóng góp vào việc xây dựng một môi trường làm việc không chỉ hiệu quả mà còn đầy cảm hứng. Việc chú trọng đến sự minh bạch, sự hỗ trợ lẫn nhau và các giá trị bền vững đã giúp Xanh SM không chỉ đạt được mục tiêu kinh doanh mà còn xây dựng được một cộng đồng làm việc gắn bó và phát triển bền vững. Những yếu tố này không chỉ giúp cải thiện hành vi tổ chức mà còn thúc đẩy sự đổi mới, sáng tạo và cam kết lâu dài của nhân viên đối với tổ chức.

**2.5. Đánh giá chung**

2.5.1. Ưu điểm

Xanh SM, với chiến lược phát triển bền vững và sáng tạo, đã đạt được những thành công vượt bậc chỉ trong một thời gian ngắn. Sau một năm ra mắt, công ty đã ghi nhận hơn 50 triệu lượt khách hàng sử dụng dịch vụ, điều này không chỉ phản ánh sự đón nhận nồng nhiệt của người tiêu dùng mà còn là minh chứng cho sự hiệu quả của chiến lược và môi trường làm việc tại đây. Thành công này không thể thiếu sự đóng góp lớn lao của đội ngũ nhân viên, những người không chỉ có chuyên môn cao mà còn nhiệt huyết và sáng tạo trong công việc, giúp Xanh SM trở thành một trong những công ty tiêu biểu trong ngành.

Môi trường làm việc tại Xanh SM luôn được chú trọng, đặc biệt trong việc xây dựng một văn hóa tổ chức năng động, gắn kết và hướng đến sự phát triển bền vững. Công ty không chỉ cung cấp các phúc lợi đầy đủ, như bảo hiểm sức khỏe, các chương trình đào tạo chuyên môn và kỹ năng, mà còn đặc biệt chú trọng đến việc tạo ra không gian làm việc thoải mái, nơi mọi người đều có thể đóng góp ý tưởng và sáng tạo. Nhân viên tại Xanh SM không chỉ được coi là những người thực hiện công việc mà còn là những người đồng hành cùng công ty, có thể tham gia vào các sáng kiến về bảo vệ môi trường và cộng đồng. Những giá trị cốt lõi này đã giúp Xanh SM không chỉ thu hút mà còn giữ chân được nhân tài, tạo dựng một môi trường làm việc tích cực và đầy động lực.

Văn hóa tổ chức tại Xanh SM đặc biệt coi trọng sự hợp tác và chia sẻ thông tin giữa các phòng ban và các cấp quản lý. Nhân viên luôn cảm nhận được sự tôn trọng và đánh giá cao từ phía công ty, từ đó tạo ra một tinh thần đồng đội mạnh mẽ. Các cuộc họp định kỳ, sự minh bạch trong giao tiếp và sự khuyến khích đóng góp ý tưởng là những yếu tố quan trọng giúp mọi nhân viên cảm thấy mình là một phần quan trọng trong sự phát triển của công ty. Môi trường làm việc không chỉ giúp họ phát triển chuyên môn mà còn tạo động lực để họ tiếp tục đóng góp cho sự thành công chung của Xanh SM.

Bên cạnh đó, Xanh SM còn chú trọng đến việc phát triển bền vững không chỉ trong hoạt động kinh doanh mà còn trong mọi hoạt động của nhân viên. Hơn 50 triệu lượt khách hàng không chỉ là con số ấn tượng mà còn là minh chứng cho sự đóng góp của mỗi cá nhân trong công ty. Sự thành công này cũng phản ánh một môi trường làm việc đầy sáng tạo và đổi mới, nơi mà mỗi cá nhân đều có thể cống hiến hết mình vì mục tiêu chung. Các nhân viên tại Xanh SM luôn có động lực và cảm thấy tự hào khi làm việc trong một công ty có tầm nhìn xa, không chỉ phát triển mạnh mẽ trong thị trường mà còn có trách nhiệm đối với cộng đồng và môi trường.

Xanh SM đã khẳng định được vị thế của mình không chỉ nhờ vào sự đổi mới trong công nghệ và dịch vụ mà còn nhờ vào sự gắn kết chặt chẽ giữa nhân viên và công ty. Các giá trị văn hóa bền vững, sự công nhận đóng góp của nhân viên, cùng với một môi trường làm việc đầy động lực, đã giúp công ty không ngừng phát triển và vươn xa hơn trong tương lai​

2.5.2. Tồn tại và nguyên nhân

Mặc dù Xanh SM đã đạt được nhiều thành công ấn tượng trong việc cung cấp dịch vụ vận tải thông minh và kết nối người dùng, công ty vẫn phải đối mặt với một số hạn chế đáng chú ý, đặc biệt trong các lĩnh vực quản lý nhân sự và môi trường làm việc. Thứ nhất, công ty gặp phải sự cạnh tranh khốc liệt từ các đối thủ lớn trong ngành như Grab, Be và những thương hiệu đã có mặt lâu dài trên thị trường và chiếm lĩnh phần lớn thị phần. Xanh SM cần phải đối mặt với thách thức này bằng cách tiếp tục đổi mới và cung cấp những dịch vụ có giá trị gia tăng, nhằm duy trì sự cạnh tranh và thu hút khách hàng mới.

Thứ hai, trong nội bộ công ty, một số nhân viên bày tỏ sự không hài lòng về cơ hội thăng tiến. Mặc dù công ty đã chú trọng đến việc tuyển dụng và phát triển nhân lực, nhưng nhiều nhân viên vẫn cho rằng lộ trình thăng tiến còn mơ hồ và thiếu minh bạch. Điều này dẫn đến sự không hài lòng trong công việc và ảnh hưởng tiêu cực đến động lực làm việc của một số nhân viên, đặc biệt là những người mong muốn có cơ hội thăng tiến rõ ràng trong tương lai. Một số khảo sát nội bộ cho thấy mức độ hài lòng về cơ hội thăng tiến chỉ đạt mức trung bình, điều này có thể phản ánh thiếu sự rõ ràng và công bằng trong các tiêu chí đánh giá và thăng chức.

Ngoài ra, mặc dù Xanh SM đã cung cấp các chế độ phúc lợi đầy đủ như bảo hiểm y tế, chăm sóc sức khỏe và các phúc lợi khác, vẫn có một bộ phận nhân viên cảm thấy mức lương chưa đáp ứng được kỳ vọng cá nhân. Một nguyên nhân của vấn đề này có thể đến từ sự không đồng đều trong các chính sách đãi ngộ giữa các vị trí, khiến một số nhân viên cảm thấy không công bằng trong việc phân phối thu nhập. Mặc dù công ty luôn nỗ lực cải thiện điều kiện làm việc và các phúc lợi xã hội, sự thiếu đồng đều này vẫn là một vấn đề cần được giải quyết.

Cuối cùng, môi trường làm việc tại Xanh SM, mặc dù được đánh giá là thân thiện và tích cực, nhưng một số nhân viên cảm thấy vẫn còn thiếu sự kết nối giữa các bộ phận. Cảm giác cô lập giữa các nhóm có thể khiến sự hợp tác không đạt hiệu quả cao như kỳ vọng, làm giảm chất lượng công việc và giảm sự gắn kết của nhân viên với công ty. Để cải thiện tình hình này, Xanh SM cần tập trung vào việc cải thiện các kênh giao tiếp nội bộ và tạo ra một môi trường làm việc minh bạch và thân thiện hơn, nơi mà mọi nhân viên đều cảm thấy được kết nối và đóng góp vào sự phát triển chung của tổ chức.

Tóm lại, mặc dù Xanh SM đã đạt được nhiều thành tựu lớn, công ty vẫn cần phải giải quyết những vấn đề về cơ hội thăng tiến, chế độ đãi ngộ, và môi trường làm việc để tạo ra một không gian làm việc công bằng, minh bạch và đầy đủ động lực cho nhân viên. Chỉ khi giải quyết được các vấn đề này, Xanh SM mới có thể tiếp tục phát triển bền vững và duy trì vị thế cạnh tranh trên thị trường.

<https://vingroup.net/vi/tin-tuc-su-kien/bai-viet/3073/xanh-sm-vuot-moc-50-trieu-luot-khach-hang-sau-1-nam-ra-mat>

<https://www.vietnam.vn/en/can-moc-6-trieu-khach-hang-sau-5-thang-xanh-sm-dang-ve-lai-thi-truong-goi-xe-cong-nghe/>