ẢNH HƯỞNG CỦA QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC XANH ĐẾN HIỆU SUẤT MÔI TRƯỜNG TRONG CÁC KHÁCH SẠN TẠI TỈNH QUẢNG NGÃI

TRẦN THỊ THANH THANH
Khoa Quản trị kinh doanh,
Trường Đại học Tài chính – Kế toán, Quảng Ngãi

Nhận bài ngày 27/3/2025. Sửa chữa xong 31/3/2025. Duyệt đăng 05/4/2025.

Abstract

This study aims to identify the factors affecting green human resource management on environmental performance in hotels in Quang Ngai province. The results of data analysis show that there are four significant influencing factors: green recruitment, green training and development, green performance appraisal, and green compensation. Among them, green training and development has the strongest influence, while green performance appraisal has the weakest. The findings provide valuable insights into daily hotel operations related to environmental performance for managers and organizations.

Keywords: *Green human resource management, green recruitment, green training and development, green performance appraisal, green compensation, environmental performance.*

1. Đặt vấn đề

Trong vài thập kỷ qua, tác động và hậu quả môi trường đã trở thành mối quan tâm lớn đối với các chính phủ, tổ chức, cá nhân, bên liên quan, khách hàng/người tiêu dùng và xã hội [16]. Ngành khách sạn đang phát triển nhanh chóng ở các nước đang phát triển do sự gia tăng của ngành du lịch. Tuy nhiên, ngành khách sạn là một trong những ngành làm tăng gánh nặng cho môi trường bởi tiêu thụ nhiều tài nguyên (ví dụ: năng lượng và nước), nên ngành này cũng tạo ra một lượng lớn chất thải, đặc biệt là trong lĩnh vực thực phẩm và đồ uống [2]. Do đó, từ các vấn đề về môi trường mà ngành khách sạn gặp phải, ngày càng có nhiều động lực để đưa ra phản ứng đối với các vấn đề về môi trường và thực hiện các hoạt động kinh doanh bền vững như áp dụng các hoạt động quản lý nguồn nhân lực xanh (GHRM) mang lại đôi bên cùng có lợi cho tổ chức và các bên liên quan.

GHRM là một trong những định hướng chính mà các khách sạn áp dụng để giảm thiểu những tác động tiêu cực đến môi trường mà chúng có thể gây ra, vì nó tạo điều kiện thuận lợi cho việc thực hiện các chính sách và chiến lược xanh thông qua các hoạt động khác nhau ảnh hưởng đến hiệu suất môi trường của tổ chức nói chung [14]. Các nghiên cứu trong lĩnh vực dịch vụ khách sạn cho thấy để duy trì khả năng cạnh tranh, các hoạt động quản lý nguồn nhân lực là một chiến lược hiếm có và hiệu quả về mặt chi phí trong số tất cả các chiến lược kinh doanh. Theo [7] cho rằng hiệu suất môi trường của tổ chức có thể được cải thiện bằng cách sử dụng các hoạt động GRHM bao gồm các chuẩn mực, đào tạo, phối hợp, xem xét các mục tiêu môi trường và hệ thống phần thưởng phi tiền tệ.

Vì vậy, việc nghiên cứu "Ảnh hưởng của quản lý nguồn nhân lực xanh đến hiệu suất môi trường trong các khách sạn tại tỉnh Quảng Ngãi" là cần thiết. Mục tiêu của nghiên cứu này là xác định các yếu tố quản lý nguồn nhân lực xanh ảnh hưởng đến hiệu suất môi trường trong các khách sạn của tỉnh. Từ

Email: tranthithanhthanhkte@tckt.edu.vn

đó cung cấp những thông tin hữu ích cho các doanh nghiệp kinh doanh khách sạn, giúp doanh nghiệp mở rộng thị trường và nâng cao năng lực cạnh tranh.

2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu ảnh hưởng của quản lý nguồn nhân lực xanh đến hiệu suất môi trường trong các khách sạn

2.1. Quản lý nguồn nhân lực xanh (GHRM)

GHRM là việc sử dụng các hoạt động quản lý nguồn nhân lực để khuyến khích bảo vệ môi trường và thúc đẩy việc sử dụng bền vững các nguồn lực của tổ chức [10]. GHRM đề cập đến tất cả các hoạt động quản lý nguồn nhân lực nhằm mục đích biến nhân viên của tổ chức trở nên xanh để đạt được các mục tiêu về môi trường của tổ chức và góp phần vào tính bền vững của môi trường [13].

2.2. Hiệu suất môi trường

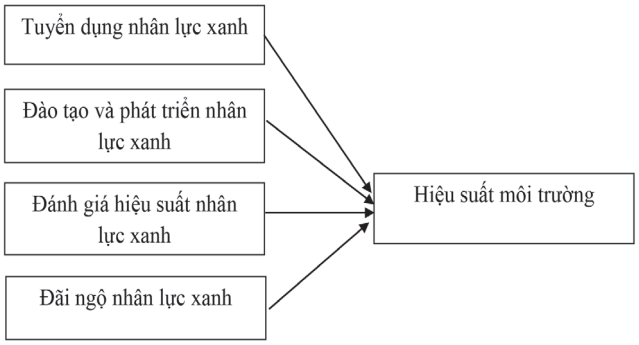
Việc đưa các vấn đề về hiệu suất môi trường vào chiến lược kinh doanh và đổi mới quy trình bằng khái niệm xanh đang trở thành xu hướng chiến lược cho các tổ chức [6]. Các chương trình hiệu suất môi trường đã giúp nhiều ngành công nghiệp giảm lượng khí thải, khí nhà kính, chất thải nguy hại và chất thải rắn [5]. Với xu hướng quan tâm đến môi trường, ngành khách sạn đã tập trung ngày càng nhiều sự quan tâm vào các chương trình hiệu suất môi trường [9] vì nó mang lại khá nhiều lợi ích, ví dụ, hoạt động kinh doanh được tổ chức tốt hơn, tiết kiệm chi phí hoạt động, nâng cao hình ảnh, tuân thủ quy định và cải thiện khả năng cạnh tranh.

2.3. Quản lý nguồn nhân lực xanh với hiệu suất môi trường tại khách sạn

Các tổ chức sử dụng hành vi của nhân viên để giải quyết các vấn đề về môi trường như giảm sử dụng năng lượng và nước, giảm phát thải khí nhà kính, tăng cường các hoạt động tái chế và sử dụng phương tiện giao thông công cộng [16]. Trong ngành khách sạn, việc thúc đẩy các chương trình hiệu suất môi trường mang lại lợi ích lớn nhất là khiến nhân viên thay đổi hành vi và đầu tư ý tưởng của họ để giúp thực hiện các chương trình hiệu suất môi trường [3]. Thái độ và hành vi của nhân viên trong việc đạt được hiệu suất môi trường hiệu quả là một khía cạnh quan trọng của ngành khách sạn [4].

2.4. Mô hình và giả thuyết nghiên cứu

Mô hình nghiên cứu về ảnh hưởng của quản lý nguồn nhân lực xanh đến hiệu suất môi trường trong các khách sạn - trường hợp nghiên cứu tại tỉnh Quảng Ngãi được xây dựng dựa trên khung lý thuyết của [1]. Kết hợp với các tài liệu nghiên cứu và đặc điểm của địa bàn nghiên cứu, tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu như sau:



Giả thuyết nghiên cứu:

- Tuyển dụng nhân lực xanh: Việc đưa ra quy trình tuyển dụng xanh khuyến khích sự tham gia của nhân viên để theo dõi năng lực dài hạn và thông báo cho nhân viên về các sáng kiến xanh trên toàn công ty như giảm lãng phí và khí nhà kính. Điều này tạo điều kiện thuận lợi cho việc cải thiện hiệu suất môi trường [11]. Nhân viên đóng vai trò quan trọng trong việc quản lý môi trường của tổ chức. Để nâng cao hiệu suất sinh thái, xã hội và kinh tế của tổ chức, cần tuyển dụng đúng người thông qua tuyển dụng xanh [2]. Vì vậy, tác giả đề xuất giả thuyết đầu tiên là:

H1: Tuyển dụng nhân lực xanh có quan hệ đồng biến với hiệu suất môi trường trong các khách sạn.

- Đào tạo và phát triển nhân lực xanh*:* Nhân viên có kiến thức và thông tin về các vấn đề môi trường, góp phần giúp tổ chức có các chính sách và quy trình xanh. Về lâu dài, tổ chức sẽ được hưởng lợi từ hiệu suất môi trường khi hiệu suất của tổ chức tăng lên [15]. Ngoài ra, lợi ích chung mà các tổ chức và nhân viên đạt được từ đào tạo và phát triển nhân lực xanh là lợi thế cạnh tranh và giúp duy trì các tiêu chuẩn cao về dịch vụ của tổ chức [12]. Vì vậy, tác giả đề xuất giả thuyết nghiên cứu thứ hai là:

H2: Đào tạo và phát triển nhân lực xanh có quan hệ đồng biến với hiệu suất môi trường trong các khách sạn.

- Đánh giá hiệu suất nhân lực xanh*:* Đánh giá hiệu suất nhân lực xanh cung cấp chiến lược đánh giá hiệu suất công việc của nhân viên dựa trên các tiêu chuẩn liên quan đến xanh [7]. Theo [1], các tiêu chí môi trường được đưa vào đánh giá hiệu suất của nhân viên, để có thể khuyến khích văn hóa hiệu suất môi trường trong tổ chức. Do vậy, tác giả đề xuất giả thuyết nghiên cứu thứ ba là:

H3: Đánh giá hiệu suất nhân lực xanh có quan hệ đồng biến với hiệu suất môi trường các ngành khách sạn.

- Đãi ngộ nhân lực xanh*:* Để thúc đẩy và tăng cường cam kết của nhân viên trong việc chịu trách nhiệm đối với môi trường, tiền lương đóng vai trò quan trọng. Vì tiền lương hướng nhân viên nhận thức về môi trường, nó từ chối các hành vi không mong muốn và củng cố các hành vi ưa thích [8]. Do đó, để tăng hiệu suất môi trường của các tổ chức, cần phải triển khai một hệ thống tiền lương bao gồm các phần thưởng tài chính và phi tài chính cho những nhân viên có tiềm năng cụ thể để cam kết thực hiện hiệu suất môi trường [7]. Vì vậy, tác giả đề xuất giả thuyết nghiên cứu thứ tư là:

H4: Đãi ngộ nhân lực xanh có quan hệ đồng biến với hiệu suất môi trường trong các khách sạn.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Mẫu nghiên cứu

Nghiên cứu này sử dụng phương pháp nghiên cứu định lượng để kiểm tra mối quan hệ giữa các biến. Phương pháp thu thập dữ liệu thông qua bảng hỏi online, bảng hỏi sử dụng thang đo 05 điểm (từ hoàn toàn không đồng ý đến hoàn toàn đồng ý). Tổng số bảng hỏi được phát ra là 335 bảng và thu về 325 bảng hỏi đạt yêu cầu.

3.2. Phương pháp phân tích

Đầu tiên, tiến hành phân tích đặc điểm mẫu nghiên cứu thông qua các thống kê mô tả, sau đó thực hiện đánh giá độ tin cậy thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha, giá trị thang đo bằng phân tích nhân tố khám phá (EFA), để loại các biến có trọng số nhỏ hơn 0,5. Thang đo được chấp nhận khi giá trị hệ số KMO lớn hơn hoặc bằng 0,5 và nhỏ hơn hoặc bằng 1, Eigenvalue lớn hơn 1 và tổng phương sai trích được bằng hoặc lớn hơn 50%.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Thống kê mô tả đối tượng điều tra

Tổng số bảng câu hỏi phát ra là 335, sau khi phân tích và kiểm tra có 10 bảng bị loại. Do đó, có 325 bảng câu hỏi được sử dụng trong nghiên cứu này. Thống kê mô tả về mẫu nghiên cứu như sau: Về giới tính: nam chiếm 39,6% và nữ chiếm 60,4%. Về độ tuổi: dưới 18 tuổi chiếm 5,5%, từ 18 tuổi đến dưới 23 tuổi chiếm 21,2%, từ 23 tuổi đến dưới 40 tuổi chiếm 59,8%, trên 40 tuổi chiếm 13,5%. Về thu nhập cá nhân: dưới 5 triệu chiếm 10,4 %, từ 5 triệu – 10 triệu chiếm 38,5%, trên 10 triệu – 18 triệu chiếm 32,5%, trên 18 triệu chiếm 18,6%. Về trình độ học vấn: trình độ trung cấp, phổ thông: 10,8%, trình độ đại học, cao đẳng chiếm 72,5%; trình độ trên đại học chiếm 16,7%.

4.2. Phân tích nhân tố và đánh giá độ tin cậy

Để đo lường độ tin cậy của mẫu, hệ số Cronbach's alpha (α) sẽ được kiểm định. Nghiên cứu này sử dụng phương pháp rút trích nhân tố Principal component và phép quay Varimax, có nghĩa là những nhân tố có giá trị Eigenvalue lớn hơn 1 sẽ được trích xuất. Kết quả kiểm định được trình bày trong bảng 1. Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA của thành phần GRHM cho thấy từ 14 biến đo lường thuộc

04 nhân tố trên đã trích vào 04 nhân tố giữ nguyên gốc 04 nhân tố này trong khung nghiên cứu đề xuất tại Eigenvalue = 1,331 (>1) và phương sai trích = 68,561% (> 50%), cho thấy các biến quan sát đều có hệ số tải nhân tố và phần chênh lệch đạt yêu cầu. Bên cạnh đó, hệ số Keiser – Meyer – Olkin (KMO) là 0,595 có giá trị Sig. rất nhỏ cho thấy kết quả phân tích nhân tố là đáng tin cậy (*Bảng 1*).

Biến	Biến quan sát	Factor loading	α	Biến	Biến quan sát	Factor loading	α
Tuyển dụng nhân lực xanh	TDNL1	0,751	0,764	Đánh giá hiệu suất nhân lực xanh	HSNL1	0,811	0,856
	TDNL2	0,725			HSNL2	0,781	
	TDNL3	0,718			HSNL3	0,757	
	TDNL4	0,736			HSNL4	0,706	
Đào tạo và phát triển nhân lực xanh	DTPT1	0,812	0,822	Đãi ngộ nhân lực xanh	DNNL1	0,748	0,846
	DTPT2	0,764			DNNL2	0,821	
	DTPT3	0,865			DNNL3	0,871	

Bảng 1: Kết quả phân tích Cronbach's Alpha và EFA thang đo các yếu tố trong mô hình nghiên cứu

(Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của tác giả, 2025)

Sử dụng phương pháp phân tích hồi quy để kiểm định ảnh hưởng của 04 yếu tố bao gồm (X1) Tuyển dụng nhân lực xanh; (X2) Đào tạo và phát triển nhân lực xanh, (X3) Đánh giá hiệu suất nhân lực xanh và (X4) Đãi ngộ nhân lực xanh đến hiệu suất môi trường. Kết quả phân tích hồi quy cho thấy R^2 điều chỉnh = 71,8 và mức ý nghĩa trong kiểm định F là 0,000 < 0,05. Hệ số Durbin – Watson của mô hình có giá trị là 1,625, điều này chứng tỏ mô hình không có hiện tượng tự tương quan. Bên cạnh đó, độ phóng đại phương sai (VIF) của các biến trong mô hình nhỏ hơn nhiều so với 10 nên ta kết luận hiện tượng đa cộng tuyến của mô hình là không đáng kể (Bảng 2).

Tên biến	Hệ số hồi quy chưa được chuẩn hóa	Hệ số hồi quy được chuẩn hóa	Hệ số Sig.	Hệ số VIF
Hằng số	1,253		0,000	
(X1) Tuyển dụng nhân lực xanh	0,304	0,248	0.000	1,044
(X2) Đào tạo và phát triển nhân lực xanh	0,216	0,232	0.000	1,059
(X3) Đánh giá hiệu suất nhân lực xanh	0,031	0,020	0.000	1,065
(X4) Đãi ngộ nhân lực xanh	0,054	0,072	0.000	1,178
R^2 = 0,736; R^2 hiệu chỉnh = 0,718; Hệ số Durbin – Watson = 1,625 BPT: Hiệu suất môi trường				

Bảng 2: Kết quả phân tích hồi quy

(Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của tác giả, 2025)

Dựa vào kết quả phân tích cho thấy, các biến (X1) Tuyển dụng nhân lực xanh, (X2) Đào tạo và phát triển nhân lực xanh, (X3) Đánh giá hiệu suất nhân lực xanh và (X4) Đãi ngộ nhân lực xanh đều có ý nghĩa thống kê, đồng thời các biến này đều có tương quan thuận đối với hiệu suất môi trường trong GHRM. Hệ số Beta chuẩn hóa cho biết mức độ tác động của từng biến phụ thuộc đối với biến độc lập. Trong mô hình, yếu tố Đào tạo và phát triển nhân lực xanh tác động đến hiệu suất môi trường cao nhất do có hệ số Beta lớn nhất (Beta = 0,246), yếu tố Tuyển dụng nhân lực xanh (Beta = 0,225), yếu tố Đãi ngộ nhân lực xanh (Beta = 0,026) và thấp nhất là yếu tố Đánh giá hiệu suất nhân lực xanh (Beta = 0,021).

5. Kết luận

Từ kết quả phân tích ở trên, các yếu tố của hoạt động GRHM bao gồm: tuyển dụng nhân lực xanh; đào tạo và phát triển nhân lực xanh, đánh giá hiệu suất nhân lực xanh và đãi ngộ nhân lực xanh sẽ ảnh hưởng đến hiệu suất môi trường trong các khách sạn tại tỉnh Quảng Ngãi. Kết quả nghiên cứu góp

phần giúp nhà tuyển dụng cơ hội định vị trước các đối thủ cạnh tranh và có cơ hội thu hút ứng viên, giữ chân họ sau khi định hướng và đào tạo. Bên cạnh đó, để cải thiện hiệu suất môi trường, ngành khách sạn cần tuyển dụng những ứng viên có thái độ xanh. Vì thế, ngành khách sạn có thể đầu tư vào những người đã quan tâm đến môi trường và quen với việc quản lý môi trường như quản lý chất thải, tái chế và chứng nhận ISO. Do đó, những người này sẽ giúp ngành khách sạn đạt được hiệu suất môi trường. Ngoài ra, để đưa hiệu suất môi trường trở thành một phần văn hóa của tổ chức, ngành khách sạn cần cung cấp cho nhân viên chương trình đào tạo về môi trường để nâng cao kiến thức và nhận thức về môi trường. Hơn nữa, với một hệ thống đãi ngộ tốt, các tổ chức sẽ khuyến khích các hoạt động thân thiện với môi trường và cải thiện dịch vụ cũng như quy trình, từ đó sẽ tăng sự hài lòng của khách hàng trong ngành khách sạn. Chế độ đãi ngộ có thể kích thích nhận thức của nhân viên ở mức tối đa tại nơi làm việc và khuyến khích họ nỗ lực hết mình để đạt được mục tiêu của tổ chức.

Tài liệu tham khảo

[1] Ahmad, S., & Nisar, T. (2015), *Green human resource management: Policies and practices (Quản trị nguồn nhân lực xanh: Chính sách và thực hành),* Cogent Business & Management, 2(1), 1030817.

[2] Chan, W.; Wong, K. Lo, J. (2009), *Hong Kong Hotels' Sewage: Environmental Cost and Saving Technique (Nước thải của khách sạn Hồng Kông: Chi phí môi trường và kỹ thuật tiết kiệm)*, Hosp. Tour. Res., 33, 329–346.

[3] Chan, E. S., & Hawkins, R. (2010), *Attitude towards EMSs in an international hotel: An exploratory case study* (Thái độ đối với EMS tại một khách sạn quốc tế: Một nghiên cứu trường h*ợp mang tính thăm dò),* International Journal of Hospitality Management, 29(4), 641–651.

[4] Chan, E. S., Hon, A. H., Chan, W., & Okumus, F. (2014), *What drives employees' intentions to implement green practices in hotels? The role of knowledge, awareness, concern and ecological behaviour* (*Thúc đẩy ý định thực hiện các hoạt động xanh trong khách sạn của nhân viên? Vai trò của kiến thức, nhận thức, mối quan tâm và hành vi sinh thái*), International Journal of Hospitality Management, 40(1), 20–28.

[5] Daily, B. F., Bishop, J. W., & Massoud, J. A. (2012), *The role of training and empowerment in environmental performance: A study of the Mexican maquiladora industry* (*Vai trò của đào tạo và trao quyền trong hoạt động bảo vệ môi trường: Một nghiên cứu về ngành công nghiệp của Mexico*). International Journal of Operations & Production Management, 32(5), 631–647.

[6] Dangelico, R. M., & Pujari, D. (2010), *Mainstreaming green product innovation: Why and how companies integrate environmental sustainability (Tập trung đổi mới sản phẩm xanh: Thúc đẩy các công ty tích hợp tính bền vững của môi trường*), Journal of Business Ethics, 95(3), 471–486.

[7] Jabbour, Santos & Nagano, (2010), *Contributions of HRM throughout the stages of environmental management: Methodological triangulation applied to companies in Brazil (Đóng góp của HRM trong suốt các giai đoạn quản lý môi trường: Phương pháp tam giác hóa áp dụng cho các công ty tại Brazil*), The International Journal of Human Resource Management, 21(7), 1049–1089.

[8] Jackson, S. E., Renwick, D. W., Jabbour, C. J., & Muller-Camen, M. (2011), *State-of-the-art and future directions for green human resource management: Introduction to the special issue (Tình hình hiện tại và định hướng tương lai cho quản lý nguồn nhân lực xanh: Giới thiệu về trường hợp đặc biệt*), German Journal of Human Resource Management, 25(2), 99–116.

[9] Kang, K. H., Lee, S., & Huh, C. (2010), *Impacts of positive and negative corporate social responsibility activities on company performance in the hospitality industry, (Tác động tích cực và tiêu cực của các hoạt động trách nhiệm xã hội doanh nghiệp đến hiệu quả hoạt động của công ty trong ngành khách sạn*), International Journal of Hospitality Management, 29(1), 72–82.

[10] Mampra, M. (2013), *Green HRM: Does it help to build a competitive service sector? A study. In Proceedings of tenth AIMS (Quản trị nguồn nhân lực xanh có giúp xây dựng một ngành dịch vụ cạnh tranh không? Một nghiên cứu. Trong báo cáo AIMS lần thứ mười*), International Conference on Management, pp. 1273–1281.

[11] Mandip, G. (2012), *Green HRM: People management commitment to environmental sustainability (Cam kết quản lý con người đối với tính bền vững của môi trường*), Research Journal of Recent Sciences, 244–252. ISSN 2277-2502.

[12] Murthy, V. (2008), *Corporate social disclosure practices of top software firms in India (Thực hành công bố thông tin xã hội của các công ty phần mềm hàng đầu tại Ấn Độ*), Global Business Review, 9(2), 173–188.

[13] Renwick, D. (2008), *Green HRM: A review, process model, and research agenda (Discussion Paper Series), (Một bài đánh giá, mô hình quy trình và chương trình nghiên cứu (Dòng bài thảo luận*), The University of Sheffield.

[14] Renwick,D.W.S.; Redman, T.; Maguire, S. (2013), *Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda*: Green Human Resource Management (Quản lý nguồn nhân lực xanh: Một chương trình nghiên cứu và đánh giá*), Int. J. Manag. Rev, 15, 1–14.

[15] Renwick, D. W., Jabbour, C. J., Muller-Camen, M., Redman, T., & Wilkinson, A. (2015), *Contemporary developments in Green (environmental) HRM scholarship* (*Những phát triển hiện đạii trong HRM xanh (môi trường*), International Journal of Human Resource Management, 27(1–2), 114–128.

[16] Rhead, R.; Elliot, M.; Upham, P.A. (2015), *Ssessing the StructureofUKEnvironmentalConcernandItsAssociationwithPro-Environmental Behaviour* (*Mối quan tâm về môi trường của Vương quốc Anh và Mối liên hệ của nó với Hành vi vì môi trường*), J. Environ. Psychol, 43, 175–183.