

MỤC LỤC

KINH TẾ VÀ QUẢN LÝ

- 1. Vũ Thị Yến** - Nghiên cứu ảnh hưởng của độ mở nền kinh tế đến thu hút đầu tư trực tiếp nước ngoài vào vùng đồng bằng sông Cửu Long. *Mã số: 188.1TrEM.11* 3

The Influence Of Economic Openness On Attracting Foreign Direct Investment Into The Mekong Delta

- 2. Nguyễn Thị Lan và Trần Thị Thùy Linh** - Ảnh hưởng của thâm hụt ngân sách Nhà nước đến lạm phát: bằng chứng thực nghiệm tại một số quốc gia Đông Nam Á và hàm ý chính sách cho Việt Nam. *Mã số: 188.1FiBa.11* 16

The impact of state budget deficit on inflation: empirical evidence in some Southeast Asian countries and policy implications for Vietnam

- 3. Vũ Hoàng Ngân, Hoàng Thị Huệ, Nguyễn Hải Anh và Nguyễn Thu Thảo** - Ảnh hưởng của việc làm xanh đến bất bình đẳng thu nhập tại Việt Nam. *Mã số: 188.1Deco.11* 29

The Impact of Green Jobs on Income Inequality in Vietnam

QUẢN TRỊ KINH DOANH

- 4. Nguyễn Hoàng** - Nghiên cứu vai trò của năng lực marketing trong định hình lợi thế cạnh tranh và quyết định hiệu quả xuất khẩu của doanh nghiệp Việt Nam. *Mã số: 188.2BMkt.21* 43

Role of marketing competency in shaping competitive advantage and influencing the export performance of Vietnamese enterprises

- 5. Phạm Thu Trang** - Vai trò điều tiết của giá trị xanh cá nhân tới tác động của quản trị nhân lực xanh đến hành vi xanh. *Mã số: 188.HRMg.21* 61

The Moderating Role of Individual Green Values to the Impact of Green Human Resource Management on Green Behavior

- 6. Lê Thị Diệp Anh và Phạm Văn Tuấn** - Tác động nhận thức rủi ro tới ý định né tránh quảng cáo dạng video ngắn của gen z trong ngành thực phẩm và dịch vụ ăn uống. *Mã số: 188.2BMkt.21* 74

Effects of Risk Perception on Gen Z's Intention to Avoid Short-Video Advertisements in the Food & Beverage Service

- 7. Phan Quốc Tấn và Lê Bảo Như** - Mối quan hệ giữa trí tuệ cảm xúc và vốn tâm lý với kết quả công việc: vai trò trung gian của sự hài lòng công việc và hạnh phúc của nhân viên các doanh nghiệp du lịch tại Thành phố Hồ Chí Minh. *Mã số: 188.2BAdm.21* 90

The relationship between emotional intelligence and psychological capital with job performance: the mediating roles of job satisfaction and employee well-being in the tourism industry of Ho Chi Minh City

Ý KIẾN TRAO ĐỔI

- 8. Nguyễn Ngọc Thắng** - Ảnh hưởng của đào tạo xanh đến hành vi thân thiện với môi trường của nhân viên và kết quả môi trường của doanh nghiệp. *Mã số: 188.3HRMg.31* 105

The impact of green training on employees' eco-friendly behavior and environmental performance

VAI TRÒ ĐIỀU TIẾT CỦA GIÁ TRỊ XANH CÁ NHÂN TỚI TÁC ĐỘNG CỦA QUẢN TRỊ NHÂN LỰC XANH ĐẾN HÀNH VI XANH

Phạm Thu Trang
Học viện Ngân hàng
Email: trangpt@hvn.edu.vn

Ngày nhận: 02/01/2024

Ngày nhận lại: 26/02/2024

Ngày duyệt đăng: 28/02/2024

Nghiên cứu này tập trung vào việc đánh giá ảnh hưởng của quản trị nhân lực xanh đến hành vi xanh: cả hành vi xanh cá nhân trong nhiệm vụ và hành vi xanh ngoài nhiệm vụ của nhân viên, cũng như vai trò điều tiết của giá trị xanh cá nhân. Phương pháp khảo sát bằng bảng câu hỏi đã được sử dụng với 542 người tham gia từ các doanh nghiệp tại Việt Nam. Kết quả phân tích dữ liệu từ cuộc khảo sát cho thấy quản trị nhân lực xanh có ảnh hưởng tích cực đến cả hành vi xanh trong nhiệm vụ và hành vi xanh ngoài nhiệm vụ. Ngoài ra, nghiên cứu này cũng chỉ ra rằng giá trị xanh cá nhân có vai trò điều tiết mối quan hệ giữa quản trị nhân lực xanh và hành vi xanh trong nhiệm vụ, cũng như mối quan hệ giữa quản trị nhân lực xanh và hành vi xanh ngoài nhiệm vụ. Từ đó cung cấp những gợi ý thực tiễn cho các doanh nghiệp tại Việt Nam trong công tác quản trị nguồn nhân lực.

Từ khóa: Quản trị nhân lực xanh, hành vi xanh, giá trị xanh cá nhân.

JEL Classifications: M5, M12.

DOI: 10.54404/JTS.2024.188V.05

1. Giới thiệu

Trong nhiều thập kỷ qua, vấn đề môi trường được coi là thách thức đối với phát triển bền vững của các quốc gia (Gibb và cộng sự, 2020). Biến đổi khí hậu và các thảm họa do biến đổi khí hậu gây ra đòi hỏi hành động của xã hội, các tổ chức và các cá nhân (George và cộng sự, 2016). Hành vi xanh được coi là biện pháp mà các tổ chức sử dụng nhằm đối phó với thách thức của biến đổi khí hậu (Dangelico, 2015; Zientara & Zamojska, 2018). Ngoài ra, cam kết với hoạt động môi trường và tiến hành hoạt động môi trường tác động tích cực đến kết quả tài chính của công ty (Boiral và cộng sự, 2012). Cuối cùng, hành vi xanh thúc đẩy danh tiếng xanh (Dangelico, 2015) và lợi thế cạnh tranh của doanh nghiệp (Del Brío và cộng sự, 2007).

Hành vi xanh của nhân viên (Employee Green Behavior - sau đây viết tắt thành EGB) được định nghĩa là các hành động và hành vi có thể mở rộng mà nhân viên hướng tới sự bền vững về môi trường (Ones & Dilchert, 2012). Các nghiên cứu về EGB tại nơi làm việc thường coi EGB là hành vi tự nguyện (Paillé & Boiral, 2013). Tuy nhiên, Ones và Dilchert (2012) cho rằng không phải tất cả khía cạnh của EGB đều được coi là tự nguyện. Norton và cộng sự (2014) phân loại EGB ra thành hành vi xanh bắt buộc - hay còn gọi là hành vi xanh trong nhiệm vụ (In-role green behavior - sau đây viết tắt thành IRGB) và hành vi xanh tự nguyện - hay còn gọi là hành vi xanh ngoài nhiệm vụ (extra-role green behavior - sau đây viết tắt thành ERGB). Trong đó, hành vi xanh bắt buộc

được định nghĩa là hành vi xanh được thực hiện trong bối cảnh nhiệm vụ công việc được yêu cầu của nhân viên (Bissing-Olson và cộng sự, 2013). Hành vi xanh tự nguyện (hành vi xanh ngoài nhiệm vụ) là hành vi xanh liên quan đến sáng kiến cá nhân vượt quá mong đợi của tổ chức (Norton và cộng sự, 2014).

EGB nhận được sự quan tâm của các nhà nghiên cứu và những người làm thực tiễn khi đưa ra các nhân tố dự đoán của EGB. Tang và cộng sự (2023) thông qua tổng quan các nghiên cứu đi trước cho thấy các nhân tố dự đoán được chia thành 5 mức độ: cấp độ vĩ mô, cấp độ tổ chức, cấp độ nhóm và lãnh đạo, cấp độ giữ các cá nhân và cấp độ bên trong cá nhân. Ở mức độ vĩ mô, các nhân tố ảnh hưởng đến EGB bao gồm: chính sách xanh của chính phủ (Marshall & Brown, 2003), bầu không khí xanh của xã hội (societal green climate) (Kollmuss & Agyeman, 2002), chuẩn mực xanh của xã hội (Blok và cộng sự, 2015) và luật môi trường (Marshall & Brown, 2003). Ở cấp độ tổ chức, các nhân tố dự đoán EGB bao gồm: hoạt động quản trị nguồn nhân lực xanh (Farrukh và cộng sự, 2022; Y. J. Kim và cộng sự, 2019), kỳ vọng của các bên liên quan (Boiral và cộng sự, 2012), bầu không khí xanh của tổ chức (Dumont và cộng sự, 2017), và sự ủng hộ môi trường của tổ chức (Yin & Schmeidler, 2009). Cấp độ số 3 là cấp độ nhóm và lãnh đạo, các nhân tố được chỉ ra là lãnh đạo chuyển đổi xanh (Farrukh và cộng sự, 2022), sự ủng hộ của đồng nghiệp với môi trường (A. Kim và cộng sự, 2017), hành vi xanh của lãnh đạo (A. Kim và cộng sự, 2017) và bầu không khí xanh của nhóm. Cấp độ giữa các cá nhân bao gồm: thói quen (Littleford và cộng sự, 2014), thái độ (A. Kim và cộng sự, 2019; Manika và cộng sự, 2015), tính cách (Markowitz và cộng sự, 2012), và các yếu tố nhân khẩu học (A. Kim và cộng sự, 2017; S.-H. Kim và cộng sự, 2016). Cấp độ thấp nhất là cấp độ bên trong cá nhân bao

gồm các trạng thái về cảm xúc (Bissing-Olson và cộng sự, 2013).

Mối quan hệ giữa quản trị nhân lực xanh (Green human resource management - sau đây viết tắt thành GHRM) và EGB (Dumont và cộng sự, 2017; Pham và cộng sự, 2022; Saeed và cộng sự, 2019; Tuan, 2022; Ye và cộng sự, 2022) và vai trò điều tiết của giá trị xanh cá nhân (Chaudhary, 2020; Dumont và cộng sự, 2017; Islam và cộng sự, 2021) đã được các học giả quan tâm. Tuy nhiên, kết quả của các nghiên cứu đi trước không thống nhất. Ví dụ, Dumont và cộng sự (2017) sử dụng nhóm mẫu là nhân viên tại Đài Loan cho thấy GHRM tác động tích cực cả IRGB và ERGB, còn GHRM không tác động trực tiếp lên ERGB mà tác động gián tiếp thông qua bầu không khí xanh. Ye và cộng sự (2022) cho thấy GHRM có mối quan hệ trực tiếp tới cả IRGB và ERGB. Đồng thời Dumont và cộng sự (2017) và Chaudhary (2020) cho thấy vai trò điều tiết của giá trị xanh cá nhân cho mối quan hệ giữa GHRM và EGB không có ý nghĩa thống kê. Islam và cộng sự (2021) cho thấy giá trị xanh cá nhân điều tiết mối quan hệ GHRM và EGB.

Nghiên cứu này đóng góp vào nghiên cứu và thực tiễn về EGB trên các khía cạnh sau đây: thứ nhất, nghiên cứu này xem xét tác động của GHRM tới 2 khía cạnh của EGB: IRGB và ERGB. Mặc dù đã có nhiều nghiên cứu về tác động của GHRM và EGB tại Việt Nam (Luu, 2020; Pham và cộng sự, 2022; Tuan, 2022), song những nghiên cứu này chỉ xem xét EGB dưới khía cạnh hành vi tự nguyện mà chưa xem xét khía cạnh bắt buộc của EGB. Bên cạnh đó, EGB ở các nền văn hóa khác nhau là khác nhau và tác động của GHRM tới EGB tại các quốc gia khác nhau là khác nhau (Haddock-Millar và cộng sự, 2016; Luu, 2020). Vì vậy, khó có thể tổng quát hóa và suy luận từ các nghiên cứu này tới bối cảnh Việt Nam. Thứ ba, nghiên cứu này khẳng định vai trò điều tiết của giá trị

xanh cá nhân trong mối quan hệ của GHRM và IRGB, GHRM và ERGB trong bối cảnh Việt Nam. Mặc dù, các nghiên cứu trước đã khám phá vai trò này, tuy nhiên, kết quả không thống nhất.

2. Lý thuyết nền tảng và giả thuyết nghiên cứu

2.1. Lý thuyết sự phù hợp của con người - tổ chức

Lý thuyết phù hợp giữa người và tổ chức (person-organization fit hay P-O fit), là một khái niệm trong tâm lý tổ chức nghiên cứu về sự tương thích giữa cá nhân và tổ chức mà họ làm việc (Chatman, 1989). Lý thuyết này cho rằng có một sự phù hợp tối ưu giữa giá trị, kỹ năng và sở thích của một cá nhân và các đặc điểm của tổ chức như văn hóa, giá trị, mục tiêu và môi trường làm việc (Kristof, 1996). Kristof (1996) dựa trên nghiên cứu của Chatman (1989) định nghĩa sự phù hợp P- O là sự tương thích giữa con người và tổ chức xảy ra khi ít nhất một thực thể cung cấp những gì những thực thể khác cần hoặc họ có chung các đặc điểm cơ bản tương tự, hoặc cả hai.

Lý thuyết này trên giả thuyết rằng khi có sự phù hợp tốt giữa một cá nhân và tổ chức, cả hai bên đều có lợi. Nhân viên phù hợp tốt với tổ chức có khả năng hài lòng với công việc của họ cao hơn, nâng cao hạnh phúc (Chatman, 1989; Han và cộng sự, 2015; Kristof & Brown và cộng sự, 2005; Veage và cộng sự, 2014). Đồng thời, tổ chức cũng có lợi từ việc có nhân viên phù hợp tốt tổ chức dẫn đến cam kết với tổ chức, thực hiện tốt công việc và tiến hành hành vi ngoài nhiệm vụ (Chatman, 1989; Han và cộng sự, 2015; Kristof & Brown và cộng sự, 2005). Ngược lại, nếu sự phù hợp với tổ chức thấp thì tổ chức sẽ thay đổi giá trị hoặc cá nhân thay đổi giá trị (Chatman, 1989; Kristof, 1996).

Lý thuyết này đã được sử dụng rộng rãi trong lĩnh vực quản trị nhân lực và hành vi tổ chức nhằm dự đoán hành vi của người lao động (Han và cộng sự, 2015; Kristof & Brown

và cộng sự, 2005). Lý thuyết này được các học giả sử dụng để dự đoán EGB (Iqbal & Piwovar-Sulej, 2023; Lu và cộng sự, 2019; Wengang và cộng sự, 2023). Đồng thời, lý thuyết này cũng được dùng để giải thích mối quan hệ giữa GHRM và các EGB cũng như những yếu tố cá nhân tác động đến EGB (Ababneh, 2021). Vì vậy, sử dụng lý thuyết sự phù hợp giữa cá nhân và tổ chức trong nghiên cứu này là phù hợp.

2.2. Hành vi xanh

EGB là các hành động và hành vi có thể mở rộng mà nhân viên hướng tới sự bền vững về môi trường (Ones & Dilchert, 2012). Định nghĩa này được Ones và Dilchert (2013) mở rộng thành những hành vi của cá nhân nhân viên nhằm đóng góp hoặc làm giảm mục tiêu bền vững môi trường trong bối cảnh công việc. Trong khái niệm này, Ones và Dilchert (2013) đã đề cập đến cả khía cạnh tích cực và tiêu cực của hành vi xanh.

Có nhiều cách phân loại hành vi xanh khác nhau. Ones và Dilchert (2013) đưa ra cách phân loại EGB dựa trên hiệu quả công việc với 5 loại: làm việc bền vững, bảo tồn tài nguyên, gây ảnh hưởng đến người khác, chủ động và tránh tổn hại. Các phân loại của Ones và Dilchert (2013) ngầm thừa nhận EGB gồm EGB bắt buộc và EGB tự nguyện, tuy nhiên cách phân loại này không loại trừ nhau; có nghĩa là một hành động hướng tới mục tiêu môi trường có thể thuộc nhiều nhóm. Norton và cộng sự (2015) dựa trên ngữ cảnh của tổ chức phân loại EGB gồm EGB bắt buộc hay còn gọi IRGB và EGB tự nguyện, hay còn gọi là ERGB. Trong đó, EGB bắt buộc là EGB được thực hiện trong bối cảnh nhiệm vụ công việc bắt buộc của nhân viên. EGB tự nguyện là hành vi xanh liên quan đến sáng kiến cá nhân vượt quá mong đợi của tổ chức. Trong nghiên cứu này, tác giả sử dụng cách phân loại của Norton và cộng sự (2015) nhằm đánh giá tác động của GHRM và giá trị xanh cá nhân đến EGB trong ngữ cảnh của tổ chức.

2.3. Giả thuyết nghiên cứu và mô hình nghiên cứu

Quản trị nhân lực xanh và hành vi xanh

GHRM là các khía cạnh/thực tiễn của quản trị nhân lực của quản trị xanh nhằm thúc đẩy EGB tại nơi làm việc (Renwick và cộng sự, 2013). GHRM còn được định nghĩa là hoạt động quản trị nguồn nhân lực nhằm nâng cao kết quả tích cực về môi trường (Kramar, 2014). Tanova và Bayighomog (2022) cho rằng GHRM là một hệ thống nhằm hỗ trợ các nỗ lực quản lý môi trường. GHRM bao gồm các chính sách nhân lực và các hoạt động như tuyển dụng, đào tạo, đánh giá thực hiện công việc, khen thưởng nhằm bảo vệ môi trường (Tang và cộng sự, 2018).

GHRM là các nỗ lực của tổ chức nhằm thúc đẩy EGB của người lao động, vì vậy, khi tổ chức cải thiện GHRM sẽ cải thiện EGB. Có rất nhiều nghiên cứu đi trước đã kiểm nghiệm và chứng minh GHRM tác động tích cực đến IRGB và ERGB (Dumont và cộng sự, 2017; Islam và cộng sự, 2021). Vì vậy, có thể giả thuyết rằng có mối quan hệ giữa GHRM và IRGB và ERGB.

Dựa trên các điểm được đề cập ở trên, tác giả đề xuất các giả thuyết sau:

Giả thuyết H₁: Quản trị nhân lực xanh (GHRM) tác động tích cực đến hành vi xanh trong nhiệm vụ (IRGB)

Giả thuyết H₂: Quản trị nhân lực xanh (GHRM) tác động tích cực đến hành vi xanh ngoài nhiệm vụ (ERGB)

Mối quan hệ điều tiết của giá trị xanh cá nhân

Một bộ chính sách và thực tiễn GHRM được chính thức hóa và truyền đạt công khai thể hiện một cách công khai cho nhân viên thấy cam kết của tổ chức đối với EGB và có thể sẽ khiến nhân viên hành động tuân theo các chính sách xanh của tổ chức (Dumont và cộng sự, 2017). Thông qua các hoạt động GHRM các tổ chức thúc đẩy văn hoá xanh (Hooi và cộng sự, 2022).

Theo lý thuyết sự phù hợp của cá nhân - tổ chức, các cá nhân có giá trị phù hợp với tổ chức sẽ ảnh hưởng đến thái độ, hành vi, đồng thời nâng cao hành vi ngoài nhiệm vụ (Chatman, 1989; Kristof, 1996). Các tổ chức tiến hành hoạt động GHRM thể hiện sự coi trọng giá trị xanh. Các cá nhân có giá trị xanh cao trong tổ chức thúc đẩy các hành động GHRM thể hiện sự hoà hợp về giá trị xanh (Dumont và cộng sự, 2017). Trong khi sự phù hợp về giá trị thúc đẩy thực hiện công việc trong nhiệm vụ và thực hiện công việc ngoài nhiệm vụ (Lajoie và cộng sự, 2017). Vì vậy, có thể suy luận rằng sự hoà hợp về giá trị xanh giữa công ty và cá nhân thúc đẩy IRGB và ERGB.

Vai trò điều tiết của giá trị xanh trong 2 mối quan hệ: GHRM và IRGB; GHRM và ERGB được kiểm nghiệm thông các nghiên cứu đi trước cho ra kết quả không thống nhất. Trong khi, Chaudhary (2020) và Dumont và cộng sự (2017) cho rằng mối quan hệ điều tiết này không có ý nghĩa thống kê thì Islam và cộng sự (2021) khẳng định vai trò điều tiết này. Tuy nhiên, tác giả tin rằng giá trị xanh điều tiết mối quan hệ giữa GHRM và IRGB, GHRM và ERGB.

Dựa trên các điểm được đề cập ở trên, tác giả đề xuất các giả thuyết sau:

Giả thuyết H_{3a}: Giá trị xanh cá nhân điều tiết mối quan hệ giữa quản trị nhân lực xanh (GHRM) và hành vi xanh trong nhiệm vụ (IRGB).

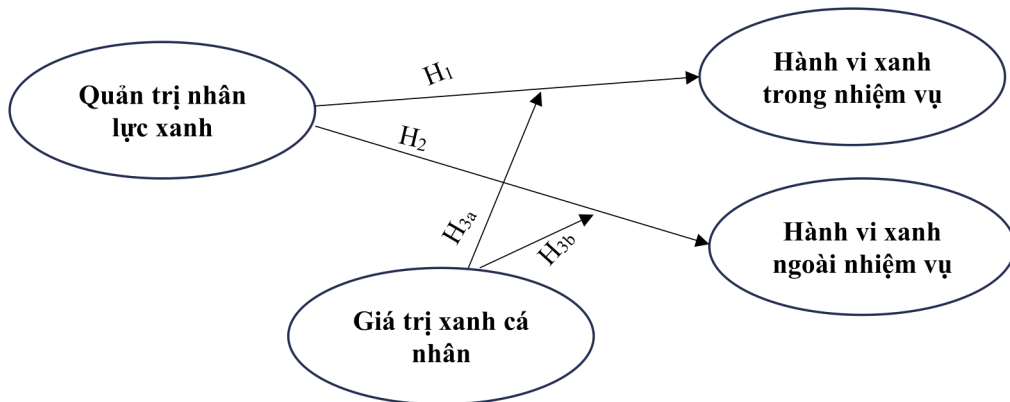
Giả thuyết H_{3b}: Giá trị xanh cá nhân điều tiết mối quan hệ giữa quản trị nhân lực xanh (GHRM) và hành vi xanh ngoài nhiệm vụ (ERGB).

Hình 1 thể hiện mô hình nghiên cứu:

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Mẫu nghiên cứu

Tác giả sử dụng phương pháp tuyết lăn (snow balling) để tiến hành thu thập số liệu khảo sát. Tác giả gửi link khảo sát tới 40 người làm việc trong các công ty về cơ khí,



(Nguồn: Tác giả đề xuất)

Hình 1: Mô hình nghiên cứu

điện tử, dệt may, ngân hàng, giáo dục và yêu cầu họ gửi cho những người làm trong cơ quan. Tổng số phiếu thu về là 542 phiếu. Bảng 1 thể hiện mô tả nhân khẩu học của nhóm mẫu sử dụng trong nghiên cứu.

Bảng 1 mô tả nhân khẩu học của các cá nhân tham gia vào nghiên cứu. Tỷ lệ giới tính trong nhóm mẫu cho thấy sự phân bố gần như cân đối giữa nam và nữ, với phần trăm nhỏ hơn của nam (43,9%) so với nữ (56,1%).

Bảng 1: Mô tả nhân khẩu học

STT	Biến/tiêu chí	Tần suất	Phần trăm
1	Giới tính		
	Nam	238	43,9
	Nữ	304	56,1
2	Trình độ học vấn		
	Đại học	266	49,1
	Sau đại học	276	50,9
3	Độ tuổi		
	Từ 18 đến 30	160	29,5
	Từ 31 đến 40	237	43,7
	Từ 41 đến 50	101	18,6
	Từ 51 đến 60	44	8,1
4	Vị trí công tác		
	Nhân viên	399	73,6
	Quản lý cấp cơ sở	79	14,6
	Quản lý cấp trung	62	11,4
	Quản lý cấp cao	2	0,4

(Nguồn: Tính toán từ số liệu khảo sát)

Trong khi đó, trình độ học vấn của nhóm mẫu tập trung và trình độ đại học, sau đại học, với một phần lớn có trình độ đại học (49,1%) hoặc sau đại học (50,9%). Độ tuổi của các cá nhân tham gia nghiên cứu cũng được phân bố rộng rãi, tuy nhiên, hầu hết tập trung trong các nhóm từ 18 đến 40 tuổi, với tỷ lệ ít hơn ở các nhóm tuổi cao hơn. Về vị trí công tác, hầu hết là nhân viên (73,6%), trong khi tỷ lệ các vị trí quản lý chiếm phần nhỏ hơn. Thông tin từ bảng nhân khẩu học này là quan trọng để hiểu rõ hơn về đặc điểm của nhóm mẫu và có thể ảnh hưởng đến kết quả của nghiên cứu.

Theo Tổng cục Thống kê thì năm 2023 tỷ lệ lao động là nam giới là 53,3% và nữ giới là 46,7%, lực lượng lao động có bằng, chứng chỉ chiếm 27,0% lực lượng lao động (Tổng cục Thống kê, 2023b). Tuy nhiên, theo thống kê về dân cư của Tổng cục Thống kê thì số lượng nữ giới chiếm hơi nhỉnh hơn 50,1%; nam giới chiếm 49,9% (Tổng cục Thống kê, 2023a). Ngoài ra, theo tổng điều tra dân số của Tổng cục Thống kê thì số lượng dân nằm trong độ tuổi từ 18 đến 50 chiếm tỷ trọng khá lớn và từ 50 trở lên chiếm tỷ trọng nhỏ dần. Như vậy, mẫu trong nghiên cứu hơi lệch so lực lượng lao động Việt Nam về tỷ lệ nam nữ, toàn bộ là nhóm có trình độ và khá thống nhất về độ tuổi.

3.2. Thang đo nghiên cứu

Tác giả sử dụng thang đo đi trước về IRGB, ERGB, GHRM và giá trị xanh cá nhân. Do các thang đo đi trước được xây dựng bằng Tiếng Anh, vì vậy, tác giả tiến hành dịch bằng hỏi sử dụng hướng dẫn của Brislin (1970). Sau khi khẳng định các câu hỏi được dịch theo đúng ngữ nghĩa trong thang đo gốc, bảng hỏi online được thiết kế, sau đó gửi cho 20 người lao động Việt Nam nhằm tiến hành nghiên cứu thử. Mục tiêu của nghiên cứu thử là để điều chỉnh thang đo trong nghiên cứu. Sau khi nhận được nhận xét của những người này, tác giả tiến hành điều chỉnh bảng hỏi. Sau khi điều chỉnh bảng hỏi tác giả tiến hành thu thập dữ liệu chính thức

sử dụng phương pháp tuyết lăn.

Thang đo IRGB và ERGB do Bissing-Olson và cộng sự (2013) đề xuất. Bissing-Olson và cộng sự (2013) đề xuất thang đo IRGB gồm 3 mệnh đề và ERGB gồm 3 mệnh đề. Đáp viên đánh giá về mức độ đồng ý của họ với mỗi mệnh đề dựa trên Likert 5. Ví dụ về IRGB là “Tôi đã hoàn thành đầy đủ nhiệm vụ được giao theo hướng thân thiện với môi trường”. Một trong 3 mệnh đề được sử dụng để đo lường ERGB là “Tôi thường xuyên chủ động hành động thân thiện với môi trường tại nơi làm việc”.

GHRM được đo lường dựa trên đề xuất của Dumont và cộng sự (2017). Dumont và cộng sự (2017) phát triển thang đo GHRM này gồm 6 biến quan sát. Đáp viên đánh giá mức độ đồng ý của họ với mỗi mệnh đề trên dựa trên Likert 5. Ví dụ về một mệnh đề trong 6 mệnh đề trên là “Tổ chức của tôi đặt mục tiêu xanh cho nhân viên”.

Giá trị xanh cá nhân được đo lường dựa trên gợi ý của Steg và cộng sự (2005). Thang đo do Steg và cộng sự (2005) đề xuất gồm 9 chỉ biến. Đáp viên được yêu cầu đánh giá về mức độ đồng ý của họ với mỗi mệnh đề dựa trên thang đo likert 5. Ví dụ về một mệnh đề trong 9 mệnh đề là “Cá nhân tôi cảm thấy có nghĩa vụ phải tiết kiệm càng nhiều năng lượng càng tốt”.

Chi tiết về thang đo trong nghiên cứu và mã hoá các biến quan sát được thể hiện trong phụ lục.

3.3. Phân tích số liệu

Tác giả phân tích số liệu trong nghiên cứu sử dụng hướng dẫn của Hair Jr và cộng sự (2014) về phân tích dữ liệu sử dụng mô hình cấu trúc bình phương nhỏ nhất từng phần trên phần mềm Smart PLS phiên bản 4.0.9.2. Đầu tiên tác giả kiểm định mô hình đo lường, đánh giá chất lượng quan sát sử dụng chỉ số hệ số tải ngoài, đánh giá độ tin cậy của thang đo sử dụng chỉ số Cronbach alpha và CR (composite reality - độ tin cậy tổng hợp). Sau

đó, tác giả đánh giá độ hội tụ của thang đo sử dụng chỉ số AVE (average value extrated), và độ phân biệt của thang đo sử dụng chỉ số HTMT (Heterotrait - Monotrait). Sau khi đánh giá mô hình đo lường, tác giả tiến hành kiểm nghiệm giả thuyết nghiên cứu, sử dụng β chuẩn hóa và p.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Mô hình đo lường

Bảng 2 thể hiện kết quả đánh giá của mô hình đo lường dựa trên hệ số tải ngoài, độ tin cậy của thang đo sử dụng Cronbach Alpha, CR, AVE, HTMT.

Kết quả phân tích mô hình đo lường được thể hiện trong bảng 2. Như thể hiện trong bảng 2, tất cả các hệ số tải ngoài đều lớn hơn 0,7 trừ biến quan sát IGV7 có hệ số tải ngoài là 0,601 lớn hơn 0,5 và nhỏ hơn 0,7. Theo Hair Jr và cộng sự (2014) thì hệ số tải ngoài nếu lớn hơn 0,7 thể hiện chất lượng biến quan sát tốt, tuy nhiên nằm ở giá trị 0,5 đến 0,7 thì cần xem xét thêm chỉ số Cronbach alpha, CR, và AVE. Do các chỉ số này của biến giá trị xanh cá nhân đều ở mức chấp nhận được, cho nên tác giả quyết định giữ biến IGV7. Độ tin cậy của thang đo được đánh giá dựa trên phân

Bảng 2: Hệ số tải ngoài, độ tin cậy, độ hội tụ và độ phân biệt

Biến quan sát	Hệ số tải ngoài	Cronbach alpha	CR	AVE	HTMT
IRGB1	0,949	0,958	0,973	0,922	0,564 - 0,793
IRGB2	0,971				
IRGB3	0,961				
ERGB1	0,942	0,945	0,965	0,901	0,544 - 0,779
ERGB2	0,953				
ERGB3	0,952				
GHRM1	0,915	0,962	0,969	0,839	0,283 - 0,819
GHRM2	0,929				
GHRM3	0,948				
GHRM4	0,927				
GHRM5	0,890				
GHRM6	0,885				
IGV1	0,905	0,967	0,972	0,798	0,557 - 0,793
IGV2	0,951				
IGV3	0,923				
IGV4	0,932				
IGV5	0,943				
IGV6	0,877				
IGV7	0,601				
IGV8	0,925				
IGV9	0,930				

Lưu ý: IRGB: in-role green behavior; ERGB: extra-role green behavior; GHRM: green human resource management; IGV: individual green value
(Nguồn: Kết quả tính toán từ dữ liệu khảo sát)

tích Cronbach alpha, CR. Hai hệ số này đều lớn hơn mức chấp nhận do Hair Jr và cộng sự (2014) đề xuất. Như vậy, độ tin cậy được đảm bảo. Độ hội tụ được đánh giá dựa trên chỉ số AVE. Theo Hair Jr và cộng sự (2014), chỉ số này nên lớn hơn 0,5. Kết quả phân tích số liệu thể hiện trong bảng 2 cho thấy tất cả chỉ số AVE đều lớn hơn 0,5. Như vậy, độ hội tụ được đảm bảo. Cuối cùng, độ phân biệt được đo lường và đánh giá dựa trên chỉ số HTMT. Theo Hair Jr và cộng sự (2014), chỉ số HTMT phải nhỏ hơn 0,85. Kết quả HTMT thể hiện trong bảng 2 cho thấy tất cả chỉ số HTMT đều nhỏ hơn 0,85. Như vậy, độ phân biệt được đảm bảo.

4.2. Kiểm nghiệm giả thuyết

Bảng 3 thể hiện kết quả kiểm nghiệm giả thuyết nghiên cứu.

Bảng 3: Kiểm nghiệm giả thuyết nghiên cứu

Mối quan hệ	β chuẩn hoá	p	Kết luận
GHRM \rightarrow IRGB	0,171	0,001	Chấp nhận H ₁
GHRM \rightarrow ERGB	0,309	0,000	Chấp nhận H ₂
GHRM x IGV \rightarrow IRGB	0,187	0,000	Chấp nhận H ₃
GHRM x IGV \rightarrow ERGB	0,204	0,000	Chấp nhận H ₄

Lưu ý: IRGB: in-role green behavior; ERGB: extra-role green behavior; GHRM: green human resource management; IGV: individual green value
(Nguồn: Kết quả tính toán từ dữ liệu khảo sát)

Kết quả kiểm nghiệm giả thuyết nghiên cứu được thể hiện ở trong bảng 3. GHRM tác động tích cực đến IRGB với β chuẩn hóa = 0,171, p = 0,001. Vì vậy, giả thuyết H₁ được chấp nhận. Ngoài ra, GHRM cũng tác động tích cực đến hành vi xanh ngoài công việc với β chuẩn hóa = 0,309, p = 0,000. Vì vậy, giả thuyết H₂ được chấp nhận. GHRM x IGV thể hiện biến điều tiết của giá trị xanh cá nhân trong mối quan hệ giữa quản trị nhân lực xanh. Vì thể hiện trong bảng 3, giá trị xanh cá nhân điều tiết cả 2 mối quan hệ: quan hệ giữa

GHRM và IRGB với β chuẩn hóa = 0,187, p = 0,000 và mối quan hệ giữa GHRM và ERGB với β chuẩn hóa = 0,204, p = 0,000. Như vậy, giả thuyết H₃, H₄ được chấp nhận.

5. Thảo luận và hạn chế của nghiên cứu

5.1. Thảo luận

Nghiên cứu nhằm mục tiêu đánh giá tác động của GHRM tới IRGB và hành vi xanh ngoài nhiệm vụ. Ngoài ra, nghiên cứu này cũng xem xét tác động điều tiết của giá trị xanh cá nhân tới mối quan hệ giữa GHRM và ERGB. Kết quả nghiên cứu cho thấy GHRM tác động tích cực và trực tiếp đến IRGB và ERGB. Kết quả nghiên cứu này thống nhất với kết quả nghiên cứu của Islam và cộng sự (2021) và một phần không thống nhất với kết quả nghiên cứu của Dumont và cộng sự (2017). Theo Dumont và cộng sự (2017),

GHRM không tác động trực tiếp tới ERGB mà chỉ tác động gián tiếp thông qua bầu không khí xanh. Sự khác biệt này là do nhóm mẫu được sử dụng trong các nghiên cứu là khác nhau. Trong khi nghiên cứu của Islam và cộng sự (2021) và nghiên cứu này sử dụng các nhóm mẫu là những người có trình độ từ đại học trở lên thì nghiên cứu của Dumont và cộng sự (2017) sử dụng nhóm mẫu là những người có trình độ thấp. Kết quả nghiên cứu này cho thấy muốn nâng cao EGB gồm IRGB và ERGB thì các doanh nghiệp cần thúc đẩy

thực hiện GHRM bao gồm: đặt mục tiêu xanh cho nhân viên, tiến hành đào tạo và phát triển các chương trình đào tạo về môi trường, đánh giá thực hiện hành vi xanh, trao thưởng và thăng tiến dựa trên kết quả của hành vi xanh.

Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy giá trị xanh cá nhân điều tiết mối quan hệ giữa GHRM và EGB. Kết quả nghiên cứu này đồng thuận với Islam và cộng sự (2021) nhưng trái ngược với nghiên cứu của Dumont và cộng sự (2017). Sự khác biệt này là do nhóm mẫu nghiên cứu được sử dụng ở trong bài là khác nhau. Từ kết quả nghiên cứu này cho thấy muốn nâng cao IRGB và ERGB, các tổ chức cần nâng cao giá trị xanh cá nhân của nhân viên. Kết quả này đặt ra những gợi ý cho công tác tuyển mộ và lựa chọn nhân viên cũng như công tác đào tạo hội nhập cho nhân viên.

5.2. Hạn chế của nghiên cứu

Mặc dù, nghiên cứu đã có những đóng góp nhất định trong lý luận và thực tiễn của EGB, tuy nhiên vẫn còn có những hạn chế như sau: Thứ nhất, nghiên cứu đánh giá tác động của GHRM đến IRGB và ERGB, tác giả đã đo lường GHRM là một biến tổng hợp. Những nghiên cứu về sau nếu đánh giá tác động của từng khía cạnh của GHRM tới EGB sẽ có giá trị và bổ sung ý nghĩa cho nghiên cứu này. Thứ hai, nghiên cứu sử dụng thang đo tự đánh giá (self-assessment) hay còn gọi là thang đo chủ quan. Kết quả của thang đo chủ quan có thể bị thiên lệch so với thực tế do ý muốn xã hội. Những nghiên cứu về sau nếu sử dụng có thang đo khách quan hơn như: số lượng năng lực tiết kiệm được, số lượng đề xuất về môi trường; hoặc sử dụng lãnh đạo đánh giá nhân viên sẽ đưa ra kết quả chính xác hơn. Thứ ba, nghiên cứu này sử dụng phương pháp thu thập dữ liệu là tuyệt lẫn - là một phương pháp phi ngẫu nhiên. Những nghiên cứu về sau nếu thu thập dữ liệu ngẫu nhiên sẽ có giá trị hơn trong việc tổng quát hóa các kết quả nghiên cứu. Thứ tư, mặc dù quy mô mẫu là đảm bảo, nhưng cơ cấu nhóm mẫu không đảm bảo.

Trong nghiên cứu này phần lớn người trả lời bảng hỏi là có trình độ đại học và sau đại học, và phần đông người trả lời bảng hỏi dưới 40 tuổi. Những nghiên cứu trong tương lai sử dụng nhóm mẫu có trình độ thấp hơn hoặc những người lớn tuổi hơn sẽ bổ sung giá trị nghiên cứu này.

Mặc dù nghiên cứu này có những hạn chế nêu trên, tác giả tin rằng nghiên cứu này cũng có những đóng góp nhất định về lý thuyết và thực tiễn của EGB tại Việt Nam. ♦

Tài liệu tham khảo:

Ababneh, O. M. A. (2021). How do green HRM practices affect employees' green behaviors? The role of employee engagement and personality attributes. *Journal of Environmental Planning and Management*, 64(7), 1204-1226.

Bissing-Olson, M. J., Iyer, A., Fielding, K. S., & Zacher, H. (2013). Relationships between daily affect and pro-environmental behavior at work: The moderating role of pro-environmental attitude. *Journal of Organizational Behavior*, 34(2), 156-175.

Blok, V., Wesselink, R., Studynka, O., & Kemp, R. (2015). Encouraging sustainability in the workplace: A survey on the pro-environmental behaviour of university employees. *Journal of cleaner production*, 106, 55-67.

Boiral, O., Henri, J. F., & Talbot, D. (2012). Modeling the impacts of corporate commitment on climate change. *Business Strategy and the Environment*, 21(8), 495-516.

Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1(3), 185-216.

Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Academy of management review*, 14(3), 333-349.

Chaudhary, R. (2020). Green human resource management and employee green

behavior: an empirical analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(2), 630-641.

Dangelico, R. M. (2015). Improving firm environmental performance and reputation: The role of employee green teams. *Business Strategy and the Environment*, 24(8), 735-749.

Del Brío, J. Á., Fernandez, E., & Junquera, B. (2007). Management and employee involvement in achieving an environmental action-based competitive advantage: an empirical study. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(4), 491-522.

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.

Farrukh, M., Ansari, N., Raza, A., Wu, Y., & Wang, H. (2022). Fostering employee's pro-environmental behavior through green transformational leadership, green human resource management and environmental knowledge. *Technological Forecasting and Social Change*, 179, 121643.

George, G., Howard-Grenville, J., Joshi, A., & Tihanyi, L. (2016). Understanding and tackling societal grand challenges through management research. *Academy of management journal*, 59(6), 1880-1895.

Gibb, R., Redding, D. W., Chin, K. Q., Donnelly, C. A., Blackburn, T. M., Newbold, T., & Jones, K. E. (2020). Zoonotic host diversity increases in human-dominated ecosystems. *Nature*, 584(7821), 398-402.

Haddock-Millar, J., Sanyal, C., & Müller-Camen, M. (2016). Green human resource management: a comparative qualitative case study of a United States multinational corporation. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(2), 192-211.

Hair Jr, J., Sarstedt, M., Hopkins, L., & G. Kuppelwieser, V. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) An emerging tool in business research. *European business review*, 26(2), 106-121.

Han, T.-S., Chiang, H.-H., McConville, D., & Chiang, C.-L. (2015). A longitudinal investigation of person-organization fit, person-job fit, and contextual performance: The mediating role of psychological ownership. *Human performance*, 28(5), 425-439.

Hooi, L. W., Liu, M.-S., & Lin, J. J. (2022). Green human resource management and green organizational citizenship behavior: do green culture and green values matter? *International Journal of Manpower*, 43(3), 763-785.

Iqbal, Q., & Piwovar-Sulej, K. (2023). Organizational citizenship behavior for the environment decoded: sustainable leaders, green organizational climate and person-organization fit. *Baltic Journal of Management*.

Islam, T., Khan, M. M., Ahmed, I., & Mahmood, K. (2021). Promoting in-role and extra-role green behavior through ethical leadership: mediating role of green HRM and moderating role of individual green values. *International Journal of Manpower*, 42(6), 1102-1123.

Kim, A., Kim, Y., & Han, K. (2019). A cross level investigation on the linkage between job satisfaction and voluntary workplace green behavior. *Journal of Business Ethics*, 159, 1199-1214.

Kim, A., Kim, Y., Han, K., Jackson, S. E., & Ployhart, R. E. (2017). Multilevel influences on voluntary workplace green behavior: Individual differences, leader behavior, and coworker advocacy. *Journal of management*, 43(5), 1335-1358.

Kim, S.-H., Kim, M., Han, H.-S., & Holland, S. (2016). The determinants of hospitality employees' pro-environmental behaviors: The moderating role of generational differences. *International Journal of Hospitality Management*, 52, 56-67.

Kim, Y. J., Kim, W. G., Choi, H.-M., & Phetvaroon, K. (2019). The effect of green human resource management on hotel employees' eco-friendly behavior and environmental performance. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 83-93.

Kollmuss, A., & Agyeman, J. (2002). Mind the gap: why do people act environ-

mentally and what are the barriers to pro-environmental behavior? *Environmental education research*, 8(3), 239-260.

Kramar, R. (2014). Beyond strategic human resource management: is sustainable human resource management the next approach? *The International Journal of Human Resource Management*, 25(8), 1069-1089.

Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49.

Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences OF INDIVIDUALS' FIT at work: A meta-analysis OF person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342.

Lajoie, D., Boudrias, J.-S., Rousseau, V., & Brunelle, É. (2017). Value congruence and tenure as moderators of transformational leadership effects. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(2), 254-269.

Littleford, C., Ryley, T. J., & Firth, S. K. (2014). Context, control and the spillover of energy use behaviours between office and home settings. *Journal of environmental psychology*, 40, 157-166.

Lu, H., Liu, X., Chen, H., & Long, R. (2019). Employee-organization pro-environmental values fit and pro-environmental behavior: The role of supervisors' personal values. *Science and engineering ethics*, 25, 519-557.

Luu, T. T. (2020). Integrating green strategy and green human resource practices to trigger individual and organizational green performance: The role of environmentally-specific servant leadership. *Journal of Sustainable Tourism*, 28(8), 1193-1222.

Manika, D., Wells, V. K., Gregory-Smith, D., & Gentry, M. (2015). The impact of individual attitudinal and organisational variables on workplace environmentally friendly behaviours. *Journal of Business Ethics*, 126, 663-684.

Markowitz, E. M., Goldberg, L. R., Ashton, M. C., & Lee, K. (2012). Profiling the "pro-environmental individual": A per-

sonality perspective. *Journal of Personality*, 80(1), 81-111.

Marshall, R. S., & Brown, D. (2003). The strategy of sustainability: A systems perspective on environmental initiatives. *California Management Review*, 46(1), 101-126.

Norton, T. A., Parker, S. L., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2015). Employee green behavior: A theoretical framework, multilevel review, and future research agenda. *Organization & Environment*, 28(1), 103-125.

Norton, T. A., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2014). Organisational sustainability policies and employee green behaviour: The mediating role of work climate perceptions. *Journal of environmental psychology*, 38, 49-54.

Ones, D. S., & Dilchert, S. (2012). Environmental sustainability at work: A call to action. *Industrial and organizational psychology*, 5(4), 444-466.

Ones, D. S., & Dilchert, S. (2013). Measuring, understanding, and influencing employee green behaviors. *Green organizations: Driving change with IO psychology*, 115-148.

Paillé, P., & Boiral, O. (2013). Pro-environmental behavior at work: Construct validity and determinants. *Journal of environmental psychology*, 36, 118-128.

Pham, N. T., Vo-Thanh, T., & Tučková, Z. (2022). Green Human Resource Management in Hotels in Developing Countries: A Practices- and Benefits-Related Conceptual Framework. In *Environmental Sustainability in Emerging Markets: Consumer, Organisation and Policy Perspectives* (pp. 151-176): Springer.

Renwick, D. W., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green human resource management: A review and research agenda. *International journal of management reviews*, 15(1), 1-14.

Saeed, B. B., Afsar, B., Hafeez, S., Khan, I., Tahir, M., & Afridi, M. A. (2019). Promoting employee's proenvironmental behavior through green human resource management practices. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(2), 424-438.

Steg, L., Dreijerink, L., & Abrahamse, W. (2005). Factors influencing the acceptability of energy policies: A test of VBN theory. *Journal of environmental psychology, 25*(4), 415-425.

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.

Tang, G., Ren, S., Wang, M., Li, Y., & Zhang, S. (2023). Employee green behaviour: A review and recommendations for future research. *International journal of management reviews, 25*(2), 297-317.

Tanova, C., & Bayighomog, S. W. (2022). Green human resource management in service industries: the construct, antecedents, consequences, and outlook. *The Service industries journal, 42*(5-6), 412-452.

Tổng cục Thống kê. (2023a). Thông cáo báo chí về tình hình dân số, lao động quý IV năm 2023. <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2023/12/thong-cao-bao-chi-ve-tinh-hinh-dan-so-lao-dong-viec-lam-quy-iv-va-nam-2023/>

Tổng cục Thống kê. (2023b). Tình hình thị trường lao động Việt Nam năm 2023. Retrieved from <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2024/01/tinh-hinh-thi-truong-lao-dong-viet-nam-nam-2023/>

Tuan, L. T. (2022). Promoting employee green behavior in the Chinese and Vietnamese hospitality contexts: the roles of green human resource management practices and responsible leadership. *International Journal of Hospitality Management, 105*, 103253.

Veage, S., Ciarrochi, J., Deane, F. P., Andresen, R., Oades, L. G., & Crowe, T. P. (2014). Value congruence, importance and success and in the workplace: Links with well-being and burnout amongst mental health practitioners. *Journal of Contextual Behavioral Science, 3*(4), 258-264.

Wengang, Z., Fenglian, W., & Feng, X. (2023). Motivating servant process for employee organizational citizenship behavior towards the environment: A goal setting perspective of

integrating person-organization fit model. *Journal of cleaner production, 387*, 135932.

Ye, J., Zhang, X., Zhou, L., Wang, D., & Tian, F. (2022). Psychological mechanism linking green human resource management to green behavior. *International Journal of Manpower, 43*(3), 844-861.

Yin, H., & Schmeidler, P. J. (2009). Why do standardized ISO 14001 environmental management systems lead to heterogeneous environmental outcomes? *Business Strategy and the Environment, 18*(7), 469-486.

Zientara, P., & Zamojska, A. (2018). Green organizational climates and employee pro-environmental behaviour in the hotel industry. *Journal of Sustainable Tourism, 26*(7), 1142-1159.

Summary

The aim of the study is to examine the impact of green human resource management on green behavior: in-role green behavior and extra-role green behavior of employees and the moderating role of individual green values. The study utilized a survey method with 542 respondents from Vietnamese businesses. The results of data analysis from the survey show that green human resource management positively influences both in-role and extra-role green behaviors. Additionally, the study results also demonstrate that individual green values moderate the relationship between green human resource management and in-role green behavior and moderate the relationship between green human resource management and extra-role green behavior. The findings of this study provide practical implications for Vietnamese businesses in terms of human resource management practices.

Phụ lục: *Thang đo sử dụng trong nghiên cứu*

Mã hóa	Biến quan sát	Lấy từ nghiên cứu
Hành vi xanh ngoài nhiệm vụ		
ERGB1	Tôi thường xuyên có cơ hội tham gia tích cực vào các công việc bảo vệ môi trường tại nơi làm việc	(Bissing-Olson và cộng sự, 2013)
ERGB2	Tôi thường xuyên chủ động hành động thân thiện với môi trường tại nơi làm việc	
ERGB3	Tôi thường xuyên làm được nhiều việc vì môi trường hơn tôi mong đợi tại nơi làm việc của tôi	
Hành vi xanh trong nhiệm vụ		
IRGB 1	Tôi đã hoàn thành đầy đủ nhiệm vụ được giao theo hướng thân thiện với môi trường	(Bissing-Olson và cộng sự, 2013)
IRGB 2	Tôi đã hoàn thành trách nhiệm được nêu trong bản mô tả công việc của mình theo cách thân thiện với môi trường	
IRGB 3	Tôi đã thực hiện các nhiệm vụ được mong đợi theo cách thân thiện với môi trường	
Quản trị nhân lực xanh		
GHRM 1	Tổ chức của tôi đặt mục tiêu xanh cho nhân viên	(Dumont và cộng sự, 2017)
GHRM 2	Tổ chức của tôi đào tạo nhân viên về môi trường để phát huy giá trị xanh	
GHRM 3	Tổ chức của tôi cung cấp cho nhân viên chương trình đào tạo xanh để phát triển kiến thức và kỹ năng cần thiết cho nhân viên về quản lý xanh	
GHRM 4	Tổ chức của tôi xem xét hành vi xanh nơi làm việc của nhân viên trong đánh giá hiệu suất	
GHRM 5	Tổ chức của tôi liên hệ các hành vi xanh tại nơi làm việc của nhân viên với các phần thưởng và đãi ngộ	
GHRM 6	Tổ chức của tôi xem xét các hành vi xanh tại nơi làm việc của nhân viên trong việc thăng tiến	
Giá trị xanh cá nhân		
IGV 1	Cả nhân tôi cảm thấy có nghĩa vụ phải tiết kiệm càng nhiều năng lượng càng tốt	(Steg và cộng sự, 2005)
IGV 2	Về mặt đạo đức, tôi cảm thấy có nghĩa vụ phải tiết kiệm năng lượng, bất kể người khác làm gì	
IGV 3	Tôi cảm thấy tội lỗi khi lãng phí năng lượng	
IGV 4	Tôi cảm thấy có nghĩa vụ về mặt đạo đức phải sử dụng điện xanh thay vì điện thông thường	
IGV 5	Những người như tôi nên làm mọi thứ có thể để giảm mức sử dụng năng lượng	
IGV 6	Nếu tôi mua một chiếc máy giặt mới, về mặt đạo đức tôi sẽ cảm thấy có nghĩa vụ phải mua một chiếc máy tiết kiệm năng lượng	
IGV 7R	Tôi không hề cảm thấy tội lỗi khi mua rau củ quả từ các nước xa xôi	
IGV 8	Tôi cảm thấy có nghĩa vụ phải quan tâm đến môi trường và thiên nhiên trong hành vi hàng ngày của mình	
IGV 9	Tôi sẽ là người tốt hơn nếu tôi tiết kiệm năng lượng	