

MỐI QUAN HỆ GIỮA QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC XANH VÀ HÀNH VI BẢO VỆ MÔI TRƯỜNG CỦA NHÂN VIÊN TẠI CÁC KHÁCH SẠN Ở HÀ NỘI

Ths. Nguyễn Linh Phương*

Nghiên cứu này phân tích mối quan hệ giữa quản trị nguồn nhân lực xanh (QTNNLX) và hành vi bảo vệ môi trường của nhân viên tại 20 khách sạn 4-5 sao ở Hà Nội, với dữ liệu từ 146 nhân viên. Kết quả phân tích hồi quy cho thấy QTNNLX có tác động tích cực và ý nghĩa thống kê đến hành vi bảo vệ môi trường. Ngoài ra, QTNNLX còn góp phần nâng cao hiệu quả môi trường của khách sạn thông qua việc tiết kiệm năng lượng, giảm chất thải và chi phí vận hành, đồng thời cải thiện hình ảnh thương hiệu. Nghiên cứu đóng góp vào cơ sở lý thuyết và thực tiễn, đồng thời khuyến nghị các khách sạn nên xem QTNNLX như một công cụ quản lý môi trường hiệu quả.

• Từ khóa: quản trị nguồn nhân lực xanh, hành vi bảo vệ môi trường.

This study analyzes the relationship between green human resource management (HRM) and employees' environmental behavior in 20 4–5 star hotels in Hanoi, with data from 146 employees. The results of regression analysis show that HRM has a positive and statistically significant impact on environmental behavior. In addition, HRM also contributes to improving the environmental performance of hotels through energy savings, waste reduction and operating costs, and improving brand image. The study contributes to the theoretical and practical basis, and recommends that hotels should consider HRM as an effective environmental management tool.

• Key words: green HRM, environmental behavior.

Ngày gửi bài: 26/12/2024

Ngày gửi phản biện: 07/01/2025

Ngày nhận kết quả và sửa phản biện: 11/3/2025

Ngày chấp nhận đăng: 28/4/2025

DOI: <https://doi.org/10.71374/jfar.v25.i290.20>

1. Giới thiệu

Quản trị nguồn nhân lực xanh (QTNNLX) là một khái niệm tương đối mới, lần đầu tiên được đề cập vào năm 1989 bởi các nhà kinh tế học môi trường tại Vương quốc Anh. Mục tiêu cốt lõi của QTNNLX là hướng tới phát triển bền vững và bảo vệ môi trường, thông qua việc duy trì và sử dụng hiệu quả các nguồn tài nguyên thiên nhiên quý giá. Điều này không chỉ nhằm phục vụ lợi ích của thế hệ hiện tại mà còn đảm bảo khả năng đáp ứng nhu cầu cho các thế hệ tương lai (Osolase, 2022). Xét khía cạnh lý luận, QTNNLX được xem là một bộ phận cấu thành của quản trị nguồn nhân lực (QTNNL), có định hướng cụ thể nhằm hỗ trợ các chiến lược phát triển bền vững trong tổ chức và doanh nghiệp.

Tại Việt Nam, các nghiên cứu thực nghiệm liên quan đến QTNNLX trong lĩnh vực khách sạn còn chưa

có nhiều. Các công trình hiện có nhìn chung còn hạn chế về cả quy mô mẫu khảo sát lẫn số lượng nghiên cứu. Ngoài ra, các bằng chứng thực nghiệm về mối quan hệ giữa QTNNLX và hành vi bảo vệ môi trường của nhân viên cũng còn rất hạn chế. Đây là một khoảng trống nghiên cứu cần được tiếp cận nhằm đưa ra các gợi ý thực tiễn cho ngành du lịch - khách sạn trong bối cảnh hiện nay.

2. Cơ sở lý luận

2.1. Định nghĩa quản trị nguồn nhân lực xanh

Theo Prasad (2013), quản trị nguồn nhân lực xanh (QTNNLX) được định nghĩa là “sự đóng góp của các chính sách nguồn nhân lực nhằm bảo vệ tài nguyên thiên nhiên”. Định nghĩa này nhấn mạnh vai trò của quản trị nhân sự trong việc hỗ trợ và thúc đẩy các mục tiêu môi trường.

Ở góc nhìn khác, tác giả Võ Thị Vân Khánh (2024) cho rằng QTNNLX là “định hướng môi trường xanh trong toàn bộ chức năng hoặc hoạt động quản trị nguồn nhân lực của một tổ chức ở mọi cấp độ”. Quan điểm này mở rộng phạm vi áp dụng của QTNNLX từ việc triển khai chính sách đến việc tích hợp toàn diện vào chiến lược quản trị của tổ chức.

2.2. Quản trị nguồn nhân lực xanh trong bối cảnh ngành du lịch

Gần đây, Chính phủ Việt Nam đã thể hiện rõ sự quan tâm đối với phát triển du lịch bền vững thông qua việc ban hành Nghị quyết số 82/NQ-CP. Nghị quyết này đề ra các nhiệm vụ và giải pháp trọng tâm nhằm thúc đẩy phục hồi nhanh và phát triển du lịch hiệu quả, bền vững trong giai đoạn hậu đại dịch. Ngoài ra, ngành Du lịch cũng đã xây dựng và triển khai Chương trình hành động Du lịch Xanh giai đoạn 2023-2025. Đây được coi là một hoạt động quan trọng nhằm cụ thể hóa định hướng xanh hóa trong hoạt động du lịch.

* Học viện Tài chính; email: nguyenlinhphuong@hvtc.edu.vn

2.3. Định nghĩa môi trường và hành vi bảo vệ môi trường

(a) **Môi trường:** Môi trường được coi là “tổng thể các điều kiện bao quanh con người tại một thời điểm nhất định trong không gian và thời gian” (C.C. Park, 1983). Theo Hội đồng Chất lượng Môi trường Hoa Kỳ, hệ thống môi trường tổng thể không chỉ bao gồm sinh quyển mà còn bao gồm cả sự tương tác của nó với môi trường tự nhiên và môi trường nhân tạo xung quanh. Nhìn chung, môi trường là tổng hợp của tất cả các lực lượng, ảnh hưởng và điều kiện bên ngoài có tác động đến sự sống, đặc điểm, hành vi, sự tăng trưởng, phát triển và trưởng thành của sinh vật sống.

(b) **Hành vi bảo vệ môi trường:** Các hoạt động bảo vệ môi trường được xem là các hoạt động có ích nhằm phòng ngừa và hạn chế những tác động tiêu cực đến môi trường; ứng phó với sự cố môi trường; khắc phục ô nhiễm và suy thoái môi trường, nâng cao chất lượng môi trường; sử dụng hợp lý tài nguyên thiên nhiên, bảo tồn đa dạng sinh học và ứng phó với biến đổi khí hậu. Ngoài ra, theo Điều 4 của Luật Bảo vệ Môi trường được Quốc hội khóa XIV thông qua tại Kỳ họp thứ 10 ngày 17/11/2020, các nguyên tắc cần tuân thủ trong hoạt động bảo vệ môi trường bao gồm: Bảo vệ môi trường là quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm của mọi cơ quan, tổ chức, cộng đồng, hộ gia đình và cá nhân; Bảo vệ môi trường là điều kiện, nền tảng và tiền đề cho phát triển kinh tế - xã hội bền vững; Hoạt động bảo vệ môi trường phải gắn với phát triển kinh tế và quản lý tài nguyên, đồng thời cần được xem xét, đánh giá trong suốt quá trình triển khai các hoạt động phát triển...

Bên cạnh các quy định bắt buộc phải tuân thủ, các hành vi bị nghiêm cấm trong hoạt động bảo vệ môi trường bao gồm: Vận chuyển, chôn lấp, đổ, thải, đốt chất thải rắn và chất thải nguy hại không đúng quy trình kỹ thuật và quy định pháp luật về bảo vệ môi trường; Xả nước thải, khí thải chưa qua xử lý đạt chuẩn kỹ thuật vào môi trường;...

(c) **Vai trò của việc thực hiện hành vi bảo vệ môi trường trong doanh nghiệp:** Bảo vệ môi trường mang lại lợi ích thiết thực cho doanh nghiệp, đặc biệt trong việc tiết kiệm chi phí. Quả thật, môi trường đóng vai trò thiết yếu trong việc cung cấp tài nguyên như không khí, nước và đất cho sản xuất nông nghiệp, đồng thời tạo ra không gian sống phù hợp cho con người và sinh vật. Ngoài ra, môi trường cung cấp nguồn tài nguyên thiên nhiên phục vụ sản xuất và phát triển xã hội. Do đó, việc bảo vệ môi trường là nền tảng cho sự phát triển bền vững (Nguyễn & Đỗ, 2023).

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Giả thuyết và mô hình nghiên cứu

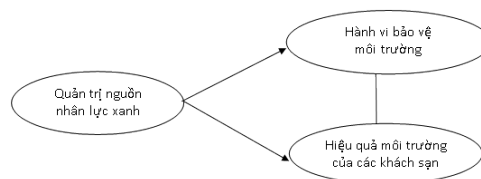
H1: Quản trị nguồn nhân lực xanh có mối quan hệ tích cực với hành vi bảo vệ môi trường của nhân viên tại các khách sạn ở Hà Nội.

H2: Quản trị nguồn nhân lực xanh có mối quan hệ tích cực với hiệu quả môi trường của các khách sạn tại thành phố Hà Nội.

H3: Hành vi bảo vệ môi trường của nhân viên có mối quan hệ tích cực với hiệu quả môi trường của các khách sạn tại thành phố Hà Nội.

Trên thực tế, các kết quả nghiên cứu về quản trị nguồn nhân lực xanh trong doanh nghiệp cho thấy sự cần thiết phải xây dựng một khung phân tích và bộ thang đo để đánh giá mối quan hệ giữa quản trị nguồn nhân lực xanh và hành vi bảo vệ môi trường của nhân viên tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất



Nguồn: Tác giả đề xuất

3.2. Phương pháp thu thập dữ liệu

Bảng 1. Đặc điểm của mẫu khảo sát

Thông tin nhân khẩu học		Số lượng	%
Giới tính	Nữ	87	59.6
	Nam	59	40.4
Tuổi	Dưới 26 tuổi	56	38.4
	Từ 26 đến 35 tuổi	78	53.4
	Từ 36 đến 45 tuổi	12	8.2
	Trên 45 tuổi	0	0
Trình độ giáo dục	Trung học phổ thông hoặc dạy nghề	12	8.2
	Cao đẳng	35	24.9
	Đại học	91	62.3
	Thạc sĩ	8	4.6
Kinh nghiệm làm việc	Dưới 3 năm	19	13.0
	Từ 3 đến 4 năm	53	36.3
	Từ 5 đến 6 năm	22	15.1
	Từ 7 đến 8 năm	26	17.8
	Từ 9 đến 10 năm	17	11.6
	Trên 10 năm	9	6.2
Số lượng người trả lời khảo sát được phân loại theo hạng sao của khách sạn	Khách sạn 4-sao	78	53.4
	Khách sạn 5-sao	68	46.6

Nguồn: Kết quả khảo sát

Mẫu nghiên cứu gồm 146 nhân viên đang làm việc tại 20 khách sạn và khu nghỉ dưỡng 4-5 sao trên địa bàn Hà Nội. Phương pháp chọn mẫu phi xác suất được áp dụng, phù hợp với các nghiên cứu trước. Dữ liệu được thu thập qua bảng khảo sát trực tuyến, gửi đến nhân viên thông qua kênh liên hệ cá nhân với ban quản lý khách sạn. Sau khi loại bỏ các bảng không hợp lệ, 146 phản hồi đủ điều kiện được sử dụng để phân tích. Kích thước mẫu này vượt yêu cầu tối thiểu (gấp hơn 5 lần số biến quan sát), đảm bảo điều kiện thực hiện phân tích hồi quy. Bảng khảo sát gồm ba phần: thông tin nhân khẩu học, đánh giá về quản trị nguồn nhân lực xanh và hành vi bảo vệ môi trường của nhân viên.

3.3. Xây dựng thang đo

Dựa trên các giả thuyết được đề xuất và các nghiên

cứ trước đây về QTNNLX, tác giả đã xây dựng các thành phần thang đo như sau. Các thang đo này đều được đo lường bằng thang đo Likert với 5 mức độ từ 1 “Hoàn toàn không đồng ý” đến 5 “Hoàn toàn đồng ý”.

3.4. Phương pháp xử lý dữ liệu

Nghiên cứu sử dụng phần mềm SPSS để xử lý thống kê mô tả, kiểm định thang đo và thực hiện mô hình hồi quy tuyến tính. Nhằm đánh giá tác động của biến trung gian, nghiên cứu áp dụng kiểm định của Baron và Kenny.

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

Kiểm định thang đo

Bảng 2. Tổng hợp và đánh giá độ tin cậy của các thang đo

Thang đo	Hệ số Cronbach's Alpha	Các biến quan sát	Hệ số Cronbach's Alpha nếu các biến bị loại bỏ	Hệ số tương quan của tổng các biến
Tuyển dụng nhân lực xanh	0.814	GR 1	0.632	0.753
		GR 2	0.603	0.739
		GR 4	0.694	0.784
		GR 3	0.653	0.765
Đào tạo nhân lực xanh	0.85	GT 1	0.648	0.863
		GT 3	0.753	0.882
		GT 4	0.748	0.823
		GT 2	0.795	0.848
		GT 5	0.783	0.855
Đánh giá nhân lực xanh	0.884	GA 1	0.675	0.849
		GA 3	0.695	0.895
		GA 4	0.785	0.873
		GA 2	0.732	0.865
Đãi ngộ nhân lực xanh	0.835	GC 4	0.631	0.837
		GC 2	0.692	0.874
		GC 1	0.778	0.783
		GC 3	0.705	0.849
Hành vi bảo vệ môi trường	0.839	EPB 1	0.784	0.848
		EPB 3	0.733	0.793
		EPB 2	0.782	0.784
		EPB 4	0.648	0.845
		EPB 6	0.652	0.863
		EPB 5	0.682	0.853
		EPB 8	0.764	0.862
		EPB 7	0.787	0.824
Hiệu quả môi trường	0.947	EE 2	0.765	0.983
		EE 3	0.703	0.972
		EE 1	0.785	0.952
		EE 4	0.833	0.943
		EE 5	0.803	0.952
		EE 7	0.789	0.942
		EE 6	0.798	0.834

Nguồn: Kết quả phân tích từ phần mềm SPSS

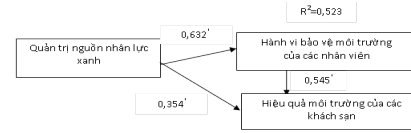
Bảng 2 trình bày giá trị trung bình, độ lệch chuẩn, hệ số Cronbach's Alpha và hệ số tương quan giữa các biến. Tất cả các hệ số tương quan trong nghiên cứu này đều nhỏ hơn 0,8 và dao động trong khoảng từ 0,814 đến 0,947. Mặt khác, hệ số tương quan biến tổng của tất cả các thang đo đều lớn hơn 0,3. Đối với hệ số Cronbach's Alpha nếu biến bị loại, các giá trị này đều nhỏ hơn hệ số Cronbach's Alpha tổng của thang đo. Do đó, toàn bộ 32 biến quan sát trong mô hình nghiên cứu đảm bảo độ tin cậy và đáp ứng yêu cầu cho các phân tích chuyên sâu tiếp theo.

4.2. Kết quả kiểm định mô hình hồi quy

Sau khi kiểm định độ tin cậy của thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha, toàn bộ 32 biến quan sát của

thang đo đều được giữ lại để tiến hành phân tích nhân tố khám phá (EFA). Qua hai lần thực hiện EFA, kết quả phân tích cho thấy các điều kiện của mô hình nghiên cứu đều được đảm bảo. Kết quả ước lượng được trình bày tại Hình 2 dưới đây.

Hình 2. Kết quả ước lượng mô hình hồi quy



Nguồn: Kết quả phân tích từ phần mềm SPSS

Kết quả phân tích hồi quy đa biến cho thấy tất cả các mối quan hệ trong mô hình nghiên cứu đều có ý nghĩa thống kê ở mức 1%, với các hệ số ước lượng chuẩn hóa mang giá trị dương. Điều này cho thấy các biến độc lập có ảnh hưởng tích cực đến biến phụ thuộc và cả ba giả thuyết nghiên cứu đều được chấp nhận. Phân tích SEM cho thấy QTNNLX tác động tích cực đến hành vi bảo vệ môi trường của nhân viên, với hệ số ảnh hưởng là 0,632 và $R^2 = 0,523$. Điều này khẳng định nhận thức cao hơn về QTNNLX dẫn đến hành vi thân thiện với môi trường tích cực hơn. Ngoài ra, QTNNLX cũng có ảnh hưởng tích cực đến hiệu quả môi trường của khách sạn, với hệ số tác động là 0,354 và $R^2 = 0,663$. Đồng thời, hành vi bảo vệ môi trường của nhân viên cũng đóng góp tích cực vào hiệu quả môi trường (hệ số 0,545). Như vậy, tất cả các giả thuyết đề xuất đều được xác nhận với độ tin cậy cao.

5. Kết luận và định hướng nghiên cứu trong tương lai

Nghiên cứu này khảo sát mối quan hệ giữa quản trị nguồn nhân lực xanh (QTNNLX) và hành vi bảo vệ môi trường của nhân viên tại các khách sạn ở Hà Nội. Phương pháp nghiên cứu định lượng được sử dụng, với dữ liệu thu thập từ nhân viên ngành khách sạn thông qua khảo sát. Kết quả cho thấy QTNNLX có tác động tích cực đến hành vi bảo vệ môi trường của người lao động. Trong ngành khách sạn, các yếu tố như tuyển dụng xanh, đào tạo nâng cao nhận thức môi trường và khen thưởng hợp lý đóng vai trò thúc đẩy hành vi bảo vệ môi trường. Tuy nhiên, việc áp dụng cần linh hoạt để phù hợp với đặc thù và quy mô của từng doanh nghiệp.

Tài liệu tham khảo:

- C.C. Park (1983). Ecology and environmental management, a geographical perspective. *Journal of the Society for General Systems Research*, 28(4), 272. Colorado: West-view Press.
- Jabbour, C. Jabbour, A. (2015). Green human resource management and green supply chain management: Linking two emerging agendas. *Journal of cleaner production*, 112.
- Luật Bảo vệ môi trường 2020 (sửa đổi, bổ sung năm 2022, 2023), Nhà xuất bản chính trị quốc gia sự thật.
- Nga, H. Hui, L. (2021). Ảnh hưởng của quản trị nguồn nhân lực xanh đến động lực và hành vi xanh của nhân viên: nghiên cứu trường hợp các khách sạn tại Đà Nẵng. *Tạp chí Khoa học Đại học Huế: Kinh tế và Phát triển*, 130(5), 153-170.
- Prasad (2013). Green HRM partner in sustainable competitive growth, *Journal of Management Sciences and Technology*, 8, 31-34.
- TS. Nguyễn Thị Thu Hương, ThS. Đỗ Thị Năng (2023), “Giáo trình kinh tế môi trường”, Nhà xuất bản Tài chính.
- TS. Võ Thị Vân Khánh (2024). Quản trị nguồn nhân lực xanh: Xu thế tất yếu cho mục tiêu phát triển bền vững. <https://isponre.gov.vn/vi/news/doi-thoai/quan-tri-nguon-nhan-luc-xanh-xu-the-tat-yeu-cho-muc-tieu-phat-trien-ben-vung-2598.html>.