Tạp chí Khoa học Thương mại

# Tạp chí KHOA HỌC THƯƠNG MẠI

ISSN 1859-3666
E-ISSN 2815-5726

TẠP CHÍ CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC THƯƠNG MẠI

Năm thứ 24 - số 201
5/2025

Tạp chí Khoa học Thương mại

Số 201 (5/2025)

# khoa học thương mại

TẠP CHÍ CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC THƯƠNG MẠI
BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

**TỔNG BIÊN TẬP:**
**ĐINH VĂN SƠN**

**PHÓ TỔNG BIÊN TẬP:**

**THƯ KÝ TÒA SOẠN**

**TRƯỞNG BAN TRỊ SỰ**
**NGUYỄN THỊ QUỲNH TRANG**

❑ **Tòa soạn**
Phòng 202 nhà T
Trường Đại học Thương mại
Số 79 đường Hồ Tùng Mậu
Mai Dịch, Cầu Giấy, Hà Nội

❑ **Điện thoại:** 024.37643219 máy lẻ 2102

❑ **Fax:** 024.37643228

❑ **Email:** tckhtm@tmu.edu.vn

❑ **Website:** tckhtm.tmu.edu.vn

❑ **GP hoạt động báo chí:**
Số 195/GP-BTTTT ngày 05/6/2023

❑ **Chế bản tại:** Tòa soạn
Tạp chí Khoa học Thương mại

❑ **In tại:** Cty TNHH In & TM Hải Nam

❑ **Nộp lưu chiểu:** 5/2025


## HỘI ĐỒNG KHOA HỌC BIÊN TẬP


**Đinh Văn Sơn** - Đại học Thương mại (Chủ tịch)
**Phạm Vũ Luận** - Đại học Thương mại (Phó Chủ tịch)
**Nguyễn Bách Khoa** - Đại học Thương mại (Phó chủ tịch)
**Phạm Minh Đạt** - Đại học Thương mại (Ủy viên thư ký)

**Các ủy viên**

- **Vũ Thành Tự Anh** - ĐH Fulbright Việt Nam (Hoa Kỳ)
- **Lê Xuân Bá** - Viện QLKT TW
- **Hervé B. Boismery** - Đại học Reuinion (Pháp)
- **H. Eric Boutin** - Đại học Toulon Var (Pháp)
- **Nguyễn Thị Doan** - Hội Khuyến học Việt Nam
- **Haasis Hans** - Đại học Bremenr (Đức)
- **Lê Quốc Hội** - Đại học Kinh tế quốc dân
- **Nguyễn Thị Bích Loan** - Đại học Thương mại
- **Nguyễn Hoàng Long** - Đại học Thương mại
- **Nguyễn Mại** - Chuyên gia kinh tế độc lập
- **Dương Thị Bình Minh** - ĐH Kinh tế Tp Hồ Chí Minh
- **Hee Cheon Moon** - Hội Nghiên cứu TM Hàn Quốc
- **Bùi Xuân Nhàn** - Đại học Thương mại
- **Lương Xuân Quỳ** - Hội Khoa học kinh tế Việt Nam
- **Nguyễn Văn Song** - Học viện Nông nghiệp Việt Nam
- **Nguyễn Thanh Tâm** - Đại học California (Hoa Kỳ)
- **Trương Bá Thanh** - ĐH Kinh tế - Đại học Đà Nẵng
- **Đinh Văn Thành** - Viện Nghiên cứu thương mại
- **Đỗ Minh Thành** - Đại học Thương mại
- **Lê Đình Thắng** - Đại học Québec (Canada)
- **Trần Đình Thiên** - Viện Kinh tế Việt Nam
- **Nguyễn Quang Thuấn** - Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam
- **Washio Tomoharu** - ĐH Kwansey Gakuin (Nhật Bản)
- **Lê Như Tuyền** - Grenoble École de Managment (Pháp)
- **Zhang Yujie** - Đại học Tsinghua (Trung Quốc)

ISSN 1859-3666
E-ISSN 2815-5726

# MỤC LỤC

## KINH TẾ VÀ QUẢN LÝ

**1. Nguyễn Thị Quỳnh Hương** - Kết hợp phân tích phân cấp mờ (FUZZY-AHP) và kỹ thuật ưu tiên tương đồng với giải pháp lý tưởng (TOPSIS) để đánh giá điểm đến du lịch mạo hiểm: nghiên cứu trường hợp Hà Giang, Việt Nam. ***Mã số: 201.1TRMg.11*** 3

*Integrated Fuzzy Analytic Hierarchy Process (Fuzzy-Ahp) and Technique For Order of Preference by Similarity to Ideal Solution (Topsis) for Adventure Tourism Destination Assessment: a Case Study of Ha Giang, Vietnam*

**2. Ngô Thái Hưng và Nguyễn Khánh An -** Quan hệ giữa Non-Fungible Tokens và thị trường chứng khoán Việt Nam. ***Mã số: 201.1FiBa.11*** 16

*Relationship Between Non-Fungible Tokens and Vietnam Stock Markets*

**3. Lưu Thị Thùy Dương, Nguyễn Hoàng Việt và Nguyễn Thị Uyên** - Tác động của mạng xã hội và trải nghiệm khách hàng tới sự hài lòng, ý định quay trở lại và hành vi truyền miệng về homestay của khách du lịch nội địa. ***Mã số: 201.1TRMg.11*** 29

*The Impact of Social Media and Customer Experience on Satisfaction, Revisit Intention, and Word-of-Mouth Behavior of Domestic Tourists Regarding Homestays*

## QUẢN TRỊ KINH DOANH

**4. Đỗ Anh Đức và Phạm Minh Trang -** Ảnh hưởng của sự hài lòng tới ý định mua sắm lặp lại đối với khách hàng gen Z trong lĩnh vực thương mại điện tử tại Việt Nam: vai trò trung gian của sự tin tưởng. ***Mã số: 201.2BMkt.21*** 42

*The Impact of Satisfaction on Repurchase Intention of Gen Z Customers in E-Commerce In Vietnam: The Mediating Role of Trust*

ISSN 1859-3666
E-ISSN 2815-5726

**5. Mai Thanh Lan và Tạ Huy Hùng** - Nghiên cứu ảnh hưởng của Vốn trí tuệ xanh, Quản trị nhân lực xanh tới kết quả môi trường trong các trường đại học ở Việt Nam. ***Mã số: 201.2HRMg.21*** 58

*An Investigation Into the Effects of Green Intellectual Capital and Green Human Resource Management on Environmental Outcomes at Universities in Vietnam*

**6. Nguyễn Văn Bảy, Nguyễn Thành Cường và Phan Thanh Hải** - Tác động của số ngày lưu kho đến hiệu quả hoạt động: bằng chứng thực nghiệm tại các công ty sản xuất được niêm yết trên sàn giao dịch chứng khoán Việt Nam. ***Mã số: 201.2FiBa.21*** 68

*The Impact of Inventory Days on Operational Performance: Evidence From Listed Manufacturing Firms in the Vietnamese Stock Market*

**7. Ao Thu Hoài, Hồ Khải Thuyên, Hồ Phi Dũng và Lê Công Quốc Tuấn** - Mối quan hệ giữa giá trị cảm nhận, thái độ người tiêu dùng và ý định lựa chọn hãng hàng không: trường hợp hãng hàng không quốc gia Việt Nam. ***Mã số: 201.2BMkt.21*** 86

*The Relationship Between Perceived Value, Consumer Attitude and Airline Selection Intention: the Case of Vietnam Airlines*

**Ý KIẾN TRAO ĐỔI**

**8. Bùi Ngọc Toản** - Tăng trưởng kinh tế tại các quốc gia đang phát triển ở Châu Á: vai trò của sự tương tác giữa chỉ số phát triển thị trường tài chính và độ mở thương mại. ***Mã số: 201.3GEMg.31*** 104

*Economic Growth in Developing Countries in Asia: the Role of the Interaction Between Financial Market Development Index and Trade Openness*

# NGHIÊN CỨU ẢNH HƯỞNG CỦA VỐN TRÍ TUỆ XANH, QUẢN TRỊ NHÂN LỰC XANH TỚI KẾT QUẢ MÔI TRƯỜNG TRONG CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM

**Mai Thanh Lan**
**Trường Đại học Thương mại**
**Email: mailan@tmu.edu.vn**
**Tạ Huy Hùng**
**Trường Quốc tế, Đại học Quốc gia Hà Nội**
**Email: hungth@vnuis.edu.vn**

***Ngày nhận:*** *16/01/2025* ***Ngày nhận lại:*** *25/03/2025* ***Ngày duyệt đăng:*** *28/03/2025*

*Phát triển bền vững trường đại học là chủ đề nhận được sự quan tâm của nhiều nhà nghiên cứu. Nghiên cứu này làm rõ sự tác động của Vốn trí tuệ, Quản trị nhân lực xanh và Kết quả môi trường tại các trường đại học (ĐH) dựa trên lý thuyết Khả năng - Động lực - Cơ hội. Tác giả nghiên cứu định lượng với dữ liệu từ 317 mẫu đến từ 15 trường đại học ở Việt Nam. Kết quả phản ánh tác động tích cực thuận chiều giữa Vốn nhân lực xanh, Vốn cơ cấu xanh, Vốn quan hệ xanh với Quản trị nhân lực xanh trong tổ chức và tác động thuận chiều giữa Quản trị nhân lực xanh trong tổ chức với Kết quả môi trường. Tác giả đề xuất một số trao đổi để cải thiện năng lực cạnh tranh bền vững của các trường đại học thông qua cải thiện Vốn quan hệ xanh và Quản trị nhân lực xanh trong tổ chức.*

***Từ khóa****: Vốn trí tuệ xanh, kết quả môi trường, quản trị nhân lực xanh.*

***JEL Classifications****: M12; M50.*

***DOI****: 10.54404/JTS.2025.201V.05*

## 1. Đặt vấn đề

Phát triển bền vững là chủ đề nghiên cứu được quan tâm trong nhiều lĩnh vực những năm gần đây. Sự phát triển bền vững đặt ra nhiều đòi hỏi mới cho các tổ chức, bao gồm các ĐH. Quản trị nhân lực xanh (QTNLX) là giải pháp quan trọng được nhiều tổ chức quan tâm để giảm thiểu tác hại từ hoạt động của tổ chức tới môi trường (Dumont, Shen, & Deng, 2017). QTNLX giúp tổ chức nâng cao lợi thế cạnh tranh (LTCT) trong bối cảnh tổ chức phải cân bằng giữa phát triển và bảo vệ môi trường (BVMT) (Yong & Mohd-Yusoff, 2016). Nhiều nghiên cứu trước đây đã chỉ ra sự tác động của QTNNX tới các hoạt động trong tổ chức để cải thiện kết quả môi trường (KQMT) trong tổ chức như mối quan hệ QTNLX với quản trị chuỗi cung ứng xanh (Nejati, Rabiei, & Jabbour, 2017), với trách nhiệm xã hội của tổ chức. Trong các yếu tố tác động tới QTNL để cải thiện năng lực cạnh tranh của tổ chức, Kong and Thomson (2009) chỉ ra mối quan hệ giữa vốn trí tuệ xanh (VTTX- Green Intellectual capital) và QTNL,

*Tác giả liên hệ: hungth@vnuis.edu.vn*

kế thừa nghiên cứu đó, Yong, Yusliza, Ramayah, and Fawehinmi (2019) chỉ ra sự ảnh hưởng VTTX tới QTNLX trong tổ chức.

Trường đại học là một tổ chức đặc thù để thay đổi nhận thức và chia sẻ tri thức cho nhiều thế hệ về các vấn đề bảo vệ môi trường (BVMT) (Anwar & ctg.,2020) . Do đó, ngày càng có nhiều ĐH kết hợp các BVMT vào các hoạt động tác nghiệp để thực hiện các công bố về môi trường. Nghiên cứu của Yong & ctg cho rằng QTNLX đối với kết quả BVMT của vẫn còn ở giai đoạn sơ khai và cần có thêm nhiều nghiên cứu để làm rõ mối quan hệ này. Trong nghiên cứu của Phương (2023) tác giả khẳng định trong bối cảnh chịu tác động của biến đổi khí hậu toàn cầu, xây dựng mô hình các trường đại học xanh để hướng tới kết quả như giảm thiểu tiêu thụ các nguồn tài nguyên thiên nhiên và giảm thiểu phát thải khí nhà kính gây ô nhiễm với môi trường… Bên cạnh đó, cùng với xu hướng toàn cầu hóa và tự chủ đại học, các trường đại học Việt Nam quan tâm, chú trọng tới tham gia các bảng xếp hạng các đại học trong khu vực và trên thế giới. Để có thể tham gia vào xếp hạng trong các bảng xếp hạng đại học trên thế giới như bảng xếp hạng UI Greenmetric World Univeristy Ranking hay bảng xếp hạng Time Higher Education (THE) Impact Ranking, các trường đều cần quan tâm tới kết quả hoạt động bảo vệ môi trường thông qua các chỉ số như việc sử dụng năng lượng tái tạo, giảm thiểu chất thải, các chính sách thân thiện với môi trường hoặc những chỉ số liên quan tới năng lượng sạch, tiêu dùng có trách nhiệm. Nghiên cứu này được thực hiện để làm rõ mối quan hệ giữa VTTX với QTNLX và KQMT trong các ĐH ở Việt Nam và đề xuất giải pháp nhằm cải thiện KQMT trong hoạt động của ĐH nhằm thúc đẩy sự phát triển bền vững trường đại học trong giai đoạn tiếp theo.

## 2. Cơ sở lý thuyết

### *2.1. Lý thuyết Khả năng - Động cơ - Cơ hội (AMO)*

Khung lý thuyết Khả năng - Động lực - Cơ hội được sử dụng để giải thích cho sự tác động từ GHRM tới KQMT (Anwar & ctg.,2020). Khả năng trong mô hình bao gồm khả năng tuyển dụng xanh, đào tạo xanh để cung cấp NLĐ trong tổ chức thực hiện được các nhiệm vụ. Động lực thông qua đánh giá, khen thưởng để thúc đẩy nhân viên thực hiện các hành vi xanh nhằm giúp tổ chức đạt được mục tiêu BVMT. Cơ hội gồm các hoạt động để gắn kết NLĐ, chia sẻ tri thức và các hoạt động nâng cao quyền tự chủ để thay đổi hành vi của nhân viên hướng tới BVMT (Marin-Garcia & Tomas, 2016).

### *2.2. Phát triển giả thuyết*

*2.2.1. Mối quan hệ giữa Vốn trí tuệ xanh và Quản trị nhân lực xanh*

QTNLX là những yêu cầu về môi trường trong toàn bộ hoạt động QTNL để giúp NLĐ hiểu và coi trọng các giá trị môi trường. QTNLX là cách thức tổ chức QTNL thông qua chính sách QTNL và hoạt động QTNL gắn liền với yêu cầu BVMT để thúc đẩy sự phát triển bền vững của tổ chức. QTNLX ngày càng quan trọng trong phát triển các tổ chức giai đoạn gần đây để hướng tới BVMT từ việc sử dụng hiệu quả các nguồn tài nguyên trong quá trình hoạt động của tổ chức. Như vậy, thực hiện QTNLX giúp tổ chức duy trì và cải thiện lợi thế cạnh tranh của tổ chức.

VTTX ngày càng quan trọng với các tổ chức trong nền kinh tế tri thức. Chen (2008) và Yong et al. (2019) định nghĩa VTTX là tổng số các loại tài sản vô hình, kiến thức, năng lực, mối quan hệ... về BVMT trong phạm vi một tổ chức. Yong & ctg. (2019) cho rằng VTTX là tổng thể nguồn lực hữu hình, vô hình và tri thức mà tổ chức có thể sử dụng nhằm tạo ra lợi thế cạnh tranh thông qua thực hiện các hoạt động để cải thiện môi trường. Trong đó, nguồn lực tri thức vô hình có thể không dễ bị bắt chước, do đó, các nguồn lực và năng lực vô hình đóng góp nhiều hơn vào việc đạt được và duy trì hiệu quả hoạt động vượt trội của công ty hơn là các nguồn lực hữu hình (Wang, Wang, & Liang, 2014) và rất quan trọng cho sự tồn tại của tổ chức trong môi trường năng động VNLX giúp các tổ chức tuân thủ các quy định nghiêm ngặt về BVMT theo các tiêu chuẩn, đáp ứng nhu cầu môi trường ngày càng tăng nâng cao nhận thức của người tiêu dùng và tạo ra giá trị cho

tổ chức. VTTX gồm 3 cấu phần chính gồm: vốn nhân lực xanh (VNL); vốn cơ cấu xanh (VCC) và vốn quan hệ xanh (VQH).

VNL là sự tổng hợp kiến thức, kỹ năng, năng lực, kinh nghiệm, thái độ, trí tuệ, tính sáng tạo và cam kết của người lao động trong tổ chức về bảo vệ môi trường (Chen, 2008). VNL bao gồm những tri thức quan trọng để thực hiện các hành vi xanh của NLĐ. VNL của mỗi người lao động trong tổ chức là nền tảng căn bản để giúp tổ chức dễ dàng chuyển đổi từ các hoạt động QTNL sang các hoạt động QTNLX. Với VNL xanh, người lao động có thể dễ dàng tiếp cận, thích nghi và tuân thủ các chính sách QTNLX trong tổ chức để các chính sách QTNLX có thể đi vào thực tiễn, thay đổi hành vi của NLĐ trong tổ chức.

VCC là cấu trúc quản trị gồm quản trị tri thức, QTNL, quản trị tác nghiệp, các triết lý quản lý, văn hóa tổ chức về BVMT và thực hiện chuyển đổi xanh trong tổ chức (Yong & ctg, 2019). VCC còn được định nghĩa là những kiến thức đã được thể chế hóa về quy trình và văn hóa tổ chức được xây dựng và sử dụng để hỗ trợ QTNLX trong tổ chức. Ngoài ra, VCC gồm môi trường văn hóa của tổ chức là tập hợp các giá trị, biểu tượng và niềm tin của tổ chức được tạo ra để tác động tới việc lựa chọn nhân sự, đào tạo, phát triển nhân sự, đãi ngộ và đánh giá nhân sự theo các giá trị xanh trong tổ chức. Nếu như VNL là những yếu tố nội tại, bên trong người lao động, VCC bao hàm các yếu tố về mặt cấu trúc hệ thống, các triết lý, các giá trị văn hóa là nền tảng để triển khai các chính sách của tổ chức. Với VCC định hướng phát triển bền vững, các tổ chức có thể dễ dàng chuyển đổi sang hệ thống QTNLX.

VQH là nguồn vốn của các quan hệ tương tác của tổ chức với khách hàng, nhà cung cấp, các bên hữu quan liên quan tới BVMT và đổi mới xanh để tổ chức tạo dựng LTCT thông qua thực hiện yêu cầu về môi trường (Chen, 2008). Yong & ctg (2019) mô tả VQH như tài sản vô hình tập trung vào việc phát triển, nuôi dưỡng và duy trì mối quan hệ tốt hơn với các bên có thể ảnh hưởng đến vị thế của doanh nghiệp trong thị trường. Do đó, các tổ chức cần tạo dựng mối quan hệ lợi ích giữa các bên liên quan để tồn tại và để duy trì tính cạnh tranh trong phạm vi BVMT. Thực hiện QTNLX là yêu cầu quan trọng để các tổ chức có nguồn nhân lực có nhận thức đúng đắn và hành vi xanh phù hợp để đáp ứng các yêu cầu xanh và xây dựng hình ảnh "xanh" trong mối quan hệ với khách hàng và các bên hữu quan khác. Trên cơ sở phân tích trên, tác giả đề xuất giả thuyết nghiên cứu gồm:

Giả thuyết 1: Vốn nhân lực xanh tác động tích cực tới QTNLX

Giả thuyết 2: Vốn cơ cấu xanh tác động tích cực tới QTNLX

Giả thuyết 3: Vốn quan hệ xanh tác động tích cực tới QTNLX

***2.2. Mối quan hệ quản trị nhân lực xanh với kết quả môi trường trong tổ chức***

KQMT là cam kết được thừa nhận của các tổ chức trên khía cạnh môi trường được đo lường thông qua các thông số vận hành nằm trong giới hạn quy định về BVMT. Phương (2023) khẳng định các trường đại học ở Việt Nam dần có sự chú trọng tới kết BVMT thông qua định hướng phát triển đại học xanh để hướng tới các kết quả bảo vệ môi trường như giảm thiểu chất thải, tăng tỉ lệ tiêu thụ năng lượng tái tạo trong hoạt động, tăng cường các dịch vụ thân thiện với môi trường như sử dụng xe buýt tới trường, sử dụng xe đạp là phương tiện tới trường được định hướng theo các tiêu chí trong Bộ chỉ tiêu đánh giá trường đại học xanh UI Greenmetric World University Rankings (2016).

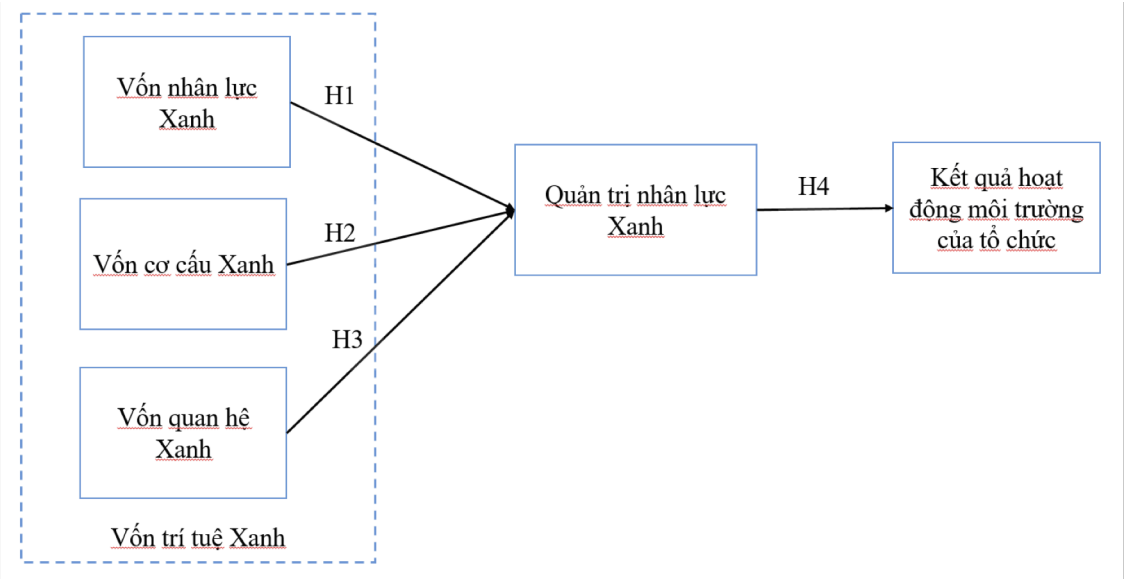
QTNLX gồm các chính sách và hoạt động QTNL để thúc đẩy các hành vi xanh nhằm tạo ra kết quả xanh trong tổ chức. Nghiên cứu trước đây đã làm rõ sự tác động tích cực giữa QTNLX và KQMT của tổ chức (Úbeda-García, Claver-Cortés, Marco-Lajara, & Zaragoza-Sáez, 2021).

Giả thuyết 4: Quản trị nhân lực Xanh tác động tích cực tới kết quả môi trường.

**3. Phương pháp nghiên cứu**

***3.1. Xây dựng thang đo***

Biến nghiên cứu VTT gồm 5 biến quan sát (BQS) của VNL, 9 BQS của VCC và 5 BQS




*(Nguồn: Tác giả (2025))*

**Hình 1:** *Giả thuyết nghiên cứu*

của VQH được Chen (2008) và Yong et al. (2019) sử dụng. QTNLX gồm 6 BQS từ nghiên cứu của Dumont et al. (2017). KQMT gồm 5 BQS từ nghiên cứu của Úbeda-García & ctg (2021).

***3.2. Thu thập dữ liệu khảo sát***

Nghiên cứu được thực hiện từ 6/2024 đến tháng 12/2024 với giảng viên, nghiên cứu viên, chuyên viên làm việc tại bộ phận Tổ chức, Nhân sự tại 8 ĐH ở Hà Nội, 3 ĐH ở Đà Nẵng và 4 ĐH ở Thành phố Hồ Chí Minh. Tổng số phiếu khảo sát phát ra gồm 437 phiếu, tổng số phiếu thu về là 317 phiếu (72,54%).

Phương pháp PLS-SEM với phần mềm SmartPLS 4.0 được sử dụng với dữ liệu sơ cấp sau khi thu thập. Tác giả đánh giá chất lượng BQS và kiểm định các giả thuyết nghiên cứu.

**4. Kết quả nghiên cứu**

***4.1. Kết quả phân tích chất lượng biến quan sát***

a. Chất lượng biến quan sát. Kết quả tại bảng 2 phản ánh các BQS đều có hệ số tải

**Bảng 1:** *Mẫu khảo sát (n=317)*

| Tiêu chí | | Số lượng | Tỷ lệ |
|---|---|---|---|
| Giới tính | Nam | 208 | 65,62 |
| | Nữ | 109 | 34,38 |
| Độ tuổi | Dưới 35 | 55 | 17,35 |
| | Từ 36 - 45 | 121 | 38,16 |
| | Từ 46 - 55 | 97 | 30,59 |
| | Trên 55 | 44 | 13,88 |
| Vị trí công việc | Giảng viên | 221 | 69,72 |
| | Nghiên cứu viên | 32 | 10,09 |
| | Chuyên viên | 64 | 20,19 |

*(Nguồn: Tổng hợp tác giả (2025))*

**Bảng 2**: *Kết quả hệ số tải ngoài các BQS*

| Mã hóa | BQS | Hệ số tải ngoài |
|---|---|---|
| **Vốn cơ cấu xanh**<br>Cronbach's Alpha = 0.949; rhoA = 0.951; CR= 0.958; AVE = 0.739 | | |
| VCC1 | Hệ thống quản lý BVMT trong tổ chức của tôi vượt trội hơn so với các trường khác | 0.866 |
| VCC2 | Trường tôi có nhiều đổi mới hơn về vấn đề BVMT so với các trường khác | 0.890 |
| VCC3 | Lợi nhuận thu được từ hoạt động BVMT của trường tôi tốt hơn so với các trường khác | 0.871 |
| VCC4 | Trường tôi có mức chi cao để đầu tư vào chi tiêu R&D trên doanh thu cho BVMT | 0.825 |
| VCC5 | Trường tôi có nhiều bộ phận cùng tham gia vào BVMT trong nhà trường | 0.882 |
| VCC6 | Trường tôi chi đầu tư vào các cơ sở BVMT | 0.682 |
| VCC7 | Trường tôi có khả năng nghiên cứu và phát triển các sản phẩm xanh | 0.795 |
| VCC8 | Trường tôi luôn chú trọng tới quy trình tổng thể về BNMT trong các hoạt động | 0.872 |
| VCC9 | Trường tôi chú trọng tới hệ thống quản lý để BVMT trong các hoạt động | 0.854 |
| **Vốn nhân lực xanh**<br>Cronbach's Alpha = 0.937; rho_A = 0.938; Composite Reliability (CR)= 0.952; Average Variance Extracted = 0.798 | | |
| VNLX1 | Trường tôi luôn có sự đóng góp của công tác BVMT của mọi người lao động | 0.898 |
| VNLX2 | Trường tôi có người lao động có năng lực tốt trong các vấn đề BVMT | 0.895 |
| VNLX3 | Người lao động trong trường tôi luôn cung cấp sản phẩm, dịch vụ hướng tới BVMT với chất lượng tốt | 0.897 |
| VNLX4 | Trường tôi có các nhóm làm việc liên quan tới BVMT | 0.900 |
| VNLX5 | Các nhà quản lý trường tôi luôn hỗ trợ đầy đủ cho người lao đông trong việc đạt được mục tiêu mục tiêu liên quan đến BVMT. | 0.878 |

| | | |
|---|---|---|
| **Vốn quan hệ xanh** | | |
| Cronbach's Alpha = 0.922; rho_A = 0.925; CR = 0.945; AVE = 0.810 | | |
| VQH1 | Trường tôi luôn quan tâm thiết kế sản phẩm được sử dụng trong Nhà trường theo quy định về BVMT | 0.902 |
| VQH2 | Trường tôi xây dựng được thương hiệu BVMT đối với khách hàng | 0.896 |
| VQH3 | Trường tôi luôn quan tâm tới các mối quan hệ nhằm hướng tới BVMT | 0.602 |
| VQH4 | Trường tôi có nhiều đối tác ổn định để giải quyết các vấn đề về BVMT | 0.888 |
| VQH5 | Trường tôi có nhiều quan hệ chiến lược tốt đẹp với các đối tác trong BVMT | 0.914 |
| **Quản trị nhân lực xanh** | | |
| Cronbach's Alpha = 0.949; rho_A = 0.950; CR = 0.959; AVE = 0.797 | | |
| NLX1 | Trường tôi đặt ra các mục tiêu xanh cho người lao động | 0.872 |
| NLX2 | Trường tôi cung cấp nhiều chương trình đào tạo xanh để phát triển các giá trị xanh | 0.892 |
| NLX3 | Trường tôi cung cấp cho nhân viên các chương trình đào tạo cải thiện năng lực cần thiết về quản lý xanh | 0.897 |
| NLX4 | Trường tôi xem xét và đánh giá các hành vi xanh trong quá trình đánh giá công việc | 0.893 |
| NLX5 | Trường tôi xem xét và khen tưởng các hành vi xanh tại nơi làm việc | 0.904 |
| **Kết quả môi trường** | | |
| Cronbach's Alpha = 0.946; rho_A = 0.950; CR = 0.959; AVE = 0.823 | | |
| ENP1 | Trường tôi luôn giảm tổng lượng khí thải độc hại trực tiếp và gián tiếp | 0.919 |
| ENP2 | Trường tôi luôn tăng khối lượng vật liệu tái chế | 0.882 |
| ENP3 | Trường tôi có tỷ lệ tiêu thụ năng lượng tái tạo tăng | 0.918 |
| ENP4 | Trường tôi tăng số lượng dịch vụ thân thiện với môi trường | 0.930 |
| ENP5 | Trường tôi luôn giảm tổng mức tiêu thụ năng lượng trực tiếp và gián tiếp | 0.886 |

*(Nguồn: Tổng hợp từ tác giả (2025))*

ngoài với giá trị lớn hơn 0.7 ngoại trừ QH3 và VCC6. Như vậy, tất cả các BQS đều thỏa mãn điều kiện của (Hair, Hollingsworth, Randolph, & Chong, 2017).

b. Độ tin cậy (CR): là chỉ số được nhiều nhà nghiên cứu lựa chọn với yêu cầu lớn hơn 0.6, ngưỡng 0.7 là ngưỡng phù hợp của CR (Henseler & Sarstedt, 2013). Ngoài ra, chỉ số

Cronbach Alpha cũng được yêu cầu ở mức từ 0.7 trở lên. Trong nghiên cứu này, chỉ số CR và Cronbach Alpha của các biến nghiên cứu đều thỏa mãn yêu cầu trên.

c. Tính hội tụ. Tính hội tụ được đánh giá dựa trên chỉ số phương sai trung bình được trích AVE với yêu cầu AVE lớn hơn 0.5. Kết quả nghiên cứu đều phản ánh chỉ số AVE lớn hơn 0.5.

d. Tính phân biệt. Giá trị căn bậc hai của AVE cho các biến tiềm ẩn cao hơn tương quan giữa các biến tiềm ẩn. David Garson (2016) cho rằng chỉ số HTMT nhỏ hơn 1 phản ánh giá trị phân biệt giữa hai biến tiềm ẩn được thỏa mãn.

Giá trị tại cột Original Sample (Ahmad) phản ánh:

- Biến phụ thuộc QTNLX chịu sự tác động của 3 biến độc lập gồm VCC, VNL và VQH với hệ số hồi quy chuẩn hóa tương ứng 0.271; 0.145 và 0.536.
- Biến phụ thuộc KQMT chịu sự tác động của QTNLX với hệ số hồi quy chuẩn hóa 0.847.

b. Đánh giá giá trị $R^2$ hiệu chỉnh: $R^2$ hiệu chỉnh của KQMT = 0,717 phản ánh biến độc lập giải thích được 71,7% sự biến thiên của KQMT và $R^2$ hiệu chỉnh của QTNLX = 0,769, sự biến thiên của QTNLX giả thích thông qua VCC, VNL, VQH.

**Bảng 3:** *Giá trị căn bậc hai của AVE và tương quan các biến tiềm ẩn*

| | Kết quả môi trường | Quản trị nhân lực xanh | Vốn cơ cấu | Vốn nhân lực | Vốn quan hệ |
|---|---|---|---|---|---|
| Kết quả môi trường | 0.907 | | | | |
| Quản trị nhân lực xanh | 0.847 | 0.893 | | | |
| Vốn cơ cấu | 0.750 | 0.796 | 0.860 | | |
| Vốn nhân lực | 0.733 | 0.707 | 0.730 | 0.893 | |
| Vốn quan hệ | 0.768 | 0.846 | 0.783 | 0.681 | 0.900 |

Tiêu chuẩn Fornell - Larcker

*(Nguồn: Tác giả (2025))*

Kết quả bảng 3 với giá trị đầu tiên của mỗi cột (0.907; 0.893; 0.860; 0.893) và phần số ở hàng dưới cùng là tương quan giữa các biến tiềm ẩn (0.768; 0.846; 0.783; 0.681) phản ánh giá trị căn bậc hai của AVE cho mỗi biến tiềm ẩn đều cao hơn tương quan các biến tiềm ẩn với nhau. Ngoài ra, chỉ số HTMT đều nhỏ hơn 1 phản ánh tính phân biệt trong mô hình.

### *4.2. Kết quả mô hình cấu trúc SEM*

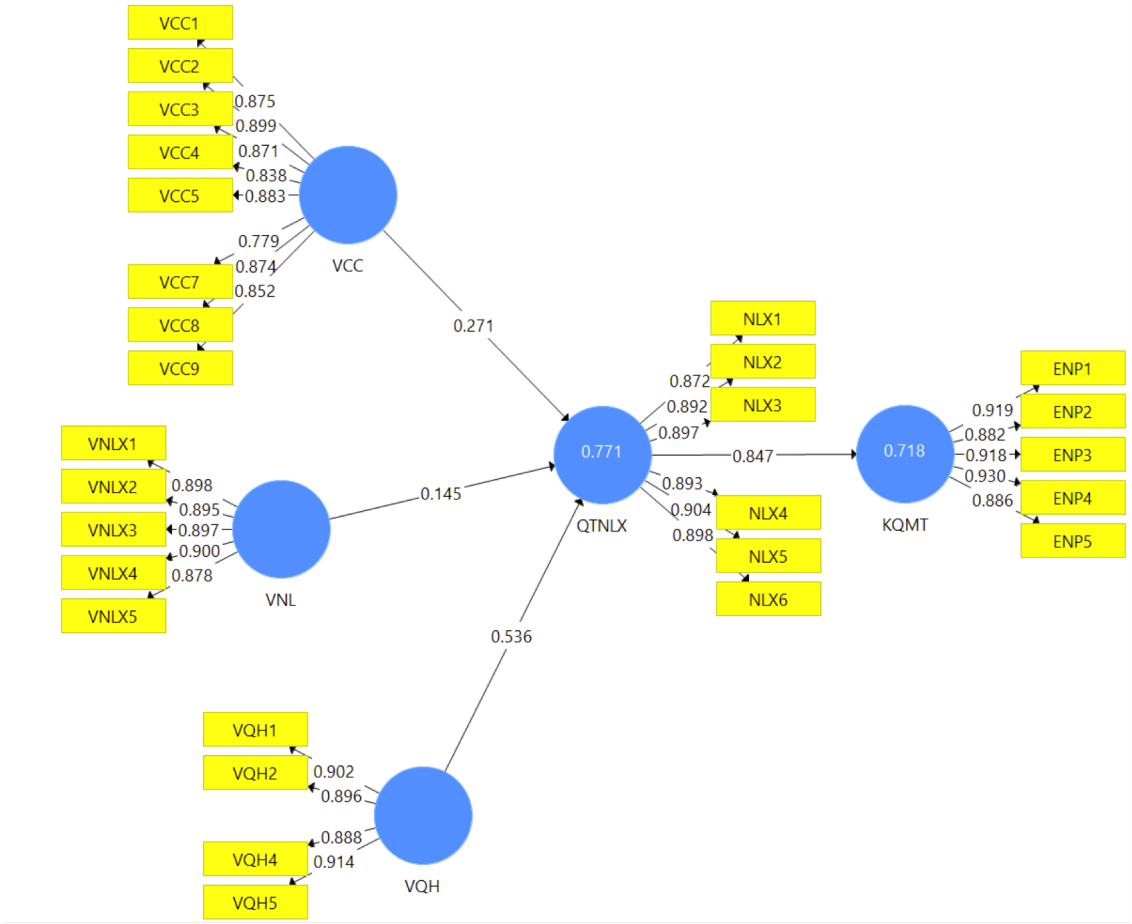
a. Đánh giá sự tác động

Kết quả phân tích Bootstrap được thể hiện ở bảng 4. Bảng 4 phản ánh giá trị P values (giá trị sig với mức ý nghĩa 0.05) cho thấy mối quan hệ giữa tất cả các biến đều nhỏ hơn 0.05 phản ánh các biến trong mô hình SEM có mối liên hệ tác động. Như vậy, các giả thuyết 1,2,3,4 đều được chấp nhận.

c. Mức độ tác động. Mức độ tác động mạnh nhất được phản ánh giữa QTNLX tới KQMT với f = 2.542, tiếp đó là VQH tới QTNLX với f=0.454. Sự tác động nhỏ đươc chỉ ra giữa VCC và QTNLX (f= 0.101) và VNL với QTNLX (f= 0.04).

### *4.3 Thảo luận kết quả nghiên cứu*

Thứ nhất, QTNLX có sự tác động mạnh mẽ tới KQMT trong các ĐH ở Việt Nam. Gilal, Ashraf, Gilal, Gilal, and Channa (2019), Anwar và cộng sự (2020) cũng đã chỉ ra kết quả nghiên cứu này. Điều này khẳng định vai trò của QTNLX để tạo ra kết quả BVMT trong ĐH ở Việt Nam. Các ĐH có nhiệm vụ quan trọng trong đào tạo, nghiên cứu và chuyển giao




*(Nguồn: Tác giả (2025))*

**Hình 1**: *Kết quả phân tích SEM với mô hình nghiên cứu*

**Bảng 4:** *Kết quả hệ số hồi quy*

| Mối quan hệ | Hệ số (β) | Giá trị T | Giá trị P | Kết luận |
|---|---|---|---|---|
| QTDNLX → KQMT | 0.847 | 45.501 | 0.000 | Có ý nghĩa thống kê (***) |
| VCC → QTDNLX | 0.271 | 3.558 | 0.000 | Có ý nghĩa thống kê (***) |
| VNL → QTDNLX | 0.145 | 2.598 | 0.010 | Có ý nghĩa thống kê (**) |
| VQH → QTDNLX | 0.536 | 8.775 | 0.000 | Có ý nghĩa thống kê (***) |

Ghi chú: (***): $p < 0.001$; (**): $p < 0.01$; (*): $p < 0.05$;
*(Nguồn: Tác giả (2025)*

tri thức. Do đó, những KQMT đạt được là minh chứng để các ĐH thực hiện trách nhiệm xã hội và sứ mệnh với các bên hữu quan, đặc biệt, với các thế hệ sinh viên và phụ huynh học sinh để cải thiện LTCT của các ĐH.

Thứ hai, nghiên cứu phản ánh sự ảnh hưởng mạnh mẽ giữa VQH với QTNLX như

nghiên cứu của Yong & ctg (2019). VQH thể hiện mối quan hệ giữa ĐH với các bên hữu quan (các đối tác, học viên, cộng đồng cựu học viên…). Vốn quan hệ này vừa đóng vai trò là động lực thúc đẩy để các ĐH thực hiện QTNLX để tạo ra kết quả BVMT. Chen (2008) khẳng định VQH có thể được sử dụng để tạo ra và duy trì LTCT trong tổ chức. Với trường đại học, khi sử dụng tốt VQH giúp trường đại học xây dựng được hình ảnh tốt mang lại giá trị thương hiệu và ngày càng thu hút thêm học viên lựa chọn theo học.

Thứ ba, sự tác động tương đối yếu giữa VCC tới QTNLX tương đối khác với kỳ vọng từ các tác giả. Mặc dù kết quả này được tìm thấy trong nghiên cứu của Yong & ctg (2019). Các tác giả cho rằng cơ cấu quản trị hiện tại của ĐH còn nhiều điểm cần hoàn thiện thành hệ thống cơ cấu quản trị với những tiêu chuẩn và yêu cầu rõ ràng. Trong đó, các tiêu chuẩn ESG hoặc ISO14000 có thể là những tài liệu tham chiếu để hoàn thiện cơ cấu quản trị hướng tới bảo vệ môi trường trong các trường đại học ở Việt Nam.

**5. Kết luận**

Nghiên cứu sự tác động giữa VTT, QTNLX và KQMT trong đại học ở Việt Nam trong bối cảnh mới gắn với phát triển bền vững, sự phát triển của các tổ chức và BVMT có vai trò quan trọng trong giai đoạn hiện nay. Phương pháp nghiên cứu định lượng được thực hiện để làm rõ sự tác động VTT, QTNLX và KQMT của ĐH ở Việt Nam. Mặc dù còn những hạn chế về quy mô mẫu nghiên cứu với số lượng các ĐH tham gia, tuy nhiên, nghiên cứu có đóng góp quan trọng trong định hướng tầm quan trọng của KQTM, VTT và QTNLX trong ĐH giai đoạn tiếp theo. Kết quả nghiên cứu khẳng định tầm quan trọng của QTNLX trong cải thiện KQMT trong ĐH để duy trì lợi thế cạnh tranh của các trường đại học trong giai đoạn hiện này. Kết quả nghiên cứu này tạo thêm động lực để các trường nhanh chóng xây dựng và chuyển đổi sang hệ thống QTNLX gắn với các yêu cầu và tiêu chí phát triển bền vững đảm bảo sự phát triển cùng với BVMT trong kỷ nguyên phát triển mới. Kết quả nghiên cứu trên gợi ý các trường đại học ở Việt Nam có thể định hướng rõ những kết quả môi trường cần đạt được để làm định hướng cho việc tham gia và cải thiện vị trí của các trường Đại học trong các bảng xếp hạng Đại học trên thế giới. Kết quả nghiên cứu phản ánh các chính sách QTNLX có thể được triển khai hiệu quả trong phạm vi các trường Đại học khi các trường đại học chú trọng tới VNL thông qua cải thiện kiến thức, kỹ năng xanh cho người lao động trong tổ chức. Cùng với đó, để triển khai QTNLX và tạo ra KQMT, các đại học cần chú trọng không chỉ tới cải thiện năng lực của người lao động mà còn cần xây dựng cơ cấu tổ chức và văn hóa tổ chức làm tiền đề để thực hiện các mục tiêu xanh, mục tiêu phát triển bền vững trong tổ chức.◆

***Tài liệu tham khảo*:**

Ahmad, S. (2015). Green human resource management: Policies and practices. *Cogent business management, 2*(1), 1030817.

Chen, Y.-S. (2008). The positive effect of green intellectual capital on competitive advantages of firms. *Journal of business ethics, 77*, 271-286.

David Garson, G. J. R., NC: Statistical Publishing Associates. (2016). *Partial least squares: Regression & structural equation models*. Raleigh, NC: Statistical Publishing Associates.

Dumont, J., Shen, J., & Deng, X. (2017). Effects of green HRM practices on employee workplace green behavior: The role of psychological green climate and employee green values. *Human resource management, 56*(4), 613-627.

Gilal, F. G., Ashraf, Z., Gilal, N. G., Gilal, R. G., & Channa, N. A. (2019). Promoting

environmental performance through green human resource management practices in higher education institutions: A moderated mediation model. *Corporate Social Responsibility Environmental Management, 26*(6), 1579-1590.

Hair, J., Hollingsworth, C. L., Randolph, A. B., & Chong, A. Y. L. (2017). An updated and expanded assessment of PLS-SEM in information systems research. *Industrial management data systems, 117*(3), 442-458.

Henseler, J., & Sarstedt, M. (2013). Goodness-of-fit indices for partial least squares path modeling. *Computational statistics, 28*, 565-580.

Kong, E., & Thomson, S. B. (2009). An intellectual capital perspective of human resource strategies and practices. *Knowledge Management Research Practice, 7*(4), 356-364.

Marin-Garcia, J. A., & Tomas, J. M. (2016). Deconstructing AMO framework: A systematic review. *Intangible capital, 12*(4), 1040-1087.

Nejati, M., Rabiei, S., & Jabbour, C. J. C. (2017). Envisioning the invisible: Understanding the synergy between green human resource management and green supply chain management in manufacturing firms in Iran in light of the moderating effect of employees' resistance to change. *Journal of cleaner production, 168*, 163-172.

Úbeda-García, M., Claver-Cortés, E., Marco-Lajara, B., & Zaragoza-Sáez, P. (2021). Corporate social responsibility and firm performance in the hotel industry. The mediating role of green human resource management and environmental outcomes. *Journal of Business Research, 123*, 57-69.

Wang, Z., Wang, N., & Liang, H. (2014). Knowledge sharing, intellectual capital and firm performance. *Management decision, 52*(2), 230-258.

Yong, J. Y., & Mohd-Yusoff, Y. (2016). Studying the influence of strategic human resource competencies on the adoption of green human resource management practices. *Industrial commercial training, 48*(8), 416-422.

Yong, J. Y., Yusliza, M.-Y., Ramayah, T., & Fawehinmi, O. (2019). Nexus between green intellectual capital and green human resource management. *Journal of cleaner production, 215*, 364-374.

**Summary**

The sustainable development of universities linked to environmental protection to establish a sustainable competitive advantage is a topic of growing interest among researchers. In this study, the author investigates the impact of Green Intellectual Capital, Green Human Resource Management, and Environmental Outcomes of universities in Vietnam, based on the theoretical AMO framework. Using a qualitative research approach, the author collected and analyzed data from 317 samples across 15 universities in Vietnam. The findings reveal a positive and direct impact of Green Human Capital, Green Structural Capital, and Green Relational Capital on Green Human Resource Management within organizations. Additionally, the results highlight a positive relationship between Green Human Resource Management practices and Environmental Outcomes within these institutions. The study provides valuable insights and proposes solutions to enhance the sustainable competitive advantage of universities by improving Green Relational Capital and Green Human Resource Management practices within organizations.