

## **NHẬN THỨC VỀ QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC XANH CỦA SINH VIÊN KHOA DU LỊCH, TRƯỜNG ĐẠI HỌC HẠ LONG**

**Nguyễn Thị Mai Linh<sup>1\*</sup>, Trần Thị Phương Thảo<sup>1</sup>, Nguyễn Thị Thu Huyền<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>*Khoa Du lịch, Trường Đại học Hạ Long*

*\*Email: nguyentmlinh@daihochalong.edu.vn*

*Ngày nhận bài: 26/05/2024*

*Ngày nhận bài sửa sau phản biện: 26/08/2024*

*Ngày chấp nhận đăng: 10/09/2024*

### **TÓM TẮT**

Nghiên cứu này đo lường nhận thức của nhân viên tương lai là những sinh viên ngành du lịch tại Trường Đại học Hạ Long về quản trị nguồn nhân lực xanh, những nhận thức này có thể ảnh hưởng đến hành vi thực tiễn trong tương lai của họ tại nơi làm việc. Mẫu nghiên cứu là 234 phiếu khảo sát của các sinh viên ngành du lịch từ năm 1 đến năm 4 qua Google Form, được xử lý trên phần mềm SPSS, thống kê và thiết kế nghiên cứu mô tả. Qua kết quả thu thập được, nhóm tác giả tiến hành phân tích và nhận thấy, sinh viên bước đầu đã có nhận thức về quản trị nguồn nhân lực xanh, có quan điểm ủng hộ các hoạt động quản trị nguồn nhân lực xanh với tư cách là nhân viên tương lai và đang thực hiện một số hành vi xanh tại nơi học tập và nơi cư trú. Bên cạnh đó, dựa trên đa số các ý kiến của người được hỏi, nhóm tác giả đã chỉ ra một số tồn tại và đề xuất một vài giải pháp nhằm nâng cao nhận thức về quản trị nguồn nhân lực xanh, hình thành ý thức và thực hiện hành vi xanh tại nơi làm việc sau này cho sinh viên.

*Từ khóa: nhận thức, quản trị nguồn nhân lực xanh, sinh viên.*

### **PERCEPTIONS OF GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AMONG TOURISM STUDENTS AT HA LONG UNIVERSITY**

#### **ABSTRACT**

This study measures the perceptions of future employees, who are tourism students at Ha Long University, regarding green human resource management. These perceptions may influence their future practical behavior in the workplace. The study sample consists of 234 responses from tourism students ranging from first-year to fourth-year, collected via Google Forms. The data was processed using SPSS software then statistically analyzed and designed as a descriptive study. From the collected results, the research team analyzed and found that students have initially developed an awareness of green human resource management and hold supportive views of green human resource management activities as future employees. They are also engaging in some green behaviors in their study and living environments. Besides, based on the majority of respondents' opinions, the research team identified some existing issues and proposed several solutions to enhance awareness of green human resource management, fostering consciousness, and promoting green behavior in the workplace for students in the future.

*Keywords: green human resource management, perceptions, students.*

## 1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Xanh hóa các công ty và duy trì sự bền vững về môi trường đã trở thành ưu tiên hàng đầu của những người nắm quyền ra quyết định trong thế kỉ 21, làm nổi lên cuộc tìm kiếm những giải pháp thay thế mới cho quản trị nguồn nhân lực truyền thống. Trong số các nhóm làm việc, nhân viên đóng vai trò quan trọng trong việc làm xanh hóa doanh nghiệp bằng cách tham gia vào nhiều hành vi thân thiện với môi trường.

Không thể phủ nhận quản trị nguồn nhân lực là một công cụ mạnh mẽ thúc đẩy các phương pháp tiếp cận xanh và bền vững, đặc biệt khi bền vững môi trường là trọng tâm chính trong nghiên cứu quản trị nguồn nhân lực xanh mới (Jabbour và cs., 2019).

Hiện nay, chưa có những nghiên cứu về quản trị nguồn nhân lực xanh trong lĩnh vực giáo dục tại Việt Nam, mặt khác, du lịch là lĩnh vực có tác động tới môi trường và chịu ảnh hưởng từ môi trường rất nhiều. Do đó, việc tìm hiểu nhận thức về quản trị nguồn nhân lực xanh và nâng cao nhận thức về vấn đề này cho người học ngành du lịch ngay khi còn học tập và rèn luyện tại nhà trường làm hành trang thích ứng với thực tiễn nghề nghiệp là cần thiết. Lí do cho việc chọn đối tượng nghiên cứu này là vì đối tượng sinh viên sẽ đưa ra những ý kiến khách quan, đồng thời cũng là sự chuẩn bị sẵn sàng tâm lí cho việc sau này sẽ gửi hồ sơ vào các tổ chức doanh nghiệp du lịch áp dụng thực hành quản trị nguồn nhân lực xanh, đòi hỏi nhân viên cần có nhận thức và hành vi xanh. Lựa chọn vấn đề nghiên cứu về nhận thức của sinh viên về quản trị nguồn nhân lực xanh vì khi con người có nhận thức đúng thì sẽ hình thành thái độ và hành vi đúng đắn về một vấn đề mà họ đã và đang theo đuổi.

Nghiên cứu tâm lí về hành vi của con người bắt đầu bằng nghiên cứu về nhận thức của Wilhelm Wundt ở Đức vào năm 1879. Nhận thức là cách chúng ta diễn giải kinh nghiệm của mình, đó cũng là một phần tuyệt vời và khó khăn trong hành vi của con người.

Nhận thức là yếu tố cơ bản để hiện thực hóa chu trình trải nghiệm hoặc mối quan hệ

giữa cá nhân và môi trường (Akkoyun, 2005). Sự hiện diện của các mối quan hệ khác nhau với môi trường ảnh hưởng tích cực hoặc tiêu cực đến nhận thức của cá nhân (Davis, 1990). Sự gia tăng mức độ nhận thức là sự gia tăng phản ứng của các cá nhân đối với trải nghiệm của họ, tức là họ khám phá ra những cách thức mới trong cuộc sống và các mối quan hệ của mình. Có nhận thức đúng đắn không chỉ trở nên có năng lực, đa năng và năng suất mà còn là nuôi dưỡng sự đa dạng và có thể sống chung với tất cả mọi người (Otara, 2011).

## 2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

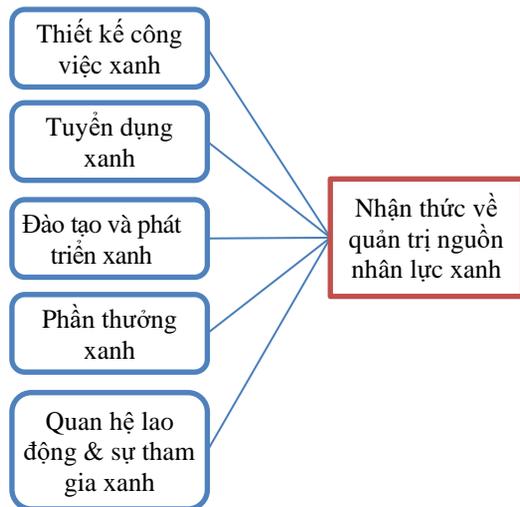
Trong nghiên cứu này, chúng tôi sử dụng nguồn dữ liệu sơ cấp và thứ cấp. Loại nghiên cứu mà chúng tôi sử dụng trong nghiên cứu này là nghiên cứu định lượng, trình bày kết quả nghiên cứu là thống kê mô tả như một phương tiện khám phá hiểu biết về quản trị nguồn nhân lực xanh.

Nhóm nghiên cứu thiết kế phiếu điều tra bằng bảng hỏi nhằm thu thập ý kiến của sinh viên ngành du lịch từ năm 1 đến năm 4 để tìm hiểu nhận thức của sinh viên về quản trị nguồn nhân lực xanh, từ đó đưa ra một số đề xuất nhằm nâng cao nhận thức về quản trị nguồn nhân lực xanh làm hành trang cho sinh viên sau này ra thực tế làm việc tại các doanh nghiệp. Dùng thang đo Likert 5 điểm (1 = Rất không đồng ý, 2 = Không đồng ý, 3 = Không chắc, 4 = Đồng ý, 5 = Rất đồng ý), sử dụng mẫu ngẫu nhiên, đơn giản, thuận tiện, thực hiện điều tra online. Kết quả khảo sát được xử lí trên phần mềm SPSS. Các tiêu chí thang đo được sử dụng để xây dựng phiếu điều tra dựa trên các nghiên cứu của Mukherjee và cs. (2020); Tang và cs. (2018). Kích cỡ mẫu được áp dụng dựa theo phân tích nhân tố khám phá (EFA): Kích thước mẫu = Số biến quan sát \* 5 (Hair, 2011). Trong nghiên cứu này, có tổng 31 biến, vì vậy, tối thiểu số phiếu phát ra là  $5 * 31 = 155$ . Tuy nhiên, để đảm bảo đủ số lượng phiếu khảo sát để xử lí số liệu, tránh tình trạng số phiếu thu về có tỉ lệ trả lời không cao hoặc có sai sót, đem lại nhiều kết quả không mong muốn, nhóm nghiên cứu đã phát ra 300 phiếu khảo sát, thu về 234 phiếu.

### 3. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

#### 3.1. Khung nghiên cứu

Sử dụng lí thuyết quan điểm dựa trên nguồn lực (RBV), lí thuyết học tập xã hội (SLT), cũng như kế thừa tiêu chí trong nghiên cứu của Tang và cs. (2018); Mukherjee và cs. (2020), nhóm tác giả xây dựng mô hình nghiên cứu như sau:



Hình 1. Mô hình nghiên cứu

Nghiên cứu được triển khai đối với sinh viên khoa Du lịch, Trường Đại học Hạ Long. Bảng câu hỏi được thiết kế thành 3 phần, gồm: phần câu hỏi về thông tin chung, phần câu hỏi liên quan đến nhận thức về các hoạt động quản trị nguồn nhân lực xanh, phần câu hỏi về nhận thức chung về quản trị nguồn nhân lực xanh, được gửi đến cho 300 sinh viên, thu về 234 phiếu khảo sát hợp lệ. Để tăng độ tin cậy và giá trị của dữ liệu, một cuộc nghiên cứu thử nghiệm đã được thực hiện. Sau khi nhận được kết quả của cuộc thử nghiệm, có một số thay đổi nhỏ trong bảng hỏi và một số tiêu chí được lược bớt do tính chất trùng lặp trong diễn đạt, sau đó tiến hành điều tra để thu được kết quả sau đây.

#### 3.2. Kết quả tìm hiểu nhận thức về hoạt động quản trị nguồn nhân lực xanh của sinh viên khoa Du lịch, Trường Đại học Hạ Long

##### 3.2.1. Nhận thức chung về quản trị nguồn nhân lực xanh

Từ kết quả thu được 234 phiếu khảo sát khi được hỏi về việc sinh viên đã từng biết

đến thuật ngữ Quản trị nguồn nhân lực xanh, có 61,1% sinh viên có biết về thuật ngữ này. Trong đó, nguồn thông tin mà sinh viên tiếp cận được thuật ngữ này qua internet chiếm tới 51,3%; được nhắc đến trên lớp học là 23,9%; qua sách, báo, tạp chí in là 23,5%; truyền hình là 17,9%; bạn bè là 9% và các nguồn khác là 17,5%.

Với những câu hỏi liên quan đến quan điểm của cá nhân đưa ra cách hiểu về thuật ngữ quản trị nguồn nhân lực xanh, kết quả cho thấy: đa số đều hiểu quản trị nguồn nhân lực xanh là các hoạt động nhân sự gắn với bảo tồn năng lượng, tài nguyên thiên nhiên; là các hoạt động nhân sự hướng tới thân thiện với môi trường; là sự kết hợp giữa hoạt động quản trị nhân lực và quản lí môi trường. Còn lại số ít cho rằng quản trị nguồn nhân lực xanh là những hoạt động gắn với thực hành xanh nguồn nhân lực (7%) và các hoạt động nhân sự có trách nhiệm xã hội (3%).

##### 3.2.2. Kết quả khảo sát ý kiến nhận thức về các hoạt động quản trị nguồn nhân lực xanh

\* Các tiêu chí của hoạt động quản trị nguồn nhân lực xanh được đưa ra khảo sát:

Các hoạt động quản trị nguồn nhân lực xanh được nhóm tác giả chia thành 5 nhóm tiêu chí thuộc về từng hoạt động quản trị nguồn nhân lực xanh để tìm hiểu ý kiến, nhận thức của sinh viên du lịch: (1) Thiết kế công việc xanh (TK1-TK4); (2) Tuyển dụng xanh (TD1-TD7); (3) Đào tạo và phát triển xanh (DT1-DT5); (4) Phần thưởng xanh (PT1-PT6); (5) Quan hệ lao động và tham gia xanh (QH1-QH6). Nhóm tiêu chí Nhận thức về quản trị nguồn nhân lực xanh gồm có 3 tiêu chí thang đo (NT1-NT3).

\* Kiểm định độ tin cậy Cronbach's Alpha

Kiểm định độ tin cậy các tiêu chí đo lường thông qua hệ số Cronbach's Alpha để loại bỏ các biến không liên quan trước khi phân tích nhân tố khám phá EFA. Nếu độ tin cậy tổng hợp và điểm Cronbach's alpha lớn hơn 0,6 (Sekaran & Bougie, 2016), được gọi là cấu trúc mạnh.

**Bảng 1. Kết quả phân tích hệ số tin cậy Cronbach's Alpha**

Tiêu chí	Tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại biến này
Thiết kế công việc xanh (TK): Cronbach's Alpha = 0,875		
TK 1	0,822	0,801
TK2	0,651	0,870
TK3	0,682	0,859
TK4	0,777	0,821
Tuyển dụng xanh (TD): Cronbach's Alpha = 0,903		
TD1	0,581	0,903
TD2	0,836	0,875
TD3	0,799	0,879
TD4	0,829	0,876
TD5	0,783	0,881
TD6	0,610	0,901
TD7	0,564	0,905
Đào tạo và phát triển xanh (DT): Cronbach's Alpha = 0,886		
DT1	0,719	0,863
DT2	0,683	0,871
DT3	0,767	0,852
DT4	0,712	0,864
DT5	0,742	0,857
Phân thưởng xanh (PT): Cronbach's Alpha = 0,811		
PT1	0,638	0,768
PT2	0,634	0,769
PT3	0,499	0,798
PT4	0,539	0,788
PT5	0,565	0,783
PT6	0,569	0,782
Quan hệ lao động và sự tham gia xanh (QH): Cronbach's Alpha = 0,937		
QH1	0,791	0,928
QH2	0,800	0,926
QH3	0,824	0,924
QH4	0,832	0,923
QH5	0,830	0,923
QH6	0,795	0,927
Nhận thức về quản trị nguồn nhân lực xanh (NT): Cronbach's Alpha = 0,808		
NT1	0,615	0,785
NT2	0,620	0,773
NT3	0,742	0,645

Kết quả đánh giá độ tin cậy tại Bảng 1 cho thấy, các tiêu chí đều đạt yêu cầu về độ tin cậy (Cronbach's Alpha > 0,6) và hệ số tương quan biến tổng của các biến quan sát lớn hơn 0,3 thể hiện các biến này có sự tương quan tốt với tổng thể thang đo. Qua kết quả kiểm tra độ tin cậy, 28 tiêu chí của 5 thang đo biến độc lập được đưa vào phân tích nhân tố khám phá EFA, những tiêu chí này giữ nguyên theo những tiêu chí ban đầu đưa vào.

### \* Phân tích nhân tố khám phá EFA

Hệ số KMO trong EFA là chỉ số được dùng để xem xét sự thích hợp của phân tích nhân tố. Hệ số KMO được áp dụng phân tích như sau:  $0,5 \leq KMO < 1$ : Đủ điều kiện để tiến hành phân tích nhân tố;  $KMO < 0,5$ : Phân tích nhân tố không thích hợp với dữ liệu.

**Bảng 2. Kết quả kiểm định KMO và Bartlett's Test**

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,783
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	5067,492
	df	378
	Sig.	,000

(Nguồn: Theo kết quả xử lý SPSS của nhóm tác giả)

Theo Bảng 2, hệ số KMO = 0,783 > 0,5 cho thấy việc phân tích là thích hợp với dữ liệu nghiên cứu. Mức Sig. trong kiểm định Bartlett nhỏ hơn 0,05 chứng tỏ dữ liệu nghiên cứu thu thập được dùng để phân tích là hoàn toàn thích hợp.

**Bảng 3. Kết quả xoay nhân tố**

	Rotated Component Matrix <sup>a</sup>				
	Component				
	1	2	3	4	5
QH4	,884				
QH5	,883				
QH3	,872				
QH2	,866				
QH6	,852				
QH1	,839				
TD2		,896			
TD4		,891			
TD3		,870			
TD5		,857			
TD6		,696			
TD1		,686			
TD7		,646			
DT3			,854		
DT5			,836		
DT4			,815		
DT1			,813		
DT2			,801		
PT1				,776	
PT2				,776	
PT5				,715	
PT6				,711	
PT4				,675	
PT3				,646	
TK1					,907
TK4					,872
TK3					,792
TK2					,778

(Nguồn: Theo kết quả xử lý SPSS của nhóm tác giả)

Qua kết quả xử lý tại Bảng 3 cho thấy, 28 biến được đưa vào phân tích EFA đều có hệ số tải nhân tố (Factor loading) lớn hơn 0,5 nên được giữ lại mô hình và sử dụng cho các kiểm định tiếp theo (Bảng 4).

Theo kết quả xử lý, tổng phương sai trích được ghi nhận là 67,118% > 50%, phân tích nhân tố là phù hợp. Do đó có thể phát biểu rằng, các nhân tố trong nghiên cứu giải thích được 67,118% sự biến thiên của dữ liệu nghiên cứu, trong đó:

- Thiết kế công việc xanh (TK) gồm 4 biến: TK1, TK2, TK3, TK4;
- Tuyên dụng xanh (TD) gồm 7 biến: TD1, TD2, TD3, TD4, TD5, TD6, TD7;
- Đào tạo và phát triển xanh (DT) gồm 5 biến: DT1, DT2, DT3, DT4, DT5;
- Phần thưởng xanh (PT) gồm 6 biến: PT1, PT2, PT3, PT4, PT5, PT6;
- Quan hệ lao động và sự tham gia xanh

(QH) gồm 6 biến: QH1, QH2, QH3, QH4, QH5, QH6.

Các điều kiện kiểm định KMO và Bartlett's Test biến phụ thuộc (Bảng 5) tương tự các điều kiện kiểm định của biến độc lập. Sau khi tiến hành phân tích tương quan 3 biến quan sát đối với biến phụ thuộc "Nhận thức", kết quả cho thấy chỉ số KMO là 0,677 ( $0,5 < 0,677 < 1$ ) và kiểm định Bartlett's Test cho giá trị Sig. = 0,000 < 0,05 nên dữ liệu thu thập được đáp ứng điều kiện để tiến hành phân tích nhân tố (Bảng 6).

Kết quả phân tích nhân tố khám phá rút ra được một nhân tố, nhân tố này được tạo ra từ 3 biến quan sát mà nghiên cứu đã đề xuất trước. Như vậy, mô hình nghiên cứu sau khi phân tích nhân tố khám phá EFA không có gì thay đổi đáng kể so với ban đầu, không có biến quan sát nào bị loại ra khỏi mô hình trong quá trình kiểm định độ tin cậy thang đo và phân tích nhân tố khám phá.

**Bảng 4. Kết quả phân tích nhân tố biến độc lập**

Component	Total Variance Explained					
	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5,143	18,367	18,367	5,143	18,367	18,367
2	4,674	16,691	35,059	4,674	16,691	35,059
3	3,425	12,232	47,290	3,425	12,232	47,290
4	2,970	10,608	57,899	2,970	10,608	57,899
5	2,581	9,220	67,118	2,581	9,220	67,118
6	,994	3,551	70,669			
7	,976	3,487	74,156			
8	,752	2,685	76,841			
9	,726	2,592	79,433			
10	,672	2,399	81,832			
11	,588	2,101	83,934			
12	,517	1,847	85,780			
13	,473	1,691	87,471			
14	,417	1,490	88,961			
15	,388	1,387	90,348			
16	,368	1,313	91,661			
17	,334	1,193	92,854			
18	,306	1,093	93,947			
19	,292	1,042	94,989			
20	,276	,986	95,975			
21	,248	,887	96,862			
22	,241	,859	97,721			
23	,206	,736	98,457			
24	,184	,657	99,115			
25	,143	,512	99,627			
26	,061	,218	99,844			
27	,029	,104	99,948			
28	,015	,052	100,000			

(Nguồn: Theo kết quả xử lý SPSS của nhóm tác giả)

**Bảng 5. Kết quả kiểm định KMO và Bartlett's Test biến phụ thuộc**

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,677
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	246,809
	df	3
	Sig.	,000

(Nguồn: Theo kết quả xử lý SPSS của nhóm tác giả)

**Bảng 6. Kết quả phân tích nhân tố biến phụ thuộc**

	Communalities	
	Initial	Extraction
NT1	1,000	,677
NT2	1,000	,690
NT3	1,000	,809

(Nguồn: Theo kết quả xử lý SPSS của nhóm tác giả)

**\* Xây dựng mô hình hồi quy tuyến tính**

Sau khi thực hiện phân tích nhân tố khám phá EFA có ảnh hưởng đến biến phụ thuộc “Nhận thức về quản trị nguồn nhân lực xanh”, nhóm tác giả tiến hành xây dựng mô hình hồi quy tuyến tính để xác định được chiều hướng và mức độ ảnh hưởng của các nhân tố này tới nhận thức của sinh viên về quản trị nguồn nhân lực xanh. Mô hình hồi quy được xây dựng gồm biến phụ thuộc và các biến độc lập được rút trích từ phân tích nhân tố khám phá EFA. Mô hình hồi quy được xây dựng như sau:

$$NL = \beta_0 + \beta_1*TK + \beta_2*TD + \beta_3*DT + \beta_4*PT + \beta_5*QH.$$

**\* Đánh giá mô hình hồi quy tuyến tính**

**Bảng 7. Kết quả kiểm định độ phù hợp của mô hình và kiểm định ANOVA**

Model		ANOVA <sup>a</sup>				Sig.
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	
1	Regression	44,452	5	8,890	26,227	,000 <sup>b</sup>
	Residual	77,288	228	,339		
	Total	121,740	233			

(Nguồn: Theo kết quả xử lý SPSS của nhóm tác giả)

Kết quả phân tích phương sai ANOVA tại Bảng 7 cho thấy trị số F có mức ý nghĩa Sig. = 0,000 (nhỏ hơn 0,05), có nghĩa là mô hình

hồi quy phù hợp với dữ liệu thu thập được và các biến đưa vào đều có ý nghĩa trong thống kê với mức ý nghĩa 5%. Như vậy, các biến độc lập có quan hệ đối với biến phụ thuộc, việc sử dụng các biến là phù hợp.

**\* Phân tích mô hình hồi quy**

**Bảng 8. Kết quả phân tích hồi quy**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations
	B	Std. Error				
1 (Constant)	,643	,304		2,115	,036	
TKtb	,165	,047	,190	3,480	,001	,314
TDtb	,097	,047	,110	2,069	,040	,110
DTtb	,121	,047	,139	2,589	,010	,199
PTtb	,130	,050	,140	2,625	,009	,201
QHtb	,344	,041	,456	8,416	,000	,521

Model	Coefficients <sup>a</sup>			
	Correlations Partial		Collinearity Statistics Tolerance VIF	
1 (Constant)				
TKtb	,225	,184	,935	1,069
TDtb	,136	,109	,987	1,014
DTtb	,169	,137	,966	1,035
PTtb	,171	,139	,985	1,015
QHtb	,487	,444	,947	1,056

(Nguồn: Theo kết quả xử lý SPSS của nhóm tác giả)

Kết quả phân tích hồi quy tuyến tính đa biến tại Bảng 8 cho thấy, hệ số phóng đại VIF của các biến độc lập đều < 10 nên không có hiện tượng đa cộng tuyến giữa các biến độc lập, mô hình được chấp nhận. Giá trị Sig. của các biến độc lập đều < 0,05 và giá trị t dương nên ta có thể nói rằng, tất cả các nhân tố đều có ý nghĩa trong mô hình và tác động cùng chiều đến nhận thức của sinh viên về quản trị nguồn nhân lực xanh. Giá trị hồi quy chuẩn hóa của các biến độc lập trong mô hình có giá trị lần lượt là: Thiết kế công việc xanh (TK) 0,190; Tuyên dụng xanh (TD) 0,110; Đào tạo và phát triển xanh (DT) 0,139; Phần thưởng xanh (PT) 0,140; Quan hệ lao động và sự tham gia xanh (QH) 0,456. Qua kết quả phân tích hồi quy, ta có phương trình hồi quy chuẩn hóa như sau:

$$NT = 0,190*TK + 0,110*TD + 0,139*DT + 0,140*PT + 0,456*QH.$$

Từ kết quả hồi quy ta thấy:

– *Quan hệ lao động và sự tham gia xanh (QH)* là nhân tố có ảnh hưởng lớn nhất đến nhận thức của sinh viên về quản trị nguồn nhân lực xanh (vì có hệ số Beta lớn nhất). Dấu dương của Beta chứng tỏ, mối quan hệ giữa quan hệ lao động và sự tham gia xanh và nhận thức của sinh viên về quản trị nguồn nhân lực xanh là mối quan hệ cùng chiều (tương quan với nhau). Kết quả hồi quy cho thấy, hệ số Beta là 0,456 và Sig. = 0,000 (< 0,05).

– *Thiết kế công việc xanh (TK)* là nhân tố có ảnh hưởng lớn thứ hai đến nhận thức của sinh viên về quản trị nguồn nhân lực xanh. Dấu dương của Beta chứng tỏ mối quan hệ giữa thiết kế công việc xanh và nhận thức của sinh viên về quản trị nguồn nhân lực xanh là mối quan hệ cùng chiều (tương quan với nhau). Kết quả hồi quy cho thấy, hệ số Beta là 0,190 và Sig. = 0,001 (< 0,05).

– *Phần thưởng xanh (PT)* là nhân tố có ảnh hưởng lớn thứ ba đến nhận thức của sinh viên về quản trị nguồn nhân lực xanh. Dấu dương của Beta chứng tỏ mối quan hệ giữa phần thưởng xanh và nhận thức của sinh viên về quản trị nguồn nhân lực xanh là mối quan hệ cùng chiều (tương quan với nhau). Kết quả hồi quy cho thấy, hệ số Beta là 0,140 và Sig. = 0,009 (< 0,05).

– *Đào tạo và phát triển xanh (DT)* là nhân tố có ảnh hưởng lớn thứ tư đến nhận thức của sinh viên về quản trị nguồn nhân lực xanh. Dấu dương của Beta chứng tỏ mối quan hệ giữa đào tạo và phát triển xanh và nhận thức của sinh viên về quản trị nguồn nhân lực xanh là mối quan hệ cùng chiều (tương quan với nhau). Kết quả hồi quy cho thấy, hệ số Beta là 0,139 và Sig. = 0,010 (< 0,05).

– *Tuyển dụng xanh (TD)* là nhân tố có ảnh hưởng nhỏ nhất đến nhận thức của sinh viên về quản trị nguồn nhân lực xanh. Dấu dương của Beta chứng tỏ mối quan hệ giữa tuyển dụng xanh và nhận thức của sinh viên về quản trị nguồn nhân lực xanh là mối quan hệ cùng chiều (tương quan với nhau). Kết quả hồi quy cho thấy, hệ số Beta là 0,110 và Sig. = 0,040 (< 0,05).

\* Đánh giá kết quả

*Thiết kế công việc xanh:* Từ kết quả điểm trung bình tại Bảng 9 cho thấy, nhóm tiêu chí Thiết kế công việc xanh có điểm trung bình đánh giá thấp nhất với 3,046 điểm. Trong đó, biến “TK3” có điểm trung bình thấp nhất (2,701 điểm), sau đó là biến “TK2” (2,970 điểm). Hai tiêu chí còn lại ở mức cao trên 3 điểm. Điều này cho thấy, sinh viên chưa nhận thức tốt về việc khi tiếp cận thông tin công việc sau này sẽ cần thiết có yếu tố môi trường, trách nhiệm bảo vệ môi trường cần tích hợp vào từng vị trí công việc. Do đó, nhất thiết phải chú ý đến điều này khi đưa ra giải pháp nâng cao nhận thức cho sinh viên liên quan đến việc lồng ghép ý thức và trách nhiệm môi trường vào nội dung học tập hoặc các hoạt động tại trường học.

*Tuyển dụng xanh:* Mức điểm trung bình là 3,303 cho thấy, nhóm tiêu chí thuộc Tuyển dụng xanh được sinh viên nhận thức khá tốt. Trong 6 biến đưa ra khảo sát đều có mức điểm trung bình trên 3, có hai biến “TD6” và “TD7” là có mức điểm trung bình trên 3 nhưng thấp nhất trong các tiêu chí còn lại. Kết quả này cũng khá tương đồng với nhận thức về vấn đề thiết kế công việc xanh của sinh viên khi hỏi về vấn đề liên quan đến tích hợp hiểu biết, nhận thức và đưa nội dung về môi trường vào từng vị trí công việc và vào việc tuyển dụng.

*Đào tạo và phát triển xanh:* Mức điểm trung bình của nhóm tiêu chí này là 3,132 cho thấy, nhận thức của sinh viên về hoạt động đào tạo và phát triển xanh là khá tốt. Trong đó, tiêu chí “DT5” được đánh giá mức điểm cao nhất trong 5 tiêu chí đưa ra là 3,368 điểm, cho thấy, sinh viên cũng rất quan tâm và mong muốn được đào tạo về môi trường và thực hành vấn đề này để hình thành hành vi tốt trong tương lai. Tiêu chí “DT2” được đánh giá mức điểm thấp nhất trong 5 tiêu chí là 2,962 điểm, đây cũng là một kết quả đáng quan tâm vì sinh viên ở góc độ người đang đi học việc nhận thức về vấn đề sau này ra làm việc tại doanh nghiệp sẽ kì vọng được ưu tiên đào tạo nhiều nội dung về kĩ năng nghiệp vụ hơn là đào tạo về môi trường. Vấn đề này cần được quan tâm để đưa vào nội dung đào tạo tại cơ sở giáo dục.

**Bảng 9. Kết quả khảo sát về các hoạt động quản trị nguồn nhân lực xanh**

STT	Biến quan sát	Lớn nhất	Nhỏ nhất	Trung bình
<b>Thiết kế công việc xanh (TK)</b>				3,046
1.1	TK1	5	1	3,333
1.2	TK2	5	1	2,970
1.3	TK3	5	1	2,701
1.4	TK4	5	1	3,179
<b>Tuyển dụng xanh (TD)</b>				3,303
2.1	TD1	5	1	3,504
2.2	TD2	5	1	3,393
2.3	TD3	5	1	3,244
2.4	TD4	5	1	3,423
2.5	TD5	5	1	3,303
2.6	TD6	5	1	3,073
2.7	TD7	5	1	3,184
<b>Đào tạo và phát triển xanh (DT)</b>				3,132
3.1	DT1	5	1	3,077
3.2	DT2	5	1	2,962
3.3	DT3	5	1	3,037
3.4	DT4	5	1	3,184
3.5	DT5	5	1	3,368
<b>Phần thưởng xanh (PT)</b>				3,219
4.1	PT1	5	1	3,316
4.2	PT2	5	1	3,269
4.3	PT3	5	1	3,295
4.4	PT4	5	1	3,162
4.5	PT5	5	1	3,068
4.6	PT6	5	1	3,205
<b>Quan hệ lao động và sự tham gia xanh (QH)</b>				3,528
5.1	QH1	5	1	3,470
5.2	QH2	5	1	3,457
5.3	QH3	5	1	3,513
5.4	QH4	5	1	3,534
5.5	QH5	5	1	3,612
5.6	QH6	5	1	3,681

(Nguồn: Theo kết quả xử lý SPSS của nhóm tác giả)

**Phần thưởng xanh:** Mức điểm của phần thưởng xanh trung bình khá cao: 3,219 điểm, cho thấy về cơ bản, sinh viên nhận thức được phần thưởng xanh là yếu tố động lực thúc đẩy để thực hiện xanh hóa tổ chức, khuyến khích ý tưởng và hành vi xanh. Đây cũng coi là một kết quả tất yếu, cho dù là sinh viên đang học tại trường hay sau này là nhân viên làm việc tại các doanh nghiệp thì phần thưởng hay chế độ đãi ngộ được coi là yếu tố thúc đẩy tạo động lực và hành vi tích cực cho nhân sự tại tổ chức. Trong các tiêu chí đưa ra khảo sát, sinh viên đánh giá thấp nhất là tiêu chí “PT5” với 3,068 điểm, có thể thấy việc quan tâm đến phần thưởng mang tính truyền thông, cổ vũ tinh thần so với các hình thức phần thưởng khác chưa cao.

**Quan hệ lao động và sự tham gia xanh:** Nhóm tiêu chí này có điểm trung bình cao nhất: 3,528 điểm. Điều này cho thấy sinh viên có nhận thức cao về vấn đề quan hệ lao động và sự tham gia xanh, nhận thức được việc tạo nên môi trường, văn hóa doanh nghiệp gắn với yếu tố xanh trong quá trình gia nhập và tham gia lao động trong tổ chức. Trong đó, biến “QH5” và “QH6” được đánh giá mức điểm cao nhất trong 6 tiêu chí đưa ra khảo sát. Những kết quả của nhóm tiêu chí này cho thấy, sinh viên có sự sẵn sàng tham gia và tạo lập cùng doanh nghiệp để tạo nên một tổ chức xanh sau này khi họ được trang bị kiến thức và kỹ năng về môi trường tại trường học.

**Bảng 10. Thống kê mô tả nhận thức về quản trị nguồn nhân lực xanh**

Biến quan sát	Điểm 1		Điểm 2		Điểm 3		Điểm 4		Điểm 5		Trung bình
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	
NT1	5	2,1	20	8,5	91	38,9	86	36,8	32	13,7	3,513
NT2	0	0,0	28	12,0	99	42,3	89	38,0	18	7,7	3,415
NT3	1	0,4	26	11,1	83	35,5	100	42,7	24	10,3	3,513

(Nguồn: Theo kết quả xử lý SPSS của nhóm tác giả)

Theo kết quả Bảng 10, có tổng 50,5% sinh viên đồng ý và rất đồng ý với việc quản trị nguồn nhân lực xanh rất quan trọng, 38,9% sinh viên được khảo sát chưa rõ ràng với ý kiến của mình và có 10,6% sinh viên không đồng ý và rất không đồng ý với ý kiến cho rằng quản trị nguồn nhân lực xanh rất quan trọng. Như vậy, tỉ lệ sinh viên đồng ý tương đối cao, tuy nhiên, số lượng sinh viên không chắc chắn và không đồng ý cũng chiếm tỉ lệ không nhỏ, điều này cần được xem xét đưa vào nội dung giải pháp để nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của quản trị nguồn nhân lực xanh cho sinh viên. Đối với ý kiến nhận thức về sự cần thiết của quản trị nguồn nhân lực xanh trong quá trình đào tạo cũng như sẽ thực hiện quản trị nguồn nhân lực xanh trong tương lai, có 45,7% sinh viên nhận thấy quản trị nguồn nhân lực xanh cần thiết trong quá trình đào tạo, trong khi tỉ lệ ý kiến không chắc chắn chiếm 42,3% và không đồng ý là 12%. Tương tự, số ý kiến đồng ý về việc sẽ thực hiện quản trị nguồn nhân lực xanh trong tương lai đạt 53% nhưng tỉ lệ ý kiến không chắc và không đồng ý cũng chiếm tỉ lệ không nhỏ, lần lượt là 35,5% và 11,5%. Từ kết quả đánh giá điểm trung bình cũng cho thấy, nhận thức của sinh viên về quản trị nguồn nhân lực xanh là tốt, tuy nhiên, mức độ nhận thức chưa cao, chưa thể hiện rõ ràng sự sẵn sàng và hành vi thực hiện trong tương lai, từ đó, đặt ra vấn đề cấp thiết trong việc cần có giải pháp để nâng cao nhận thức về quản trị nguồn nhân lực xanh cho sinh viên.

Khi được hỏi về việc các nội dung xanh và thực hành xanh có được đề cập đến trong quá trình đào tạo, tỉ lệ câu trả lời thành thạo chiếm 55,6%, thường xuyên là 35% và không bao giờ là 9,4%.

Theo đó, các nội dung học phần và hoạt động có liên quan đến xanh hóa, thực hành xanh xuất hiện ở một số học phần như: Du lịch bền vững, Du lịch có trách nhiệm, Du lịch sinh

thái, Môi trường du lịch và phát triển bền vững, còn lại là ý kiến về các hoạt động có liên quan đến thực hành xanh như: các hoạt động ngoại khóa liên quan đến bảo vệ môi trường, ngày môi trường xanh, chung tay dọn vệ sinh, hoạt động của câu lạc bộ tái chế, vẫn còn các câu trả lời không ý kiến, không biết.

Nhóm tác giả cũng đưa ra câu hỏi tìm hiểu về những hành vi xanh/ thực hành xanh (thân thiện với môi trường) mà sinh viên đã áp dụng. Hành vi xanh thường là di chuyển bằng phương tiện công cộng là xe bus, đi bộ, sử dụng xe điện, xe đạp, sử dụng bóng đèn tiết kiệm điện; dùng giấy in hai mặt, mở cửa sổ thay vì bật điều hòa, dùng rèm cửa kiểm soát nhiệt độ, phân loại rác, dùng các đồ đựng có thể phân hủy, nói không với túi nilon, phơi quần áo khô tự nhiên, nguồn nước có dòng chảy nhỏ. Ngoài ra, sinh viên còn đưa ra một số ý kiến bổ sung những hành vi xanh không có trong đáp án chọn lựa: trồng cây xanh, tận dụng rác thải tái chế tạo ra sản phẩm thủ công, ý thức giữ vệ sinh (không vứt rác bừa bãi), mang túi vải đi chợ, sử dụng ống hút từ tre/nhôm,... Bên cạnh đó, rất nhiều sinh viên không có ý kiến gì thêm, hoặc không biết.

#### 4. KẾT LUẬN

Quản trị nguồn nhân lực xanh có vai trò quan trọng trong việc duy trì các chính sách và thực hành xanh cũng như trong việc thiết kế công việc xanh, tuyển dụng những nhân viên mới có nhận thức tốt hơn về môi trường.

Nghiên cứu này cho thấy, phần lớn sinh viên đã có nhận thức về các hoạt động quản trị nguồn nhân lực xanh, tuy nhiên mới chỉ dừng lại ở hiểu biết ban đầu.

Kết quả tìm hiểu nhận thức về tuyển dụng xanh, các giá trị của nhân viên tương lai (với tư cách là sinh viên tại Trường Đại học Hạ Long) có thể phù hợp với giá trị của tổ chức và trong tương lai, họ sẽ thể hiện thái độ và hành vi xanh trong môi trường làm việc.

Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy các tiêu chí về đào tạo và phát triển xanh cần được quan tâm đầy đủ nhằm nâng cao nhận thức về môi trường của sinh viên, có thể phát triển nhận thức toàn diện hơn về mục tiêu chiến lược môi trường của tổ chức, hiểu sâu hơn về môi trường xanh và phát triển bền vững.

Những kết quả nhận thức về các tiêu chí thuộc về phần thưởng xanh sẽ giúp sinh viên thấy rằng, khi tham gia vào công việc sau này, phần thưởng xanh sẽ làm tăng tinh thần của nhân viên tương lai, điều này là động lực, khuyến khích họ nỗ lực nhiều hơn, sẵn sàng thể hiện các hành vi xanh liên quan đến nhiệm vụ và áp dụng những hành vi xanh một cách tự nguyện.

Kết quả nghiên cứu nhận thức về quan hệ lao động và sự tham gia xanh có vai trò quan trọng trong việc hình thành hành vi xanh tự nguyện của nhân viên tương lai, hình thành hiểu biết và thái độ gắn bó với tổ chức, thực hiện mục tiêu, sứ mệnh, tầm nhìn, chính sách xanh mà tổ chức đang áp dụng, giúp cải thiện đáng kể hiệu suất xanh lâu dài.

Từ các kết quả nghiên cứu, nhóm tác giả mạnh dạn đưa ra một số đề xuất nhằm nâng cao nhận thức về quản trị nguồn nhân lực xanh cho sinh viên khoa Du lịch, Trường Đại học Hạ Long như sau:

Thứ nhất là đổi mới chương trình đào tạo như đưa triết lý xanh vào hoạt động đào tạo và tầm nhìn, sứ mệnh của trường, khoa; lồng ghép các nội dung xanh hóa, bảo vệ môi trường, phát triển bền vững; trao quyền và khuyến khích người học phát huy kỹ năng thực hành xanh.

Thứ hai là thiết kế các hoạt động cho sinh viên liên quan đến quản trị nguồn nhân lực xanh như: tổ chức các cuộc thi sáng kiến nhân sự xanh, ý tưởng về xanh hóa tổ chức, các hoạt động nghiên cứu khoa học có tính ứng dụng thực tiễn về quản trị nguồn nhân lực xanh; tạo ra các sản phẩm handmade từ các nguyên liệu tái chế; lập quỹ xanh để khen thưởng, khuyến khích, hỗ trợ các cá nhân, tập thể có đóng góp cho công tác quản trị nguồn nhân lực xanh và các dự án liên quan...

Thứ ba là tăng cường mối quan hệ giữa nhà trường và doanh nghiệp để nắm bắt nhu cầu về nguồn nhân lực xanh, như: thông qua các buổi tọa đàm, thực tế, thực tập, những

hoạt động nghiên cứu khoa học, trao đổi giữa doanh nghiệp và nhà trường; thực hiện điều tra khảo sát về nhu cầu và yêu cầu về nhân lực trong thực tế...

Cuối cùng là một số đề xuất khác như xây dựng văn hóa xanh, chính sách xanh, tổ chức các buổi sinh hoạt chuyên đề, hội thảo nghề nghiệp đề cập đến nội dung quản trị nguồn nhân lực xanh, tăng cường hơn các hành vi xanh trong tổ chức, thực hiện 3R: Reduce (giảm thiểu), Reuse (tái sử dụng), Recycle (tái chế).

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Aboramadan, M. (2020). The effect of green HRM on employee green behaviors in higher education: The mediating mechanism of green work engagement. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(1), 7–23.
- Akkoyun, F. (2005). *Gestalt Terapi [Gestalt Therapy]* (2nd a.b). Nobel Yayıncılık.
- Davis, C. M. (1990). What is empathy, and can empathy be taught? *Physical Therapy*, 70(11), 707–711; discussion 712–715.
- Hair, J. F. (2011). Multivariate Data Analysis: An Overview. Trong M. Lovric (B.t.v), *International Encyclopedia of Statistical Science* (904–907). Springer.
- Jabbour, C. J. C., Sarkis, J., Jabbour, A. B. L. de S., Renwick, D. W. S., Singh, S. K., Grebinevych, O., Kruglianskas, I., & Filho, M. G. (2019). Who is in charge? A review and a research agenda on the 'human side' of the circular economy. *Journal of Cleaner Production*, 222, 793–801.
- Mukherjee, S., Bhattacharjee, S., Paul, N., & Banerjee, U. (2020). *Assessing Green Human Resource Management Practices in Higher Educational Institute* (SSRN Scholarly Paper 3546928).
- Otara, A. (2011). Perception: A Guide for Managers and Leaders. *Journal of Management and Strategy*, 2(3), Article 3.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach* (7th edition). Wiley.
- Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paillé, P., & Jia, J. (2018). Green human resource management practices: Scale development and validity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(1), 31–55.