



Tác động của quản trị nguồn nhân lực xanh đến hành vi đổi mới sáng tạo xanh dưới sự ảnh hưởng của bản sắc xanh và chia sẻ kiến thức xanh: Nghiên cứu tại các doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh

TĂNG MỸ SANG^{a,*}, NGUYỄN QUỐC ANH^b

^a Trường Đại học Kinh tế - Tài chính TP. Hồ Chí Minh

^b Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh

THÔNG TIN	TÓM TẮT
Ngày nhận: 03/05/2023 Ngày nhận lại: 16/06/2023 Duyệt đăng: 19/06/2023 Mã phân loại JEL: M12; M14. Từ khóa: Doanh nghiệp; Đổi mới sáng tạo; Quản trị nguồn nhân lực; Phát triển bền vững; Xanh. Keywords: Corporation; Innovation;	Đổi mới sáng tạo là động lực tăng trưởng mới cho các doanh nghiệp. Bài viết được thực hiện nhằm đánh giá tác động của quản trị nguồn nhân lực xanh đến đổi mới sáng tạo xanh dưới tác động trung gian của bản sắc tổ chức xanh và chia sẻ kiến thức xanh. Mẫu khảo sát gồm 338 người đang làm việc tại các doanh nghiệp ở TP. Hồ Chí Minh. Dữ liệu thu thập được xử lý bằng phương pháp PLS SEM và phân tích qua hai giai đoạn. Kết quả cho thấy quản trị nguồn nhân lực xanh có tác động trực tiếp đến bản sắc tổ chức xanh, chia sẻ kiến thức xanh, đổi mới sáng tạo xanh. Chia sẻ kiến thức xanh và bản sắc tổ chức xanh có tác động trực tiếp đến đổi mới sáng tạo xanh. Ngoài ra, kết quả còn cho thấy bản sắc tổ chức và chia sẻ kiến thức xanh đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ của quản trị nguồn nhân lực xanh và đổi mới sáng tạo xanh. Nghiên cứu này làm sáng tỏ tác động của quản trị nguồn nhân lực xanh đến hành vi đổi mới sáng tạo xanh dưới sự ảnh hưởng của bản sắc xanh và chia sẻ kiến thức xanh tại Việt Nam. Abstract Innovation will be the new growth engine for Vietnamese businesses. The purpose of this article is to evaluate the impact of green human resource management on green innovation through the lenses of green organizational identity and green knowledge sharing. The survey

* Tác giả liên hệ.

Email: sangtm@uef.edu.vn (Tăng Mỹ Sang), quocanh@ueh.edu.vn (Nguyễn Quốc Anh).

Trích dẫn bài viết: Tăng Mỹ Sang, & Nguyễn Quốc Anh. (2023). Tác động của quản trị nguồn nhân lực xanh đến hành vi đổi mới sáng tạo xanh dưới sự ảnh hưởng của bản sắc xanh và chia sẻ kiến thức xanh: Nghiên cứu tại các doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh. *Tạp chí Nghiên cứu Kinh tế và Kinh doanh Châu Á*, 34(9), 20–36.

Human resource management; Sustainable development; Green.	sample included 338 people who worked in businesses in Ho Chi Minh City. The PLS-SEM was employed to process and analyze the collected data in two stages. The research results show that green human resource management has a direct impact on green organizational identity, green knowledge sharing, and green innovation. Green organizational identity and green knowledge sharing have direct impacts on green innovation. Furthermore, the findings show that organizational identity and green knowledge sharing act as a bridge between green human resource management and green innovation. This study investigates the impact of green human resource management on green innovation behavior in Vietnam, as influenced by green identity and green knowledge sharing.
--	---

1. Giới thiệu

Suy thoái môi trường và biến đổi khí hậu đã trở thành một trong những vấn đề cấp bách nhất hiện nay (Shafaei và cộng sự, 2020). Đổi mới sáng tạo xanh là một trong những giải pháp giúp doanh nghiệp đạt được mục tiêu về môi trường (Song & Yu, 2018) và giúp doanh nghiệp tăng khả năng cạnh tranh (Carneiro, 2000). Theo lý thuyết bản sắc xã hội, mọi người có xu hướng phân loại bản thân và những người khác thành các nhóm khác nhau. Người lao động có xu hướng ưa thích làm việc trong các doanh nghiệp được đánh giá là doanh nghiệp có đạo đức và phát triển bền vững vì điều này cũng có nghĩa là họ cũng được phân loại vào nhóm này (Ashforth & Mael, 1989).

Nghiên cứu tại một số nước như Trung Quốc, Đài Loan, Ấn Độ, Malaysia, Ả Rập... cho thấy đổi mới sáng tạo chịu tác động trực tiếp của một số yếu tố thuộc nội bộ tổ chức như: Bản sắc tổ chức (Chang và cộng sự, 2018; Cheng, 2020; Chaudhary, 2020), sự chia sẻ tri thức của doanh nghiệp hoặc giữa những người lao động với nhau (Lin & Chen, 2016), quản trị nguồn nhân lực xanh (Shah & Soomro, 2023; Kumar và cộng sự, 2020; Munawar và cộng sự, 2022). Ngoài những tác động trực tiếp thì nghiên cứu trước còn phát hiện ra bản sắc tổ chức xanh và chia sẻ kiến thức xanh còn có tác động trung gian đến đổi mới sáng tạo xanh.

Về mặt lý thuyết, các nghiên cứu trước đây tiếp cận lý thuyết bản sắc xã hội xanh để giải thích hành vi xanh của người lao động với tư cách là một thành viên của doanh nghiệp. Có thể thấy rằng các nghiên cứu về tác động của quản trị nguồn nhân lực xanh đến đổi mới sáng tạo xanh đã được thực hiện ở các nước như: Trung Quốc, Đài Loan, Pakistan, Ả Rập, Ấn Độ... Tuy nhiên, đối tượng nghiên cứu tập trung vào một số lĩnh vực như: Khách sạn (Munawar và cộng sự, 2022), ngành xây dựng (Chang và cộng sự, 2018), ngành điện (Lin & Chen, 2016). Ngoài ra, nội dung nghiên cứu thường chỉ tập trung vào tìm hiểu một số mối quan hệ nhất định (Lin & Chen, 2016; Shah & Soomro, 2023; Fawehinmi và cộng sự, 2020; Kumar và cộng sự, 2020). Như vậy, các nghiên cứu trước chưa cho tác động của quản trị nguồn nhân lực xanh đến hành vi đổi mới sáng tạo xanh dưới sự ảnh hưởng của bản sắc xanh và chia sẻ kiến thức xanh. Đây chính là khe hở nghiên cứu.

Bên cạnh đó, các nghiên cứu tại Việt Nam cũng chưa lấp đầy khoảng trống nghiên cứu này. Nghiên cứu tại Việt Nam chỉ cho thấy quản trị nguồn nhân lực xanh có tác động tích cực đến động lực xanh và hành vi xanh của nhân viên làm việc tại các khách sạn ở Đà Nẵng (Hồ Thị Thúy Nga & Lê Ngọc

Hậu, 2021). Đặc biệt, chưa có nghiên cứu nào được thực hiện cho TP.HCM, một thành phố đông dân, mật độ dân số khá cao, tỷ lệ dân thành thị cao nhất cả nước. Đây cũng là vùng kinh tế trọng điểm, cửa ngõ khu vực của vùng Đông Nam Bộ.

Về mặt lý thuyết, kết quả nghiên cứu nhằm làm rõ tác động trực tiếp của quản trị nguồn nhân lực xanh đến hành vi đổi mới sáng tạo xanh. Ngoài ra, kết quả nghiên cứu còn làm rõ kết quả tác động gián tiếp của bản sắc xanh và chia sẻ kiến thức xanh đến mối quan hệ của quản trị nguồn nhân lực xanh và hành vi đổi mới sáng tạo xanh. Về mặt thực tiễn, kết quả nghiên cứu là cơ sở để các doanh nghiệp nhỏ và vừa thiết lập chiến lược đổi mới sáng tạo xanh, thúc đẩy sự phát triển bền vững.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Lý thuyết bản sắc xã hội

Lý thuyết bản sắc xã hội được phát triển bởi Ashforth và Mael (1989), gợi ý những ứng dụng hiệu quả cho hành vi tổ chức. Dựa trên lý thuyết bản sắc xã hội, Ko và cộng sự (2020) đã gợi ý cho các công ty muốn được xã hội công nhận tốt hơn thì nên hướng đến môi trường. Hoạt động có xem xét đến các khía cạnh môi trường không chỉ tạo ra bản sắc của doanh nghiệp mà còn giúp doanh nghiệp phát triển bền vững (Albert và cộng sự, 2000). Ứng dụng vào nghiên cứu này, nhóm tác giả muốn kiểm tra vai trò của bản sắc xanh trong việc thúc đẩy hành vi đổi mới sáng tạo xanh của người lao động dưới sự ảnh hưởng của quản trị nguồn nhân lực xanh.

2.2. Đổi mới sáng tạo xanh của người lao động

Đổi mới sáng tạo xanh là hành vi của người lao động nhằm giảm hoặc tránh ô nhiễm môi trường. Hành vi này có thể là thiết kế sản phẩm xanh, cải tiến quy trình và hệ thống, nâng cấp sản phẩm hoặc quy trình liên quan đến bảo tồn năng lượng, ngăn ngừa và kiểm soát ô nhiễm, tái chế chất thải... (Liu & Zhao, 2019). Lý thuyết bản sắc xã hội đã cho thấy con người có xu hướng tự nhận thức về bản thân trong xã hội, họ có thể chủ động chọn lựa thực hiện đổi mới sáng tạo xanh để được công nhận (Rubel và cộng sự, 2021).

2.3. Bản sắc tổ chức xanh

Bản sắc tổ chức là các tuyên bố được mọi thành viên trong tổ chức coi trọng (Albert & Whetten, 1985). Đây là hình ảnh mà các doanh nghiệp muốn được các bên liên quan nhìn nhận. Dựa vào lý thuyết bản sắc xã hội, Chen (2011) đã phát triển một khái niệm mới gọi là bản sắc tổ chức xanh. Đây chính là một sơ đồ diễn giải về cách thức quản lý và bảo vệ môi trường mà các thành viên cùng nhau xây dựng.

Một doanh nghiệp có bản sắc tổ chức xanh có xu hướng chủ động giải quyết các thách thức về môi trường và xã hội (Adams và cộng sự, 2016). Theo lý thuyết bản sắc xã hội, các doanh nghiệp có bản sắc tổ chức xanh cao thường có nhiều nhân viên quan tâm đến tính bền vững. Họ có xu hướng tìm kiếm các giải pháp tốt hơn để bảo vệ môi trường, đồng thời sẵn sàng phấn đấu để đổi mới liên tục (Cheng, 2020). Nghiên cứu tại Trung Quốc và Đài Loan cho thấy bản sắc tổ chức xanh có tác động tích cực và cùng chiều đến đổi mới sáng tạo (Chang và cộng sự, 2018; Cheng, 2020). Nghiên cứu tại

Malaysia cũng cho thấy bản sắc tổ chức xanh thúc đẩy tích cực đổi mới sáng tạo xanh của doanh nghiệp (Soewarno và cộng sự, 2019). Từ đó, nhóm tác giả đề xuất giả thuyết nghiên cứu như sau:

Giả thuyết H1: Bản sắc tổ chức xanh có tác động cùng chiều đến đổi mới sáng tạo xanh.

2.4. Quản trị nguồn nhân lực xanh

Quản trị nguồn nhân lực xanh là quá trình quản lý nguồn nhân lực có gắn kết với các khía cạnh về môi trường. Trong đó, doanh nghiệp coi trọng việc ngăn ngừa ô nhiễm thông qua các quy trình hoạt động của tổ chức (Renwick và cộng sự, 2013). Các khía cạnh của quản trị nguồn nhân lực xanh cũng được thực hiện như quản trị nguồn nhân lực truyền thống nhưng phải phù hợp với mục tiêu bảo vệ môi trường.

Nghiên cứu trước đây tại Trung Quốc, Pakistan và Malaysia cho thấy quản trị nguồn nhân lực xanh đã thúc đẩy người lao động sử dụng tài nguyên thân thiện với môi trường, củng cố hiệu suất môi trường, nâng cao nhận thức của nhân viên dẫn đến hành vi cải tiến xanh (Tang và cộng sự, 2018; Fawehinmi và cộng sự, 2020; Shah & Soomro, 2023). Tại Việt Nam, quản trị nguồn nhân lực xanh được nhận thấy có tác động tích cực đến động lực xanh và hành vi xanh của nhân viên làm việc tại khách sạn ở Đà Nẵng (Hồ Thị Thúy Nga & Lê Ngọc Hậu, 2021). Từ đó, giả thuyết sau được đề xuất:

Giả thuyết H2: Quản trị nguồn nhân lực xanh có tác động cùng chiều đến đổi mới sáng tạo xanh.

Trong chiến lược quản trị nguồn nhân lực xanh có xu hướng quan tâm nhiều đến việc phát triển các phương pháp tiếp cận và hành động hướng tới quy hoạch sinh thái doanh nghiệp (Shafaei và cộng sự, 2020). Ngoài ra, khi doanh nghiệp quản trị nguồn lực theo hướng xanh thì luôn sẵn sàng hỗ trợ người lao động. Các hoạt động cũng được tổ chức theo hướng xanh dẫn đến bản sắc xanh (Chaudhary, 2020). Sự hỗ trợ này của tổ chức sẽ làm tăng sự gắn kết giữa tổ chức và người lao động. Quản trị nguồn nhân lực xanh có thể được coi là cơ chế hỗ trợ của tổ chức để đảm bảo cho hoạt động thân thiện với môi trường của người lao động (Parida và cộng sự, 2021). Nghiên cứu của Wan-Huggins và cộng sự (1998) tại Mỹ đã cho thấy bản sắc của tổ chức có mối liên hệ chặt chẽ với hành vi chung của tổ chức. Từ đó, giả thuyết sau được đề xuất:

Giả thuyết H3: Quản trị nguồn nhân lực xanh có tác động cùng chiều đến bản sắc của tổ chức.

Quản trị nguồn nhân lực không chỉ ảnh hưởng đến thái độ và hành vi cá nhân một cách trực tiếp mà còn gián tiếp thông qua yếu tố tâm lý xã hội và động lực. Theo lý thuyết bản sắc xã hội, mọi người có xu hướng liên kết với các nhóm xã hội có uy tín để nâng cao hình ảnh của bản thân (Kehoe & Wright, 2013). Quản trị nguồn nhân lực xanh không những đạt được sự bền vững về môi trường mà còn có khả năng nâng cao hình ảnh bên ngoài của một tổ chức và hình ảnh một công dân tốt. Việc này giúp người lao động gắn kết với tổ chức hơn (Chaudhary, 2020).

Quản trị nguồn nhân lực xanh giúp xây dựng bản sắc xanh cho tổ chức. Bản sắc tổ chức thúc đẩy sự sáng tạo đổi mới của người lao động (Parida và cộng sự, 2021). Mặc dù nhiều nhân viên thường cảm thấy rằng họ không có trách nhiệm phải thực hiện đổi mới sáng tạo, nhưng lực lượng lao động mới thuộc thế hệ mới có xu hướng thừa nhận điều này một cách tự nhiên khi họ làm việc cho tổ chức (Gope và cộng sự, 2018). Nghiên cứu của Brown và cộng sự (2006) cho thấy bản sắc tổ chức dẫn đến những hành vi có lợi cho tổ chức. Nghiên cứu của Chaudhary (2020) tại Ấn Độ đã cho thấy bản sắc xanh có tác động trung gian, giúp đẩy mạnh hiệu quả tác động của quản trị nguồn nhân lực xanh đến hành vi sáng tạo đổi mới. Từ đó, giả thuyết sau được đề xuất:

Giả thuyết H4: Bản sắc xanh có tác động trung gian trong mối quan hệ của quản trị nguồn nhân lực xanh và bản sắc tổ chức xanh.

2.5. Chia sẻ kiến thức xanh

Việc chia sẻ kiến thức được xác định có tầm quan trọng trong hoạt động của doanh nghiệp (Rožman & Tominc, 2022). Kiến thức của nhân viên ảnh hưởng đến kết quả hoạt động của doanh nghiệp vì kiến thức giúp cải thiện mối quan hệ với khách hàng, cải thiện chất lượng dịch vụ (Shah & Soomro, 2023).

Nghiên cứu trước đây cho thấy quản trị nguồn nhân lực xanh ảnh hưởng đến hiệu suất của tổ chức (Alfes và cộng sự, 2013). Do đó, trách nhiệm của người lao động cần được liên kết với các nghĩa vụ về môi trường và các hoạt động đào tạo xanh giúp nâng cao kiến thức, kỹ năng và thúc đẩy sự sẵn sàng của nhân viên cho các hoạt động xanh, trong đó có việc chia sẻ kiến thức xanh (Lin & Chen, 2016). Nghiên cứu tại Đài Loan và Malaysia đã cho thấy khi các doanh nghiệp đẩy mạnh hoạt động quản trị nguồn nhân lực xanh thì hoạt động chia sẻ kiến thức xanh cũng được thực hiện sâu rộng hơn (Tang và cộng sự, 2018; Fawehinmi và cộng sự, 2020). Từ đó, giả thuyết nghiên cứu sau được đề xuất:

Giả thuyết H5: Quản trị nguồn nhân lực xanh có tác động cùng chiều đến chia sẻ kiến thức xanh.

Trong quá trình chia sẻ kiến thức xanh, doanh nghiệp phải thu thập và tổ chức phổ biến kiến thức xanh (Albert và cộng sự, 2000). Không phải người lao động nào cũng suy nghĩ từ góc độ môi trường, vì vậy các doanh nghiệp có thể tạo cơ hội biến các nguyên tắc môi trường thành bài học thực tế thông qua việc truyền tải kiến thức xanh. Bên cạnh đó, các doanh nghiệp cũng nỗ lực nâng cao ý thức của nhân viên về các vấn đề môi trường nhằm tạo động lực và mang lại những ý tưởng xanh để truyền cảm hứng (Shafaei và cộng sự, 2020).

Nghiên cứu của Carneiro (2000) đã xác nhận rằng chia sẻ kiến thức là yếu tố cơ bản làm tăng sự đổi mới của một doanh nghiệp. Một doanh nghiệp có khả năng chia sẻ kiến thức xanh tốt sẽ sử dụng các nguồn lực hiệu quả hơn, người lao động có nhiều kiến thức về đổi mới sáng tạo và do đó sẽ đổi mới hơn (Lin & Chen, 2016). Từ đó, nhóm tác giả đề xuất giả thuyết sau:

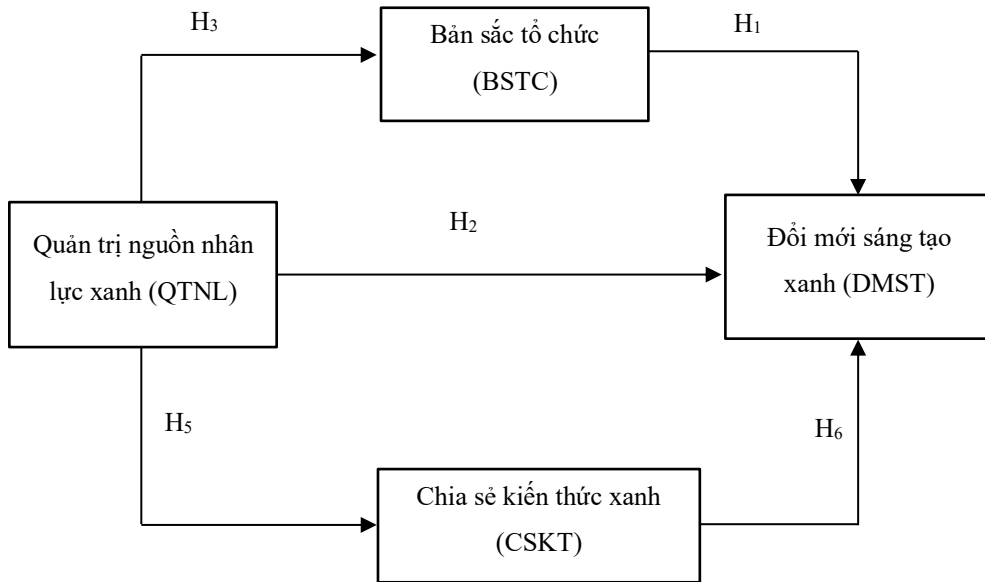
Giả thuyết H6: Chia sẻ kiến thức xanh có tác động cùng chiều đến đổi mới sáng tạo xanh.

Đổi mới sáng tạo xanh có thể giảm ô nhiễm và mang lại lợi ích kinh tế thông qua việc áp dụng kiến thức và công nghệ (Zhang và cộng sự, 2020). Chia sẻ kiến thức về môi trường giúp lan tỏa sự nhận thức về môi trường, tạo ra giải pháp để giải quyết các vấn đề môi trường. Các giải pháp này chính là sự đổi mới sáng tạo xanh (Song & Yu, 2018).

Quan điểm và chuyên môn của người lao động thường ảnh hưởng đến các mục tiêu của tổ chức và quá trình ra quyết định (Munawar và cộng sự, 2022). Một doanh nghiệp thực hiện chiến lược quản trị nhân sự xanh sẽ có các khóa đào tạo để chia sẻ kiến thức xanh và khuyến khích các thành viên chia sẻ kiến thức xanh lẫn nhau (Shafaei và cộng sự, 2020). Khi đó, người lao động sẽ tự tin hơn trong việc đưa ra các sáng kiến xanh (Song & Yu, 2018). Nghiên cứu của Fawehinmi và cộng sự (2020) đã xác định vai trò trung gian của chia sẻ kiến thức, thúc đẩy ảnh hưởng tích cực của quản trị nguồn nhân lực xanh dẫn đến đổi mới sáng tạo xanh. Từ đó, nhóm tác giả đề xuất giả thuyết nghiên cứu sau:

Giả thuyết H7: Chia sẻ kiến thức xanh có tác động trung gian trong mối quan hệ giữa quản trị nguồn nhân lực xanh và đổi mới sáng tạo xanh.

Dựa vào lý thuyết nền và các nghiên cứu trước, chủ yếu là nghiên cứu của Fawehinmi và cộng sự (2020), Chaudhary (2020), nhóm tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu như Hình 1.



Hình 1. Mô hình nghiên cứu

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Thiết kế nghiên cứu và thu thập dữ liệu

Bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu định lượng. Dữ liệu được thu thập bằng các bảng hỏi. Tác giả sử dụng phương pháp lấy mẫu thuận tiện, gửi khảo sát đến các nhà quản lý và người lao động đang làm việc tại các doanh nghiệp ở khu vực TP.HCM. Các doanh nghiệp này hoạt động trên nhiều lĩnh vực, ngành nghề khác nhau.

Hầu hết các doanh nghiệp đều là đối tác, đồng nghiệp cũ, học trò cũ và họ đều có mối quan hệ thân thiết với nhóm tác giả. Bảng câu hỏi được tạo bằng Google Forms và được chuyển cho các đáp viên bằng đường link hoặc mã QR sau khi gọi điện nhờ họ giúp đỡ. Các đáp viên tiếp tục chuyển liên kết cho nhân viên và bạn bè của họ. Phương pháp thu thập dữ liệu này cũng làm cho việc thu thập câu trả lời và nhập dữ liệu vào phần mềm SmartPLS 4.0 dễ dàng hơn.

Bảng câu hỏi đã được kiểm tra bằng cách khảo sát thử đối với 45 người trước khi gửi đi khảo sát. Mục đích của việc khảo sát thử là làm cho câu hỏi rõ ràng về nghĩa, không bị nhầm lẫn về câu, từ dẫn đến hiểu sai nghĩa của câu hỏi (Collins, 2003). Tất cả các câu hỏi khảo sát đều được đo bằng thang đo Likert 5 cấp độ. Trong đó 1 là hoàn toàn không đồng ý và 5 là hoàn toàn đồng ý.

Trong phân tích SEM, không có tiêu chuẩn về lượng mẫu tối thiểu. Tuy nhiên, theo Reinartz và cộng sự (2009), khi lượng mẫu nhỏ hơn 100 thì năng lực thống kê ở mức độ chấp nhận được. Lượng mẫu càng cao, càng tăng tính chính xác của việc ước lượng. Do đó, nhóm tác giả thực hiện khảo sát

345 người và kết quả trả lời là 340 bảng và 338 bảng hợp lệ, tỷ lệ phản hồi đạt 99%. Tỷ lệ phản hồi cao là do các đáp viên hầu hết là người quen của nhóm tác giả hoặc những người thân thiết với các đáp viên, sẵn sàng hỗ trợ cho việc khảo sát.

3.2. Thang đo các biến trong mô hình nghiên cứu

Để đạt mục tiêu nghiên cứu, nhóm tác giả đã dựa vào các nghiên cứu trước để chọn lựa thang đo, chủ yếu là nghiên cứu của các tác giả Dumont và cộng sự (2017), Lin và Chen (2016), Zhou và George (2001) (Bảng 1).

Bảng 1.

Thang đo mô hình nghiên cứu

Thang đo	Nguồn
<i>Quản trị nguồn nhân lực xanh (QTNL)</i>	Dumont và cộng sự, (2017)
QTNL1 Công ty của tôi đặt mục tiêu xanh cho nhân viên.	
QTNL2 Công ty của tôi có thực hiện chương trình đào tạo để thúc đẩy đổi mới sáng tạo xanh.	
QTNL3 Công ty của tôi có thực hiện chương trình đào tạo để phát triển kiến thức và kỹ năng cần thiết cho nhân viên về đổi mới sáng tạo xanh.	
QTNL4 Công ty của tôi xem xét hành vi xanh của nhân viên trong quá trình đánh giá hiệu suất.	
QTNL5 Công ty của tôi có xem xét hành vi xanh của nhân viên khi xét thưởng và phạt.	
QTNL6 Công ty của tôi xem xét các hành vi xanh tại nơi làm việc của nhân viên trong các quyết định thăng tiến.	
<i>Chia sẻ kiến thức xanh (CSKT)</i>	Lin và Chen (2016)
CSKT1 Tôi được chia sẻ kiến thức thực tế (bí quyết) về đổi mới sáng tạo xanh.	
CSKT2 Tôi được chia sẻ kiến thức đổi mới sáng tạo xanh trong kinh doanh đối với khách hàng, sản phẩm, nhà cung cấp và đối thủ cạnh tranh.	
CSKT3 Tôi được chia sẻ các báo cáo nội bộ và các tài liệu chính thức khác về đổi mới sáng tạo xanh.	
CSKT4 Tôi được chia sẻ chuyên môn từ giáo dục hoặc đào tạo về đổi mới sáng tạo xanh.	
<i>Bản sắc tổ chức xanh (BSTC)</i>	Lin và Chen (2016)
BSTC1 Các nhà quản lý và nhân viên của công ty biết rõ về lịch sử của công ty về quản lý và bảo vệ môi trường.	
BSTC2 Các nhà quản lý và nhân viên của công ty có cảm giác tự hào về các mục tiêu và sứ mệnh môi trường của công ty.	

Thang đo	Nguồn
BSTC3	Các nhà quản lý và nhân viên của công ty cảm thấy rằng công ty đã có một vị trí quan trọng trong việc quản lý và bảo vệ môi trường.
BSTC4	Các nhà quản lý và nhân viên của công ty cảm thấy rằng công ty đã xây dựng các mục tiêu và sứ mệnh môi trường một cách rõ ràng.
BSTC5	Các nhà quản lý và nhân viên của công ty am hiểu về truyền thống và văn hóa môi trường của công ty.
BSTC6	Các nhà quản lý và nhân viên của công ty biết rõ các hành động của công ty đối với việc quản lý và bảo vệ môi trường.
<i>Đổi mới sáng tạo xanh (DMST)</i>	
	Zhou và George (2001)
DMST1	Tôi có những đề xuất mới để đạt được mục tiêu xanh của doanh nghiệp.
DMST2	Tôi có đưa ra những ý tưởng mới và thiết thực để đổi mới sáng tạo xanh.
DMST3	Tôi có tìm kiếm các công nghệ, quy trình, kỹ thuật và/ hoặc ý tưởng đổi mới sáng tạo xanh.
DMST4	Tôi thể hiện đổi mới sáng tạo xanh trong công việc khi có cơ hội.
DMST5	Tôi thường có cách tiếp cận mới mẻ về những vấn đề xanh.
DMST6	Tôi đưa ra các giải pháp đổi mới sáng tạo cho các vấn đề xanh.
DMST7	Tôi đề xuất những cách mới để thực hiện nhiệm vụ xanh.

3.3. Phương pháp xử lý dữ liệu

Mục tiêu của nghiên cứu này nhằm tìm hiểu tác động của quản trị nguồn nhân lực xanh đến đổi mới sáng tạo xanh dưới sự ảnh hưởng của bản sắc tổ chức xanh và chia sẻ kiến thức xanh. Như vậy, nghiên cứu này mang tính chất khám phá mối liên hệ giữa các biến trong mô hình và tập trung vào biến đích là đổi mới sáng tạo xanh. Do đó, sử dụng phương pháp PLS-SEM là phù hợp nhất (Hair và cộng sự, 2011). Để xử lý dữ liệu, nhóm tác giả sử dụng phần mềm SmartPLS 4.0. Mô hình được đánh giá qua hai bước, gồm đánh giá mô hình đo lường và đánh giá mô hình cấu trúc.

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

4.1. Kết quả nghiên cứu

4.1.1. Thống kê mô tả

Dữ liệu sau khi thu thập được xử lý bằng phần mềm SmartPLS 4.0. Kết quả thống kê dữ liệu được trình bày trong Bảng 2.

Bảng 2.

Mô tả thống kê

	Mô tả	Tần suất	Tỷ lệ (%)
Giới tính	Nam	201	41
	Nữ	137	59
Tuổi	Dưới 25	27	8
	25–35	141	41
	35–45	108	32
	45–55	43	13
	Trên 55	19	6
Chức vụ	Quản lý	278	82
	Nhân viên	60	18
Lĩnh vực hoạt động	Sản xuất	136	40
	Dịch vụ	202	60
Doanh thu (VNĐ)	Dưới 10 tỷ	236	70
	10–50 tỷ	54	16
	50–100 tỷ	5	1
	100–300 tỷ	24	7
	Trên 300 tỷ	19	6
Số lượng nhân viên	Dưới 10	176	52
	10–49	118	35
	50–100	17	5
	101–200	10	3
	Trên 200	17	5
Tổng		338	100

Nguồn: Kết quả phân tích từ PLS Smart 4.0.

4.2. Kết quả đánh giá mô hình đo lường

Kết quả cho thấy CR nằm trong khoảng từ 0,858 đến 0,894, hàm ý rằng các kết quả đáp ứng ngưỡng độ tin cậy về tính nhất quán nội bộ (Bảng 3). Tải trọng ngoài của tất cả các câu hỏi khảo sát là từ 0,712 đến 0,849, đáp ứng yêu cầu về độ tin cậy của từng chỉ báo (Hair và cộng sự, 2014).

Bảng 3.

Kết quả đo lường mô hình nghiên cứu

Biến tiềm ẩn	Ký hiệu biến	Trọng số ngoài	Hệ số tải ngoài	rho_A	CR value	Cronbach's alpha (α)	AVE
Quản trị nguồn nhân lực xanh	QTNL1	0,198	0,713	0,910	0,885	0,881	0,629
	QTNL2	0,192	0,802				
	QTNL3	0,213	0,843				
	QTNL4	0,201	0,772				
	QTNL5	0,218	0,813				
	QTNL6	0,238	0,810				
Chia sẻ kiến thức xanh	CSKT1	0,373	0,849	0,893	0,858	0,841	0,675
	CSKT2	0,305	0,832				
	CSKT3	0,256	0,803				
	CSKT4	0,279	0,803				
Bản sắc tổ chức xanh	BSTC1	0,281	0,763	0,886	0,860	0,848	0,564
	BSTC2	0,208	0,755				
	BSTC3	0,208	0,769				
	BSTC4	0,270	0,778				
	BSTC5	0,183	0,727				
	BSTC6	0,177	0,712				
Đổi mới sáng tạo xanh	DMST1	0,199	0,824	0,916	0,894	0,892	0,609
	DMST2	0,166	0,743				
	DMST3	0,193	0,800				
	DMST4	0,188	0,724				
	DMST5	0,185	0,804				
	DMST6	0,169	0,738				
	DMST7	0,180	0,824				

Nguồn: Kết quả phân tích từ SmartPLS 4.0.

Nghiên cứu cũng cho thấy thang đo của các biến nằm trong ngưỡng cho phép, mô hình đo lường có độ tin cậy nhất quán nội tại. Hệ số rho_A nằm trong khoảng từ 0,886 đến 0,916, đáp ứng yêu cầu (Hair và cộng sự, 2019). AVE của tất cả các thang đo nằm trong khoảng từ 0,564 đến 0,675 và lớn hơn 0,5, đạt mức chính xác về sự hội tụ (Hair và cộng sự, 2014).

Bảng 4 hiển thị kết quả đo lường giá trị phân biệt HTMT. Chỉ số HTMT nằm trong khoảng từ 0,691 đến 0,837, đáp ứng tiêu chuẩn độ chính xác về sự phân biệt (Dijkstra & Henseler, 2015).

Bảng 4.

Kết quả phân tích giá trị phân biệt HTMT

	BSTC	CSKT	DMST	QTNL
BSTC	–			
CSKT	0,755	–		
DMST	0,711	0,691	–	
QTNL	0,837	0,780	0,743	–

Nguồn: Kết quả phân tích từ SmartPLS 4.0.

4.3. Kết quả ước lượng, đánh giá mô hình cấu trúc

Kết quả đánh giá cho thấy R^2 của đổi mới sáng tạo xanh là 0,505. Điều này cho thấy mức độ giải thích của mô hình là vừa phải (Hair và cộng sự, 2017). Hệ số VIF cao nhất của các biến trong mô hình nghiên cứu là 2,822, mô hình có hiện tượng đa cộng tuyến không đáng kể (Hair và cộng sự, 2012).

Kết quả đo lường cũng cho thấy tác động của quản trị nguồn nhân lực xanh đến bản sắc tổ chức xanh, chia sẻ kiến thức xanh lần lượt có hệ số f^2 là 1,302 và 0,983, thể hiện mức độ giải thích cao. Tác động của quản trị nguồn nhân lực xanh, bản sắc tổ chức xanh và chia sẻ kiến thức xanh đến đổi mới sáng tạo xanh tạo có hệ số f^2 lần lượt là 0,079; 0,047, thể hiện mức độ giải thích thấp.

Kết quả đo lường hệ số đường dẫn cho thấy bản sắc tổ chức xanh có tác động trực tiếp và cùng chiều đến đổi mới sáng tạo xanh, giá trị p-value là 0,000. Kết quả này ủng hộ giả thuyết H_1 và phù hợp với nghiên cứu tại Đài Loan và Trung Quốc của các tác giả Chang và cộng sự (2018), Cheng (2020). Điều này có thể giải thích rằng bản sắc tổ chức được hình thành bởi việc thiết lập các giá trị và niềm tin cốt lõi của nhà lãnh đạo cao nhất hướng dẫn và thúc đẩy hành vi của tổ chức.

Bảng 5.

Kết quả đo lường mô hình cấu trúc

	Mẫu gốc (O)	Mẫu bootstrap (M)	Độ lệch chuẩn (STDEV)	Kiểm định t-test (O/STDEV)	Giá trị p- value
<i>Tác động trực tiếp</i>					
BSTC -> DMST	0,244	0,244	0,061	3,965	0,000
CSKT -> DMST	0,227	0,226	0,056	4,069	0,000
QTNL -> BSTC	0,752	0,754	0,023	32,777	0,000
QTNL -> CSKT	0,687	0,689	0,031	22,183	0,000
<i>Tác động gián tiếp</i>					
QTNL -> BSTC -> DMST	0,183	0,184	0,047	3,917	0,000

	Mẫu gốc (O)	Mẫu bootstrap (M)	Độ lệch chuẩn (STDEV)	Kiểm định t-test (O/STDEV)	Giá trị p- value
QTNL -> CSKT -> DMST	0,156	0,156	0,038	4,078	0,000
<i>Tổng mức tác động</i>					
BSTC -> DMST	0,244	0,244	0,061	3,965	0,000
CSKT -> DMST	0,227	0,226	0,056	4,069	0,000
QTNL -> BSTC	0,752	0,754	0,023	32,777	0,000
QTNL -> CSKT	0,687	0,689	0,031	22,183	0,000
QTNL -> DMST	0,663	0,665	0,030	22,128	0,000

Nguồn: Kết quả phân tích từ SmartPLS 4.0.

Kết quả cũng cho thấy chia sẻ kiến thức có tác động đến đổi mới sáng tạo xanh với giá trị p-value bằng 0,000. Như vậy, chấp nhận giả thuyết H₆ và giống với nghiên cứu của Carneiro (2000), Lin và Chen (2016), khi chia sẻ kiến thức được mở rộng, đổi mới sáng tạo xanh của người lao động sẽ được tăng cường.

Quản trị nguồn lực xanh có ảnh hưởng cùng chiều đến bản sắc tổ chức xanh, giá trị p-value là 0,000. Điều này cho thấy kết quả chấp nhận giả thuyết H₃ và tương tự như nghiên cứu của Wan-Huggins và cộng sự (1998). Quản trị nguồn nhân lực xanh có thể thay đổi hình ảnh của doanh nghiệp một cách tích cực. Quản trị nguồn nhân lực xanh giúp hình thành nhận thức về môi trường và giá trị xanh của doanh nghiệp. Ngoài ra, quản trị nguồn nhân lực xanh không ngừng củng cố nhận thức của người lao động về các quy định quản lý môi trường và văn hóa xanh của doanh nghiệp để hình thành các giá trị xanh nhất quán với tổ chức. Do đó, quản trị nguồn nhân lực xanh cải thiện bản sắc tổ chức xanh. Theo lý thuyết bản sắc xã hội, một cá nhân có khuynh hướng tự nhận thức họ thuộc về một nhóm xã hội cụ thể và giá trị mà việc trở thành thành viên của nhóm mang lại. Nghiên cứu này đã chứng minh rằng thực tiễn quản lý nguồn nhân lực là chìa khóa để các thành viên trong tổ chức hình thành bản sắc tổ chức xanh, là kết quả từ việc tổ chức truyền đạt các chuẩn mực và giá trị cho nhân viên.

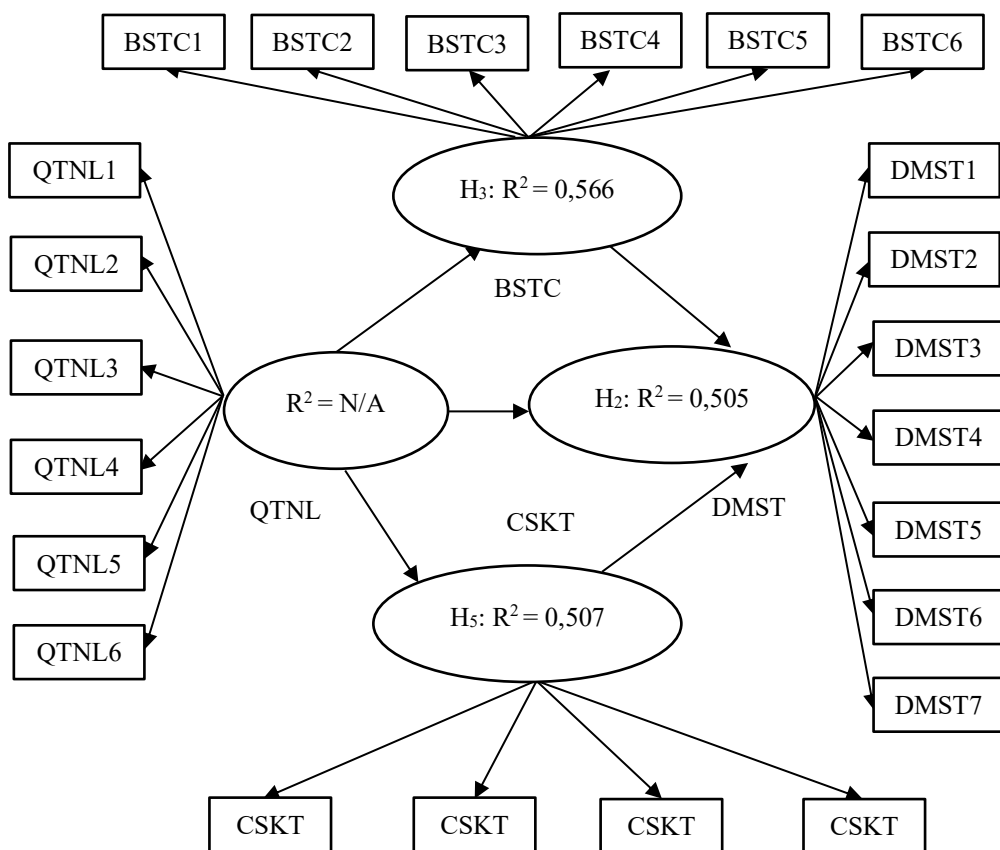
Quản trị nguồn nhân lực xanh có tác động cùng chiều đến chia sẻ kiến thức xanh với giá trị p-value bằng 0,000. Kết quả này phù hợp với giả thuyết H₅ và tương thích với kết quả nghiên cứu của Tang và cộng sự (2018), Fawehinmi và cộng sự (2020). Khi doanh nghiệp chú trọng vào quản trị nguồn nhân lực xanh, các doanh nghiệp sẽ có các cơ chế hỗ trợ cũng như thúc đẩy hành vi đổi mới sáng tạo xanh của người lao động. Ngoài ra, chia sẻ kiến thức xanh hướng tới việc cải thiện kỹ năng, kinh nghiệm, ý tưởng và thái độ của người lao động. Những người chia sẻ kiến thức xanh có thể cung cấp cái nhìn sâu sắc hơn về tri thức hiện có. Điều này giúp cho người lao động phản ứng nhanh hơn khi môi trường yêu cầu và chi phí giải quyết vấn đề có thể giảm. Từ đó, đổi mới sáng tạo xanh được người lao động quan tâm nhiều hơn.

Quản trị nguồn nhân lực xanh có tác động cùng chiều đến đổi mới sáng tạo xanh với giá trị p-value là 0,000. Kết quả này chấp nhận giả thuyết H₂ và tương đồng với kết quả nghiên cứu của Shah và Soomro (2023). Quản trị nguồn nhân lực xanh là một trong những yếu tố quan trọng thúc đẩy đổi

mới sáng tạo xanh của người lao động. Quản trị nguồn nhân lực xanh tập trung vào việc thúc đẩy văn hóa, thực hiện các cam kết về hoạt động xanh, từ đó thúc đẩy đổi mới sáng tạo xanh (Kumar và cộng sự, 2020). Thông qua tuyển dụng, đào tạo, khen thưởng, trao quyền... doanh nghiệp có thể thu hút, giữ chân và duy trì nhân viên hướng tới đổi mới xanh trong quy trình, sản phẩm và dịch vụ.

Kết quả nghiên cứu còn cho thấy bản sắc tổ chức xanh và chia sẻ kiến thức xanh là biến trung gian trong tác động của quản trị nguồn nhân lực xanh và đổi mới sáng tạo xanh với hệ số đường dẫn của mẫu gốc lần lượt là 0,183 và 0,156; mẫu Bootstrap lần lượt là 0,184 và 0,156; hệ số p-value đều bằng 0,000. Kết quả chấp nhận giả thuyết H4 và H7. Hình 3 cho thấy hệ số đường dẫn và giá trị p-value của mối liên hệ giữa các biến trong mô hình nghiên cứu.

Ngoài ra, kết quả cũng cho thấy tác động trung gian này là tác động trung gian bổ sung do tác động gián tiếp và trực tiếp đều có ý nghĩa và cùng hướng. Theo lý thuyết về bản sắc tổ chức, nhân viên càng gắn bó với tổ chức thì càng sẵn sàng và tích cực thực hiện các hành động tích cực để bảo vệ lợi ích của tổ chức. Nhân viên có bản sắc tổ chức xanh cao hơn sẽ có khả năng khai thác các công nghệ đổi mới xanh tốt hơn, áp dụng kiến thức và ý tưởng mới một cách sáng tạo vào các quy trình sản xuất xanh và đổi mới các sản phẩm xanh (Hình 2).



Hình 2. Kết quả phân tích hệ số đường dẫn

Nguồn: Kết quả phân tích từ SmartPLS 4.0.

5. Kết luận và hàm ý quản trị

5.1. Kết luận

Mục tiêu của nghiên cứu nhằm tìm hiểu tác động của quản trị nguồn nhân lực xanh đến hành vi đổi mới sáng tạo xanh dưới sự ảnh hưởng của bản sắc xanh và chia sẻ kiến thức xanh tại các doanh nghiệp trên địa bàn TP.HCM – một trong những khu vực tập trung nhiều doanh nghiệp nhất vùng Đông Nam Bộ. Để đạt được mục tiêu nghiên cứu, nhóm tác giả đã thực hiện khảo sát 338 người đang làm việc tại khu vực này. Dữ liệu sau khi thu thập được xử lý qua hai bước gồm đánh giá mô hình đo lường và đánh giá mô hình cấu trúc.

Kết quả nghiên cứu cho thấy quản trị nguồn nhân lực xanh có tác động trực tiếp đến bản sắc tổ chức xanh, chia sẻ kiến thức xanh, đổi mới sáng tạo xanh. Chia sẻ kiến thức xanh và bản sắc tổ chức xanh có tác động trực tiếp đến đổi mới sáng tạo xanh. Trong đó, tác động của quản trị nguồn nhân lực xanh đến bản sắc tổ chức xanh và tác động của quản trị nguồn nhân lực xanh đến chia sẻ kiến thức là hai tác động mạnh nhất. Trong mối quan hệ gián tiếp thì bản sắc tổ chức có ảnh hưởng mạnh hơn chia sẻ kiến thức, tuy nhiên, mức chênh lệch không nhiều.

Về mặt lý thuyết, nghiên cứu này đã cho thấy quản trị nguồn nhân lực xanh khuyến khích chia sẻ kiến thức xanh, từ đó tác động đến đổi mới sáng tạo xanh của người lao động. Quản trị nguồn nhân lực xanh thúc đẩy người lao động quan tâm đến việc thực hiện các hoạt động theo cách bền vững để đạt được các mục tiêu sinh thái của doanh nghiệp. Nghiên cứu này cũng chứng minh rằng từng nhân viên có thể thực hiện đổi mới sáng tạo xanh.

Về mặt thực tiễn, quản trị nguồn nhân lực là một trong những yếu tố tạo nên bản sắc, sự sáng tạo đổi mới và chia sẻ kiến thức của các thành viên trong doanh nghiệp. Từ đó, doanh nghiệp có thể trở nên khác biệt từ bản sắc riêng của mình. Qua đó, doanh nghiệp có cơ sở để áp dụng chính sách quản trị nguồn nhân lực xanh vì mục tiêu phát triển bền vững.

5.2. Hàm ý quản trị

Kết quả cho thấy quản trị nguồn nhân lực xanh có tác động đến đổi mới sáng tạo xanh. Ngoài ra, bản sắc xanh cũng đóng vai trò trung gian bổ sung. Từ đó, các doanh nghiệp cần định hướng chiến lược xanh, tạo nền tảng cho việc triển khai quản trị nguồn nhân lực xanh tại TP.HCM cũng như khu vực Đông Nam Bộ.

Ngoài ra, kết quả còn cho thấy chia sẻ kiến thức đóng vai trò trung gian bổ sung trong mối quan hệ của nguồn nhân lực xanh và đổi mới sáng tạo xanh. Quản trị nguồn nhân lực xanh là một trong những nhân tố chính giúp đạt được các mục tiêu của tổ chức và thúc đẩy sự sáng tạo đổi mới xanh của tổ chức thông qua sự tham gia của nhân viên. Do đó, các doanh nghiệp nên thực hiện quản trị nguồn nhân lực xanh bằng cách thúc đẩy các hoạt động xanh từ khâu tuyển dụng đến khen thưởng nhân viên để có thể góp phần thúc đẩy đổi mới sáng tạo xanh.

Như vậy, có thể thấy rằng quản trị nguồn nhân lực xanh là một trong những yếu tố then chốt để thúc đẩy các yếu tố khác dẫn đến đổi mới sáng tạo của người lao động. Từ đó, nhóm tác giả đề xuất doanh nghiệp cần tập trung vào các khâu tuyển dụng, khen thưởng, quản lý, đào tạo. Cụ thể là tuyển dụng xanh, quản lý kết quả hoạt động xanh, đào tạo xanh, khen thưởng xanh.

Tài liệu tham khảo

- Adams, R., Jeanrenaud, S., Bessant, J., Denyer, D., & Overy, P. (2016). Sustainability-oriented innovation: A systematic review. *International Journal of Management Reviews*, 18(2), 180–205. doi: 10.1111/ijmr.12068
- Albert, S., Ashforth, B. E., & Dutton, J. E. (2000). Organizational identity and identification: Charting new waters and building new bridges. *Academy of Management Review*, 25(1), 13–17. doi: 10.5465/amr.2000.2791600
- Albert, S., Whetten, D. A. (1985). Organizational identity. In B. M. Staw, & L. L. Cummings (Eds.), *Research in Organizational Behavior* (pp. 263–295). Greenwich: JAI Press.
- Alfes, K., Shantz, A. D., Truss, C., & Soane, E. C. (2013). The link between perceived human resource management practices, engagement and employee behaviour: A moderated mediation model. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(2), 330–351. doi: 10.1080/09585192.2012.679950
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20–39.
- Brown, T. J., Dacin, P. A., Pratt, M. G., & Whetten, D. A. (2006). Identity, intended image, construed image, and reputation: An interdisciplinary framework and suggested terminology. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 34(2), 99–106. doi: 10.1177/0092070305284969
- Carneiro, A. (2000). How does knowledge management influence innovation and competitiveness?. *Journal of Knowledge Management*, 4(2), 87–98. doi: 10.1108/13673270010372242
- Chang, R., Zuo, J., Zhao, Z., Soebarto, V., Lu, Y., Zillante, G., & Gan, X. (2018). Sustainability attitude and performance of construction enterprises: A China study. *Journal of Cleaner Production*, 172, 1440–1451. doi: 10.1016/j.jclepro.2017.10.277
- Chaudhary, R. (2020). Green human resource management and employee green behavior: An empirical analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(2), 630–641. doi: 10.1002/csr.1827
- Chen, Y. (2011). Green organizational identity: Sources and consequence. *Management Decision*, 49(3), 384–404. doi: 10.1108/00251741111120761
- Cheng, C. C. J. (2020). Sustainability orientation, green supplier involvement, and green innovation performance: Evidence from diversifying green entrants. *Journal of Business Ethics*, 161, 393–414. doi: 10.1007/s10551-018-3946-7
- Collins, D. (2003). Pretesting survey instruments: An overview of cognitive methods. *Quality of Life Research*, 12, 229–238. doi: 10.1023/A:1023254226592
- Dijkstra, T. K., & Henseler, J. (2015). Consistent partial least squares path modeling. *MIS Quarterly*, 39(2), 297–316.
- 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. doi: 10.1002/hrm

- Fawehinmi, O., Yusliza, M., Mohamad, Z., & Faezah, J. N. (2020). Assessing the green behaviour of academics The role of green human resource. *International Journal of Manpower*, 41(7), 879–900. doi: 10.1108/IJM-07-2019-0347
- Gope, S., Elia, G., & Passiante, G. (2018). The effect of HRM practices on knowledge management capacity: A comparative study in Indian IT industry. *Journal of Knowledge Management*. doi: 10.1108/JKM-10-2017-0453
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Mena, J. A. (2012). An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40(3), 414–433. doi: 10.1007/s11747-011-0261-6
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM : Indeed a silver bullet PLS-SEM : Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152. doi: 10.2753/MTP1069-6679190202
- Hồ Thị Thúy Nga, & Lê Ngọc Hậu. (2021). Ảnh hưởng của quản trị nguồn nhân lực xanh đến động lực và hành vi xanh của nhân viên: Nghiên cứu trường hợp các khách sạn tại Đà Nẵng. *Tạp chí Khoa học Đại học Huế: Kinh tế và Phát triển*, 130(5C), 153–170.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced Issues in Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Sage Publications.
- Kehoe, R. R., & Wright, P. M. (2013). The impact of high-performance human resource practices on employees’ attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 39(2), 366–391. doi: 10.1177/0149206310365901
- Ko, K., Nie, J., Ran, R., & Gu, Y. (2020). Corporate social responsibility, social identity, and innovation performance in China. *Pacific-Basin Finance Journal*, 63, 101415. doi: 10.1016/j.pacfin.2020.101415
- Kumar, S., Del, M., Chierici, R., & Graziano, D. (2020). Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management. *Technological Forecasting & Social Change*, 150, 119762. doi: 10.1016/j.techfore.2019.119762
- Lin, Y., & Chen, Y. (2016). Determinants of green competitive advantage : The roles of green knowledge sharing, green dynamic capabilities. *Quality & Quantity*, 51, 1663–1685. doi: 10.1007/s11135-016-0358-6
- Liu, L., & Zhao, L. (2019). The influence of ethical leadership and green organizational identity on employees’ green innovation behavior: The moderating effect of strategic flexibility. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 237(5), 052012. doi: 10.1088/1755-1315/237/5/052012
- Munawar, S., Yousaf, H. Q., Ahmed, M., & Rehman, S. (2022). Effects of green human resource management on green innovation through green human capital, environmental knowledge, and managerial environmental concern. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 52, 141–150. doi: 10.1016/j.jhtm.2022.06.009
- Parida, S., Ananthram, S., Chan, C., & Brown, K. (2021). Green office buildings and sustainability: Does green human resource management elicit green behaviors?. *Journal of Cleaner Production*, 329, 129764. doi: 10.1016/j.jclepro.2021.129764

- Reinartz, W., Haenlein, M., & Henseler, J. (2009). An empirical comparison of the efficacy of covariance-based and variance-based SEM. *International Journal of Research in Marketing*, 26(4), 332–344.
- 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. doi: 10.1111/j.1468-2370.2011.00328.x
- Rožman, M., & Tominc, P. (2022). The physical, emotional and behavioral symptoms of health problems among employees before and during the COVID-19 epidemic. *Employee Relations: The International Journal*, 44(7), 19–45. doi: 10.1108/ER-10-2020-0469
- Rubel, M. R. B., Kee, D. M. H., & Rimi, N. N. (2021). The influence of green HRM practices on green service behaviors: The mediating effect of green knowledge sharing. *Employee Relations: The International Journal*, 43(5), 996–1015. doi: 10.1108/ER-04-2020-0163
- Shafaei, A., Nejati, M., & Yusoff, Y. M. (2020). Green human resource management. *International Journal of Manpower*, 41(7), 1041–1060. doi: 10.1108/IJM-08-2019-0406
- Shah, N., & Soomro, B. A. (2023). Effects of green human resource management practices on green innovation and behavior. *Management Decision*, 61(1), 290–312. doi: 10.1108/MD-07-2021-0869
- Soewarno, N., Tjahjadi, B., & Fithrianti, F. (2019). Green innovation strategy and green innovation: The roles of green organizational identity and environmental organizational legitimacy. *Management Decision*, 57(11), 3061–3078.
- Song, W., & Yu, H. (2018). Green innovation strategy and green innovation: The roles of green creativity and green organizational identity. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25(2), 135–150. doi: 10.1002/csr.1445
- Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., & Jia, J. (2018). Green human resource management practices: Scale development and validity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(1), 31–55. doi: 10.1111/1744-7941.12147
- Wan-Huggins, V. N., Riordan, C. M., & Griffeth, R. W. (1998). The development and longitudinal test of a model of organizational identification. *Journal of Applied Social Psychology*, 28(8), 724–749. doi: 10.1111/j.1559-1816.1998.tb01728.x
- Zhang, Q., Cao, M., Zhang, F., Liu, J., & Li, X. (2020). Effects of corporate social responsibility on customer satisfaction and organizational attractiveness: A signaling perspective. *Business Ethics: A European Review*, 29(1), 20–34. doi: 10.1111/beer.12243
- Zheng, Y., Rashid, H. U., Siddik, A. B., Wei, W., & Hossain, S. Z. (2022). Corporate social responsibility disclosure and firm's productivity: Evidence from the banking industry in Bangladesh. *Sustainability*, 14(10), 6237. doi: 10.3390/su14106237
- Zhou, J., & George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, 44(4), 682–696.