

QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC XANH: TIẾP CẬN BẰNG PHƯƠNG PHÁP TRẮC LƯỢNG THƯ MỤC

Cao Thị Lệ Quyên^{1,2}, Hồ Thị Thúy Nga^{1*}

¹Trường Đại học Kinh tế, Đại học Huế, 99 Hồ Đắc Di, Huế, Việt Nam

²Trường Đại học Hà Tĩnh, xã Cẩm Bình, tỉnh Hà Tĩnh, Việt Nam

* Tác giả liên hệ: Hồ Thị Thúy Nga <hothuynga@hueuni.edu.vn>

(Ngày nhận bài: 04-9-2025; Ngày chấp nhận đăng: 15-6-2026)

Tóm tắt. Quản trị nguồn nhân lực xanh ngày càng đóng vai trò then chốt trong việc thúc đẩy sự phát triển bền vững của tổ chức trước các thách thức môi trường toàn cầu. Mặc dù đã có nhiều nghiên cứu về lĩnh vực này, các tổng quan hệ thống dựa trên phương pháp trắc lượng thư mục vẫn còn hạn chế. Nghiên cứu này nhằm lấp đầy khoảng trống đó bằng cách khái quát sự phát triển của khái niệm quản trị nguồn nhân lực xanh, nhận diện các tác giả và công trình tiêu biểu, đồng thời phân tích các hướng nghiên cứu chính của lĩnh vực. Sử dụng phương pháp trắc lượng thư mục với sự hỗ trợ của phần mềm VOSviewer, kết quả cho thấy số lượng công bố về quản trị nguồn nhân lực xanh tăng trưởng mạnh, đặc biệt trong giai đoạn 2019–2025. Phân tích mạng lưới từ khóa và trích dẫn đã xác định bốn hướng nghiên cứu chủ đạo của lĩnh vực. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất mô hình IPO (Input – Process – Output) nhằm xây dựng một khung phân tích đa chiều về quản trị nguồn nhân lực xanh, từ các yếu tố thúc đẩy đến các kết quả bền vững. Những phát hiện này góp phần hệ thống hóa tri thức hiện có và cung cấp cơ sở định hướng cho các nghiên cứu trong tương lai.

Từ khóa: quản trị nguồn nhân lực xanh, trắc lượng thư mục, VOSviewer, phát triển bền vững

Green human resource management: an approach from bibliometric analysis

Cao Thi Le Quyen^{1,2}, Ho Thi Thuy Nga^{1*}

¹University of Economics, Hue University, 99 Ho Duc Di St., Hue City, Vietnam

²Ha Tinh University, Cam Binh Commune, Ha Tinh Province, Vietnam

* Correspondence to: Ho Thi Thuy Nga <hothuynga@hueuni.edu.vn>

(Submitted: 04 September 2025; Accepted: 15 June 2026)

Abstract. Green human resource management (GHRM) has increasingly played a pivotal role in promoting organizational sustainability in the face of global environmental challenges. Although a growing body of research has examined this field, systematic reviews based on bibliometric approaches remain limited. This study aims to fill this gap by providing an overview of GHRM development, identifying influential authors and publications, and analyzing the main research directions in the field. Using a bibliometric approach with

VOSviewer, the findings reveal a significant increase in GHRM-related publications, particularly during the period from 2019 to 2025. Keyword co-occurrence and citation network analyses identify four main research streams that represent the core directions of the field. Building on these insights, the study proposes an IPO (Input–Process–Output) model to develop a multidimensional analytical framework for green human resource management, linking driving factors to sustainable outcomes. These findings contribute to synthesizing existing knowledge and provide a foundation for guiding future research.

Keywords: green human resource management, bibliometric, VOSviewer, sustainable development

1. Đặt vấn đề

Trong thời kỳ hậu cách mạng công nghiệp, nhận thức về sự bền vững và các vấn đề môi trường đã trở thành ưu tiên hàng đầu của các tổ chức trên toàn cầu. Trước những tác động tiêu cực rõ rệt của biến đổi khí hậu và sự suy thoái hệ sinh thái, cộng đồng quốc tế và người tiêu dùng đang gây áp lực mạnh mẽ buộc các doanh nghiệp phải chuyển đổi từ mô hình truyền thống sang các mô hình kinh doanh thân thiện với tự nhiên (Ren và cộng sự, 2018). Trong bối cảnh đó, phát triển bền vững không chỉ dừng lại ở hiệu quả tài chính mà còn bao hàm sự gắn kết hài hòa giữa lợi ích kinh tế, trách nhiệm xã hội và bảo vệ môi trường (Yeşiltaş và cộng sự, 2022).

Để đạt được các mục tiêu xanh hóa, quản trị nguồn nhân lực (HRM) đóng vai trò then chốt thông qua khái niệm quản trị nguồn nhân lực xanh (Green Human Resource Management - GHRM). GHRM được hiểu là việc tích hợp các khía cạnh quản lý môi trường vào các chức năng của HRM nhằm thúc đẩy hành vi bảo vệ môi trường của nhân viên và nâng cao hiệu suất môi trường của tổ chức (Renwick và cộng sự, 2013). Các hoạt động trọng tâm của GHRM bao gồm: tuyển dụng xanh, đào tạo và phát triển xanh, quản trị hiệu suất và hệ thống khen thưởng gắn với mục tiêu môi trường (Tang và cộng sự, 2018). Việc áp dụng GHRM không chỉ giúp tổ chức tuân thủ các quy định pháp lý mà còn tạo ra lợi thế cạnh tranh bền vững thông qua việc xây dựng văn hóa doanh nghiệp xanh và thúc đẩy các giải pháp sáng tạo dựa trên tri thức sinh thái của đội ngũ nhân sự (Al-Swidi và cộng sự, 2021).

Mặc dù GHRM đã trở thành một xu hướng nghiên cứu nổi bật với số lượng ấn phẩm tăng mạnh trong hai thập kỷ qua, các bằng chứng thực nghiệm và lý thuyết vẫn còn tồn tại sự phân mảnh và chưa đồng nhất (Ren và cộng sự, 2018). Nhiều nghiên cứu hiện nay chủ yếu tập trung vào các tiền tố và hệ quả nội bộ, trong khi các khía cạnh như ảnh hưởng của công nghệ số (Industry 4.0), kinh tế tuần hoàn hay hành vi xanh ngoài tổ chức vẫn chưa được khai phá đầy đủ (Yong, Yusliza, & Fawehinmi, 2019). Đặc biệt, vẫn chưa có nhiều các bài tổng quan hệ thống để sơ đồ hóa toàn cảnh tri thức là một rào cản lớn cho việc định hình các hướng nghiên cứu trong tương lai (Pham, Hoang, & Phan, 2019). Xuất phát từ thực tế trên, bài viết này thực hiện một nghiên cứu tổng quan về GHRM thông qua phương pháp trắc lượng thư mục (bibliometric analysis). Bằng cách phân tích các dữ liệu từ các cơ sở dữ liệu học thuật uy tín trong giai đoạn từ năm 2012 đến năm 2025, nghiên cứu nhằm: (1) Đánh giá sự tiến triển của khái niệm GHRM theo thời gian; (2) Nhận diện các cụm chủ đề chính; (3) Chỉ ra các khoảng trống nghiên cứu hiện nay. Kết quả nghiên cứu được kỳ vọng sẽ cung cấp một bức tranh toàn diện và hệ thống, từ đó đề xuất nghiên cứu mới cho các học giả và gợi ý chính sách cho các nhà quản trị trong việc thúc đẩy quản trị xanh tại doanh nghiệp.

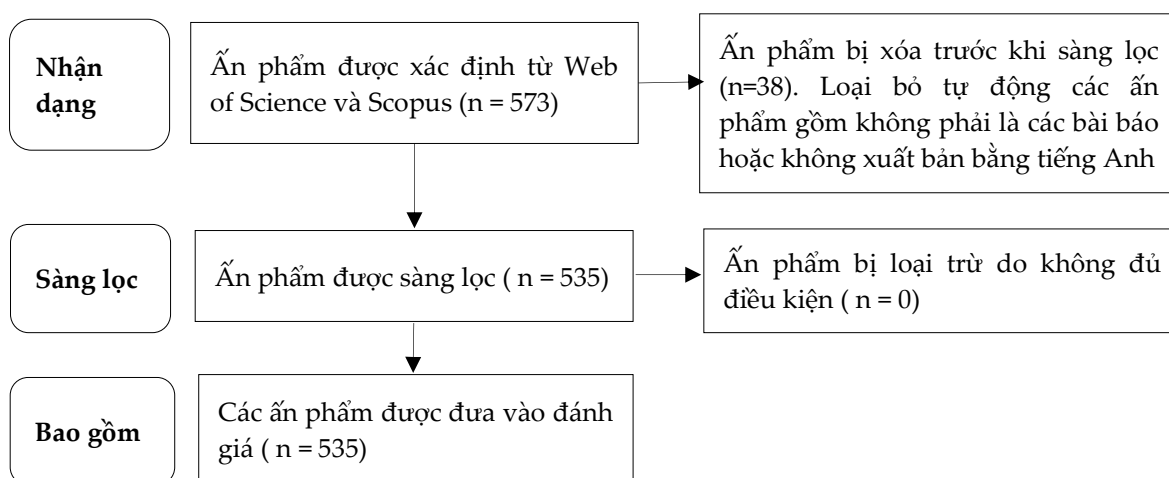
2. Cơ sở lý thuyết

Những thập kỷ gần đây đã chứng kiến sự gia tăng việc kết hợp các khái niệm xanh vào các hoạt động HRM (Paillé, 2022), dẫn đến sự phát triển của lĩnh vực được gọi là GHRM. Theo Renwick và cộng sự (2013), GHRM là sự tích hợp các khía cạnh quản lý môi trường vào các quy trình quản trị nhân sự truyền thống. Các tác giả nhấn mạnh rằng những chính sách nhân sự trong tuyển dụng, đào tạo và phát triển, quản trị hiệu suất, quan hệ lao động và hệ thống lương thưởng đóng vai trò như các công cụ then chốt nhằm gắn kết nhân viên với chiến lược môi trường của tổ chức. Đến năm 2013, khái niệm này tiếp tục được tinh gọn thành “các khía cạnh HRM của quản lý môi trường”, phản ánh sự hội tụ ngày càng rõ nét giữa hai lĩnh vực (Renwick và cộng sự, 2013). Tương đồng với cách tiếp cận chức năng, Jabbour và cộng sự (2010) định nghĩa GHRM là quá trình “xanh hóa” các hoạt động cốt lõi của quản trị nhân sự, từ phân tích – thiết kế công việc, tuyển chọn, đào tạo đến đánh giá và khen thưởng. Đến năm 2011, Jabbour mở rộng phạm vi khái niệm theo hướng chiến lược, cho rằng GHRM phản ánh mức độ sinh thái hóa các thực hành nhân sự nhằm kiến tạo lợi thế cạnh tranh bền vững. Trên nền tảng đó, Dumont và cộng sự (2017) đề xuất một định nghĩa mang tính hệ thống và toàn diện hơn, theo đó GHRM bao gồm tất cả các hoạt động phát triển, triển khai và duy trì một hệ thống nhằm biến nhân viên của tổ chức thành nhân viên xanh. Cách tiếp cận này xem GHRM như một mục tiêu nhằm thúc đẩy hành vi xanh của nhân viên, nâng cao nhận thức, cam kết và khuyến khích nhân viên thể hiện các hành vi thân thiện môi trường trong công việc.

Từ sự hội tụ của các cách tiếp cận trên, nghiên cứu này tiếp cận GHRM như sự tích hợp các chính sách, thực hành và hệ thống quản trị nhân sự với định hướng môi trường, nhằm khuyến khích, duy trì và phát triển các hành vi thân thiện môi trường của nhân viên. Cách tiếp cận này kết hợp góc nhìn chức năng và chiến lược, đồng thời phù hợp với mục tiêu phân tích cấu trúc tri thức và xu hướng phát triển của lĩnh vực trong nghiên cứu trắc lượng thư mục.

3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này xem xét GHRM thông qua phân tích thư mục học các tài liệu hiện có trong lĩnh vực kinh doanh và quản lý. Tác giả đã sử dụng công cụ VOSviewer để phân tích mô tả và phân tích mạng lưới, nhằm phân tích 535 tài liệu từ dữ liệu Web of Science và Scopus.



Hình 1. Quy trình tìm kiếm dữ liệu

Nguồn: Kết quả tổng hợp của tác giả

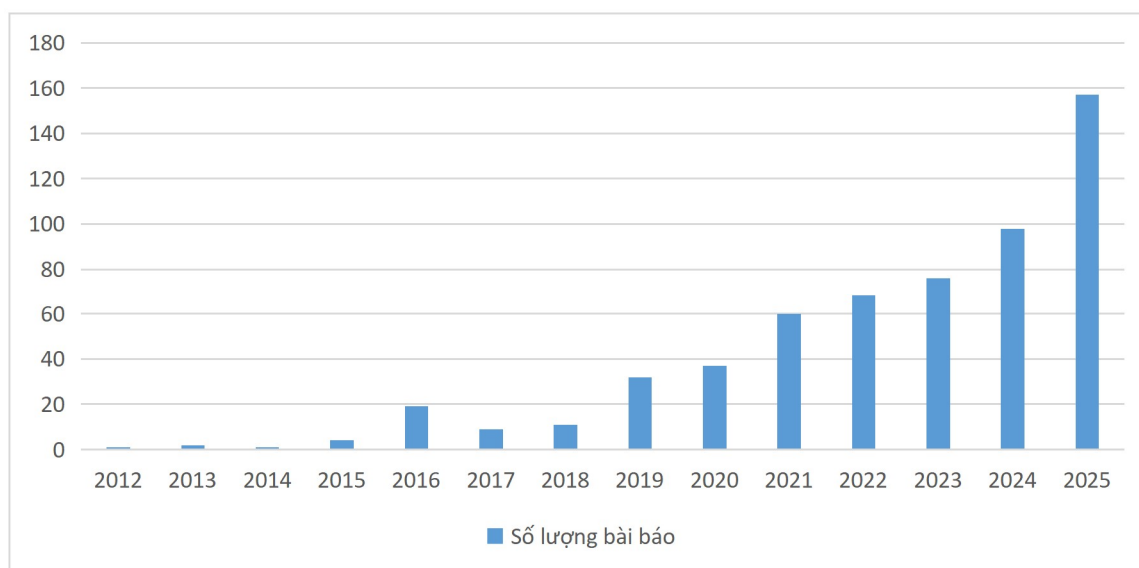
Quy trình nghiên cứu được triển khai theo ba giai đoạn chính: (1) xác định mục tiêu nghiên cứu; (2) thu thập dữ liệu; và (3) phân tích và diễn giải kết quả. Trong giai đoạn thu thập dữ liệu, nghiên cứu lựa chọn cơ sở dữ liệu Scopus và Web of Science làm nguồn dữ liệu chính do đây là cơ sở dữ liệu có quy mô lớn, bao phủ đa dạng các lĩnh vực khoa học và được đánh giá cao về mức độ uy tín (Marzi và cộng sự, 2025). Việc tìm kiếm tài liệu được thực hiện với từ khóa chính “Green Human Resource Management”, phản ánh trực tiếp trọng tâm nghiên cứu. Phạm vi tìm kiếm được giới hạn trong tiêu đề, từ khóa và phần tóm tắt của các bài báo khoa học, thời gian xuất bản từ năm 2012 đến năm 2025, nghiên cứu chỉ bao gồm các bài báo được xuất bản bằng tiếng Anh. Kết quả quá trình sàng lọc cho thấy có 535 tài liệu đáp ứng đầy đủ tiêu chí lựa chọn của nghiên cứu (xem Hình 1).

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Xu hướng xuất bản theo thời gian

Biểu đồ phân bố công trình nghiên cứu theo thời gian cho thấy sự gia tăng rõ rệt về số lượng các nghiên cứu liên quan đến chủ đề GHRM trong giai đoạn từ năm 2012 đến năm 2025. Trong giai đoạn đầu (2012–2016), số lượng công bố còn rất hạn chế, phản ánh việc chủ đề này chưa nhận được sự quan tâm rộng rãi trong giới nghiên cứu. Số lượng nghiên cứu bắt đầu có sự gia tăng ở giai đoạn 2017–2019, cho thấy sự thu hút về chủ đề này trong bối cảnh các vấn đề môi trường và phát triển bền vững ngày càng được nhấn mạnh.

Đáng chú ý, từ năm 2019 trở đi, số lượng công trình nghiên cứu tăng nhanh và liên tục qua các năm, đặc biệt trong giai đoạn 2022–2025. Sự gia tăng này phản ánh xu hướng nghiên cứu ngày càng mạnh mẽ về các thực hành quản trị xanh, hành vi thân thiện với môi trường của nhân viên và hiệu quả bền vững của doanh nghiệp, nhất là trong bối cảnh ngành dịch vụ, bao gồm khách sạn và du lịch, chịu áp lực ngày càng lớn từ các yêu cầu về bảo vệ môi trường và phát triển bền vững. Xu hướng này cho thấy chủ đề nghiên cứu không chỉ mang tính thời sự mà còn có ý nghĩa thực tiễn cao, đồng thời mở ra nhu cầu tiếp tục mở rộng các nghiên cứu chuyên sâu trong giai đoạn hiện nay.



Hình 2. Xu hướng xuất bản

Nguồn: Kết quả tổng hợp của tác giả

4.2. Tác phẩm ảnh hưởng nhất

Kết quả phân tích trích lượng thư mục cho thấy sự phân hóa rõ rệt về mức độ ảnh hưởng của các công bố khoa học trong lĩnh vực GHRM (xem Phụ lục 1). Theo đó bài báo "Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda" của Renwick và cộng sự (2013) có trích dẫn cao nhất, với 1.741 trích dẫn và 325 liên kết. Đây được coi là công trình nền tảng, hệ thống hóa lý thuyết và định hình chương trình nghiên cứu cho toàn bộ lĩnh vực. Nghiên cứu có ảnh hưởng tiếp theo xem xét cách GHRM tương tác với các mối liên hệ giữa lãnh đạo chuyển đổi xanh, đổi mới xanh và hiệu quả môi trường với tựa đề "Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management" của Singh và cộng sự (2020) với 1.480 trích dẫn và 136 liên kết. Ở vị trí thứ ba, bài báo của Dumont và cộng sự (2017), với 1.082 trích dẫn và 237 liên kết cho thấy GHRM ảnh hưởng đến cả hành vi xanh trong vai trò và ngoài vai trò công việc của nhân viên; tuy nhiên, điều này xảy ra thông qua các quá trình xã hội và tâm lý khác nhau. Các tác phẩm tiếp theo của Kim và cộng sự (2019) và Paillé và cộng sự (2013) cùng nhiều tác phẩm khác tiếp tục củng cố vai trò của GHRM đối với hành vi thân thiện với môi trường, văn hóa tổ chức xanh và hiệu quả hoạt động môi trường nhằm hướng tới phát triển bền vững, cho thấy dòng chảy nghiên cứu đang chuyển dịch mạnh mẽ từ lý thuyết sang kiểm chứng thực nghiệm đa chiều.

4.3. Tác giả nổi tiếng nhất

Phân tích dữ liệu về các tác giả có ảnh hưởng trong lĩnh vực nghiên cứu GHRM cho thấy những đóng góp học thuật quan trọng của nhiều nhà nghiên cứu, qua đó phản ánh sự phát triển và chiều sâu tri thức của lĩnh vực này. Dựa trên số lượng trích dẫn, số bài báo và mức độ kết nối học thuật, Chiappetta Jabbour là tác giả có sức ảnh hưởng sâu rộng nhất với 4.822 trích dẫn từ 16 bài báo và mức độ kết nối học thuật cao (392 liên kết). Các nghiên cứu tập trung vào việc triển khai GHRM trong nền kinh tế phát triển và xem xét mối quan hệ của GHRM với các yếu tố khác trong tổ chức như cam kết của ban lãnh đạo cấp cao, văn hóa tổ chức xanh, quản trị chuỗi cung ứng xanh, trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp và hiệu quả sinh thái trong sự phát triển bền vững. Ông được xem là chuyên gia hàng đầu trong việc tích hợp GHRM với quản trị chuỗi cung ứng xanh (Jabbour & de Sousa Jabbour, 2016). Douglas W.S. Renwick là tác giả thứ hai có những đóng góp đáng kể trong việc áp dụng các thực tiễn GHRM để đạt được sự bền vững trong môi trường với 2.495 trích dẫn từ 7 bài báo và mức độ kết nối học thuật khá cao (158 liên kết), khẳng định vị thế của người đặt nền móng cho các khung lý thuyết GHRM hiện đại. Ngoài ra, các tác giả như Pascal Paillé (với 1.877 trích dẫn từ 6 bài báo và 146 liên kết), Guiyao Tang (1.769 trích dẫn từ 7 bài báo và 168 liên kết), Jing Yi Yong (1.439 trích dẫn từ 8 bài báo và 200 liên kết) cũng đóng góp những công trình quan trọng, tạo nên một mạng lưới liên kết tri thức chặt chẽ giữa các quốc gia và các viện nghiên cứu trên thế giới (xem Phụ lục 2).

Nhìn chung, các tác giả tiêu biểu trong lĩnh vực này đã có những đóng góp học thuật quan trọng, góp phần định hình hiểu biết về GHRM, đồng thời cung cấp nền tảng khoa học cho việc áp dụng thực hành GHRM để đạt được sự bền vững về môi trường ở các quốc gia.

4.4 Các tạp chí nổi bật trong nghiên cứu

Lĩnh vực GHRM thu hút sự quan tâm đáng kể của nhiều tạp chí khoa học uy tín thuộc các lĩnh vực Quản trị, Môi trường và Đổi mới sáng tạo (xem Phụ lục 3). Trong đó, Journal of Cleaner Production giữ vị trí dẫn đầu với 8.010 lượt trích dẫn, 35 bài báo và 1.039 mối liên kết, khẳng định vai trò là diễn đàn học thuật trung tâm cho các nghiên cứu về sản xuất sạch và quản trị bền vững. Tiếp theo, Business Strategy and the Environment ghi nhận 3.675 lượt trích dẫn từ 34 bài báo, phản ánh trọng tâm nghiên cứu vào sự tích hợp giữa chiến lược kinh doanh và bảo vệ môi trường. Ngoài ra, các tạp chí như Corporate Social Responsibility

and Environmental Management (3.242 trích dẫn) và International Journal of Manpower (2.339 trích dẫn) cũng có đóng góp quan trọng trong việc lan tỏa tri thức về trách nhiệm xã hội doanh nghiệp và các chức năng GHRM chuyên sâu. Nhìn chung, sự đa dạng của các tạp chí này cho thấy tính liên ngành rõ nét và tầm quan trọng chiến lược ngày càng gia tăng của GHRM trong bối cảnh phát triển bền vững.

4.5 Cụm chủ đề nghiên cứu

Nghiên cứu tiến hành phân tích cụm từ khóa, kỹ thuật đếm đầy đủ từ tiêu đề và tóm tắt. Số lần xuất hiện tối thiểu của cụm từ là 2, với tổng số cụm từ là 327, số lượng từ khóa được chọn là 42, các tác giả sau đó lọc bỏ một số cụm từ không thể hiện nội dung chính của bài báo hoặc có nội dung trùng lặp, ví dụ wine industry, GHRM, green HRM, responsible leadership, supply chain,... nhằm đảm bảo các từ khóa tập trung vào nội dung chính, cuối cùng 21 từ khóa được lựa chọn và xuất hiện 4 cụm chủ đề (Bảng 1). Hình 3 trực quan hóa các cụm đề chính.

Cụm 1 là cụm chủ đề trung tâm và lớn nhất, tập trung vào các cơ chế nội bộ của doanh nghiệp. Nhóm nghiên cứu này nhấn mạnh vai trò của lãnh đạo xanh (Green leadership) và việc xây dựng văn hóa tổ chức xanh như những yếu tố tiền đề quan trọng. Kết quả của cụm này chỉ ra rằng khi các chính sách GHRM được thực thi hiệu quả, nó sẽ thúc đẩy hành vi xanh của nhân viên, từ đó góp phần vào sự bền vững lâu dài của tổ chức.

Cụm 2 tập trung vào các giải pháp chiến lược và kết quả mang tính chuyển đổi. Hướng nghiên cứu này khẳng định GHRM không chỉ tác động đến nhân sự mà còn là động lực thúc đẩy đổi mới sáng tạo xanh (Green innovation). Các tác giả trong nhóm này quan tâm đến việc làm thế nào quản trị nhân lực xanh có thể đóng góp vào mục tiêu lớn hơn là phát triển bền vững và cải thiện hiệu suất xã hội (Social performance) của doanh nghiệp.

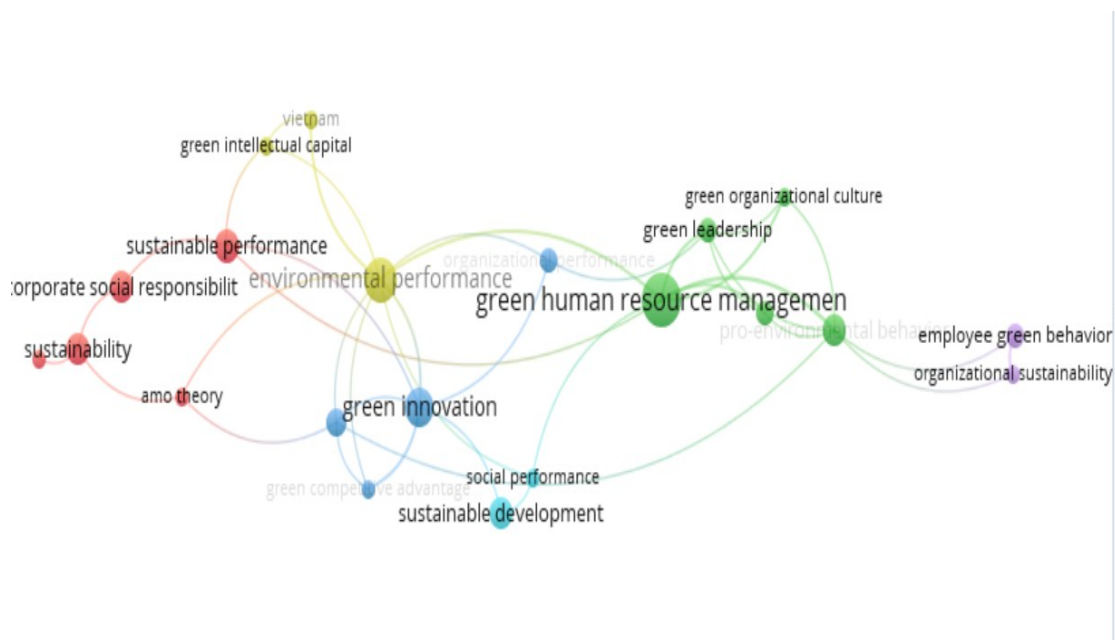
Bảng 1. Các cụm chủ đề chính

Cụm từ	Từ khóa	Bài báo tiêu biểu
Cụm 1 – Màu xanh lá cây: Quản trị chiến lược và Hành vi tổ chức xanh	Green human resource management, Green leadership, Green organizational culture, Employee green behavior, Organizational sustainability	Dumont và cộng sự (2017); Kim và cộng sự (2019); Abdullah Kaid và cộng sự (2021); Darvishmotevali & Altinay (2022); Pham, Tučková & Jabbour (2019)
Cụm 2 - Màu xanh dương: Đổi mới sáng tạo và Phát triển bền vững	Green innovation, Social performance, Sustainable development	Paillé và cộng sự (2020); Singh và cộng sự (2020); Aftab và cộng sự (2022); Munawar và cộng sự (2022)
Cụm 3 – Màu đỏ: Khung lý thuyết và Trách nhiệm xã hội	AMO theory, Corporate social responsibility (CSR), Sustainable performance, Sustainability	Paillé và cộng sự (2013); Bin Saeed và cộng sự (2018); Yusliza và cộng sự (2019)
Cụm 4 – Màu vàng: Hiệu suất môi trường và Bối cảnh nghiên cứu	Environmental performance, Green intellectual capital, Vietnam	Tang và cộng sự (2018); Ali và cộng sự (2021); Munawar và cộng sự (2022)

Nguồn: Kết quả tổng hợp của tác giả

Cụm 3 tập trung vào các nền tảng lý thuyết và mục tiêu chiến lược rộng hơn của doanh nghiệp. Cụm này cho thấy xu hướng sử dụng mạnh mẽ lý thuyết AMO (Khả năng - Động lực - Cơ hội) làm khung phân tích cốt lõi cho GHRM. Bên cạnh đó, các nghiên cứu này kết nối GHRM với trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (CSR) nhằm đạt được hiệu suất bền vững toàn diện, thay vì chỉ tập trung vào lợi ích kinh tế ngắn hạn.

Cụm 4 tập trung vào kết quả thực nghiệm và các nguồn vốn trí tuệ, nổi bật với từ khóa “Environmental performance” (hiệu suất môi trường), được xác định là biến phụ thuộc trung tâm. Bên cạnh đó, “Green intellectual capital” (vốn trí tuệ xanh) được nhấn mạnh như một nguồn lực tạo lợi thế cạnh tranh cho tổ chức. Đặc biệt, sự hiện diện của từ khóa “Vietnam” cho thấy bối cảnh Việt Nam đang nổi lên như một địa bàn nghiên cứu thực nghiệm mới nổi, ngày càng thu hút sự quan tâm trong mạng lưới tri thức toàn cầu về GHRM.



Hình 3. Hình ảnh trực quan về cụm chủ đề

Nguồn: Kết quả tổng hợp của tác giả

Lưu ý: green human resource management (quản trị nguồn nhân lực xanh), green innovation (đổi mới xanh), environmental performance (hiệu suất môi trường), sustainable performance (hiệu suất bền vững), corporate social responsibility (trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp), sustainability (tính bền vững), green intellectual capital (vốn trí tuệ xanh), green leadership (lãnh đạo xanh), green organizational culture (văn hóa tổ chức xanh), employee green behavior (hành vi xanh của nhân viên), organizational sustainability (tính bền vững của tổ chức), social performance (hiệu suất xã hội), sustainable development (phát triển bền vững), AMO theory (lý thuyết Khả năng – Động lực – Cơ hội).

4.6 Các yếu tố tác động đến GHRM và kết quả của GHRM

Thông qua kỹ thuật phân tích sự xuất hiện đồng thời của các từ khóa (Keyword Co-occurrence) và tổng hợp lý thuyết, nghiên cứu sử dụng mô hình IPO (Input - Process - Output) để xác lập một khung phân tích đa chiều về GHRM, đi từ các yếu tố thúc đẩy đến các giá trị đầu ra bền vững.

4.6.1 Các yếu tố tác động đến GHRM (Tiền tố - Antecedents)

Các nghiên cứu đã khẳng định rằng việc triển khai GHRM chịu ảnh hưởng đồng thời của các áp lực bên ngoài tổ chức (thể chế và quy định, yêu cầu của thị trường và các bên liên quan) và các yếu tố nội tại của tổ chức (cam kết của ban lãnh đạo, văn hóa tổ chức và năng lực công nghệ).

Với áp lực và động lực bên ngoài tổ chức, áp lực thể chế và quy định ngày càng gia tăng thông qua các luật môi trường, chính sách phát triển bền vững và các tiêu chuẩn quốc tế như ISO 14001 đã buộc doanh nghiệp phải tích hợp các thực hành xanh vào quản trị nhân sự nhằm đạt được tính chính danh và tuân thủ chuẩn mực xã hội (Ortega và cộng sự, 2025). Bên cạnh đó, áp lực từ thị trường và các bên liên quan, bao gồm khách hàng, nhà đầu tư và cộng đồng, đóng vai trò như một động lực vĩ mô quan trọng thúc đẩy doanh nghiệp theo đuổi GHRM, đặc biệt trong bối cảnh nhu cầu đối với sản phẩm và dịch vụ bền vững ngày càng gia tăng (Singh và cộng sự, 2022).

Với yếu tố nội tại của tổ chức, sự cam kết của ban lãnh đạo được xem là yếu tố then chốt quyết định mức độ và hiệu quả triển khai GHRM, trong đó các phong cách lãnh đạo như lãnh đạo chuyển đổi xanh, lãnh đạo phục vụ và lãnh đạo bao trùm đóng vai trò định hướng chiến lược, phân bổ nguồn lực và lan tỏa giá trị bền vững trong toàn tổ chức (Dawar và cộng sự, 2025; Singh và cộng sự, 2020; Yusliza và cộng sự, 2019). Bên cạnh đó, văn hóa tổ chức định hướng môi trường và vốn trí tuệ xanh tạo nền tảng nhận thức và năng lực nội sinh, giúp các thực hành GHRM được nhân viên chấp nhận và vận hành hiệu quả (Yong, Yusliza, Ramayah, và cộng sự, 2019; Yong, Yusliza, Ramayah, & Fawehinmi, 2019). Đặc biệt, trong bối cảnh Cách mạng Công nghiệp 4.0, năng lực công nghệ và chuyển đổi số (Big Data, AI) đã trở thành tiền tố mới giúp tối ưu hóa quy trình thực thi GHRM (Ahmed và cộng sự, 2023; Awan và cộng sự, 2023).

4.6.2 Cơ chế thực hành GHRM (Quá trình - Process)

Kết quả phân tích cho thấy khung lý thuyết AMO (Ability – Motivation – Opportunity), nhấn mạnh rằng hiệu quả thực hiện công việc của nhân viên phụ thuộc vào việc tổ chức đồng thời nâng cao năng lực (Ability), thúc đẩy động lực (Motivation) và tạo điều kiện tham gia (Opportunity), tiếp tục đóng vai trò là nền tảng khái niệm quan trọng để giải thích cách thức GHRM vận hành trong tổ chức. Xu hướng nghiên cứu hiện nay đã dịch chuyển từ việc xem xét tác động trực tiếp sang khám phá các cơ chế trung gian, nhấn mạnh vào tâm lý và hành vi của nhân viên, trong đó GHRM được xem là chất xúc tác kích hoạt các trạng thái tâm lý tích cực và hành vi chủ động hướng đến môi trường. Cụ thể, GHRM nâng cao năng lực thông qua tuyển dụng xanh và đào tạo xanh để thu hút và phát triển nguồn nhân lực có nhận thức sinh thái (Tang và cộng sự, 2018); tạo động lực bằng các hệ thống đánh giá hiệu suất và khen thưởng gắn với mục tiêu môi trường (Tang và cộng sự, 2018); và mở rộng cơ hội cho nhân viên tham gia vào các sáng kiến đổi mới xanh và thực hiện các hành vi ủng hộ môi trường thông qua cơ chế trao quyền (Ababneh, 2021).

4.6.3. Kết quả của GHRM (Hệ quả - Consequences)

Mối liên kết chặt chẽ giữa các cụm từ khóa trên biểu đồ trắc lượng minh chứng cho các hệ quả đa tầng của GHRM, tạo ra các tác động lan tỏa lên tổ chức và cá nhân.

Ở cấp độ tổ chức, hiệu suất môi trường là hệ quả trực tiếp nhất, thể hiện qua việc giảm thiểu chất thải và tối ưu hóa nguồn lực, qua đó nâng cao hiệu quả quản trị môi trường (Paillé và cộng sự, 2013; Singh và cộng sự, 2020). Trên nền tảng này, GHRM còn đóng vai trò chất xúc tác thúc đẩy đổi mới sáng tạo xanh, giúp doanh nghiệp thích ứng với mô hình kinh tế tuần hoàn (Singh và cộng sự, 2020). Bên cạnh đó, việc tích hợp GHRM một cách hệ thống còn mang lại lợi thế cạnh tranh và hiệu suất bền vững, thông qua việc cải

thiện hình ảnh thương hiệu nhà tuyển dụng, nâng cao hiệu quả tài chính và vận hành, đồng thời củng cố năng lực phát triển dài hạn của tổ chức trong bối cảnh áp lực môi trường và xã hội ngày càng gia tăng (Zhao và cộng sự, 2024).

Ở cấp độ cá nhân, GHRM định hình sâu sắc hành vi xanh của nhân viên, bao gồm cả hành vi tự nguyện và hành vi theo quy định, cũng như các hành vi ủng hộ môi trường ngoài phạm vi tổ chức, qua đó mở rộng ảnh hưởng của doanh nghiệp ra cộng đồng xã hội (Dumont và cộng sự, 2017; Kim và cộng sự, 2019). Đồng thời, việc triển khai nhất quán các thực hành nhân sự xanh còn góp phần cải thiện thái độ và trạng thái tâm lý tích cực của nhân viên, thể hiện ở mức độ hài lòng công việc cao hơn, sự gắn kết tổ chức, niềm tự hào và cảm nhận hạnh phúc trong lao động (Ishaque & Ansari, 2025; Pham, Tučková, & Jabbour, 2019; Xu & Li, 2025). Đáng chú ý, GHRM còn đóng vai trò là biến trung gian quan trọng, chuyển hóa các cam kết trách nhiệm xã hội (CSR) của tổ chức thành hành động cụ thể của từng cá nhân, từ đó khẳng định tính chính danh và giá trị xã hội bền vững của doanh nghiệp (Bin Saeed và cộng sự, 2018).

4.7 Khoảng trống nghiên cứu và đề xuất nghiên cứu

Mặc dù mạng lưới từ khóa đã làm rõ các mối liên kết nền tảng giữa GHRM, lý thuyết AMO và hiệu suất môi trường, nghiên cứu này vẫn xác định ba khoảng trống tri thức quan trọng cần tiếp tục được khai thác trong tương lai.

Thứ nhất, về bối cảnh nghiên cứu, mặc dù từ khóa “Vietnam” đã xuất hiện trong các cụm chủ đề thực nghiệm, tuy nhiên các nghiên cứu tại Việt Nam vẫn còn phân tán và chủ yếu tập trung vào khu vực dịch vụ và doanh nghiệp quy mô lớn, trong khi khu vực doanh nghiệp vừa và nhỏ (SMEs)—chiếm tỉ trọng chủ đạo trong nền kinh tế—lại chưa được khai thác tương xứng. Bên cạnh đó, các nghiên cứu về chủ đề này trong ngành khách sạn ở Việt Nam còn khá hạn chế, chủ yếu tập trung ở một số thành phố lớn hoặc trung tâm du lịch phát triển như Đà Nẵng, Cần Thơ, Thừa Thiên Huế. Do đó, cần có thêm các nghiên cứu chuyên sâu về những rào cản đặc thù trong triển khai GHRM tại doanh nghiệp vừa và nhỏ (SMEs) cũng như các vùng, địa phương khác đang phát triển du lịch hay các ngành then chốt khác như nông nghiệp công nghệ cao, công nghiệp sản xuất (Ren và cộng sự, 2018; Singh và cộng sự, 2020).

Thứ hai, mối liên hệ giữa GHRM với các xu hướng công nghệ số và kinh tế tuần hoàn vẫn chưa được khai thác đầy đủ. Mặc dù đổi mới sáng tạo được nhấn mạnh trong các cụm nghiên cứu, việc tích hợp các công nghệ của Cách mạng Công nghiệp 4.0, như dữ liệu lớn và trí tuệ nhân tạo, vào thực tiễn GHRM còn thiếu vắng trong các nghiên cứu hiện hành (de Sousa Jabbour và cộng sự, 2018).

Thứ ba, phần lớn các nghiên cứu hiện nay tập trung vào hệ quả ở cấp độ tổ chức và hành vi của nhân viên tại nơi làm việc, trong khi tác động lan tỏa của GHRM đến hành vi sinh thái ngoài phạm vi công việc cũng như sự tham gia của các bên liên quan bên ngoài vẫn chưa được làm rõ. Việc mở rộng hướng nghiên cứu này sẽ góp phần tối ưu hóa giá trị bền vững toàn diện của GHRM (Ren và cộng sự, 2018; Yong, Yusliza, & Fawehinmi, 2019). Những định hướng trên không chỉ giúp hoàn thiện khung lý thuyết về GHRM mà còn mang lại các hàm ý quản trị có giá trị cho các doanh nghiệp trong bối cảnh Việt Nam đang thúc đẩy các cam kết Net-Zero và hướng tới phát triển bền vững.

5. Kết luận

Nghiên cứu này được thực hiện nhằm cung cấp một cái nhìn toàn diện và hệ thống về bức tranh tri thức trong lĩnh vực GHRM thông qua phương pháp trắc lượng thư mục. Với mục tiêu xác định tiến trình phát triển, nhận diện các tác phẩm, tác giả, tạp chí có ảnh hưởng và phân tích các cụm chủ đề cốt lõi, nghiên

cứu đã đạt được các kết quả quan trọng, góp phần hệ thống hóa nguồn tài liệu đang ngày càng phong phú nhưng còn phân mảnh trong lĩnh vực này. Các kết quả phân tích bằng công cụ VOSviewer chỉ ra rằng GHRM đã trải qua giai đoạn phát triển mạnh mẽ về số lượng ấn phẩm, đặc biệt tăng vọt từ năm 2019, phản ánh mối quan tâm cấp thiết của giới học thuật đối với sự bền vững của tổ chức. Bốn cụm chủ đề chính đã được xác lập, xoay quanh các trục nội dung: (1) Quản trị chiến lược và Hành vi xanh của nhân viên; (2) Đổi mới sáng tạo xanh và phát triển bền vững; (3) Khung lý thuyết và trách nhiệm xã hội; và (4) Hiệu suất môi trường và Bối cảnh nghiên cứu. Điều này cho thấy GHRM đã có bước chuyển từ một khái niệm nhân sự đơn thuần thành một chiến lược quản trị đa cấp độ, tích hợp chặt chẽ giữa hành vi cá nhân và mục tiêu sinh thái của tổ chức. Đồng thời, nghiên cứu cũng khẳng định vị thế của các tác giả nòng cốt như Renwick, Jabbour, Singh và vai trò dẫn dắt tri thức của các tạp chí uy tín như *Journal of Cleaner Production*.

Về mặt đóng góp học thuật, nghiên cứu không chỉ lấp đầy khoảng trống trong việc tổng hợp các khung lý thuyết nền tảng mà còn đề xuất một chương trình nghiên cứu mới trong tương lai. Về mặt thực tiễn, kết quả nghiên cứu cung cấp cơ sở khoa học giúp các nhà quản trị định hình chiến lược nhân lực xanh phù hợp, đặc biệt trong bối cảnh các doanh nghiệp Việt Nam đang nỗ lực thực hiện các cam kết về môi trường và phát triển bền vững. Mặc dù mang lại những giá trị nhất định, nghiên cứu vẫn tồn tại một số hạn chế do chỉ tập trung vào dữ liệu từ các cơ sở dữ liệu tiếng Anh và phương pháp định lượng thư mục. Do đó, các nghiên cứu trong tương lai cần mở rộng phạm vi tiếp cận đa ngôn ngữ, ứng dụng các phương pháp định tính chuyên sâu để khám phá các rào cản thực thi GHRM. Đặc biệt, việc tích hợp các xu hướng mới như Cách mạng Công nghiệp 4.0, kinh tế tuần hoàn và các nghiên cứu thực nghiệm tại bối cảnh cụ thể của Việt Nam sẽ là những hướng đi tiềm năng để làm phong phú thêm kho tàng tri thức về quản trị xanh trong tương lai.

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>
- Abdullah Kaid, A.-S., Gelaidan, H. M., & Saleh, R. M. (2021). The joint impact of green human resource management, leadership and organizational culture on employees' green behaviour and organisational environmental performance. *Journal of Cleaner Production*, 316, 128112. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.128112>
- Aftab, J., Abid, N., Cucari, N., & Savastano, M. (2022). Green human resource management and environmental performance: The role of green innovation and environmental strategy in a developing country. *Business Strategy and the Environment*, 32(4), 1782-1798. 10.1002/bse.3219

- Ahmed, Z., Khosa, M., Rehman, S. U., & Omar Faqera, A. F. (2023). Towards sustainable development in the manufacturing industry: does green human resource management facilitate green creative behaviour? A serial mediation model. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 34(8), 1425-1447. <https://doi.org/10.1108/JMTM-03-2023-0106>
- Al-Swidi, A. K., Gelaidan, H. M., & Saleh, R. M. (2021). The joint impact of green human resource management, leadership and organizational culture on employees' green behaviour and organisational environmental performance. *Journal of Cleaner Production*, 316, 128112. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.128112>
- Ali, M., Puah, C.-H., Ali, A., Raza, S. A., & Ayob, N. (2021). Green intellectual capital, green HRM and green social identity toward sustainable environment: a new integrated framework for Islamic banks. *International Journal of Manpower*, 43(3), 614-638. <https://doi.org/10.1108/ijm-04-2020-0185>
- Awan, U., Braathen, P., & Hannola, L. (2023). When and how the implementation of green human resource management and data-driven culture to improve the firm sustainable environmental development? *Sustainable Development*, 31(4), 2726-2740. <https://doi.org/10.1002/sd.2543>
- Bin Saeed, B., Afsar, B., Hafeez, S., Khan, I., Tahir, M., & Afridi, M. A. (2018). Promoting employee's proenvironmental behavior through green human resource management practices. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(2), 424-438. <https://doi.org/10.1002/csr.1694>
- 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>
- Dawar, S., Patnaik, A., & Kudal, P. (2025). Unraveling the roles of environmental awareness and servant leadership: a study on green HRM and pro-environmental performance in the Indian automotive industry. *The TQM Journal*, ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/TQM-07-2024-0240>
- de Sousa Jabbour, A. B. L., Jabbour, C. J. C., Foropon, C., & Godinho Filho, M. (2018). When titans meet—Can industry 4.0 revolutionise the environmentally-sustainable manufacturing wave? The role of critical success factors. *Technological Forecasting and Social Change*, 132, 18-25. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.01.017>
- 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>
- Ishaque, S., & Ansari, N. Y. (2025). Empowering sustainability: the role of green human resource management in fostering pro-environmental behavior in hospitality employees. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 8, 2939-2957. <https://doi.org/10.1108/JHTI-09-2024-1010>
- Jabbour, C. J. C., & de Sousa Jabbour, A. B. L. (2016). Green Human Resource Management and Green Supply Chain Management: linking two emerging agendas. *Journal of Cleaner Production*, 112(3), 1824-1833. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2015.01.052>
- Jabbour, C. J. C., Santos, F. C. A., & Nagano, M. S. (2010). Contributions of HRM throughout the stages of environmental management: methodological triangulation applied to companies in Brazil. *The*

- international journal of human resource management*, 21(7), 1049-1089. <https://doi.org/10.1080/09585191003783512>
- Kim, Y. J., Kim, W. G., Choi, H.-M., & Phetvaroon, K. (2019). The effect of green human resource management on hotel employees' eco-friendly behavior and environmental performance. *International journal of hospitality management*, 76, 83-93. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.04.007>
- Marzi, G., Balzano, M., Caputo, A., & Pellegrini, M. M. (2025). Guidelines for bibliometric-systematic literature reviews: 10 steps to combine analysis, synthesis and theory development. *International Journal of Management Reviews*, 27(1), 81-103. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12381>
- Munawar, S., Yousaf, D. H. Q., Ahmed, M., & Rehman, D. 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. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2022.06.009>
- Ortega, E., Coelho, A., & Ribeiro, N. (2025). Green Human Resource Management and ISO 14001: Toward Environmental Sustainability in Organizations. *Human Resource Development Quarterly, ahead-of-print*. <https://doi.org/10.1002/hrdq.70004>
- Paillé, P. (2022). Green human resource management: Introduction and overview. In *Green Human Resource Management Research: Issues, Trends, and Challenges* (pp. 1-6). Springer International Publishing.
- Paillé, P., Chen, Y., Boiral, O., & Jin, J. (2013). The Impact of Human Resource Management on Environmental Performance: An Employee-Level Study. *Journal of Business Ethics*, 121(3), 451-466. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1732-0>
- Paillé, P., Valéau, P., & Renwick, D. W. (2020). Leveraging green human resource practices to achieve environmental sustainability. *Journal of Cleaner Production*, 260, 121137. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.121137>
- Pham, N. T., Hoang, H. T., & Phan, Q. P. T. (2019). Green human resource management: a comprehensive review and future research agenda. *International Journal of Manpower*, 41(7), 845-878. <https://doi.org/10.1108/ijm-07-2019-0350>
- 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>
- Ren, S., Tang, G., & E. Jackson, S. (2018). Green human resource management research in emergence: A review and future directions. *Asia Pacific Journal of Management*, 35(3), 769-803. <https://doi.org/10.1007/s10490-017-9532-1>
- 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. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00328.x>
- Singh, S. K., Del Giudice, M., Chiappetta Jabbour, C. J., Latan, H., & Sohal, A. S. (2022). Stakeholder pressure, green innovation, and performance in small and medium-sized enterprises: The role of green

- dynamic capabilities. *Business Strategy and the Environment*, 31(1), 500-514. <https://doi.org/10.1002/bse.2906>
- Singh, S. K., Del Giudice, M., Chierici, R., & Graziano, D. (2020). Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management. *Technological Forecasting and Social Change*, 150, 119762. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.119762>
- Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paillé, P., & Jia, J. (2018). Green human resource management practices: scale development and validity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(1), 31-55. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12147>
- Xu, H., & Li, W. (2025). The impact of green human resource management on green mindfulness and employee Well-Being: A Self-Determination perspective. *Current Psychology*, 44, 13297-13307. <https://doi.org/10.1007/s12144-025-08080-8>
- Yeşiltaş, M., Gürlek, M., & Kenar, G. (2022). Organizational green culture and green employee behavior: Differences between green and non-green hotels. *Journal of Cleaner Production*, 343, 131051. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.131051>
- Yong, J. Y., Yusliza, M.-Y., Ramayah, T., Jabbour, C. J. C., Sehnem, S., & Mani, V. (2019). Pathways towards sustainability in manufacturing organizations: Empirical evidence on the role of green human resource management. *Business Strategy and the Environment*, 29(1), 212-228. <https://doi.org/10.1002/bse.2359>
- Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., & Fawehinmi, O. (2019). Green human resource management: A systematic literature review from 2007 to 2019. *Benchmarking: An International Journal*, 27(7), 2005-2027. <https://doi.org/10.1108/bij-12-2018-0438>
- Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., & Fawehinmi, O. (2019). Nexus between green intellectual capital and green human resource management. *Journal of Cleaner Production*, 215, 364-374. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.12.306>
- Yusliza, M.-Y., Norazmi, N. A., Jabbour, C. J. C., Fernando, Y., Fawehinmi, O., & Seles, B. M. R. P. (2019). Top management commitment, corporate social responsibility and green human resource management: A Malaysian study. *Benchmarking: An International Journal*, 26(6), 2051-2078. <https://doi.org/10.1108/BIJ-09-2018-0283>
- Zhao, F., Wang, L., Chen, Y., Hu, W., & Zhu, H. (2024). Green human resource management and sustainable development performance: organizational ambidexterity and the role of responsible leadership. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 62(1), e12391. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12391>

Phụ lục 1: Các bài báo có ảnh hưởng lớn nhất

TT	Tên bài báo	Tác giả	Số trích dẫn	Số liên kết
1	Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda	Douglas W.S. Renwick; Tom Redman; Stuart Maguire	1741	325
2	Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management	Sanjay Kumar Singh; Manlio Del Giudice; Roberto Chierici; Domenico Graziano	1480	136
3	Effects of Green HRM Practices on Employee Workplace Green Behavior: The Role of Psychological Green Climate and Employee Green Values	Jenny Dumont; Jie Shen; Xin Deng	1082	237
4	The effect of green human resource management on hotel employees' eco-friendly behavior and environmental performance	Yong Joong Kim; Woo Gon Kim; Hyung-Min Choi; Kullada Phetvaroon	881	192
5	The Impact of Human Resource Management on Environmental Performance: An Employee-Level Study	Pascal Paillé; Yang Chen; Olivier Boiral; Jiafei Jin	767	127
6	Promoting employee's proenvironmental behavior through green human resource management practices	Bilal Bin Saeed; Bilal Afsar; Shakir Hafeez; Imran Khan; Muhammad Tahir; Muhammad Asim Afridi	747	169
7	Green human resource management practices: scale development and validity	Guiyao Tang; Yang Chen; Yuan Jiang; Pascal Paillé; Jin Jia	725	169
8	Green human resource management and the enablers of green organisational culture: enhancing a firm's environmental performance for sustainable development	Samuel Roscoe; Nachiappan Subramanian; Charbel José Chiappetta Jabbour; Tao Chong	709	152
9	Green Human Resource Management and Green Supply Chain Management: linking two emerging agendas	Charbel José Chiappetta Jabbour; Ana Beatriz Lopes de Sousa Jabbour	663	111
10	Green human resource management research in emergence: A review and future directions	Shuang Ren; Guiyao Tang; Susan E. Jackson	631	169

Nguồn: Kết quả tổng hợp của tác giả

Phụ lục 2: Các tác giả có ảnh hưởng lớn nhất

TT	Tên tác giả	Số trích dẫn	Số bài báo	Liên kết
1	Chippetta Jobbour	4822	16	392
2	Douglas w.s. Renwick	2495	7	158

3	Pascal Paille	1877	6	146
4	Guiyao Tang	1769	7	168
5	Jing Yi Yong	1439	8	200

Nguồn: Kết quả tổng hợp của tác giả

Phụ lục 3: Các tạp chí nổi bật trong xuất bản

TT	Tên tạp chí	Trích dẫn	Số bài báo	Liên kết
1	Journal of Cleaner Production	8010	35	1039
2	Business Strategy and the Environment	3675	34	498
3	Corporate Social Responsibility and Environmental Management	3242	39	733
4	International Journal of Manpower	2339	27	569
5	International Journal of Hospitality Management	1633	9	302

Nguồn: Kết quả tổng hợp của tác giả