

HÀNH VI XANH CỦA NHÂN VIÊN NGÀNH KHÁCH SẠN: PHÂN TÍCH TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU TẠI VIỆT NAM VÀ THẾ GIỚI

GREEN BEHAVIOR OF HOTEL INDUSTRY EMPLOYEES: RESEARCH TRENDS IN VIETNAM AND THE WORLD

Ngày nhận bài: 23/07/2025

Ngày nhận bản sửa: 03/11/2025

Ngày chấp nhận đăng: 15/11/2025

Tạ Hoàng Giang, Nguyễn Thị Thanh Thảo, Nguyễn Thị Phương Thảo, Nguyễn Văn Anh

TÓM TẮT

Hành vi xanh của nhân viên (Employee Green Behavior - EGB) đóng vai trò then chốt trong việc hiện thực hóa mục tiêu phát triển bền vững trong ngành khách sạn. Trên thế giới, nghiên cứu về EGB đã mở rộng nhanh chóng với nhiều hướng tiếp cận như quản trị nhân sự xanh (GHRM), lãnh đạo môi trường, trách nhiệm xã hội doanh nghiệp (CSR), và sáng tạo xanh. Tuy nhiên, tại Việt Nam, lĩnh vực này vẫn còn hạn chế về quy mô và chiều sâu nghiên cứu. Bài viết này áp dụng phương pháp phân tích trắc lượng thư mục từ cơ sở dữ liệu Scopus (2014-2024), kết hợp đánh giá nội dung để hệ thống hóa xu hướng nghiên cứu toàn cầu, đồng thời đối sánh với thực trạng tại Việt Nam. Kết quả cho thấy, các quốc gia như Trung Quốc, Anh và Mỹ sở hữu mạng lưới nghiên cứu mạnh và chủ đề đa dạng, trong khi Việt Nam mới ghi nhận bốn công trình, chủ yếu tập trung vào GHRM và lãnh đạo môi trường. Dù số lượng hạn chế, một số nghiên cứu từ Việt Nam đạt mức trích dẫn quốc tế cao, cho thấy tiềm năng phát triển. Bài viết cũng nhận diện khoảng trống nghiên cứu lớn tại Việt Nam, đặc biệt về sáng tạo xanh, chia sẻ tri thức xanh, năng lực tự chủ xanh và khí hậu tâm lý xanh trong tổ chức. Từ đó, bài viết đề xuất các định hướng nghiên cứu mới như tích hợp yếu tố văn hóa địa phương, xây dựng mô hình đa cấp độ và ứng dụng công nghệ xanh nhằm nâng cao năng lực và tầm ảnh hưởng học thuật của Việt Nam trong lĩnh vực này.

Từ khóa: Hành vi xanh; Quản trị nhân sự xanh; Phát triển bền vững; Việt Nam.

ABSTRACT

Employee Green Behavior (EGB) plays a pivotal role in achieving sustainable development goals within the hospitality industry. Globally, research on EGB has expanded rapidly, with various approaches such as Green Human Resource Management (GHRM), environmental leadership, Corporate Social Responsibility (CSR), and green innovation. However, in Vietnam, this field remains limited in both scale and depth of study. This paper employs bibliometric analysis using data from the Scopus database (2014-2024), combined with content analysis, to systematize global research trends and compare them with the current situation in Vietnam. The results reveal that countries like China, the United Kingdom, and the United States have developed strong research networks and diverse topics, whereas only four studies have been recorded in Vietnam, primarily focusing on GHRM and environmental leadership. Despite the modest number, some Vietnamese studies have achieved high international citation rates, indicating strong development potential. The paper also identifies significant research gaps in Vietnam, particularly in areas such as green innovation, green knowledge sharing, green self-efficacy, and green psychological climate within organizations. Accordingly, the paper proposes new research directions, including the integration of local cultural factors, development of multilevel models, and the application of green technologies to enhance Vietnam's research capacity and academic impact in this field.

Keywords: Employee Green Behavior; Green Human Resource Management; Sustainable Development; Vietnam.

1. Giới thiệu

Ngành khách sạn, với đặc trưng hoạt động dựa trên dịch vụ khách hàng và tiêu thụ lượng lớn tài nguyên tự nhiên, được xem là một trong những lĩnh vực có tác động đáng kể đến môi trường (Mensah và cộng sự, 2021). Việc tiêu thụ năng lượng, nước, sử dụng các sản phẩm tiện ích như đồ vệ sinh cá nhân dùng một lần, cùng với lượng chất thải lớn từ hoạt động kinh doanh khiến ngành này phải đối mặt với áp lực ngày càng tăng trong việc chuyển đổi sang mô hình phát triển bền vững. Các tổ chức và nhà quản lý khách sạn hiện nay không chỉ quan tâm đến lợi nhuận mà còn đặt mục tiêu giảm thiểu tác động tiêu cực đến môi trường và tăng cường trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (CSR) (De Roeck và Farooq, 2018).

Trong tiến trình hướng tới phát triển bền vững, hành vi xanh của nhân viên (Employee Green Behavior - EGB) ngày càng được xác định là một yếu tố trọng yếu, thu hút sự quan tâm mạnh mẽ từ giới nghiên cứu và thực tiễn quản trị (Pham và cộng sự, 2019). EGB được định nghĩa là những hành động có chủ đích của nhân viên nhằm giảm thiểu tác động tiêu cực đến môi trường làm việc, bao gồm tiết kiệm năng lượng, tái chế chất thải, hạn chế phát sinh rác thải và tuân thủ các chính sách môi trường của tổ chức (Ones và Dilchert, 2013). Những hành vi này không chỉ góp phần tối ưu hóa chi phí vận hành mà còn nâng cao hình ảnh bền vững của khách sạn trong mắt khách hàng và các bên liên quan. Các nghiên cứu trước đây đã tập trung phân tích các yếu tố dự báo hành vi xanh của nhân viên trong lĩnh vực khách sạn, nổi bật là ảnh hưởng tích cực của quản trị nguồn nhân lực xanh và các phong cách lãnh

đạo định hướng bền vững (Pham và cộng sự, 2019; Darvishmotevali và Altinay, 2022; Luu, 2019; Ali và cộng sự, 2023; Ahmed và cộng sự, 2024). Những yếu tố này đã được chứng minh là không chỉ thúc đẩy hành vi xanh mà còn gia tăng mức độ sáng tạo và hỗ trợ thực hiện mục tiêu phát triển bền vững trong hệ thống khách sạn (Ababneh, 2021; Fatoki, 2023; Uslu và cộng sự, 2023). Bên cạnh đó, trách nhiệm xã hội doanh nghiệp (CSR) được xem là một động lực quan trọng, có tác động kép khi vừa nâng cao nhận thức môi trường của nhân viên vừa củng cố mức độ gắn kết tổ chức, từ đó khuyến khích nhân viên thực hiện các hành vi xanh một cách tự nguyện (Ahmed và cộng sự, 2020; AlSuwaidi và cộng sự, 2021). Các yếu tố hỗ trợ như tâm lý xanh (Sabokro và cộng sự, 2021), lãnh đạo có trách nhiệm (Bouichou và cộng sự, 2022) và sự hỗ trợ từ tổ chức (Su và Swanson, 2019) cũng đã được chứng minh có vai trò điều tiết tích cực. Mặc dù EGB đã được quốc tế khai thác sâu với nhiều biến số trung gian và điều tiết, ở Việt Nam các nghiên cứu vẫn còn đơn lẻ, thiếu tính hệ thống, ít chú trọng đến khía cạnh văn hóa địa phương và gần như vắng bóng các chủ đề mới như sáng tạo xanh, chia sẻ tri thức xanh hay khí hậu tâm lý xanh.

Đây chính là những khoảng trống cần được lấp đầy nhằm nâng cao tính khái quát và hội nhập học thuật quốc tế. Tuy có sự gia tăng nhanh chóng về số lượng các nghiên cứu liên quan, cho đến nay vẫn chưa có một tổng quan hệ thống nào nhằm hệ thống hóa tri thức hiện có, phân loại các chủ đề nghiên cứu chính và nhận diện các khoảng trống học thuật trong lĩnh vực hành vi xanh của nhân viên ngành

khách sạn. Khoảng trống này đặc biệt rõ rệt khi xét đến bối cảnh so sánh giữa Việt Nam và các quốc gia trên thế giới, vốn có những khác biệt đáng kể về trình độ phát triển ngành, chính sách bền vững và nền tảng văn hóa. Xuất phát từ bối cảnh đó, nghiên cứu này được thực hiện nhằm mục tiêu:

1. Hệ thống hóa và phân tích xu hướng nghiên cứu về hành vi xanh của nhân viên trong ngành khách sạn;

2. Xác định các bài báo, tạp chí, và quốc gia có ảnh hưởng lớn nhất trong lĩnh vực này;

3. Phân tích các chủ đề nghiên cứu chính đã được khám phá và nhận diện những khoảng trống nghiên cứu tiềm năng, đặc biệt trong mối liên hệ so sánh giữa Việt Nam và các bối cảnh quốc tế.

2. Cơ sở lý thuyết

Hành vi xanh của nhân viên (Employee Green Behavior - EGB) là một khái niệm nền tảng trong quản trị tổ chức hướng đến phát triển bền vững. Theo Ones và Dilchert (2013), EGB bao gồm những hành động có ý thức nhằm giảm thiểu tác động tiêu cực đến môi trường tại nơi làm việc, như tiết kiệm năng lượng, tái chế, tuân thủ chính sách môi trường và đóng góp vào các sáng kiến bền vững. De Roeck và Farooq (2018) mở rộng khái niệm này bằng cách nhấn mạnh vai trò của văn hóa tổ chức và các chính sách hỗ trợ trong việc thúc đẩy hành vi xanh. Kim và cộng sự (2017) phân loại hành vi xanh thành hai nhóm: hành vi xanh theo nhiệm vụ (task-related) và hành vi xanh tự nguyện (voluntary), trong đó nhóm thứ hai phản ánh mức độ cam kết và tinh thần công dân tổ chức của nhân viên (Dumont và cộng sự, 2017). Tuy nhiên, Ahmed và cộng sự (2024) cũng cho rằng nếu thiếu cơ chế hỗ trợ rõ ràng, việc thúc đẩy hành vi xanh có thể bị nhân viên coi là gánh nặng hoặc áp đặt, đặc biệt trong môi trường áp lực cao như ngành khách sạn. Điều này đặt ra yêu cầu cho tổ chức trong việc xây dựng chiến lược phát triển EGB dựa trên

niềm tin, động lực nội tại và sự hỗ trợ tổ chức rõ ràng.

Tại Việt Nam, nghiên cứu của Phạm và cộng sự (2019) là một trong những công trình tiên phong, cung cấp bằng chứng thực nghiệm về mối quan hệ giữa quản trị nhân sự xanh (GHRM) và hành vi xanh trong lĩnh vực khách sạn. Nghiên cứu này chủ yếu dựa trên dữ liệu khảo sát định lượng, tập trung vào các yếu tố tổ chức như chính sách GHRM và tác động của văn hóa xanh. Trong khi đó, Luu (2019) đi sâu vào khía cạnh lãnh đạo, nhấn mạnh vai trò của phong cách lãnh đạo môi trường và khí hậu tổ chức xanh trong việc hình thành hành vi xanh của nhân viên, với các yếu tố trung gian như sự gắn kết tổ chức và sự hài lòng trong công việc. Ngoài ra, trong những năm gần đây, các nghiên cứu về hành vi xanh của nhân viên (EGB) đã trở thành một trong những hướng nghiên cứu nổi bật trong lĩnh vực quản trị nguồn nhân lực và khách sạn. Các tổng quan hệ thống và phân tích trắc lượng cho thấy lĩnh vực này đang phát triển nhanh chóng, với sự gia tăng cả về số lượng công bố lẫn độ đa dạng chủ đề. Zhang và cộng sự (2024) đã tiến hành phân tích trắc lượng - nội dung (bibliometric-content analysis) trên cơ sở dữ liệu quốc tế và chỉ ra rằng nghiên cứu về EGB tập trung nhiều vào các chủ đề như CSR, quản trị nguồn nhân lực xanh (GHRM), và lãnh đạo xanh, đồng thời nhấn mạnh rằng EGB ngày càng được xem như một biến quan trọng kết nối giữa chính sách tổ chức và kết quả phát triển bền vững. Choudhary và Datta (2024) trong một phân tích hệ thống và trắc lượng về GHRM và sự sáng tạo xanh của nhân viên ngành khách sạn đã khẳng định rằng GHRM không chỉ thúc đẩy hành vi xanh mà còn kích thích đổi mới và sáng tạo xanh. Các tác giả nhấn mạnh mối liên kết chặt chẽ giữa thực tiễn GHRM, cam kết nhân viên, và các kết quả sáng tạo xanh, từ đó gợi ý rằng nghiên cứu trong bối cảnh khách sạn cần tiếp cận đa chiều, kết hợp hành vi xanh (EGB) và sáng tạo xanh (green creativity) để phản ánh

đầy đủ hơn vai trò của nhân viên trong phát triển bền vững. Kế thừa các phát hiện này, nghiên cứu hiện tại không chỉ nhấn mạnh tầm quan trọng của EGB trong ngành khách sạn tại Việt Nam mà còn đối chiếu với xu hướng toàn cầu để xác định khoảng trống học thuật và đề xuất các hướng nghiên cứu mới.

So với các công trình quốc tế, nghiên cứu tại Việt Nam có những điểm tương đồng về lý thuyết nền tảng như GHRM và vai trò của lãnh đạo. Tuy nhiên, các công trình quốc tế đã phát triển mạnh về độ sâu lý thuyết với việc tích hợp các mô hình đa biến, yếu tố tâm lý cá nhân (như năng lực tự chủ, giá trị môi trường), và các yếu tố điều tiết như niềm tin tổ chức, hỗ trợ xã hội, hoặc áp lực chuẩn mực. Ngoài ra, phạm vi nghiên cứu quốc tế cũng phong phú hơn về mặt địa lý, lĩnh vực ứng dụng và thiết kế thực nghiệm, bao gồm cả phương pháp nghiên cứu hỗn hợp và nghiên cứu theo chiều dọc. Để nâng cao chất lượng nghiên cứu về EGB tại Việt Nam, cần thiết mở rộng phạm vi lý thuyết bằng cách tích hợp thêm các yếu tố cá nhân và xã hội, sử dụng thiết kế nghiên cứu hỗn hợp (mixed-methods), và khai thác các bối cảnh đặc thù như các khu nghỉ dưỡng cao cấp hoặc doanh nghiệp du lịch cộng đồng. Bên cạnh đó, việc tăng cường hợp tác quốc tế và công bố trên các tạp chí học thuật uy tín sẽ góp phần thúc đẩy sự phát triển bền vững của lĩnh vực này trong bối cảnh học thuật toàn cầu. Trong khi EGB được tiếp cận chủ yếu từ góc độ tổ chức (CSR, GHRM, lãnh đạo), xu hướng quốc tế gần đây mở rộng sang yếu tố tâm lý cá nhân và khí hậu tổ chức, chẳng hạn năng lực tự chủ xanh (*green self-efficacy*) hay môi trường tâm lý xanh (*psychological green climate*) (Dumont và cộng sự, 2017; Murillo-Ramos và cộng sự, 2024). Việc tích hợp cả hai chiều - tổ chức và cá nhân - sẽ tạo ra bức tranh toàn diện hơn, đồng thời gợi mở nhiều hướng nghiên cứu mới cho bối cảnh khách sạn tại Việt Nam.

Hành vi xanh của nhân viên đóng vai trò thiết yếu trong chiến lược phát triển bền vững

của doanh nghiệp. Việc thúc đẩy EGB không thể chỉ dừng lại ở việc ban hành chính sách, mà cần tích hợp sâu sắc vào văn hóa tổ chức thông qua lãnh đạo xanh, đào tạo nâng cao nhận thức môi trường, và thiết kế hệ thống khuyến khích nhằm tạo điều kiện cho nhân viên tham gia một cách tự nguyện, tích cực và bền vững.

Các nghiên cứu gần đây đã khẳng định rằng hành vi xanh của nhân viên chịu ảnh hưởng đáng kể từ hệ thống quản trị nguồn nhân lực xanh (Green Human Resource Management - GHRM), các yếu tố tâm lý cá nhân và môi trường tổ chức (Pham và cộng sự, 2019; Darvishmotevali và Altinay, 2022). Sáu cụm chủ đề dưới đây phản ánh những hướng tiếp cận lý thuyết đa dạng, cho phép lý giải cơ chế hình thành và duy trì hành vi xanh trong bối cảnh du lịch bền vững. Lý thuyết hành vi tổ chức (Organizational Behavior Theory) và lý thuyết trao đổi xã hội (Social Exchange Theory - SET) cho rằng các thực hành nhân sự định hướng môi trường tạo điều kiện cho nhân viên phát triển hành vi công dân tổ chức xanh (Organizational Citizenship Behavior for Environment - OCBE). Theo Pham và cộng sự (2019), GHRM ảnh hưởng tích cực đến OCBE thông qua việc thúc đẩy đam mê môi trường (Environmental Passion) và tạo ra cảm giác có ý nghĩa trong công việc. Tuy nhiên, trong môi trường áp lực cao, việc duy trì hành vi xanh liên tục có thể dẫn đến kiệt sức cảm xúc (Emotional Exhaustion), làm suy giảm hiệu quả bền vững (Darvishmotevali và Altinay, 2022). Do đó, GHRM cần được triển khai cân bằng giữa khuyến khích hành vi xanh và bảo vệ sức khỏe tinh thần nhân viên.

Theo lý thuyết khí hậu tổ chức (Organizational Climate Theory), môi trường tâm lý xanh (Psychological Green Climate) đóng vai trò trung gian giữa các thực hành GHRM và thái độ xanh của nhân viên. Ahmed và cộng sự (2020) nhấn mạnh rằng các chính sách tuyển dụng, đào tạo và đánh giá xanh chỉ phát huy tác dụng khi nhân viên cảm nhận

được cam kết thực sự của tổ chức đối với phát triển bền vững. Lãnh đạo đạo đức (Ethical Leadership) góp phần hình thành niềm tin và định hướng chuẩn mực cho hành vi xanh (Su và Swanson, 2019). Lý thuyết lãnh đạo chuyển đổi (Transformational Leadership Theory) chỉ ra rằng lãnh đạo có tầm nhìn xanh (Green Transformational Leadership - GTL) thúc đẩy ý định hành vi xanh (Pro-Environmental Intention) và hành vi xanh thực tế (Pro-Environmental Behavior - PEB) thông qua động viên, truyền cảm hứng và mô hình hóa giá trị bền vững. Mo và cộng sự (2025) và Khalid và cộng sự (2025) chứng minh rằng GTL có thể khuếch đại tác động của hỗ trợ tổ chức (Organizational Support) trong việc hình thành ý thức trách nhiệm môi trường. Khi nhân viên cảm nhận được sự công nhận và khích lệ, họ sẵn sàng chuyển đổi từ nhận thức sang hành động thực tế.

Dựa trên lý thuyết nguồn lực (Resource-Based View - RBV), năng lực sáng tạo xanh (Green Creativity) là yếu tố nội sinh giúp doanh nghiệp đạt hiệu suất bền vững (Sustainable Performance). Aboramadan và cộng sự (2022) và Jabeen và cộng sự (2024) khẳng định rằng đào tạo nhân sự xanh (Green Training) và chia sẻ tri thức xanh (Green Knowledge Sharing) giúp củng cố năng lực đổi mới của nhân viên, tạo ra các giải pháp thân thiện môi trường. Trong ngành du lịch, các hoạt động này không chỉ giúp cải thiện dịch vụ mà còn hình thành hình ảnh tổ chức có trách nhiệm và đáng tin cậy đối với du khách. Theo lý thuyết nhận thức xã hội (Social Cognitive Theory), hành vi xanh phụ thuộc vào niềm tin của cá nhân vào khả năng thực hiện hành vi đó - được gọi là năng lực tự chủ xanh (Green Self-Efficacy). Murillo-Ramos và cộng sự (2024) và Liu và cộng sự (2025) chỉ ra rằng năng lực tự chủ xanh cùng với đam mê môi trường hài hòa (Harmonious Environmental Passion) giúp nhân viên duy trì hành vi xanh một cách tự nguyện, không bị chi phối bởi áp lực bên

ngoài. Cơ chế này giúp giảm thiểu rủi ro kiệt sức cảm xúc, đồng thời tạo động lực nội sinh thúc đẩy sự gắn bó lâu dài với tổ chức. Theo lý thuyết các bên liên quan (Stakeholder Theory), CSR không chỉ là công cụ truyền thông mà còn là nền tảng đạo đức thúc đẩy hành vi xanh của nhân viên. Khattak và cộng sự (2021) và Su và Swanson (2019) khẳng định rằng CSR nâng cao nhận thức môi trường (Environmental Awareness), củng cố danh tiếng tổ chức và hình thành chuẩn mực hành vi xanh tập thể. Khi nhân viên cảm nhận được sự cam kết thực chất của doanh nghiệp đối với xã hội và môi trường, họ có xu hướng điều chỉnh hành vi cá nhân phù hợp với định hướng bền vững.

3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này áp dụng phương pháp phân tích trắc lượng thư mục (bibliometric analysis) kết hợp với phân tích nội dung (content analysis) nhằm hệ thống hóa các công trình khoa học quốc tế về hành vi xanh của nhân viên trong ngành khách sạn, đồng thời đối chiếu, so sánh với bối cảnh nghiên cứu tại Việt Nam. Việc tích hợp hai phương pháp cho phép vừa nhận diện xu hướng tổng thể, vừa khai thác chiều sâu về nội dung và ý nghĩa học thuật, đảm bảo sự toàn diện trong quá trình đánh giá một lĩnh vực nghiên cứu còn đang phát triển. Về phương pháp phân tích trắc lượng thư mục (Bibliometric analysis), đây là phương pháp nhằm định lượng các đặc điểm của tài liệu khoa học để xác định xu thế chủ đạo, cụm chủ đề nổi bật, cũng như các tác giả và tạp chí có ảnh hưởng. Cơ sở dữ liệu Scopus được lựa chọn vì tính bao phủ rộng, độ tin cậy cao và khả năng tích hợp với công cụ phân tích như VOSviewer. Nhóm nghiên cứu sử dụng từ khóa: “*green behavior*”, “*employee*”, “*hotel*”, “*hospitality*”.

Tiêu chí chọn lọc: (i) bài báo khoa học được công bố bằng tiếng Anh, (ii) lọc theo tiêu đề, tóm tắt và từ khóa, (iii) loại trừ các nguồn không phải bài báo (sách, chương sách,

báo cáo hội thảo). Sau khi loại bỏ trùng lặp và các nghiên cứu không liên quan, thu được 70 bài báo. Dữ liệu được xuất ra định dạng RIS và CSV để phục vụ cho phân tích tiếp theo. Về phương pháp phân tích nội dung (Content analysis), sau khi thu thập tập dữ liệu, nhóm nghiên cứu tiến hành phân tích nội dung để đi sâu vào cấu trúc và bối cảnh học thuật của các công trình. Phương pháp phân tích nội dung được triển khai theo quy trình của Krippendorff (2013) và Mayring (2014), bao gồm: (i) mã hóa thông tin từ tiêu đề, tóm tắt, từ khóa và kết luận của các bài báo, (ii) phân loại thành các chủ đề chính và phụ, (iii) xác định các khoảng trống học thuật còn bỏ ngỏ. Việc kết hợp định lượng (tần suất xuất hiện, số lần trích dẫn, mạng lưới tác giả và quốc gia) với định tính (giải thích, diễn giải nội dung) giúp đảm bảo cái nhìn toàn diện và sâu sắc hơn. Các công cụ VOSviewer và Microsoft Excel được sử dụng để trực quan hóa mạng lưới đồng xuất hiện từ khóa, mối liên kết giữa tác giả và quốc gia. Song song, quy trình phân tích nội dung được thực hiện thủ công dựa trên khung mã hóa chủ đề, nhằm trích xuất những thông tin ẩn về định hướng lý thuyết, phạm vi ứng dụng và khuyến nghị chính sách từ các nghiên cứu trước.

4. Kết quả và phân tích

Kết quả phân tích được chia thành ba nhóm chính gồm tác giả, bài báo và quốc gia. Việc phân tích này dựa trên đặc trưng cốt lõi của phân tích trắc lượng thư mục: tác giả phản ánh đóng góp cá nhân và mạng lưới hợp tác, bài báo đại diện cho xu hướng chủ đề, trong khi quốc gia thể hiện năng lực nghiên cứu ở cấp độ thể chế và mức độ hội nhập quốc tế. Cách tiếp cận này cho phép nhận diện đồng thời những học giả có ảnh hưởng, các công trình kinh điển và trung tâm nghiên cứu hàng đầu, từ đó cung cấp cái nhìn toàn diện về cấu trúc tri thức và khoảng trống học thuật trong lĩnh vực hành vi xanh của nhân viên ngành khách sạn.

4.1. Các tác giả có ảnh hưởng trong lĩnh vực nghiên cứu hành vi xanh của nhân viên

Trong phân tích trắc lượng thư mục, số lần trích dẫn thường được dùng để đo lường mức độ ảnh hưởng của tác giả vì nó phản ánh tần suất công trình của họ được cộng đồng học thuật tham khảo. Tuy nhiên, việc chỉ dựa vào chỉ số trích dẫn cao nhất chưa chắc đã phản ánh đầy đủ ảnh hưởng thực sự. Bởi lẽ, ảnh hưởng học thuật còn phụ thuộc vào số lượng công trình, chỉ số H-index, mạng lưới hợp tác, cũng như vai trò trong việc khởi tạo các chủ đề nghiên cứu mới. Do đó, trích dẫn cao là chỉ báo quan trọng nhưng cần kết hợp với các thước đo khác để đánh giá toàn diện. Trong lĩnh vực nghiên cứu hành vi xanh của nhân viên, một số học giả đã tạo được dấu ấn sâu sắc dù chỉ với một công trình công bố, nhờ vào số lượng trích dẫn vượt trội. Tiêu biểu nhất là ba đồng tác giả Pham Nhat Tan, Tučková Zuzana và Chiappetta Jabbour Charbel José, với bài báo "*Greening hotels: Drivers of green human resource management and their effects on hotel environmental performance*" (Pham và cộng sự, 2019). Bài viết này đạt 493 trích dẫn - tương ứng với 493 trích dẫn/bài, cho thấy sức ảnh hưởng đặc biệt lớn, và được xem là một đóng góp nền tảng trong việc xây dựng khung lý thuyết về quản lý nhân sự xanh trong ngành khách sạn. Bên cạnh đó, Luu Tuan Trong là tác giả có số lượng công trình cao nhất trong nhóm được khảo sát, với 4 bài báo và tổng cộng 377 trích dẫn (trung bình 94,25 trích dẫn/bài). Một trong những công trình tiêu biểu của tác giả là nghiên cứu về vai trò của lãnh đạo môi trường và khí hậu tổ chức xanh đối với hành vi xanh của nhân viên (Luu, 2019), qua đó nhấn mạnh tầm quan trọng của bối cảnh tổ chức trong việc thúc đẩy hành vi bền vững. Ngoài ra, các học giả Su Lujun và Swanson Scott R. cũng ghi nhận mức độ ảnh hưởng đáng kể, với bài báo về hành vi xanh của du khách và vai trò của trách nhiệm xã hội

doanh nghiệp (CSR), đạt 295 trích dẫn cho mỗi tác giả (Su và Swanson, 2017). Dù nghiên cứu hướng tới đối tượng là khách du lịch, những phát hiện từ công trình này có thể được mở rộng để lý giải hành vi của nhân viên trong ngành dịch vụ nói chung. Một số tác giả khác

như Darvishmotevali Mahlagha, Altinay Levent (cùng đạt 216 trích dẫn) và Ahmed Mansoor (213 trích dẫn) cũng đóng góp những nghiên cứu giá trị, bổ sung thêm góc nhìn đa dạng vào chủ đề hành vi xanh, đặc biệt trong bối cảnh du lịch - khách sạn.

Bảng 1. Tổng hợp các tác giả có ảnh hưởng nhất trong lĩnh vực

STT	Tác giả	Số trích dẫn	Số bài báo	Trích dẫn TB/bài
1	Pham, Nhat Tan	493	1	493,0
2	Tučková, Zuzana	493	1	493,0
3	Chiappetta Jabbour, Charbel J.	493	1	493,0
4	Luu, Tuan Trong	377	4	94,25
5	Su, Lujun	295	1	295,0
6	Swanson, Scott R.	295	1	295,0
7	Darvishmotevali, Mahlagha	216	1	216,0
8	Altinay, Levent	216	1	216,0
9	Ahmed, Mansoor	213	1	213,0

Nguồn: Tổng hợp từ VOSviewer

4.2. Các bài báo có ảnh hưởng nổi bật

Các bài báo có ảnh hưởng nhất trong lĩnh vực hành vi xanh của nhân viên tập trung vào các yếu tố thúc đẩy hành vi xanh trong môi trường doanh nghiệp, đặc biệt là ngành khách sạn. Bảng 2 cho thấy rõ sự phân hóa về mức độ ảnh hưởng giữa các công trình nghiên cứu trong lĩnh vực hành vi xanh của nhân viên ngành khách sạn. Nổi bật nhất là bài báo của Pham và cộng sự (2019) với 493 trích dẫn, chiếm vị trí dẫn đầu tuyệt đối. Công trình này tập trung vào tác động của quản lý nhân sự xanh (Green Human Resource Management - GHRM) đối với hành vi công dân tổ chức vì môi trường, sử dụng phương pháp nghiên cứu hỗn hợp (mixed-methods). Với số lượng trích dẫn cao vượt trội, bài báo này không chỉ xác lập nền tảng lý thuyết vững chắc mà còn định hình hướng nghiên cứu sau này trong lĩnh vực. Đứng thứ hai, nghiên cứu của Su và Swanson (2019) với 295 trích dẫn cũng có ảnh hưởng

đáng kể, khi nhấn mạnh vai trò trung gian của mối quan hệ nhân viên - doanh nghiệp trong mối liên kết giữa nhận thức trách nhiệm xã hội doanh nghiệp (CSR) và hành vi xanh. Đây là một hướng tiếp cận mang tính nhân văn, đề cao yếu tố nội tại trong tổ chức. Các bài tiếp theo như Darvishmotevali và Altinay (2022) (216 trích dẫn) và Ahmed và cộng sự (2020) (213 trích dẫn) tiếp tục khai thác vai trò của lãnh đạo phục vụ và các tác nhân môi trường trong thúc đẩy hành vi xanh, phản ánh xu hướng nghiên cứu dịch chuyển từ chính sách tổ chức sang yếu tố tâm lý và xã hội. Đáng chú ý, tác giả Luu xuất hiện hai lần (2017 và 2019) với các nghiên cứu về lãnh đạo phục vụ môi trường và tác động của bất ổn nghề nghiệp, cho thấy sự đóng góp liên tục của học giả này đối với lĩnh vực. Tuy nhiên, việc một số bài như của Chan và Hsu (2016) và Karatepe và cộng sự (2020) không kèm theo liên kết số liệu cụ thể trong nguồn dữ liệu VOSviewer gợi ý cần thận trọng

kiểm tra thêm khi sử dụng. Nhìn chung, các cụm chủ đề trên phản ánh xu hướng nghiên cứu hành vi xanh ngày càng toàn diện, kết nối các cấp độ cá nhân, tổ chức và xã hội. Đối với những bài báo đăng trên các tạp chí mở (open access), việc cho phép đọc giả tiếp cận miễn phí giúp mở rộng đáng kể phạm vi độc giả, từ giới nghiên cứu đến các nhà quản lý và sinh viên. Do có khả năng tiếp cận rộng rãi, các bài báo (open access) thường đạt lượng truy cập cao hơn và số lần trích dẫn nhiều hơn so với các bài báo xuất bản trong hệ thống đóng (subscription-based). Điều này có thể dẫn tới

hiện tượng hiệu ứng hiển thị (visibility effect), khi một bài báo không chỉ được nhiều người đọc hơn mà còn dễ trở thành tài liệu tham khảo trong các công trình kế tiếp. Tuy nhiên, sự gia tăng về trích dẫn chưa hẳn đồng nghĩa với chất lượng học thuật vượt trội, mà chủ yếu phản ánh mức độ phổ biến và khả năng lan tỏa tri thức. Vì vậy, khi so sánh ảnh hưởng giữa các bài báo open access và non-open access, cần kết hợp phân tích số lần trích dẫn với các yếu tố khác như uy tín tạp chí, chỉ số tác động (Impact Factor), hoặc vị trí trong mạng lưới học thuật để có cái nhìn toàn diện.

Bảng 2. Các bài báo có ảnh hưởng nổi bật

STT	Bài báo	Tác giả	Số trích dẫn	Liên kết
1	Greening the hospitality industry: How do green human resource management practices influence organizational citizenship behavior in hotels? A mixed-methods study	Pham và cộng sự (2019)	493	19
2	Perceived corporate social responsibility's impact on the well-being and supportive green behaviors of hotel employees: The mediating role of the employee-corporate relationship	Su và Swanson (2019)	295	15
3	Green HRM, environmental awareness and green behaviors: The moderating role of servant leadership	Darvishmotev ali và Altinay (2022)	216	2
4	Impact of CSR and environmental triggers on EGB: The mediating effect of employee well-being	Ahmed và cộng sự (2020)	213	7
5	How do green HRM practices affect employees' green behaviors? The role of employee engagement and personality attributes	Ababneh (2021)	177	10
6	Building employees' organizational citizenship behavior for the environment: The role of environmentally-specific servant leadership and a moderated mediation mechanism	Luu (2019)	146	11
7	Environmental management research in hospitality	Chan và Hsu (2016)	146	0
8	CSR and organizational citizenship behavior for the environment in hotel industry: The moderating roles of corporate entrepreneurship and employee attachment style	Luu (2017)	126	4

9	Job in security, work engagement and their effects on hotel employees' non-green and nonattendance behaviors	Karatepe và cộng sự (2020)	126	0
10	Understanding the link between CSR and employee green behaviour	Alsuwaidi và cộng sự (2021)	119	8

Nguồn: Tổng hợp từ VOSviewer

Cột “Liên kết” trong Bảng 2 thể hiện mối quan hệ giao thoa giữa các chủ đề nghiên cứu, qua đó phản ánh xu hướng tích hợp lý thuyết trong lĩnh vực hành vi xanh. Chẳng hạn, cụm GHRM có liên kết chặt chẽ với EGB thông qua cơ chế trung gian là khí hậu tâm lý xanh, trong khi cụm CSR lại kết nối với OT và OR theo hướng trao đổi xã hội (Social Exchange). Sự

xuất hiện của các liên kết chéo này cho thấy các học giả đang hướng đến cách tiếp cận đa chiều hơn, trong đó các yếu tố tâm lý, lãnh đạo và tổ chức được xem xét đồng thời để giải thích hành vi xanh một cách toàn diện hơn.

4.3. Các quốc gia nổi bật trong xuất bản

Bảng 3. Các quốc gia nổi bật trong xuất bản

Stt	Quốc gia	Số trích dẫn	Số bài	Tổng liên kết
1	Trung Quốc	862	18	75
2	Anh	570	8	34
3	Úc	458	6	20
4	Pakistan	455	15	47
5	Hồng Kông	401	4	20
6	Mỹ	388	6	41
7	Thổ Nhĩ Kỳ	269	8	12
8	Ai Cập	209	4	22
9	Việt Nam	133	4	7
10	Malaysia	93	6	13

Nguồn: Tổng hợp từ VOSviewer

Dữ liệu về các quốc gia có ảnh hưởng trong nghiên cứu hành vi xanh của nhân viên cho thấy sự phân bố rộng rãi trên toàn cầu, với sự dẫn đầu của các quốc gia có nền nghiên cứu phát triển mạnh. Trung quốc là quốc gia có ảnh hưởng lớn nhất với 862 trích dẫn từ 18 bài báo, cho thấy sự quan tâm mạnh mẽ đến chủ đề này, đặc biệt trong bối cảnh phát triển bền vững và chính sách môi trường. Anh (570 trích dẫn, 8 bài) và Úc (458 trích dẫn, 6 bài) cũng có đóng góp đáng kể, với các nghiên cứu tập trung vào csr, quản lý nhân sự xanh (GHRM) và lãnh đạo môi trường. Đáng chú ý, Pakistan (455 trích

dẫn, 15 bài) có số lượng bài báo cao thứ hai, mặc dù số trích dẫn trung bình thấp hơn so với các quốc gia dẫn đầu. Hồng Kông (401 trích dẫn, 4 bài) có tác động đáng kể, phản ánh vai trò của khu vực này trong nghiên cứu quản lý bền vững. Trong khi đó, Mỹ đóng góp 6 bài với 388 trích dẫn, Thổ Nhĩ Kỳ, Ai Cập, Việt Nam Và Malaysia cũng đóng góp vào lĩnh vực này nhưng có số trích dẫn và bài báo thấp hơn. Việt Nam có số lượng bài tương đương với Hồng Kông, Ai Cập, nhưng trích dẫn trung bình thấp hơn (33,3 so với 52,3 và 100,3). Việt Nam vượt trội Malaysia cả về số trích dẫn lẫn

trích dẫn trung bình/bài. So với Pakistan (trích dẫn trung bình 30,3 từ 15 bài), Việt Nam có tỷ lệ trích dẫn trung bình tương đương nhưng với số bài ít hơn, cho thấy hiệu quả công bố tương đối tốt. Một trong bốn bài của Việt Nam - nghiên cứu của Phạm và cộng sự (2019) - là bài được trích dẫn cao nhất toàn bộ danh sách (493 trích dẫn), chứng minh sự vượt trội dù số lượng còn hạn chế. Trung Quốc, Anh, Úc có mạng lưới nghiên cứu rộng và được trích dẫn đồng đều, thể hiện sự ổn định hệ thống học thuật. Việt Nam chưa có mạng lưới như vậy. Các quốc gia như Anh, Úc thường tập trung nghiên cứu vào CSR và hành vi tổ chức, trong khi Trung Quốc và Pakistan có xu hướng nhấn mạnh vào quản trị bền vững và GHRM.

4.4. Phân tích cụm chủ đề

Trong phân tích cụm chủ đề bằng VOSviewer, ngưỡng số lần xuất hiện tối thiểu của từ khóa được đặt là 6 nhằm bảo đảm rằng các từ khóa được lựa chọn có độ đồng xuất hiện, phổ biến và tính đại diện đủ cao, tránh tình trạng phân tán dữ liệu bởi những từ khóa chỉ xuất hiện rất ít, khó tạo ra ý nghĩa học thuật. Con số 6 không phải là cố định mà được xác lập dựa trên quy mô tập dữ liệu (70 bài báo) và mục tiêu cân bằng giữa việc giữ lại các từ khóa quan trọng với việc loại bỏ nhiễu. Kết quả trực quan hóa cho thấy các từ khóa được phân nhóm thành 6 cụm chủ đề chính. Việc chia thành 6 cụm không phải do nhà nghiên cứu tùy ý quyết định, mà do thuật toán phân cụm (clustering algorithm) trong VOSviewer (thường sử dụng phương pháp tối đa hóa mô-đun hóa - modularity optimization) tự động nhận diện các nhóm từ khóa có mối liên kết chặt chẽ với nhau hơn so với các nhóm khác. Con số 6 phản ánh cấu trúc tự nhiên của mạng lưới tri thức trong tập dữ liệu chứ không phải sự phân chia mang tính chủ quan.

Để phân tích các cụm chủ đề, nghiên cứu tiến hành phân tích đồng xuất hiện cụm từ xuất hiện trong tiêu đề và tóm tắt của các bài báo,

với số lần xuất hiện tối thiểu là 6, kết quả có 112 từ đáp ứng điều kiện, trong đó có 67 cụm từ có liên quan (chiếm 60%), nhóm tác giả tiến hành loại bỏ các cụm từ không thể hiện trọng tâm nội dung nghiên cứu. Sau khi rà soát loại bỏ, số lượng cụm từ còn lại là 44 được chia thành 6 cụm chủ đề, cụ thể như sau:

Cụm 1 tập trung vào tác động của quản trị nhân sự xanh (GHRM) đến hành vi công dân tổ chức xanh (Organizational Citizenship Behavior for Environment - OCBE). Các yếu tố như đam mê môi trường (Environmental Passion) và lãnh đạo có trách nhiệm (Responsible Leadership) đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ này. Tuy nhiên, nghiên cứu cũng lưu ý đến rủi ro kiệt sức cảm xúc (Emotional Exhaustion) khi nhân viên duy trì hành vi xanh trong môi trường áp lực cao (Phạm và cộng sự, 2019; Darvishmotevali và Altinay, 2022).

Cụm 2 đề cập đến vai trò của thực hành nhân sự xanh (Green HRM Practice) và môi trường tâm lý xanh (Psychological Green Climate) trong việc hình thành thái độ xanh và hành vi xanh bền vững của nhân viên. Lãnh đạo đạo đức (Ethical Leadership) và tư duy tạo sinh (Generativity) đóng vai trò quan trọng trong việc duy trì văn hóa tổ chức xanh (Ahmed và cộng sự, 2020; Su và Swanson, 2019).

Cụm 3 tập trung vào lãnh đạo chuyển đổi xanh (Green Transformational Leadership - GTL) và sự hỗ trợ tổ chức (Organizational Support) nhằm thúc đẩy ý định hành vi xanh (Pro-Environmental Intention) và hành vi xanh thực tế (Pro-Environmental Behavior - PEB) tại nơi làm việc (Mo và cộng sự, 2025; Khalid và cộng sự, 2025).

Cụm 4 nhấn mạnh vai trò của đổi mới sáng tạo xanh (Green Creativity), đào tạo nhân sự xanh (Green Training) và chia sẻ tri thức xanh (Green Knowledge Sharing) trong việc đạt hiệu suất bền vững (Sustainable Performance)

(Aboramadan và cộng sự, 2022; Jabeen và cộng sự, 2024).

Cụm 5 tập trung vào động lực cá nhân, đặc biệt là năng lực tự chủ xanh (Green Self-Efficacy) và đam mê môi trường hài hòa (Harmonious Environmental Passion), giúp nhân viên duy trì hành vi xanh một cách tự nguyện, đồng thời giảm nguy cơ kiệt sức

(Murillo-Ramos và cộng sự, 2024; Liu và cộng sự, 2025).

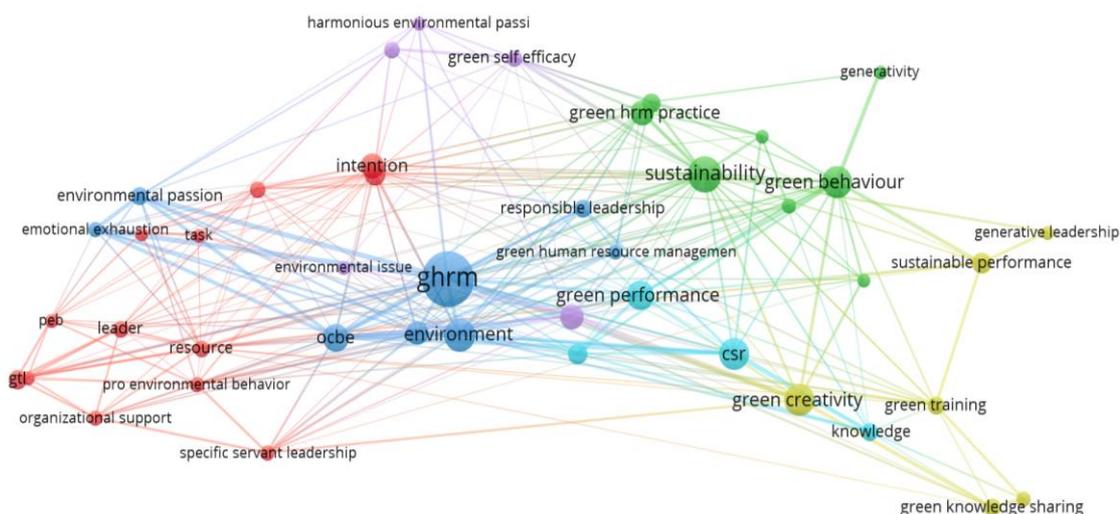
Cụm 6 khẳng định vai trò của trách nhiệm xã hội doanh nghiệp (CSR) và nhận thức môi trường (Environmental Awareness) trong việc thúc đẩy hiệu suất xanh tổ chức (Khattak và cộng sự, 2021; Su và Swanson, 2019).

Bảng 5. Các cụm chủ đề về Hành vi xanh

Tên cụm	Từ khóa	Nội dung chính	Nghiên cứu tiêu biểu
Cụm 1 - Màu xanh dương đậm - liên quan đến GHRM và hành vi xanh trong tổ chức	GHRM, Green Human Resource Management, OCBE, Organizational citizenship behavior, Environmental passion, Responsible leadership, Emotional exhaustion	Cụm 1 tập trung vào quản trị nhân sự xanh (GHRM) và hành vi công dân xanh của nhân viên (OCBE). GHRM bao gồm các chính sách nhân sự thúc đẩy thái độ và hành vi thân thiện với môi trường của nhân viên. Đam mê môi trường (environmental passion) và lãnh đạo có trách nhiệm (responsible leadership) cũng đóng vai trò quan trọng trong việc xây dựng văn hóa xanh. Tuy nhiên, nhân viên có thể gặp kiệt sức cảm xúc (emotional exhaustion) khi phải duy trì các hành vi xanh trong thời gian dài.	Pham và cộng sự (2019), Darvishmotevali và Altinay (2022), Luu (2019), Ali và cộng sự (2023) , Ahmed và cộng sự (2024), Luu (2022)
Cụm 2 - Màu xanh lá cây, chủ đề liên quan đến hành vi xanh của nhân viên và lãnh đạo đạo đức	Green HRM practice, Psychological green climate, Sustainability, Green attitude, generativity, Ethical leadership, Employee green behavior.	Cụm 2 tập trung vào thực hành nhân sự xanh (Green HRM practice) và môi trường tâm lý xanh (Psychological green climate) trong doanh nghiệp. Khi tổ chức xây dựng được văn hóa xanh, nhân viên sẽ có thái độ xanh (Green attitude) tích cực và dễ dàng thực hiện hành vi xanh. Lãnh đạo đạo đức (Ethical leadership) và tư duy tạo sinh (Generativity) đóng vai trò quan trọng trong việc định hướng sự phát triển bền vững.	Kim và cộng sự (2023), Ahmed và cộng sự (2020), Su và Swanson (2019), Karatepe và cộng sự (2020), Ababneh (2021),Fatoki (2023),Uslu và cộng sự (2023)
Cụm 3 - Màu đỏ, liên quan đến sự lãnh đạo xanh và hỗ trợ tổ chức	GTL, Green Transformational Leadership, Intention, Leader, PEB,	Cụm 3 nhấn mạnh vai trò của lãnh đạo chuyển đổi xanh (Green transformational Leadership - GTL) trong việc định hướng ý định (Intention) và hành vi thân thiện môi trường (Pro-environmental behavior - PEB) của nhân viên. Sự hỗ trợ từ tổ chức (Organizational support) là yếu tố quan trọng giúp nhân viên cảm thấy có trách	Mo và cộng sự (2025), Kılıç và cộng sự (2025), Khalid và cộng sự (2025)

	Organizational Support, Sense, Task, Workplace	nhiệm hơn trong việc thực hiện nhiệm vụ xanh (Task) tại nơi làm việc (Workplace).	
Cụm 4 - Màu vàng, chủ đề liên quan đến sự sáng tạo xanh và chia sẻ tri thức xanh	Green Creativity, Green Training, Green Knowledge Sharing, Generative Leadership, Sustainable Performance	Cụm 4 tập trung vào đổi mới sáng tạo xanh (Green creativity) và đào tạo nhân sự xanh (Green Training) để giúp doanh nghiệp đạt hiệu suất bền vững (Sustainable performance). Ngoài ra, lãnh đạo sáng tạo (Generative leadership) giúp thúc đẩy văn hóa chia sẻ tri thức xanh (Green knowledge sharing) trong tổ chức.	Aboramadan và cộng sự (2022), Jabeen và cộng sự (2024), Khan và cộng sự (2022), Srivastava và Dhiman (2022), Olorunsola và cộng sự (2024)
Cụm 5 - Màu tím, liên quan đến động lực tâm lý và năng lực tự chủ xanh	Green Self-Efficacy, Harmonious Environmental Passion, GHRM Practice, Environmental Issue	Cụm 5 tập trung vào yếu tố động lực cá nhân và tâm lý, đặc biệt là năng lực tự chủ xanh (Green self-efficacy) - mức độ tự tin của nhân viên trong việc thực hiện hành vi xanh. Đam mê môi trường hài hòa (Harmonious environmental passion) là yếu tố quan trọng giúp nhân viên duy trì hành vi xanh mà không bị kiệt sức.	Murillo-Ramos và cộng sự (2024), Liu và cộng sự (2025)
Cụm 6 - Màu xanh dương nhạt, liên quan đến CSR và hiệu suất xanh	CSR, Environmental Awareness, Green Performance	Cụm 6 tập trung vào trách nhiệm xã hội doanh nghiệp (CSR) và mức độ nhận thức về môi trường (Environmental awareness) của nhân viên, từ đó tác động đến hiệu suất xanh (Green performance) của tổ chức.	Khattak và cộng sự (2021), Su và Swanson (2019), Luu (2017)

Nguồn: Tổng hợp từ VOSviewer



Hình 1. Các cụm chủ đề

Nguồn: Tổng hợp từ VOSviewer

4.5. So sánh nghiên cứu giữa Việt Nam và thế giới

Mục tiêu của việc so sánh là làm rõ những công trình khoa học do các nhà nghiên cứu Việt Nam thực hiện về chủ đề hành vi xanh của nhân viên trong ngành khách sạn/du lịch và đã được công bố trên các tạp chí trong nước hoặc quốc tế. Trong số các công trình được khảo sát, phần lớn được công bố trên các tạp chí quốc tế thuộc danh mục Scopus và Web of Science, thể hiện xu hướng hội nhập nghiên cứu toàn cầu. Một số nghiên cứu khác được đăng tải trên các tạp chí trong nước, bao gồm cả tạp chí xuất bản bằng tiếng Việt Mặc dù phạm vi ảnh hưởng học thuật còn hạn chế so với các ấn phẩm quốc tế, các tạp chí này vẫn đóng vai trò quan trọng trong việc phổ biến tri thức khoa học về hành vi xanh tại Việt Nam và hỗ trợ định hướng

chính sách phát triển bền vững trong ngành du lịch - khách sạn. Việc so sánh với nghiên cứu trên thế giới có nghĩa là đối chiếu các kết quả này với bức tranh tổng thể toàn cầu được rút ra từ dữ liệu Scopus. Tóm lại, so sánh giữa nghiên cứu tại Việt Nam và thế giới cho thấy khoảng cách nhất định cả về số lượng công bố, mức độ trích dẫn và sự đa dạng khung lý thuyết. Điều này khẳng định nhu cầu cấp thiết phải mở rộng quy mô và chiều sâu nghiên cứu tại Việt Nam, đồng thời tăng cường hội nhập học thuật quốc tế để theo kịp xu hướng phát triển chung của lĩnh vực hành vi xanh trong ngành khách sạn. Dựa vào bảng 6 so sánh nghiên cứu EGB tại Việt Nam và thế giới bên dưới, có thể thấy sự khác biệt rõ rệt giữa Việt Nam và thế giới về nghiên cứu hành vi xanh của nhân viên ngành khách sạn trên nhiều phương diện. Bảng dưới đây tóm tắt một số tiêu chí so sánh chính:

Bảng 6. So sánh nghiên cứu EGB tại Việt Nam và thế giới

Tiêu chí	Việt Nam	Thế giới
Số lượng nghiên cứu	Rất ít (chỉ khoảng 4 bài giai đoạn 2014-2024).	Nhiều (khoảng 70 bài 2014-2024 từ nhiều quốc gia). Trung Quốc dẫn đầu (18 bài), Pakistan (15), Anh (8), Mỹ (6), Úc (6)...
Số lượng trích dẫn	Tổng cộng khoảng 133 trích dẫn (trung bình 33 trích dẫn/bài). Lưu ý: 1 bài xuất sắc đạt 493 trích dẫn (Pham và cộng sự, 2019), các bài còn lại rất thấp.	Hàng ngàn trích dẫn tích lũy. Nhiều bài có >100 trích dẫn. Ví dụ: Trung Quốc khoảng 862 trích dẫn/18 bài (TB khoảng 48), Hồng Kông khoảng 401 trích dẫn/4 bài (TB khoảng 100).
Chủ đề nổi bật	Tập trung vào một số chủ đề phổ biến: GHRM, lãnh đạo môi trường, CSR trong bối cảnh khách sạn, du lịch. Chưa có nghiên cứu về sáng tạo xanh, chia sẻ tri thức xanh, hay các yếu tố tâm lý sâu (như năng lực tự chủ xanh, kiệt sức...).	Rất đa dạng chủ đề: từ GHRM, CSR, các loại lãnh đạo xanh (chuyển đổi, đạo đức, phục vụ...), đến khí hậu tâm lý xanh, đổi mới sáng tạo xanh, tri thức xanh, động lực cá nhân (đam mê môi trường, năng lực tự chủ xanh,...).
Mô hình nghiên cứu	Đa số dùng mô hình tuyến tính đơn giản (ít biến trung gian/điều tiết), dựa trên khảo sát định lượng cắt ngang. Chưa có nghiên cứu đa phương pháp hoặc đa cấp độ nào được công bố.	Sử dụng mô hình phức hợp, tích hợp nhiều biến (trung gian, điều tiết), xem xét nhiều cấp độ (cá nhân, nhóm, tổ chức). Phương pháp đa dạng: định lượng, định tính, mixed-methods, có cả nghiên cứu theo thời gian và thực nghiệm hiện trường ở một số nước.

Khoảng trống nghiên cứu	Còn nhiều khoảng trống: thiếu nghiên cứu về khí hậu tâm lý xanh, sáng tạo và chia sẻ tri thức xanh, năng lực tự chủ xanh; chưa phân biệt các kiểu lãnh đạo xanh khác nhau; chưa đo lường trực tiếp hiệu suất xanh; hầu như chưa có nghiên cứu thực nghiệm kiểm định nguyên nhân - kết quả.	Đã bao quát hầu hết các chủ đề chính, tuy nhiên vẫn tiếp tục mở rộng sang lĩnh vực mới (ví dụ: ảnh hưởng của văn hóa quốc gia, ứng dụng công nghệ xanh trong thúc đẩy EGB). Một số khoảng trống đang được quan tâm như tác động dài hạn của EGB, cách duy trì hành vi xanh bền vững theo thời gian.
-------------------------	--	---

Nguồn: Tổng hợp từ nhóm tác giả

Việc so sánh tình hình nghiên cứu giữa Việt Nam và thế giới trong lĩnh vực hành vi xanh của nhân viên (EGB) được thực hiện dựa trên dữ liệu trích xuất từ cơ sở dữ liệu Scopus (70 công trình giai đoạn 2014-2024) và tập hợp các công trình của học giả Việt Nam trong cùng giai đoạn (chỉ khoảng 4 bài). Năm tiêu chí so sánh gồm: số lượng công bố, số lượng trích dẫn, chủ đề nổi bật, mô hình nghiên cứu và khoảng trống nghiên cứu. Đây là cách tiếp cận phổ biến trong các nghiên cứu bibliometric (Donthu và cộng sự, 2021), cho phép nhận diện toàn diện sự khác biệt cả về quy mô và chiều sâu. Thứ nhất, về số lượng công bố, Việt Nam mới chỉ có khoảng bốn công trình về EGB trong ngành khách sạn/du lịch, một con số khiêm tốn và chưa đủ để hình thành dòng nghiên cứu ổn định. Ngược lại, thế giới ghi nhận 70 công trình trong cùng giai đoạn, phân bố đa quốc gia với các trung tâm nghiên cứu lớn như Trung Quốc (18 bài), Pakistan (15), Anh (8), Mỹ (6), và Úc (6). Sự chênh lệch này phản ánh khác biệt đáng kể về nguồn lực học thuật, chiến lược nghiên cứu cũng như mạng lưới hợp tác quốc tế, cho thấy Việt Nam mới chỉ ở giai đoạn sơ khai trong khi thế giới đã hình thành hệ thống nghiên cứu liên tục và mở rộng. Thứ hai, về số lượng trích dẫn, bốn công trình của Việt Nam đạt tổng cộng khoảng 133 trích dẫn, trung bình 33 trích dẫn/bài. Trong đó, nghiên cứu của Phạm và cộng sự (2019) nổi bật với gần 500 trích dẫn, chứng tỏ khả năng công bố ngang tầm quốc tế nếu thiết kế nghiên cứu bài bản và công bố ở tạp chí uy tín. Tuy nhiên, các công trình còn lại có mức trích dẫn thấp, chưa tạo được ảnh

hưởng bền vững. Trong khi đó, các nghiên cứu quốc tế ghi nhận hàng ngàn trích dẫn tích lũy, nhiều công trình vượt ngưỡng 100 trích dẫn, với những trường hợp tiêu biểu như Hồng Kông (trung bình 100 trích dẫn/bài) và Trung Quốc (48 trích dẫn/bài). Sự khác biệt này cho thấy ảnh hưởng học thuật của Việt Nam còn hạn chế và chưa ổn định. Thứ ba, về chủ đề nổi bật, nghiên cứu ở Việt Nam chủ yếu tập trung vào một số hướng truyền thống như quản trị nguồn nhân lực xanh (GHRM), lãnh đạo môi trường và CSR trong khách sạn - du lịch. Các chủ đề mới mẻ như sáng tạo xanh, chia sẻ tri thức xanh, năng lực tự chủ xanh (Green self-efficacy) hay các yếu tố tâm lý sâu hơn chưa được khai thác. Ngược lại, bức tranh quốc tế đa dạng và phong phú hơn, bao quát nhiều khía cạnh từ lý thuyết (TPB, AMO, Social Exchange, SDT). Bốn lý thuyết nền tảng này có vai trò quan trọng trong việc lý giải hành vi xanh của nhân viên trong lĩnh vực du lịch - khách sạn. Lý thuyết Hành vi có kế hoạch (TPB) của Ajzen (1991) giải thích rằng ý định hành vi xanh được hình thành từ thái độ, chuẩn mực xã hội và nhận thức kiểm soát hành vi. Lý thuyết Năng lực - Động lực - Cơ hội (AMO) của Appelbaum và cộng sự (2000) nhấn mạnh ba yếu tố quyết định hiệu quả thực hiện hành vi xanh gồm năng lực, động lực và cơ hội, qua đó cung cấp cơ sở cho việc đánh giá tác động của quản trị nhân sự xanh (GHRM). Lý thuyết Trao đổi xã hội (SET) của Blau (1964) làm rõ cơ chế mà trách nhiệm xã hội doanh nghiệp (CSR) và niềm tin tổ chức ảnh hưởng đến hành vi xanh thông qua quá trình trao đổi lợi ích giữa nhân viên và tổ chức.

Cuối cùng, Lý thuyết Tự quyết định (SDT) của Deci và Ryan (2000) giải thích vai trò của động lực nội tại và nhu cầu tâm lý cơ bản trong việc duy trì hành vi xanh tự nguyện, giúp kết nối yếu tố cá nhân với văn hóa tổ chức hướng tới phát triển bền vững. Sự đa dạng này phản ánh mức độ trưởng thành và mở rộng liên ngành của lĩnh vực trên thế giới, trong khi Việt Nam mới chỉ dừng lại ở những khía cạnh cơ bản. Thứ tư, về mô hình nghiên cứu, các công trình tại Việt Nam chủ yếu sử dụng khảo sát định lượng cắt ngang với mô hình tuyến tính đơn giản, ít chú trọng tới biến trung gian, điều tiết và chưa triển khai các thiết kế nghiên cứu đa cấp độ. Chưa có nghiên cứu mixed-methods, nghiên cứu dọc theo thời gian hay thực nghiệm hiện trường nào được công bố từ Việt Nam. Trái lại, các nghiên cứu quốc tế thường xây dựng mô hình phức hợp, kết hợp nhiều biến trung gian - điều tiết, đồng thời áp dụng đa dạng phương pháp từ định lượng, định tính, mixed-methods đến các nghiên cứu thực nghiệm. Điều này giúp kết quả quốc tế có sức thuyết phục và tính khái quát cao hơn, trong khi kết quả ở Việt Nam còn hạn chế về khả năng kiểm chứng quan hệ nhân quả. Thứ năm, về khoảng trống nghiên cứu, Việt Nam hiện còn nhiều “đất trống” cần khai thác, bao gồm nghiên cứu về khí hậu tâm lý xanh, sáng tạo và chia sẻ tri thức xanh, năng lực tự chủ xanh (Green self-efficacy); phân biệt các phong cách lãnh đạo xanh khác nhau; đo lường trực tiếp hiệu suất xanh; và triển khai thực nghiệm kiểm định quan hệ nhân quả. Trong khi đó, thế giới đã bao phủ phần lớn các chủ đề nền tảng và đang tiếp tục mở rộng sang các hướng mới như ảnh hưởng của văn hóa quốc gia, ứng dụng công nghệ xanh trong quản trị khách sạn, hay duy trì hành vi xanh bền vững theo thời gian. Khoảng trống nghiên cứu tại Việt Nam, do đó, vừa là hạn chế vừa là cơ hội, nếu được khai thác có thể mang lại những đóng góp bản địa độc đáo và giá trị so sánh liên văn hóa cho cộng đồng học thuật quốc tế.

Tóm lại, so sánh theo năm tiêu chí cho thấy nghiên cứu EGB tại Việt Nam còn khiêm tốn cả về quy mô lẫn chiều sâu, song đã có những bước đi ban đầu hòa nhịp với xu hướng quốc tế. Nhận diện rõ sự chênh lệch này giúp làm nổi bật cả điểm mạnh (theo kịp một số chủ đề quản trị xanh hiện đại) và điểm yếu (số lượng hạn chế, chủ đề hẹp, mô hình đơn giản). Đây là cơ sở để định hướng mở rộng khung lý thuyết, đa dạng hóa phương pháp và tăng cường hợp tác quốc tế, từ đó nâng cao vị thế của Việt Nam trong lĩnh vực nghiên cứu hành vi xanh của nhân viên trong ngành khách sạn.

5. Kết luận và các hạn chế nghiên cứu

5.1. Kết luận

Nghiên cứu này đã áp dụng phương pháp phân tích trắc lượng thư mục (bibliometric analysis) kết hợp với phân tích nội dung để hệ thống hóa bức tranh nghiên cứu toàn cầu về hành vi xanh của nhân viên (EGB) trong ngành khách sạn và đối chiếu với bối cảnh Việt Nam. Kết quả cho thấy sự chênh lệch rõ rệt giữa Việt Nam và thế giới theo năm tiêu chí: (1) số lượng công bố, (2) mức độ trích dẫn, (3) chủ đề nổi bật, (4) mô hình nghiên cứu, và (5) khoảng trống học thuật. Trong khi các công trình quốc tế đã phát triển mạnh mẽ, đa dạng và liên ngành, nghiên cứu tại Việt Nam mới dừng lại ở giai đoạn sơ khởi, còn hạn chế cả về quy mô lẫn chiều sâu. Nghiên cứu đã cung cấp một bức tranh toàn diện và cập nhật về sự phát triển học thuật của lĩnh vực EGB trong ngành khách sạn, đồng thời chỉ ra những chủ đề, mô hình và hướng lý thuyết còn thiếu vắng trong nghiên cứu tại Việt Nam. Nghiên cứu này đóng góp quan trọng cho kho tàng lý thuyết về hành vi xanh của nhân viên trong ngành du lịch - khách sạn bằng cách tích hợp sáu cụm lý thuyết chủ đạo: Quản trị nhân sự xanh (GHRM), khí hậu tâm lý xanh, lãnh đạo chuyển đổi xanh, sáng tạo và tri thức xanh, năng lực tự chủ xanh, và trách nhiệm xã hội doanh nghiệp (CSR). Mô hình lý thuyết tổng hợp được đề xuất làm rõ cơ

ché truyền dẫn từ chính sách và hành vi tổ chức đến hành vi xanh cá nhân, thông qua các yếu tố trung gian mang tính tâm lý và động lực. Việc kết hợp nhiều khung lý thuyết trong cùng mô hình giúp nâng cao tính khái quát và mở rộng phạm vi ứng dụng của các lý thuyết quốc tế vào môi trường Việt Nam, nơi văn hóa tập thể và nhận thức cộng đồng có ảnh hưởng đáng kể đến hành vi cá nhân.

Về phương diện thực tiễn, kết quả nghiên cứu cung cấp cơ sở quan trọng cho các nhà quản trị trong lĩnh vực du lịch - khách sạn khi xây dựng chiến lược phát triển bền vững. Thứ nhất, doanh nghiệp cần lồng ghép GHRM vào quy trình nhân sự nhằm tạo điều kiện cho nhân viên thực hành và duy trì hành vi xanh. Thứ hai, lãnh đạo cần phát huy vai trò truyền cảm hứng xanh (green inspiration) thông qua truyền thông nội bộ, khuyến khích tri thức xanh và sáng kiến nhân viên. Thứ ba, việc phát triển khí hậu tâm lý xanh và cơ chế ghi nhận công bằng giúp duy trì động lực hành vi xanh lâu dài. Cuối cùng, CSR cần được thể hiện không chỉ ở trách nhiệm bên ngoài (với cộng đồng và khách hàng) mà còn trong nội bộ, thông qua các chính sách phúc lợi xanh và hỗ trợ nhân viên tham gia các hoạt động môi trường.

Những khuyến nghị này có thể hỗ trợ cơ quan quản lý du lịch địa phương trong hoạch định chính sách phát triển nhân lực xanh, đồng thời góp phần lan tỏa văn hóa du lịch bền vững tại các điểm đến như Đà Lạt và Lâm Đồng.

5.2. Hạn chế và hướng nghiên cứu tương lai

Mặc dù nghiên cứu này đã cung cấp bức tranh toàn diện về hành vi xanh của nhân viên (EGB) trong ngành khách sạn qua đối sánh giữa Việt Nam và thế giới, song vẫn còn một số hạn chế. Thứ nhất, dữ liệu được khai thác chủ yếu từ cơ sở dữ liệu Scopus, có thể chưa bao quát hết các công trình công bố bằng ngôn ngữ khác hoặc trên những nguồn học thuật chưa lập chỉ mục. Thứ hai, phương pháp phân tích trắc lượng thư mục mới dừng ở mức độ mô tả (số lượng công bố, trích dẫn, mạng lưới từ

khóa), chưa đi sâu vào nội dung toàn văn hay kiểm chứng thực nghiệm. Thứ ba, phần đối sánh Việt Nam còn hạn chế do số lượng nghiên cứu ít, khiến kết quả chưa đủ sức khái quát. Từ những hạn chế trên, có thể xác định nhiều hướng nghiên cứu tiềm năng cho tương lai:

Xây dựng mô hình nghiên cứu đa cấp độ: cần mở rộng phân tích từ cá nhân sang nhóm và tổ chức, để phản ánh đầy đủ hơn bối cảnh doanh nghiệp và cho phép kiểm định các hiệu ứng tương tác phức tạp. Khai thác chủ đề khí hậu tâm lý xanh: đây là biến số trung gian quan trọng, hầu như vắng bóng tại Việt Nam. Các nghiên cứu nên đo lường nhận thức tập thể của nhân viên về mức độ doanh nghiệp coi trọng môi trường và kiểm chứng vai trò trung gian giữa GHRM/CSR với hành vi xanh (Ahmed và cộng sự, 2020). Phân biệt và kiểm định phong cách lãnh đạo xanh: cần thiết kế nghiên cứu so sánh giữa các phong cách (đạo đức, hỗ trợ, chuyển đổi xanh), vì mỗi phong cách có thể tác động đến EGB qua cơ chế khác nhau. Nghiên cứu đổi mới sáng tạo và chia sẻ tri thức xanh: triển khai thực địa hoặc thí nghiệm trong doanh nghiệp khách sạn - du lịch để kiểm chứng tác động của các chương trình khuyến khích sáng kiến xanh, đào tạo hoặc hệ thống chia sẻ tri thức môi trường. Liên kết CSR với hành vi và hiệu suất xanh: nên đo lường trực tiếp hiệu suất xanh (tiết kiệm năng lượng, giảm rác thải, chất lượng dịch vụ xanh) và phân tích mối liên hệ với CSR cũng như EGB, thay vì chỉ dừng lại ở nhận thức chủ quan. Khai thác yếu tố bối cảnh văn hóa - xã hội đặc thù của Việt Nam: các biến như lòng tự hào tổ chức, niềm tin cộng đồng, tinh thần tập thể có thể bổ sung góc nhìn bản địa và làm phong phú thêm lý thuyết quốc tế về EGB.

Tóm lại, những hướng nghiên cứu này nếu được triển khai sẽ giúp thu hẹp khoảng cách với quốc tế, đồng thời khẳng định đóng góp độc đáo của Việt Nam trong lĩnh vực nghiên cứu hành vi xanh, vừa gắn với bối cảnh bản địa, vừa bổ sung giá trị cho tri thức toàn cầu về phát triển bền vững.

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. <https://doi.org/10.1080/09640568.2020.1814708>
- Aboramadan, M., Crawford, J., Turkmenoglu, M. A., & Farao, C. (2022). Green inclusive leadership and employee green behaviors in the hotel industry: does perceived green organizational support matter?. *International Journal of Hospitality Management*, 107, 103330. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103330>
- Ahmed, M., Zehou, S., Raza, S. A., Qureshi, M. A., & Yousufi, S. Q. (2020). Impact of CSR and environmental triggers on employee green behavior: The mediating effect of employee well-being. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(5), 2225-2239. <https://doi.org/10.1002/csr.1960>
- Ahmed, Z., Khosa, M., Nguyen, N. T., Fahmi Omar Faqera, A., Kayode Ibikunle, A., & Raza, S. (2024). Double-edged sword effects of green HRM on employee organizational citizenship behavior for the environment: interactive effects and mediation mechanisms. *Business Process Management Journal*, 30(5), 1369-1398. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-11-2023-0889>
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Ali, M. A., Khan, A. Z., Azeem, M. U., & Inam, U. H. (2023). How does environmental corporate social responsibility contribute to the development of a green corporate image? The sequential mediating roles of employees' environmental passion and pro-environmental behavior. *Business Ethics, the Environment & Responsibility*, 32(3), 896-909. <https://doi.org/10.1111/beer.12539>
- AlSuwaidi, M., Eid, R., & Agag, G. (2021). Understanding the link between CSR and employee green behaviour. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 46, 50-61. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.11.008>
- Appelbaum, E. (2000). *Manufacturing advantage: Why high-performance work systems pay off*. Cornell University Press.
- Bouichou, S. I., Wang, L., & Feroz, H. M. B. (2022). How corporate social responsibility perceptions affect employees' positive behavior in the hospitality industry: moderating role of responsible leadership. *International Review on Public and Nonprofit Marketing*, 19(2), 413-446. <https://doi.org/10.1007/s12208-021-00309-z>
- Blau, P. (1964). *Exchange and power in social life*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Chan, E. S. W., & Hsu, C. H. (2016). Environmental management research in hospitality. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(5), 886-923. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-02-2015-0076>
- Choudhary, P., & Datta, A. (2024). Bibliometric analysis and systematic review of green human resource management and hospitality employees' green creativity. *The TQM Journal*, 36(2), 546-571. <https://doi.org/10.1108/TQM-07-2022-0225>

- Darvishmotevali, M., & Altinay, L. (2022). Green HRM, environmental awareness and green behaviors: The moderating role of servant leadership. *Tourism Management*, 88, 104401. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104401>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- De Roeck, K., & Farooq, O. (2018). Corporate social responsibility and ethical leadership: Investigating their interactive effect on employees' socially responsible behaviors. *Journal of Business Ethics*, 151(4), 923-939. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3656-6>
- Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N., & Lim, W. M. (2021). How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 133, 285-296. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.04.070>
- 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. <https://doi.org/10.1002/hrm.21792>
- Fatoki, O. (2023). Green transformational leadership and employee pro-environmental behavior: The role of green thinking and green psychological climate. *International Journal of Management and Sustainability*, 12(1), 13-25. <https://doi.org/10.18488/11.v12i1.3260>
- Jabeen, R., Mehmood, S., Ahmed, M., Ghani, T., Javaid, Z. K., & Popp, J. (2024). The role of green HRM on environmental performance: Mediating role of green ambidexterity and green behavior and moderating role of responsible leadership. *Journal of Chinese Human Resources Management*, 15(2), 70-90. <https://doi.org/10.47297/wspchrmWSP2040-800504.20241502>
- Karatepe, O. M., Rezapouraghdam, H., & Hassannia, R. (2020). Job insecurity, work engagement and their effects on hotel employees' non-green and nonattendance behaviors. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102472. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102472>
- Khalid, B., Shahzad, K., & Baig, M. U. A. (2025). Analyzing employees' green behavioral intention in the hospitality industry: a multilevel model. *Environment, Development and Sustainability*, 27(6), 12971-12983. <https://doi.org/10.1007/s10668-023-04423-2>
- Khan, N. U., Cheng, J., Yasir, M., Saufi, R. A., Nawi, N. C., & Bazkiaei, H. A. (2022). Antecedents of employee green behavior in the hospitality industry. *Frontiers in Psychology*, 13, 836109. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.836109>
- Khattak, S. R., Nouman, M., Fayaz, M., Cismaş, L. M., Negruţ, L., Negruţ, C. V., & Salem, S. (2021). Corporate social responsibility and employee green behavior in the hospitality industry: a cross-country study. *Sustainability*, 13(19), 10534. <https://doi.org/10.3390/su131910534>
- Kılıç, İ., Seçilmiş, C., Kılıç, Ö., & Özhasar, Y. (2025). Do green hotels lead employees to green behavior? Application of stimulus-organism-response theory and organismic-integration-theory. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 1-26. <https://doi.org/10.1080/1528008X.2025.2450630>

- Kim, S. H., Lee, K., & Fairhurst, A. (2017). The review of “green” research in hospitality, 2000-2014: Current trends and future research directions. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(1), 226-247. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2014-0562>
- Kim, T. T., Kim, W. G., Majeed, S., & Haldorai, K. (2023). Does green human resource management lead to a green competitive advantage? A sequential mediation model with three mediators. *International Journal of Hospitality Management*, 111, 103486. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2023.103486>
- Krippendorff, K. (2013). *Content analysis: An introduction to its methodology* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Liu, Z., Li, Y., Guo, Y., Zhang, M., & Ramsey, T. (2025). Does green human resource management foster green advocacy? A perspective of conservation of resources theory. *Journal of Organizational Change Management*, 38(2), 414-435. <https://doi.org/10.1108/JOCM-03-2024-0160>
- Luu, T. T. (2017). CSR and organizational citizenship behavior for the environment in hotel industry: The moderating roles of corporate entrepreneurship and employee attachment style. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(11), 2867-2900. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-02-2016-0080>
- Luu, T. T. (2019). Building employees’ organizational citizenship behavior for the environment: The role of environmentally-specific servant leadership and a moderated mediation mechanism. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(1), 406-426. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2017-0425>
- Luu, T. 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. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103253>
- Mayring, P. (2014). *Qualitative content analysis: theoretical foundation, basic procedures and software solution*. Klagenfurt. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-395173>
- Mensah, H. K., Agyapong, A., & Osei, B. A. (2021). Effect of corporate social responsibility on eco-citizenship behaviour in luxury hotels: eco-lifestyle as a moderator. *Journal of Global Responsibility*, 12(2), 189-209. <https://doi.org/10.1108/JGR-03-2020-0039>
- Mo, Z., Liu, M. T., & Lai, I. K. W. (2025). The dynamic joint roles of green human resource management and environmentally specific transformational leadership on team green behavior. *Tourism Management*, 107, 105046. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2024.105046>
- Murillo-Ramos, L., Huertas-Valdivia, I., & García-Muiña, F. E. (2024). Green human resource management in hospitality: nurturing green voice behaviors through passion and mindfulness. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 33(6), 784-806. <https://doi.org/10.1080/19368623.2024.2301778>
- Olorunsola, V. O., Karatepe, O. M., & Rescalvo-Martin, E. (2024). Give it 110 percent: the sequential nexus between green supervisor support, green descriptive norm, green self-efficacy, and green behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 121, 103823. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2024.103823>

- Ones, D. S., & Dilchert, S. (2013). Measuring, understanding, and influencing employee green behaviors. In A. P. Huffman & S. R. Klein (Eds.), *Green organizations: Driving change with I-O psychology* (pp. 115-148). Routledge.
- Pham, N. T., Tučková, Z., & Jabbour, C. J. C. (2019). Greening the hospitality industry: How do green human resource management practices influence organizational citizenship behavior in hotels? A mixed-methods study. *Tourism Management, 72*, 386-399. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2018.12.008>
- Sabokro, M., Masud, M. M., & Kayedian, A. (2021). The effect of green human resources management on corporate social responsibility, green psychological climate and employees' green behavior. *Journal of Cleaner Production, 313*, 127963. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.127963>
- Srivastava, S., & Dhiman, N. (2022). Does green HRM practices infuse green behaviour among hotel employees? The mediating role of psychological green climate. *Vision, 09722629221129759*. <https://doi.org/10.1177/09722629221129759>
- Su, L., & Swanson, S. R. (2017). The effect of destination social responsibility on tourist environmentally responsible behavior: Compared analysis of first-time and repeat tourists. *Tourism Management, 60*, 308-321. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2016.12.011>
- Su, L., & Swanson, S. R. (2019). Perceived corporate social responsibility's impact on the well-being and supportive green behaviors of hotel employees: The mediating role of the employee-corporate relationship. *Tourism Management, 72*, 437-450. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2019.01.009>
- Uslu, F., Keles, A., Aytekin, A., Yayla, O., Keles, H., Ergun, G. S., & Tarinc, A. (2023). Effect of green human resource management on green psychological climate and environmental green behavior of hotel employees: The moderator roles of environmental sensitivity and altruism. *Sustainability, 15*(7), 6017. <https://doi.org/10.3390/su15076017>
- Zhang, X., Panatik, S. A., & Zhang, N. (2024). Employee green behavior: Bibliometric-content analysis. *Heliyon, 10*(10), e31045. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e31045>