

MỤC LỤC

KINH TẾ VÀ QUẢN LÝ

- 1. Nguyễn Quỳnh Anh** - Thực trạng hoàn thiện chính sách bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng tại Việt Nam theo kết quả điều tra, khảo sát. **Mã số: 192.ISMET.11** 3

The Current Situation of Improving Consumer Rights Protection Policies in Vietnam According to Survey Results

- 2. Phạm Minh Đạt và Nguyễn Trung Hiếu** - Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động chuyển đổi số tại các công ty vận tải biển. **Mã số: 192.TrEM.11** 16

Studying Factors Affecting Digital Transformation Activities at Shipping Companies

- 3. Bùi Quang Tuyến và Tạ Huy Hùng** - Tác động của đào tạo nâng cao trình độ và tay nghề tới thu nhập của người lao động ở Việt Nam: vai trò trung gian của giới tính và vùng. **Mã số: 192.IGEMg.11** 27

The impact of qualification and skill improvement training on workers' income in Vietnam: the mediating role of gender and region

QUẢN TRỊ KINH DOANH

- 4. Bùi Thị Thanh, Phan Quốc Tuấn và Lê Công Thuận** - Mối quan hệ giữa phản hồi phát triển của lãnh đạo và đổi mới xanh của nhân viên. **Mã số: 192.2HRMg.21** 38

The relationship between leader developmental feedback and employee green innovation

- 5. Ngô Thị Mỹ Hạnh** - Một số yếu tố ảnh hưởng đến ý định mua hàng trên các website nước ngoài của người tiêu dùng Việt Nam. *Mã số: 192.2BMkt.21* 51

Some Factors Influencing Vietnamese Consumers' Purchasing Intentions On Foreign Websites

- 6. Nguyễn Ngọc Thắng** - Ảnh hưởng của hoạt động quản trị nguồn nhân lực xanh đến ý định ứng tuyển công việc của thế hệ Z. *Mã số: 192.2HRMg.21* 71

The impact of green human resource management practices on job pursuit intention of Generation Z

- 7. Trần Văn Trang, Hòa Thị Tươi, Trịnh Thị Nhuận và Đào Hồng Hạnh** - Ảnh hưởng của công bằng tổ chức đến sự hài lòng về công việc của nhân viên: vai trò trung gian của niềm tin nhân viên về chủ doanh nghiệp. *Mã số: 192.HRMg.21* 82

The Impact of Organizational Justice on Employee's Job Satisfaction: the Mediating Role of Perceived Trust in the Employer

Ý KIẾN TRAO ĐỔI

- 8. Phạm Thủy Tú** - Ứng dụng các thuật toán machine learning trong thẩm định hồ sơ tín dụng tại ngân hàng. *Mã số: 192.3FiBa.31* 100

Application of Machine Learning Algorithms in Credit Appraisal at Banks

MỐI QUAN HỆ GIỮA PHẢN HỒI PHÁT TRIỂN CỦA LÃNH ĐẠO VÀ ĐỔI MỚI XANH CỦA NHÂN VIÊN

Bùi Thị Thanh*

Email: btthanh@ueh.edu.vn

Phan Quốc Tấn*

Email: tanpq@ueh.edu.vn

Lê Công Thuận*

Email: thuanlc@ueh.edu.vn

* Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh

Ngày nhận: 15/04/2024

Ngày nhận lại: 05/08/2024

Ngày duyệt đăng: 07/08/2024

Bài viết này nghiên cứu mối quan hệ gián tiếp giữa phản hồi phát triển của lãnh đạo và đổi mới xanh của nhân viên thông qua tự tin trong công việc và trao đổi thông tin xanh. Hơn nữa, nghiên cứu này còn điều tra vai trò điều tiết của môi trường đổi mới xanh đến tác động của tự tin trong công việc và trao đổi thông tin xanh lên đổi mới xanh của nhân viên. Dữ liệu của nghiên cứu này được thu thập từ 314 kỹ sư, kiến trúc sư, nhân viên kinh doanh đang làm việc tại các công ty kiến trúc và công ty xây dựng trên địa bàn Bình Dương, Đồng Nai, Bà Rịa Vũng Tàu, Long An, Tây Ninh và thành phố Hồ Chí Minh. Kết quả cho thấy tự tin trong công việc và trao đổi thông tin xanh là trung gian liên kết mối quan hệ dương giữa phản hồi phát triển của lãnh đạo và đổi mới xanh của nhân viên. Hơn nữa, môi trường đổi mới xanh củng cố tác động dương của tự tin trong công việc và trao đổi thông tin xanh đến đổi mới xanh của nhân viên.

Từ khóa: Môi trường đổi mới xanh; phản hồi phát triển; sự đổi mới xanh; tự tin trong công việc; trao đổi thông tin xanh.

JEL Classifications: J24; M12; M54.

DOI: 10.54404/JTS.2024.192V.03

1. Giới thiệu

Gần đây, triết lý quản lý và tổ chức xanh đã trở nên phổ biến trong cả ngành và các học giả đang quan tâm nghiên cứu nhằm giảm tác động của chất thải công nghiệp và các mối nguy hiểm do sản xuất các sản phẩm thông thường tạo ra (Li và cộng sự, 2020). Các bên liên quan đến doanh nghiệp và các học giả đã gây áp lực buộc các doanh nghiệp phải lập các chiến lược và lộ trình rõ ràng để kinh doanh vừa đạt hiệu quả kinh tế, xã hội lẫn hiệu quả môi trường (Li và cộng sự, 2020). Do đó, các học giả trên thế giới đang chuyển dần sang nghiên cứu và thảo luận các chủ

đề liên quan đến xanh hóa nhằm hướng tới kinh doanh và phát triển bền vững như đổi mới xanh (Zailani và cộng sự, 2015), tài chính xanh (Przychodzen và cộng sự, 2018), quản lý nguồn nhân lực xanh (Yong & Fawehinmi, 2019) và sáng tạo xanh (Li và cộng sự, 2020).

Để theo đuổi chương trình và chiến lược phát triển sự xanh, nhiều học giả đã lập luận rằng các doanh nghiệp cần khởi xướng đổi mới xanh sẽ tận dụng được lợi thế của người đi đầu trong lĩnh vực sản xuất xanh và tiết kiệm tài nguyên, từ đó có thể cải thiện hình ảnh công ty và thị phần của họ (Li và cộng sự, 2020; Yong & Fawehinmi,

2019). Những nhà nghiên cứu này khẳng định rằng các công ty có thể biến đổi mới xanh thành các sản phẩm và dịch vụ bền vững nhằm giảm thiểu suy thoái môi trường (Chen & Chang, 2013; Li và cộng sự, 2020). Hơn nữa, bằng cách kết hợp đổi mới xanh vào chương trình hoạt động, các công ty có thể đạt được lợi thế cạnh tranh xanh so với các công ty khác trong môi trường ngày càng đổi mới (Chen, 2008). Nền kinh tế Việt Nam đang chuyển từ kinh tế kế hoạch hóa tập trung sang kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, việc này thúc ép các công ty phải phát triển và đưa ra các sản phẩm, dịch vụ tốt hơn để cạnh tranh với đối thủ (Thuan & Thanh, 2020). Sự đổi mới xanh đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao năng lực cạnh tranh, giúp tổ chức tồn tại và phát triển trong môi trường kinh doanh cạnh tranh khốc liệt như hiện nay (Chen & Chang, 2013; Li và cộng sự, 2020). Sự đổi mới xanh của ngành kiến trúc và xây dựng đóng vai trò quan trọng trong việc phát triển kinh tế (Blayse & Manley, 2004). Sự đổi mới xanh giúp các công ty kiến trúc và xây dựng thắng trong đấu thầu các dự án, cải thiện kết quả tài chính của các dự án, nâng cao năng lực kỹ thuật, cải thiện kết quả hoạt động (Blayse & Manley, 2004).

Các yếu tố ảnh hưởng đến đổi mới của nhân viên nói chung và đổi mới xanh của nhân viên nói riêng có thể chia làm ba nhóm gồm đặc điểm cá nhân, các yếu tố liên quan đến công việc và các yếu tố liên quan đến môi trường làm việc (Anderson và cộng sự, 2014). Nhóm yếu tố đặc điểm cá nhân bao gồm các nhân tố liên quan đến đặc điểm của nhân viên như kiến thức xã hội, kiến thức kỹ thuật (Obstfeld, 2005); khả năng hấp thụ (Schweisfurth & Raasch, 2018); phong cách giải quyết sự cố (Scott & Bruce, 1994); sự cam kết với tổ chức (Ng và cộng sự, 2010); sự phù hợp cá nhân với tổ chức (Kiazad và cộng sự, 2014); hợp đồng tâm lý (Ng và cộng sự, 2010); sự tự tin (Chiang và cộng sự, 2017); niềm tin (Clegg và cộng sự, 2002). Nhóm yếu tố công việc là những nhân tố liên quan đến công việc như sự đơn điệu

của nhiệm vụ, các tình huống không lường trước trong công việc (Dediu và cộng sự, 2018); mức độ yêu cầu giải quyết sự cố (Axtell và cộng sự, 2000); yêu cầu phải giải quyết nhanh trong công việc (Dediu và cộng sự, 2018); sự tự do khi đưa ra các quyết định (Černe và cộng sự, 2017); sự đa dạng của nhiệm vụ (Montani và cộng sự, 2014); sự công bằng trong trả lương (Janssen, 2000); xung đột trong công việc (Leung và cộng sự, 2011; Montani và cộng sự, 2017). Nhóm yếu tố môi trường bao gồm các nhân tố liên quan đến môi trường làm việc, lãnh đạo, đồng nghiệp như sự trao đổi giữa lãnh đạo và cấp dưới (Berg và cộng sự, 2017); lãnh đạo hai mặt (Hunter và cộng sự, 2017); phong cách lãnh đạo hợp tác (Reade & Lee, 2016); chất lượng mối quan hệ trong lãnh đạo (Yuan & Woodman, 2010); sự hỗ trợ xã hội (Daniels và cộng sự, 2011; Dediu và cộng sự, 2018; Messmann & Mulder, 2014); môi trường tổ chức hỗ trợ sự đổi mới (Kao và cộng sự, 2015; Shanker và cộng sự, 2017); sự hỗ trợ của đồng nghiệp (Basu & Green, 1997). Trong các yếu tố này thì phản hồi phát triển của lãnh đạo nhận được sự quan tâm của các học giả (Li & Xie, 2023; Shang và cộng sự, 2023; Su và cộng sự, 2019). Tuy nhiên, mối quan hệ giữa phản hồi phát triển của lãnh đạo và sự đổi mới của nhân viên không nhất quán. Vài nghiên cứu khẳng định mối quan hệ này là dương và có ý nghĩa thống kê (Shang và cộng sự, 2024; Su và cộng sự, 2022). Trong khi kết quả của các nghiên cứu khác bác bỏ mối quan hệ này vì không có ý nghĩa thống kê (Zhou, 2003). Vì vậy, các học giả kêu gọi tiến hành thêm các nghiên cứu để hiểu rõ hơn mối quan hệ này (Li & Xie, 2023; Shang và cộng sự, 2023). Đặc biệt, nghiên cứu mối quan hệ giữa phản hồi phát triển của lãnh đạo và đổi mới xanh của nhân viên càng có nhiều đóng góp mới vì các nghiên cứu về đổi mới xanh của nhân viên còn hạn chế (Shah & Soomro, 2023). Phản hồi phát triển của lãnh đạo đề cập đến nỗ lực của lãnh đạo trong việc cung cấp cho cấp dưới những thông tin có giá trị giúp cấp dưới học hỏi, phát triển và nâng cao kiến thức cũng như kỹ năng trong công việc

(Zhou, 2003). Đổi mới xanh của nhân viên đề cập đến những nỗ lực nhằm phát triển, giới thiệu những cách làm mới, cải tiến và tạo ra các quá trình làm việc, kết quả và sản phẩm xanh (Che và cộng sự, 2019).

Theo Koseoglu và cộng sự (2017), nghiên cứu các yếu tố trung gian và điều tiết sẽ giúp hiểu sâu hơn mối quan hệ giữa hai khái niệm. Vì thế, nghiên cứu này có bốn đóng góp mới quan trọng. Thứ nhất, nghiên cứu khám phá và kiểm định vai trò trung gian của tự tin trong công việc liên kết mối quan hệ giữa phản hồi phát triển của lãnh đạo và đổi mới xanh của nhân viên. Thứ hai, nghiên cứu này kiểm định vai trò trung gian của trao đổi thông tin xanh trong việc liên kết sự ảnh hưởng của phản hồi phát triển của lãnh đạo lên đổi mới xanh của nhân viên. Thứ ba, nghiên cứu này khám phá và kiểm định vai trò điều tiết của môi trường đổi mới xanh lên mối quan hệ giữa tự tin trong công việc và đổi mới xanh của nhân viên. Cuối cùng, nghiên cứu này khám phá và kiểm định vai trò điều tiết của môi trường đổi mới xanh lên sự ảnh hưởng của trao đổi thông tin xanh và đổi mới xanh của nhân viên.

2. Cơ sở lý thuyết và các giả thuyết

Tự tin trong công việc được định nghĩa là sự tự tin của nhân viên vào khả năng của mình để hoàn thành một nhiệm vụ nhất định một cách hiệu quả (Bandura, 1997). Nghiên cứu này lý giải rằng phản hồi phát triển từ lãnh đạo có mối quan hệ gián tiếp với sự đổi mới xanh của nhân viên thông qua tự tin trong công việc. Trong mô hình trung gian, Fischer và cộng sự (2017) đề xuất rằng động lực làm việc có thể làm trung gian liên kết mối quan hệ giữa hành vi của người quản lý và kết quả làm việc của cấp dưới. Trong nghiên cứu này, phản hồi phát triển của lãnh đạo ảnh hưởng gián tiếp đến đổi mới xanh của nhân viên thông qua tự tin trong công việc, bởi vì tự tin trong công việc là một loại động lực làm việc đặc biệt (Liu và cộng sự, 2016). Ngoài ra, lý thuyết nhận thức xã hội (Bandura, 1997) cho rằng kinh nghiệm thực tiễn của các lãnh đạo có thể tăng cường hiệu suất nhiệm vụ của nhân viên. Các lãnh đạo có thể tăng

cường sự tự tin trong công việc của cấp dưới bằng cách cung cấp phản hồi phát triển và phản hồi thực tế (Li và cộng sự, 2011). Hơn nữa, phản hồi phát triển của lãnh đạo cung cấp cho nhân viên những thông tin hữu ích (Zhou, 2003), tăng cường kỹ năng liên quan đến lĩnh vực mà nhân viên đang đảm nhận (Thuan & Thanh, 2020) và giúp nhân viên mở rộng tầm nhìn về quá trình cải thiện và phát triển cá nhân của họ (Fehr và cộng sự, 2017). Khi nhân viên cải thiện khả năng của họ, họ sẽ cảm thấy tự tin hơn để hoàn thành các nhiệm vụ cụ thể vì khả năng là các yếu tố cá nhân định hình đánh giá tự tin trong công việc (Tierney & Farmer, 2002).

Hơn nữa, lý thuyết đổi mới đã chỉ ra rằng tự tin trong công việc là một trong những tiền tố quan trọng của đổi mới của nhân viên (Che và cộng sự, 2019; Tierney & Farmer, 2002). Tự tin trong công việc ảnh hưởng đến động lực nhiệm vụ của nhân viên để thực hiện các nhiệm vụ cụ thể cũng như tham gia vào các hành vi cụ thể (Bandura, 1997). Những nhân viên có mức độ tự tin trong công việc cao thường có xu hướng đổi mới hơn trong công việc (Liu và cộng sự, 2016). Hơn nữa, tự tin trong công việc cao mang đến cho nhân viên niềm tin rằng họ có thể thực hiện công việc của họ một cách hiệu quả (Bandura, 1997). Khi nhân viên tin rằng họ có khả năng thực hiện các nhiệm vụ cụ thể một cách hiệu quả, họ sẽ tự tin khi thực hiện các nhiệm vụ này theo cách sáng tạo (Tierney & Farmer, 2002). Nói cách khác, tự tin trong công việc ảnh hưởng tích cực đến tự tin đổi mới của nhân viên (Tierney & Farmer, 2002), qua đó, dẫn đến cải thiện kết quả đổi mới của nhân viên nói chung và đổi mới xanh của nhân viên nói riêng (Anderson và cộng sự, 2014; Su và cộng sự, 2019). Do đó, nghiên cứu này đề xuất giả thuyết 1.

Giả thuyết 1: Tự tin trong công việc là trung gian liên kết phản hồi phát triển của lãnh đạo và sự đổi mới xanh của nhân viên.

Trao đổi thông tin xanh được định nghĩa là những nỗ lực có ý thức và có chủ ý để trao đổi thông tin xanh, kiến thức xanh và ý tưởng xanh

liên quan đến công việc (Gong và cộng sự, 2012). Nghiên cứu này đề xuất rằng phản hồi phát triển của lãnh đạo có mối quan hệ gián tiếp với sự đổi mới xanh của nhân viên thông qua trao đổi thông tin xanh. Trong mô hình trung gian, Fischer và cộng sự (2017) đề xuất rằng khả năng của nhân viên là trung gian trong mối quan hệ giữa hành vi của người lãnh đạo và kết quả làm việc của họ. Trong nghiên cứu này, phản hồi phát triển của lãnh đạo ảnh hưởng gián tiếp đến đổi mới xanh của nhân viên thông qua trao đổi thông tin xanh, bởi vì việc trao đổi thông tin xanh với những đồng nghiệp thực hiện công việc tương tự giúp tăng cường kiến thức liên quan đến công việc và kỹ năng liên quan đến quá trình đổi mới của nhân viên (Gong và cộng sự, 2012). Ngoài ra, khi cung cấp cho nhân viên các phản hồi phát triển và phản hồi thực tế, người quản lý tập trung vào việc hướng dẫn nhân viên học hỏi và phát triển bản thân (Li và cộng sự, 2011), tạo ra nhiều cơ hội hơn cho nhân viên học hỏi và sử dụng các kỹ năng mới (Zhou, 2003) và giúp nhân viên biết cách thực hiện và hướng đi tiếp theo (Fehr và cộng sự, 2017). Những hành vi lãnh đạo có thể thiết lập mối quan hệ tin cậy với nhân viên, khuyến khích nhân viên tham gia vào các hoạt động trao đổi thông tin xanh trong nhóm của họ hơn (Gong và cộng sự, 2013).

Hơn nữa, trao đổi thông tin xanh bao gồm cả việc cung cấp thông tin xanh và nhận thông tin xanh (Gong và cộng sự, 2012). Khi trao đổi thông tin có giá trị với đồng nghiệp, nhân viên có thể thu thập kiến thức liên quan đến công việc và kỹ năng liên quan đến sự sáng tạo giúp họ tạo ra ý tưởng xanh mới và hữu ích (Amabile, 1997). Hơn nữa, trao đổi thông tin cung cấp các nguồn tài nguyên tư duy cho hiệu suất sáng tạo như thông tin liên quan đến công việc, kiến thức hữu ích và ý tưởng xanh có giá trị (Gong và cộng sự, 2013), từ đó giúp phát triển và triển khai các ý tưởng và giải pháp xanh mới (Gong và cộng sự, 2012). Ngoài ra, trao đổi thông tin có thể đóng vai trò như một phương tiện để tăng cường mối quan hệ tin cậy với đồng nghiệp (Gong và cộng sự, 2012), dẫn

đến tăng hiệu quả đổi mới xanh của nhân viên vì sự tin tưởng ảnh hưởng đến quá trình chia sẻ kiến thức và kinh nghiệm quá khứ giữa các thành viên nhóm (Anderson và cộng sự, 2014; Gong và cộng sự, 2012). Cuối cùng, khi nhân viên trao đổi thông tin với đồng nghiệp, họ có thể khám phá các ý tưởng xanh khác nhau và tìm ra các giải pháp khác biệt (Gong và cộng sự, 2012; Gong và cộng sự, 2013). Do đó, nghiên cứu này đề xuất giả thuyết 2.

Giả thuyết 2: Trao đổi thông tin xanh là trung gian liên kết phản hồi phát triển của lãnh đạo và sự đổi mới xanh của nhân viên.

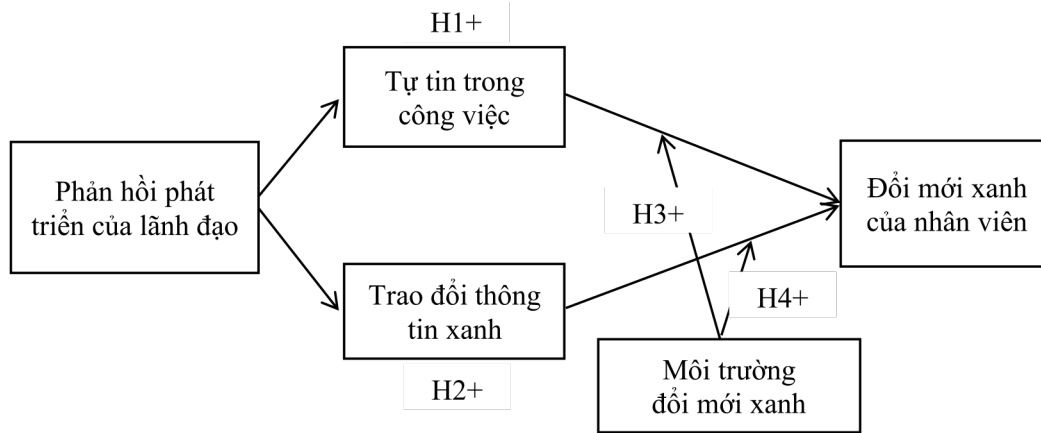
Môi trường đổi mới xanh đề cập đến sự sẵn sàng của tổ chức, sự hỗ trợ và sự thưởng cho việc tìm hiểu, thử nghiệm hoặc kiểm tra và áp dụng ý tưởng xanh, giải pháp xanh có giá trị (Wang & Rode, 2010). Nó tạo ra một môi trường hỗ trợ để tạo ra các ý tưởng xanh và giải pháp xanh (Kang và cộng sự, 2015; Wang & Rode, 2010). Nghiên cứu này đề xuất rằng môi trường đổi mới xanh sẽ gia tăng tác động của tự tin trong công việc và sự đổi mới xanh của nhân viên. Sự tương tác giữa cơ hội và động lực có thể tăng kết quả làm việc của cá nhân đã được khẳng định trong mô hình lý thuyết năng lực - động lực - cơ hội (Blumberg & Pringle, 1982). Trong nghiên cứu này, môi trường đổi mới xanh có thể tương tác với tự tin trong công việc để tăng kết quả đổi mới xanh của nhân viên vì tự tin trong công việc là một loại động lực làm việc đặc biệt (Liu và cộng sự, 2016) và môi trường đổi mới xanh giúp nhân viên tận dụng các tiềm năng của họ khi tạo ra và áp dụng các ý tưởng xanh mới (Jaiswal & Dhar, 2015). Nhân viên làm việc trong môi trường đổi mới xanh cao sẽ cảm thấy tự tin hơn để tạo ra các ý tưởng xanh mới vì môi trường đổi mới xanh khuyến khích việc chấp nhận rủi ro và tiếp cận các giải pháp xanh khác nhau để hoàn thành các dự án (Gumusluoglu & Ilsev, 2009). Tuy nhiên, khi nhân viên làm việc trong môi trường đổi mới xanh thấp có ít tự tin hơn để tạo ra và áp dụng các ý tưởng xanh mới vì quá trình đổi mới là không chắc chắn và thậm

chỉ có rủi ro (Che và cộng sự, 2019). Do đó, nghiên cứu này đề xuất giả thuyết 3.

Giả thuyết 3: Môi trường đổi mới xanh điều tiết dương mối quan hệ giữa tự tin trong công việc và sự đổi mới xanh của nhân viên.

các đổi mới thực tế (Chen & Hou, 2016). Vì vậy, nghiên cứu này đề xuất giả thuyết 4.

Giả thuyết 4: Môi trường đổi mới xanh điều tiết dương mối quan hệ giữa trao đổi thông tin xanh và sự đổi mới xanh của nhân viên.



(Nguồn: Nhóm tác giả đề xuất)

Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất

Nghiên cứu này đề xuất rằng môi trường đổi mới xanh sẽ củng cố tác động của trao đổi thông tin xanh lên đổi mới xanh nhân viên. Mô hình lý thuyết năng lực - động lực - cơ hội đã đề xuất rằng sự tương tác giữa cơ hội và khả năng có thể tăng cường kết quả làm việc của nhân viên (Blumberg & Pringle, 1982). Trong nghiên cứu này, môi trường đổi mới xanh có thể tương tác với trao đổi thông tin xanh để tăng cường sự đổi mới xanh của nhân viên vì trao đổi thông tin xanh sẽ cải thiện kiến thức, kỹ năng và khả năng của nhân viên (Gong và cộng sự, 2012). Môi trường đổi mới xanh tập trung không chỉ vào việc hỗ trợ phát triển ý tưởng xanh mà còn khuyến khích các hoạt động học hỏi từ các đồng nghiệp trong công ty (Kang và cộng sự, 2015). Làm việc trong môi trường đổi mới xanh cao, nhân viên được hỗ trợ và khuyến khích cung cấp ý kiến, kinh nghiệm và kiến thức từ người khác để phát triển các ý tưởng xanh mới (Chen & Hou, 2016). Tuy nhiên, làm việc trong môi trường đổi mới xanh thấp, nhân viên không muốn trao đổi thông tin, kinh nghiệm và kiến thức với người khác để biến chúng thành

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Quy trình nghiên cứu

Nhóm tác giả tiến hành nghiên cứu này thông qua hai giai đoạn chính. Giai đoạn một, nhóm nghiên cứu tổng hợp các thang đo của các nghiên cứu trước đây trên thế giới. Việc sử dụng thang đo đã được kiểm định trên thế giới giúp đảm bảo độ tin cậy và giá trị của thang đo. Nhóm sử dụng phương pháp dịch ngược để tăng độ chính xác trong quá trình dịch thuật. Sau đó, nhóm tác giả tiến hành nghiên cứu định tính bằng cách phỏng vấn sâu các kỹ sư, kiến trúc sư, nhân viên kinh doanh đang làm việc tại các công ty kiến trúc và công ty xây dựng trên địa bàn Bình Dương để điều chỉnh các biến quan sát của các thang đo trong mô hình nghiên cứu. Nhóm tác giả áp dụng lý thuyết chọn mẫu trong nghiên cứu định tính của Coyne (1997) với điểm bão hòa là 13 ứng viên. Cuối cùng, nhóm tác giả điều chỉnh lại các biến quan sát để phù hợp với thị trường Việt Nam và hình thành bảng câu hỏi chính thức phục vụ cho giai đoạn hai.

Giai đoạn hai, nghiên cứu định lượng chính thức được thực hiện bằng việc khảo sát các kỹ sư, kiến trúc sư, nhân viên kinh doanh đang làm việc tại các công ty kiến trúc và công ty xây dựng trên địa bàn Bình Dương, Đồng Nai, Bà Rịa Vũng Tàu, Long An, Tây Ninh và thành phố Hồ Chí Minh. Khảo sát được thực hiện thông qua bảng câu hỏi xây dựng ở giai đoạn một. Nghiên cứu này sử dụng phương pháp lấy mẫu thuận tiện vì phương pháp này có thể áp dụng cho cả nghiên cứu định tính và định lượng (Etikan và cộng sự, 2016). Hơn nữa, phương pháp lấy mẫu thuận tiện được các nhà nghiên cứu sử dụng thường xuyên và nhiều nhất (Etikan và cộng sự, 2016). Để tiến hành thu thập dữ liệu từ các công ty, nhóm tác giả liên hệ phòng nhân sự, phòng thiết kế, phòng thi công xây dựng và giải thích mục đích nghiên cứu, sự bảo mật thông tin khi thu thập dữ liệu và ý nghĩa của nghiên cứu đối với ngành xây dựng ở Việt Nam. Sau khi nhận được sự cho phép của giám đốc phòng nhân sự, giám đốc thiết kế, giám đốc thi công xây dựng, biểu mẫu google chứa bảng câu hỏi được gửi đến các kỹ sư, kiến trúc sư, nhân viên kinh doanh. Bên cạnh đó, nhóm tác giả nhờ các học viên cao học gửi biểu mẫu google chứa bảng câu hỏi đến các anh chị làm việc tại các công ty kiến trúc và công ty xây dựng để thu thập dữ liệu. Các đáp viên có ba tuần để đánh giá bảng câu hỏi.

Trong ngành khoa học xã hội thì kích thước mẫu tối thiểu là 200 đáp viên (Hoelter, 1983). Hơn nữa, kết quả phân tích dữ liệu càng đáng tin cậy khi kích thước mẫu lớn hơn (Hair và cộng sự, 2014). Vì vậy, nhóm tác giả dự định thu thập dữ liệu khoảng 300 bảng câu hỏi. Trong nghiên cứu này, nhóm tác giả đã nhận được 345 bảng câu hỏi hoàn thành. Sau khi loại bỏ 31 bảng câu hỏi do thiếu dữ liệu, cỡ mẫu cuối cùng là 314 bảng câu hỏi. Tiếp đến nhóm tác giả đánh giá thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha, kiểm định thang đo bằng phân tích nhân tố khẳng định CFA và kiểm định các giả thuyết bằng mô hình cấu trúc tuyến tính SEM.

3.2. Thang đo

Các biến tiềm ẩn này được đo lường thông qua thang đo Likert 7 mức độ (1 tương ứng là “hoàn toàn phản đối” và 7 tương ứng là “hoàn toàn đồng ý”). Nghiên cứu này đánh giá thang đo phản hồi phát triển của lãnh đạo bằng cách sử dụng các biến quan sát từ bài báo của Zhou (2003). Một mẫu của thang đo này “Lãnh đạo trực tiếp của tôi đưa ra phản hồi giúp tôi phát triển năng lực”. Nghiên cứu này đánh giá thang đo tự tin trong công việc bằng cách sử dụng các biến quan sát từ bài báo Che và cộng sự (2019). Một mẫu của thang đo này “Tôi tự tin mình có thể thực hiện tốt công việc của mình”. Nghiên cứu này điều chỉnh các thang đo dựa trên phương pháp điều chỉnh thang đo từ các công trình trên thế giới như Chen và Chang (2013) điều chỉnh từ thang đo sự sáng tạo thành thang đo sự sáng tạo xanh và phong cách lãnh đạo thành phong cách lãnh đạo xanh hay Li và cộng sự (2020) điều chỉnh thang đo từ động lực nội tại thành động lực nội tại xanh và động lực bên ngoài thành động lực bên ngoài xanh. Nghiên cứu này điều chỉnh các biến trong bài báo của Gong và cộng sự (2012) để xây dựng thang đo trao đổi kiến thức xanh. Một mẫu của thang đo này “Tôi hợp tác với đồng nghiệp để phát triển các giải pháp xanh”. Nghiên cứu này điều chỉnh các biến trong bài báo của Kang và cộng sự (2015) để xây dựng thang đo môi trường đổi mới xanh. Một mẫu của thang đo này “Trong tổ chức của tôi, luôn có sự hỗ trợ trong việc phát triển các ý tưởng xanh mới”. Đổi mới xanh của nhân viên được đánh giá thông qua thang đo được phát triển từ nghiên cứu của Welbourne và cộng sự (1998). Một mẫu của thang đo này “Tôi nghĩ ra những ý tưởng xanh mới”.

3.3. Đặc điểm mẫu nghiên cứu

Đặc điểm của mẫu nghiên cứu bao gồm 230 (73,2%) nam và 84 (26,8%) nữ. Độ tuổi trung bình là 27,76 tuổi (độ lệch chuẩn = 5,907). Trong số đó, 5 (1,6%) có bằng phổ thông - trung cấp 234 (74,5%) có bằng cao đẳng - đại học và 75 (23,9%) có bằng sau đại học. Số năm kinh nghiệm làm việc trung bình là 5,67 năm (độ lệch chuẩn = 5,564).

4. Kết quả nghiên cứu

Hệ số Cronbach's Alpha của phản hồi phát triển của lãnh đạo, tự tin trong công việc, trao đổi thông tin xanh, môi trường đổi mới xanh và sự đổi mới xanh của nhân viên lần lượt là 0,765; 0,834; 0,813; 0,826 và 0,824. Trước khi tiến hành CFA và SEM, việc kiểm tra phân phối chuẩn đã được thực hiện. Kết quả chỉ ra rằng các biến quan sát có độ lệch nhỏ so với phân phối chuẩn. Tuy nhiên, các giá trị kurtosis and skewness nằm trong khoảng [-1, 1]. Cụ thể hơn, giá trị kurtosis của các biến quan sát nằm trong khoảng từ -0,642 đến +0,605 và giá trị skewness của các biến quan sát nằm trong khoảng từ -0,414 đến +0,291. Vì vậy, phương pháp ước lượng khả năng tối đa (maximum likelihood) là phù hợp khi tiến hành CFA và SEM (Muthén & Kaplan, 1985).

4.1. Kiểm định thang đo

Bảng 1: Giá trị hội tụ và giá trị phân biệt của thang đo

Biến tiềm ẩn	CR	AVE	1	2	3	4	5
1. Tự tin trong công việc	0,834	0,627	0,792				
2. Trao đổi thông tin xanh	0,813	0,521	0,213	0,722			
3. Sự đổi mới xanh của nhân viên	0,824	0,539	0,367	0,477	0,734		
4. Môi trường đổi mới xanh	0,826	0,613	0,063	0,326	0,226	0,783	
5. Phản hồi phát triển của lãnh đạo	0,768	0,525	0,305	0,384	0,164	0,120	0,725

(Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp)

Ghi chú: CR là độ tin cậy tổng hợp; AVE là phương sai trích; các giá trị in đậm trên đường chéo là căn bậc hai phương sai trích của biến tiềm ẩn; các giá trị bên dưới đường chéo là sự tương quan giữa các biến tiềm ẩn.

CFA với phương pháp ước lượng khả năng tối đa được thực hiện với tất cả các biến quan sát của các biến tiềm ẩn trong mô hình nghiên cứu. CFA chỉ ra rằng mô hình năm yếu tố phù hợp với dữ liệu được thu thập được từ thị trường, cụ thể chỉ số GFI = 0,958; CFI = 0,994; NFI = 0,941; TLI = 0,992; RMSEA = 0,018; Chi-square = 120,652; df = 109; Chi-square/df = 1,107. Tất cả các hệ số tải tiêu chuẩn hóa của các biến quan sát đều có ý nghĩa thống kê ($p < 0,001$). Hệ số tải tiêu chuẩn

hóa của phản hồi phát triển của lãnh đạo dao động trong khoảng từ 0,681 đến 0,758, của tự tin trong công việc dao động trong khoảng từ 0,760 đến 0,809, của trao đổi thông tin xanh dao động trong khoảng từ 0,687 đến 0,745, của môi trường đổi mới xanh dao động trong khoảng từ 0,771 đến 0,805 và của sự đổi mới xanh của nhân viên dao động trong khoảng từ 0,693 đến 0,781. Hơn nữa, phương sai được trích của các thang đo dao động trong khoảng từ 0,521 đến 0,627 cũng như mức độ tin cậy tổng hợp của các thang đo dao động trong khoảng 0,767 đến 0,834. Do đó, giá trị hội tụ của các thang đo thỏa mãn (Steenkamp & Van Trijp, 1991). Bên cạnh đó, căn bậc hai của phương sai được trích của từng biến tiềm ẩn lớn hơn mối tương quan với các biến tiềm ẩn khác. Do đó, giá trị phân biệt được thỏa mãn (Fornell & Larcker, 1981).

4.2. Kiểm định các giả thuyết

Trong mô hình nghiên cứu, môi trường đổi mới xanh đóng vai trò là biến điều tiết. Theo gợi ý của Cortina và cộng sự (2001), nghiên cứu này tiến hành phân tích một bước để kiểm tra tất cả các giả thuyết. Nghiên cứu này áp dụng công thức của Ping (1995), một chỉ số được tính toán đại diện sự tương tác giữa tự tin trong công việc và môi trường đổi mới xanh. Một chỉ số khác được tính toán đại diện sự tương tác giữa trao đổi thông tin xanh và môi trường đổi mới xanh. Để giảm hiện tượng đa cộng tuyến, các biến có độ lệch trung bình được sử dụng khi tính toán các chỉ số (Cronbach, 1987). Hơn nữa, để kiểm tra tác động gián tiếp của tự tin trong công việc và trao đổi

Bảng 2: Kết quả các tác động trực tiếp

Sự tác động trực tiếp	Ước lượng chuẩn hóa	Sai số chuẩn	t-value	p-value
Phản hồi phát triển của lãnh đạo → Tự tin trong công việc	0,319	0,073	4,437	0,000
Phản hồi phát triển của lãnh đạo → Trao đổi thông tin xanh	0,396	0,067	5,288	0,000
Tự tin trong công việc → Sự đổi mới xanh của nhân viên	0,225	0,045	3,691	0,000
Trao đổi thông tin xanh → Sự đổi mới xanh của nhân viên	0,372	0,055	5,629	0,000
Tự tin trong công việc x Môi trường đổi mới xanh → Sự đổi mới xanh của nhân viên	0,138	0,041	2,503	0,012
Tự tin trong công việc x Trao đổi thông tin xanh → Sự đổi mới xanh của nhân viên	0,292	0,049	5,184	0,000

(Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp)

thông tin xanh, nghiên cứu này phân tích dữ liệu bằng cách sử dụng bootstraps 1.000 với khoảng tin cậy 95%.

SEM với phương pháp ước lượng khả năng tối đa được thực hiện cho thấy mô hình nghiên cứu phù hợp với dữ liệu được thu thập từ thị trường, cụ thể hơn chỉ số GFI = 0,946; CFI = 0,982; NFI = 0,917; TLI = 0,9978; RMSEA = 0,029; Chi-square = 177,266; df = 141; Chi-square/df = 1,257. Giả thuyết 1 đề xuất tự tin trong công việc là trung gian liên kết phản hồi phát triển của lãnh đạo và sự đổi mới xanh của nhân viên. Mỗi liên quan này là dương và có ý nghĩa ($\beta = 0,053$; $p < 0,01$) và khoảng tin cậy nằm trong khoảng từ 0,023 đến 0,096. Vì vậy, giả thuyết 1 được ủng hộ. Giả thuyết 2 đề xuất rằng trao đổi thông tin xanh là trung gian liên kết phản hồi phát triển của lãnh đạo và sự đổi mới xanh của nhân viên. Mỗi liên quan này là dương và có ý nghĩa ($\beta = 0,109$; $p < 0,01$) và khoảng tin cậy nằm trong khoảng từ 0,069 đến 0,163. Do đó, giả thuyết 2 được ủng hộ. Giả thuyết 3 đề xuất môi trường đổi mới xanh điều tiết dương mối quan hệ giữa tự tin trong công việc và sự đổi mới xanh của nhân viên. Nói cách khác, sự tương tác giữa tự tin trong công việc và môi trường đổi mới xanh ảnh hưởng dương đến

sự đổi mới xanh của nhân viên. Mô hình liên hệ này dương và có ý nghĩa ($\beta = 0,138$; $p < 0,05$). Vì vậy, giả thuyết 3 được ủng hộ. Giả thuyết 4 cho rằng môi trường đổi mới xanh điều tiết dương mối quan hệ giữa trao đổi thông tin xanh và sự đổi mới xanh của nhân viên. Nói cách khác, sự tương tác giữa trao đổi thông tin xanh và môi trường đổi mới xanh ảnh hưởng dương đến sự đổi mới xanh của nhân viên. Mô hình liên hệ này dương và có ý nghĩa ($\beta = 0,292$; $p < 0,001$). Vì vậy, giả thuyết 4 được ủng hộ.

5. Thảo luận và hàm ý quản trị

5.1. Hàm ý về mặt lý thuyết

Nghiên cứu này có bốn đóng góp mới quan trọng:

Thứ nhất, dựa vào mô hình trung gian của Fischer và cộng sự (2017), nghiên cứu này kiểm tra vai trò trung gian của tự tin trong công việc liên kết mối quan hệ giữa phản hồi phát triển của lãnh đạo và đổi mới xanh của nhân viên. Phát hiện của nghiên cứu này phù hợp với các nghiên cứu trước đó cho rằng tự tin trong công việc đóng vai trò trung gian liên kết các yếu tố khác đến sự đổi mới của nhân viên (Che và cộng sự, 2019; Fischer và cộng sự, 2017; Tierney & Farmer, 2002). Tuy nhiên, nghiên cứu này cung cấp thêm bằng chứng rằng tự tin trong công việc là cầu nối để hiểu sâu

Bảng 3: Kết quả các tác động gián tiếp

Tác động gián tiếp	Ước lượng	Chặn dưới	Chặn trên	p-value
Phản hồi phát triển của lãnh đạo → Tự tin trong công việc → Sự đổi mới xanh của nhân viên	0,053	0,023	0,096	0,002
Phản hồi phát triển của lãnh đạo → Trao đổi thông tin xanh → Sự đổi mới xanh của nhân viên	0,109	0,069	0,163	0,002

(Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp)

hơn môi quan hệ giữa phản hồi phát triển của lãnh đạo và đổi mới xanh của nhân viên.

Thứ hai, dựa vào mô hình trung gian của Fischer và cộng sự (2017), nghiên cứu này kiểm định vai trò trung gian của trao đổi thông tin xanh liên kết mối quan hệ giữa phản hồi phát triển của lãnh đạo và đổi mới xanh của nhân viên. Kết quả của nghiên cứu này phù hợp với các nghiên cứu trước đây cho thấy trao đổi thông tin là biến trung gian liên kết các yếu tố khác đến sự đổi mới của nhân viên (Anderson và cộng sự, 2014; Gong và cộng sự, 2012; Gong và cộng sự, 2013). Tuy nhiên, nghiên cứu này cung cấp thêm bằng chứng để hiểu sâu hơn ảnh hưởng của phản hồi phát triển của lãnh đạo đến đổi mới xanh của nhân viên thông qua biến trung gian là trao đổi thông tin xanh.

Thứ ba, dựa vào mô hình năng lực - động lực - cơ hội của Blumberg và Pringle (1982), nghiên cứu này kiểm định vai trò điều tiết của môi trường đổi mới xanh lên mối quan hệ giữa tự tin trong công việc và đổi mới xanh của nhân viên. Kết quả nghiên cứu phù hợp với các nghiên cứu khác khi môi trường đổi mới xanh điều tiết mối quan hệ giữa các biến khác đến sự đổi mới của nhân viên (Che và cộng sự, 2019; Chen & Hou, 2016; Gumusluoglu & Ilsev, 2009). Tuy nhiên, nghiên cứu này cung cấp bằng chứng mới cho thấy môi trường đổi mới xanh điều tiết dương mối quan hệ giữa tự tin trong công việc và đổi mới xanh của nhân viên. Cuối cùng, nghiên cứu này cung cấp bằng chứng cho thấy môi trường đổi mới xanh củng cố tác động của trao đổi thông tin xanh và đổi mới xanh của nhân viên.

5.2. Hàm ý quản trị

Nghiên cứu này chỉ ra rằng tự tin trong công việc là cầu nối giữa phản hồi phát triển của lãnh đạo và đổi mới xanh của nhân viên. Vì vậy, để nhân viên tự tin trong công việc nhất là trong quá trình đổi mới xanh, quản lý nên cung cấp cho họ những phản hồi phát triển. Bên cạnh đó, tổ chức nên đào tạo nhân viên một cách bài bản để họ tự tin hơn trong công việc nhất là đủ năng lực tiếp thu kiến thức, thông tin, ý tưởng từ quản lý để áp dụng vào việc đổi mới xanh của họ. Hơn nữa, khi tuyển dụng nhân viên mới, các tổ chức nên kiểm tra mức độ tự tin trong công việc của nhân viên như một phần của hệ thống đánh giá và lựa chọn nhân viên, đặc biệt là những vị trí mà đòi hỏi nhân viên phải đổi mới xanh nhiều.

Nghiên cứu này cũng cho thấy trao đổi thông tin xanh là trung gian liên kết mối quan hệ giữa phản hồi phát triển của lãnh đạo và đổi mới xanh của nhân viên. Do đó, để nhân viên thường xuyên trao đổi thông tin xanh phục vụ cho quá trình đổi mới xanh của họ, các nhà quản lý nên cung cấp cho họ những phản hồi phát triển. Bên cạnh đó, tổ chức nên ghi nhận những đóng góp của nhân viên khi họ trao đổi thông tin xanh với các bên liên quan, nhất là việc họ học hỏi được gì từ các cuộc trao đổi này để đổi mới xanh trong công việc.

Các tổ chức cũng nên tạo ra một môi trường đổi mới xanh vì các phát hiện cho thấy rằng môi trường đổi mới củng cố tác động của tự tin trong công việc và trao đổi thông tin xanh đến sự đổi mới xanh của nhân viên. Các tổ chức có thể xây dựng môi trường đổi mới bằng cách cung cấp sự hỗ trợ, khen thưởng và sẵn sàng tìm kiếm, thử nghiệm cũng như triển khai các ý tưởng và giải

pháp xanh mới và hữu ích cũng như chấp nhận rủi ro để tạo ra và thực hiện các ý tưởng xanh và giải pháp xanh mới.

5.3. Hạn chế và hướng nghiên cứu tiếp theo

Nghiên cứu này có vài hạn chế cần các nghiên cứu tiếp theo giải quyết. Đầu tiên, nghiên cứu này sử dụng phương pháp lấy mẫu thuận tiện để thu thập dữ liệu tại Việt Nam. Trong tương lai, các nhà nghiên cứu nên sử dụng phương pháp ngẫu nhiên để thu thập dữ liệu để kiểm định mô hình. Thứ hai, nhiều yếu tố khác nhau có thể đóng vai trò trung gian liên kết phản hồi phát triển của lãnh đạo và đổi mới xanh của nhân viên như kỹ năng chuyên môn, kỹ năng sáng tạo, kinh nghiệm làm việc và kỹ năng vận hành (Fischer và cộng sự, 2017). Các nghiên cứu tiếp theo nên xây dựng các mô hình để kiểm định vai trò trung gian của các biến này. Cuối cùng, nhiều yếu tố có thể đóng vai trò điều tiết trong mô hình như môi trường tự chủ, môi trường hiệu suất, môi trường không được hỗ trợ, môi trường chính trị, môi trường khai thác và môi trường khám phá (Anderson và cộng sự, 2014). Các nghiên cứu tiếp theo có thể khám phá và kiểm định các biến điều tiết này để hiểu sâu hơn lý thuyết đổi mới xanh của nhân viên. ♦

Tài liệu tham khảo:

Amabile, T. M. (1997). Motivating creativity in organizations: On doing what you love and loving what you do. *California Management Review*, 40(1), 39-58.

Anderson, N., Potočnik, K., & Zhou, J. (2014). Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework. *Journal of Management*, 40(5), 1297-1333.

Axtell, C. M., Holman, D. J., Unsworth, K. L., Wall, T. D., Waterson, P. E., & Harrington, E. (2000). Shopfloor innovation: Facilitating the suggestion and implementation of ideas. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 265-285.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control* (6th ed.). New York, NY: Macmillan.

Basu, R., & Green, S. (1997). Leader-Member Exchange and Transformational Behaviors in

Leader-Member Dyads Leadership: An Empirical Examination of Innovative. *Journal of Applied Social Psychology*, 27(6), 477-499.

Berg, S. T. S., Grimstad, A., Škerlavaj, M., & Černe, M. (2017). Social and economic leader-member exchange and employee creative behavior: The role of employee willingness to take risks and emotional carrying capacity. *European Management Journal*, 35(5), 676-687.

Blayse, A. M., & Manley, K. (2004). Key influences on construction innovation. *Construction Innovation*, 4(3), 143-154.

Blumberg, M., & Pringle, C. D. (1982). The missing opportunity in organizational research: Some implications for a theory of work performance. *Academy of Management Review*, 7(4), 560-569.

Černe, M., Hernaus, T., Dysvik, A., & Škerlavaj, M. (2017). The role of multilevel synergistic interplay among team mastery climate, knowledge hiding, and job characteristics in stimulating innovative work behavior. *Human Resource Management Journal*, 27(2), 281-299.

Clegg, C., Unsworth, K., Epitropaki, O., & Parker, G. (2002). Implicating trust in the innovation process. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(4), 409-422.

Cortina, J. M., Chen, G., & Dunlap, W. P. (2001). Testing interaction effects in LISREL: Examination and illustration of available procedures. *Organizational Research Methods*, 4(4), 324-360.

Coyne, I. T. (1997). Sampling in qualitative research. Purposeful and theoretical sampling; merging or clear boundaries? *Journal of Advanced Nursing*, 26(3), 623-630.

Cronbach, L. J. (1987). Statistical Tests for Moderator Variables: Flaws in Analyses Recently Proposed. *Psychological Bulletin*, 102(3), 414-417.

Che, T., Wu, Z., Wang, Y., & Yang, R. (2019). Impacts of knowledge sourcing on employee innovation: the moderating effect of information transparency. *Journal of Knowledge Management*, 23(2), 221-239.

Chen, A. S.-Y., & Hou, Y.-H. (2016). The effects of ethical leadership, voice behavior and

climates for innovation on creativity: A moderated mediation examination. *The Leadership Quarterly*, 27(1), 1-13.

Chen, Y.-s. (2008). The Driver of Green Innovation and Green Image-Green Core Competence. *Journal of Business Ethics*, 81(3), 531-543.

Chen, Y.-S., & Chang, C.-H. (2013). The Determinants of Green Product Development Performance: Green Dynamic Capabilities, Green Transformational Leadership, and Green Creativity. *Journal of Business Ethics*, 116(1), 107-119.

Chiang, Y.-H., Hsu, C.-C., & Shih, H.-A. (2017). Extroversion Personality, Domain Knowledge, and the Creativity of New Product Development Engineers. *Creativity Research Journal*, 29(4), 387-396.

Daniels, K., Wimalasiri, V., Cheyne, A., & Story, V. (2011). Linking the demands-control-support model to innovation: The moderating role of personal initiative on the generation and implementation of ideas. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(3), 581-598.

Dediu, V., Leka, S., & Jain, A. (2018). Job demands, job resources and innovative work behaviour: a European Union study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1-14.

Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1-4.

Fehr, R., Fulmer, A., Awtrey, E., & Miller, J. A. (2017). The grateful workplace: A multilevel model of gratitude in organizations. *Academy of Management Review*, 42(2), 361-381.

Fischer, T., Dietz, J., & Antonakis, J. (2017). Leadership process models: A review and synthesis. *Journal of Management*, 43(6), 1726-1753.

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.

Gong, Y., Cheung, S.-Y., Wang, M., & Huang, J.-C. (2012). Unfolding the proactive process for creativity: Integration of the employee proactivi-

ty, information exchange, and psychological safety perspectives. *Journal of Management*, 38(5), 1611-1633.

Gong, Y., Kim, T.-Y., Lee, D.-R., & Zhu, J. (2013). A multilevel model of team goal orientation, information exchange, and creativity. *Academy of Management Journal*, 56(3), 827-851.

Gumusluoglu, L., & Ilsev, A. (2009). Transformational leadership, creativity, and organizational innovation. *Journal of Business Research*, 62(4), 461-473.

Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2014). *Multivariate Data Analysis: New International Edition* (7th ed.). London: Pearson.

Hoelter, J. W. (1983). The analysis of covariance structures: Goodness-of-fit indices. *Sociological Methods & Research*, 11(3), 325-344.

Hunter, S. T., Cushman, L. D., & Jayne, B. (2017). Why dual leaders will drive innovation: Resolving the exploration and exploitation dilemma with a conservation of resources solution. *Journal of Organizational Behavior*, 38(8), 1183-1195.

Jaiswal, N. K., & Dhar, R. L. (2015). Transformational leadership, innovation climate, creative self-efficacy and employee creativity: A multilevel study. *International Journal of Hospitality Management*, 51, 30-41.

Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302.

Kang, J. H., Solomon, G. T., & Choi, D. Y. (2015). CEOs' leadership styles and managers' innovative behaviour: Investigation of intervening effects in an entrepreneurial context. *Journal of Management Studies*, 52(4), 531-554.

Kao, P.-J., Pai, P., Lin, T., & Zhong, J.-Y. (2015). How transformational leadership fuels employees' service innovation behavior. *The Service Industries Journal*, 35(7-8), 448-466.

Kiazad, K., Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2014). Psychological contract breach and employee innovation: A conservation of resources perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(3), 535-556.

- Koseoglu, G., Liu, Y., & Shalley, C. E. (2017). Working with creative leaders: Exploring the relationship between supervisors' and subordinates' creativity. *The Leadership Quarterly*, 28(6), 798-811.
- Leung, K., Huang, K. L., Su, C. H., & Lu, L. (2011). Curvilinear relationships between role stress and innovative performance: Moderating effects of perceived support for innovation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(4), 741-758.
- Li, G., & Xie, L. (2023). The effects of job involvement and supervisor developmental feedback on employee creativity: A polynomial regression with response surface analysis. *Current Psychology*, 42(20), 17120-17131.
- Li, N., Harris, T. B., Boswell, W. R., & Xie, Z. (2011). The role of organizational insiders' developmental feedback and proactive personality on newcomers' performance: An interactionist perspective. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1317-1327.
- Li, W., Bhutto, T. A., Xuhui, W., Maitlo, Q., Zafar, A. U., & Bhutto, N. A. (2020). Unlocking employees' green creativity: The effects of green transformational leadership, green intrinsic, and extrinsic motivation. *Journal of Cleaner Production*, 255, 120229.
- Liu, D., Jiang, K., Shalley, C. E., Keem, S., & Zhou, J. (2016). Motivational mechanisms of employee creativity: A meta-analytic examination and theoretical extension of the creativity literature. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 137(C), 236-263.
- Messmann, G., & Mulder, R. H. (2014). Exploring the role of target specificity in the facilitation of vocational teachers' innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(1), 80-101.
- Montani, F., Courcy, F., & Vandenberghe, C. (2017). Innovating under stress: The role of commitment and leader-member exchange. *Journal of Business Research*, 77, 1-13.
- Montani, F., Odoardi, C., & Battistelli, A. (2014). Individual and contextual determinants of innovative work behaviour: Proactive goal generation matters. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(4), 645-670.
- Muthén, B., & Kaplan, D. (1985). A comparison of some methodologies for the factor analysis of non-normal Likert variables. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 38(2), 171-189.
- Ng, T. W., Feldman, D. C., & Lam, S. S. (2010). Psychological contract breaches, organizational commitment, and innovation-related behaviors: a latent growth modeling approach. *Journal of Applied Psychology*, 95(4), 744.
- Obstfeld, D. (2005). Social networks, the tertius iungens orientation, and involvement in innovation. *Administrative Science Quarterly*, 50(1), 100-130.
- Ping, R. A. (1995). A parsimonious estimating technique for interaction and quadratic latent variables. *Journal of Marketing Research*, 32(3), 336-347.
- Przychodzen, W., Gómez-Bezares, F., & Przychodzen, J. (2018). Green information technologies practices and financial performance—the empirical evidence from German publicly traded companies. *Journal of Cleaner Production*, 201, 570-579.
- Reade, C., & Lee, H.-J. (2016). Does ethnic conflict impede or enable employee innovation behavior? The alchemic role of collaborative conflict management. *International Journal of Conflict Management*, 27(2), 199-224.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Schweisfurth, T. G., & Raasch, C. (2018). Absorptive capacity for need knowledge: Antecedents and effects for employee innovativeness. *Research Policy*, 47(4), 687-699.
- Shah, N., & Soomro, B. A. (2023). Effects of green human resource management practices on green innovation and behavior. *Management Decision*, 61(1), 290-312.
- Shanker, R., Bhanugopan, R., Van der Heijden, B. I., & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 67-77.

- Shang, Y., Xu, J., & Liu, H. (2023). Supervisor developmental feedback and postgraduate student creativity: a relationship quality perspective. *Higher Education*. doi:10.1007/s10734-023-01012-0
- Shang, Y., Xu, J., & Liu, H. (2024). Supervisor developmental feedback and postgraduate student creativity: a relationship quality perspective. *Higher Education*, 87, 381-399.
- Steenkamp, J.-B. E., & Van Trijp, H. C. (1991). The use of LISREL in validating marketing constructs. *International Journal of Research in Marketing*, 8(4), 283-299.
- Su, W., Lin, X., & Ding, H. (2019). The Influence of Supervisor Developmental Feedback on Employee Innovative Behavior: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, 10, 1581.
- Su, W., Qi, Q., & Yuan, S. (2022). A moderated mediation model of academic supervisor developmental feedback and postgraduate student creativity: Evidence from China. *Behavioral Sciences*, 12(12), 484.
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2002). Creative self-efficacy: Its potential antecedents and relationship to creative performance. *Academy of Management Journal*, 45(6), 1137-1148.
- Thuan, L. C., & Thanh, B. T. (2020). Mediating mechanisms linking developmental feedback with employee creativity. *Journal of Workplace Learning*, 32(2), 108-121.
- Wang, P., & Rode, J. C. (2010). Transformational leadership and follower creativity: The moderating effects of identification with leader and organizational climate. *Human Relations*, 63(8), 1105-1128.
- Welbourne, T. M., Johnson, D. E., & Erez, A. (1998). The role-based performance scale: Validity analysis of a theory-based measure. *Academy of Management Journal*, 41(5), 540-555.
- Yong, J. Y., & Fawehinmi, O. (2019). Nexus between green intellectual capital and green human resource management. *Journal of Cleaner Production*, 215, 364-374.
- Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323-342.
- Zailani, S., Govindan, K., Iranmanesh, M., Shaharudin, M. R., & Chong, Y. S. (2015). Green innovation adoption in automotive supply chain: the Malaysian case. *Journal of Cleaner Production*, 108, 1115-1122.
- Zhou, J. (2003). When the presence of creative coworkers is related to creativity: role of supervisor close monitoring, developmental feedback, and creative personality. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 413-422.

Summary

This paper studies that the indirect relationship between leader developmental feedback and employee green innovation via follower task-efficacy and green information exchange. Moreover, this study investigates the moderating role of green innovative climate in the effects of task-efficacy and green information exchange on employee green innovation. Data for this study was collected from 314 engineers, architects, and sales staff working at architectural companies and construction companies in Binh Duong, Dong Nai, Ba Ria Vung Tau, Long An, Tay Ninh and Ho Chi Minh City. The results showed that task-efficacy and green information exchange mediated the positive relationship between leader developmental feedback and employee green innovation. Furthermore, green innovative climate reinforced the positive impacts of follower task-efficacy and green information exchange on employee green innovation.

Lời cảm ơn: Bài báo này là sản phẩm của đề tài nghiên cứu khoa học công nghệ cấp trường có mã số CS-COB-2023-56 được tài trợ bởi Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh