

LIÊN KẾT GIỮA QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC XANH, LÃNH ĐẠO XANH VÀ HIỆU QUẢ LÀM VIỆC CỦA NHÂN VIÊN TRONG DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

• ĐOÀN ĐẶNG PHI HÙNG¹ - VŨ MINH HIẾU^{2*}

¹Khoa Kinh tế, Đại học Tây Bohemia, Cộng hòa Séc

²Khoa Quản trị Kinh doanh, Trường Đại học Văn Lang

* Tác giả liên hệ, email: hieu.vm@vlu.edu.vn

TÓM TẮT:

Nghiên cứu này phân tích tác động của quản trị nguồn nhân lực xanh (GHRM) đến hiệu suất công việc của nhân viên và xem xét vai trò trung gian của lãnh đạo xanh tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa (SMEs) ở Việt Nam. Dữ liệu được thu thập từ nhân viên đang làm việc tại các SMEs và được phân tích bằng phương pháp PLS-SEM thông qua phần mềm SmartPLS. Kết quả nghiên cứu cho thấy, GHRM có tác động tích cực đến lãnh đạo xanh và hiệu suất công việc. Đồng thời, lãnh đạo xanh cũng ảnh hưởng tích cực đến hiệu suất công việc và đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa GHRM và hiệu suất công việc của nhân viên. Nghiên cứu góp phần bổ sung cơ sở lý thuyết về GHRM trong bối cảnh SMEs tại Việt Nam, đồng thời đưa ra một số hàm ý quản trị nhằm thúc đẩy phát triển bền vững trong doanh nghiệp.

Từ khóa: quản trị nguồn nhân lực xanh, lãnh đạo xanh, hiệu suất công việc, SMEs, Việt Nam.

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và phát triển bền vững ngày càng trở thành xu hướng tất yếu, các doanh nghiệp đang chịu áp lực ngày càng lớn từ chính phủ, khách hàng và các bên liên quan về trách nhiệm môi trường (United Nations, 2023). Đồng thời, sự thay đổi trong hành vi tiêu dùng và áp lực từ nhà đầu tư cũng thúc đẩy doanh nghiệp chuyển

đổi sang mô hình phát triển bền vững và thân thiện với môi trường (Deloitte, 2024). Trong bối cảnh đó, quản trị nguồn nhân lực xanh (GHRM) được xem là một công cụ quản trị hiện đại giúp doanh nghiệp tích hợp các mục tiêu môi trường vào hoạt động quản trị nhân sự nhằm thúc đẩy hành vi xanh và nâng cao hiệu quả hoạt động tổ chức (Renwick và cộng sự, 2013; Tang và cộng sự, 2018).

Nhiều nghiên cứu trước đây cho thấy, GHRM có khả năng cải thiện hiệu quả tổ chức, tăng cường sự gắn kết của nhân viên và nâng cao lợi thế cạnh tranh của doanh nghiệp (Dumont và cộng sự, 2017). Tại Việt Nam, doanh nghiệp nhỏ và vừa (SMEs) chiếm hơn 97% tổng số doanh nghiệp và đóng vai trò quan trọng trong tăng trưởng kinh tế và tạo việc làm (Tổng cục Thống kê, 2024). Tuy nhiên, phần lớn SMEs vẫn gặp nhiều hạn chế về nguồn lực tài chính, công nghệ xanh và trình độ quản trị môi trường (OECD, 2023). Trong bối cảnh đó, việc áp dụng các hoạt động quản trị xanh ngày càng trở nên cần thiết đối với SMEs.

Mặc dù đã có nhiều nghiên cứu về GHRM, phần lớn các nghiên cứu trước đây chủ yếu tập trung vào hiệu quả tổ chức hoặc các doanh nghiệp lớn, trong khi các nghiên cứu về tác động của GHRM đến hiệu suất công việc cá nhân và vai trò của lãnh đạo xanh trong SMEs (Yong và cộng sự, 2019). Do đó, nghiên cứu này tập trung phân tích tác động của quản trị nguồn nhân lực xanh đến hiệu suất công việc của nhân viên, đồng thời đánh giá vai trò trung gian của lãnh đạo xanh tại các doanh nghiệp SMEs ở Việt Nam.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Quản trị nguồn nhân lực xanh

GHRM là việc tích hợp các mục tiêu môi trường vào chính sách nhân sự nhằm thúc đẩy sử dụng tài nguyên bền vững (Renwick và cộng sự, 2013). Dựa trên lý thuyết AMO (Năng lực - Động lực - Cơ hội), GHRM vận hành thông qua các hoạt động như tuyển dụng, đào tạo và đãi ngộ xanh để hình thành năng lực và thúc đẩy hành vi sinh thái của nhân viên (Tang và cộng sự, 2018). Điều này giúp doanh nghiệp xây dựng văn hóa bền vững và nâng cao lợi thế cạnh tranh (Dumont và cộng sự, 2017).

2.2. Lãnh đạo xanh

Lãnh đạo xanh, tiêu biểu là lãnh đạo chuyển đổi xanh, đóng vai trò dẫn dắt bằng cách truyền cảm hứng và định hướng nhân viên thực hiện các mục tiêu môi trường (Graves và cộng sự, 2013). Trong bối cảnh SMEs, lãnh đạo là "tác nhân thay đổi" then chốt, giúp chuyển hóa các chính sách GHRM thành hành động thực tế tại nơi làm việc (Singh và cộng sự, 2020). Họ tạo ra môi trường hỗ trợ, nơi nhân viên

cảm thấy có động lực để đóng góp vào sự phát triển bền vững của tổ chức.

2.3. Hiệu suất công việc

Hiệu suất công việc là kết quả tổng hợp từ các hành vi đóng góp vào mục tiêu chung, bao gồm hiệu suất nhiệm vụ (theo bản mô tả công việc) và hiệu suất ngữ cảnh (hành vi tự nguyện hỗ trợ tổ chức) (Yong và cộng sự, 2019). Việc áp dụng GHRM hiệu quả giúp nhân viên tối ưu hóa quy trình, giảm lãng phí và tăng cường sự gắn kết, từ đó cải thiện năng suất và chất lượng công việc (Daily và cộng sự, 2009).

2.4. Phát triển giả thuyết

GHRM và kết quả thực hiện công việc

Các thực hành GHRM được kỳ vọng tác động tích cực đến kết quả thực hiện công việc của nhân viên thông qua việc đồng thời nâng cao năng lực, động lực và cơ hội đóng góp, phù hợp với khung AMO (Appelbaum và cộng sự, 2000). Khi các yếu tố này được cải thiện đồng bộ, người lao động có xu hướng chủ động hơn trong việc thực hiện nhiệm vụ và tham gia các hành vi hỗ trợ tổ chức (Saeed và cộng sự, 2019).

GHRM và lãnh đạo xanh

GHRM không chỉ định hình hệ thống chính sách mà còn tạo nền tảng cho sự xuất hiện và phát huy hiệu quả của lãnh đạo xanh. Các thực hành nhân sự gắn với mục tiêu môi trường giúp củng cố giá trị, chuẩn mực và bối cảnh tổ chức thuận lợi để nhà lãnh đạo thể hiện, duy trì và lan tỏa phong cách lãnh đạo xanh (Khoa, 2025). Nhiều nghiên cứu cho thấy GHRM và lãnh đạo xanh có quan hệ hỗ trợ trong việc thúc đẩy hành vi xanh của nhân viên (Chen & Wu, 2022).

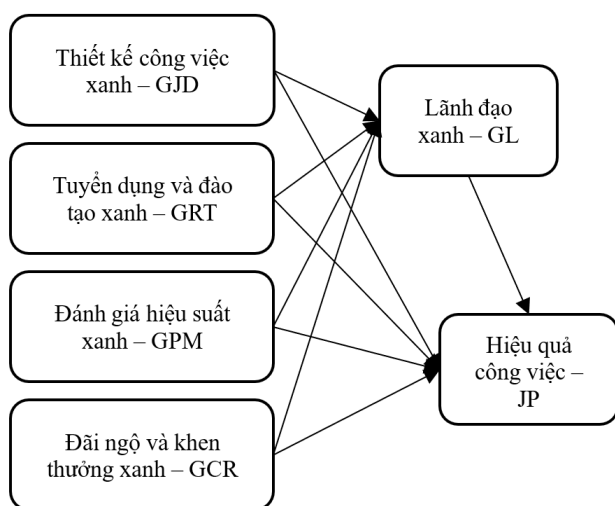
Lãnh đạo xanh và kết quả thực hiện công việc

Lãnh đạo xanh được kỳ vọng ảnh hưởng tích cực đến kết quả thực hiện công việc khi nhà lãnh đạo truyền cảm hứng, nêu gương và hỗ trợ nhân viên theo đuổi các mục tiêu phát triển bền vững (Chen và cộng sự, 2014). Thông qua việc làm rõ kỳ vọng, cung cấp nguồn lực và ghi nhận nỗ lực, lãnh đạo xanh có thể nâng cao cả hiệu quả nhiệm vụ lẫn các hành vi bối cảnh như hợp tác, hỗ trợ và chủ động đề xuất sáng kiến (Graves và cộng sự, 2013).

Vai trò trung gian của lãnh đạo xanh

Lãnh đạo xanh được xem như cơ chế trung gian quan trọng trong mối quan hệ giữa GHRM và kết quả thực hiện công việc. GHRM tạo ra các tín hiệu chính sách và nguồn lực, trong khi lãnh đạo xanh “dịch” các tín hiệu đó thành thông điệp, hành vi và hỗ trợ cụ thể, qua đó chuyển hóa định hướng thể chế thành thay đổi thực chất ở cấp độ nhân viên (Dumont và cộng sự, 2017; Chen & Wu, 2022). Cách tiếp cận này phù hợp

Hình 1: Mô hình nghiên cứu



cả với logic AMO lẫn khung lý thuyết trao đổi xã hội khi giải thích phản ứng của nhân viên trước GHRM và hành vi lãnh đạo (Appelbaum và cộng sự, 2000).

3. Phương pháp nghiên cứu

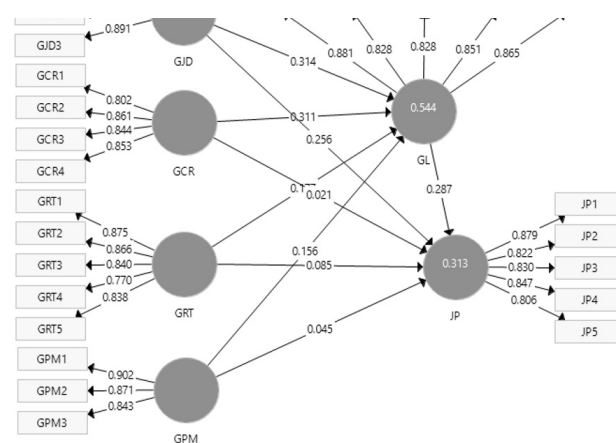
Nghiên cứu sử dụng phương pháp nghiên cứu định lượng nhằm kiểm định mối quan hệ giữa GHRM, lãnh đạo xanh và hiệu suất công việc của nhân viên tại SMEs ở Việt Nam. Trước tiên, nghiên cứu tiến hành tổng quan lý thuyết và các nghiên cứu trước đây để xác định các khái niệm, thang đo và xây dựng mô hình nghiên cứu phù hợp với bối cảnh SMEs tại Việt Nam. Các thang đo trong nghiên cứu được kế thừa và điều chỉnh từ các nghiên cứu của Renwick và cộng sự (2013), Dumont và cộng sự (2017), Tang và cộng sự (2018), Chen và cộng sự (2014).

Để đảm bảo tính phù hợp của thang đo, nghiên cứu tiến hành tham vấn chuyên gia và thảo luận nhóm với các giảng viên và nhà quản lý đang làm việc tại SMEs. Sau đó, bảng câu hỏi khảo sát được điều chỉnh và hoàn thiện trước khi triển khai khảo sát chính thức.

Dữ liệu nghiên cứu được thu thập thông qua khảo sát trực tuyến đối với nhân viên đang làm việc tại các SMEs ở Thành phố Hồ Chí Minh từ tháng 3 đến tháng 4/2026. Phương pháp lấy mẫu thuận tiện được sử dụng do hạn chế về thời gian và khả năng tiếp cận đối tượng khảo sát. Tổng cộng có 275 bảng khảo sát hợp lệ được sử dụng cho quá trình phân tích dữ liệu.

Nghiên cứu sử dụng thang đo Likert 5 mức độ để đo lường các biến nghiên cứu, từ 1 “Hoàn toàn không đồng ý” đến 5 “Hoàn toàn đồng ý”. Dữ liệu sau khi thu thập được xử lý bằng phần mềm SmartPLS thông qua phương pháp PLS-SEM. Quá trình phân tích sẽ đánh giá mô hình đo lường và mô hình cấu trúc dựa trên các chỉ số theo hướng dẫn của Hair và cộng sự (2017, 2020), Podsakoff và cộng sự (2003). Sau đó, mô hình cấu trúc được sử dụng để kiểm định các giả thuyết nghiên cứu và vai trò trung gian của lãnh đạo xanh trong mối quan hệ giữa GHRM và hiệu suất công việc của nhân viên.

Hình 2: Mô hình cấu trúc



4. Kết quả và thảo luận

4.1. Đánh giá mô hình đo lường

Kết quả phân tích cho thấy, các biến quan sát đều đạt hệ số tải ngoài lớn hơn 0,7, giá trị Cronbach's Alpha và CR của các thang đo đều vượt ngưỡng 0,7, các giá trị AVE đều lớn hơn 0,5 và các giá trị HTMT đều nhỏ hơn ngưỡng 0,85, đồng thời giá trị VIF đều nhỏ hơn 3.3 cho thấy mô hình đo lường đạt độ tin cậy và giá trị cần thiết, đáp ứng yêu cầu để tiếp tục thực hiện đánh giá mô hình cấu trúc và kiểm định các giả thuyết nghiên cứu (Hair và cộng sự, 2020).

4.2. Đánh giá mô hình cấu trúc và tác động trung gian

Hình 2: Mô hình cấu trúc

Giả thuyết	Quan hệ	β	p-value	Kết luận
H1a	GJD $\rightarrow$ GL	0,314	0,000	Chấp nhận
H1b	GJD $\rightarrow$ JP	0,256	0,000	Chấp nhận
H2a	GCR $\rightarrow$ GL	0,311	0,000	Chấp nhận
H2b	GCR $\rightarrow$ JP	0,021	0,780	Bác bỏ
H3a	GRT $\rightarrow$ GL	0,177	0,001	Chấp nhận
H3b	GRT $\rightarrow$ JP	0,085	0,253	Bác bỏ
H4a	GPM $\rightarrow$ GL	0,156	0,006	Chấp nhận
H4b	GPM $\rightarrow$ JP	0,045	0,515	Bác bỏ
H5	GL $\rightarrow$ JP	0,287	0,001	Chấp nhận
H5a	GJD $\rightarrow$ GL $\rightarrow$ JP	0,090	0,001	Chấp nhận
H5b	GCR $\rightarrow$ GL $\rightarrow$ JP	0,089	0,007	Chấp nhận
H5c	GRT $\rightarrow$ GL $\rightarrow$ JP	0,051	0,023	Chấp nhận
H5d	GPM $\rightarrow$ GL $\rightarrow$ JP	0,045	0,054	Bác bỏ

Nguồn: Nhóm tác giả (2026)

Kết quả cho thấy, giá trị R^2 của Lãnh đạo xanh đạt 0,544, cho thấy các yếu tố GHRM giải thích được 54,4% sự biến thiên của lãnh đạo xanh. Đồng thời, giá trị R^2 của Hiệu quả làm việc đạt 0,313, cho thấy mô hình có khả năng giải thích 31,3% sự biến thiên của hiệu suất công việc. Theo Hair và cộng sự (2020), đây là mức độ giải thích tương đối tốt trong các nghiên cứu về hành vi tổ chức và quản trị. Ngoài ra, kết quả cho thấy giá trị Q^2 của Lãnh đạo xanh và Hiệu quả công việc lần lượt đạt 0,535 và 0,260, đều lớn hơn 0, chứng minh mô hình có khả năng dự báo phù hợp.

4.3. Thảo luận, kết luận và hàm ý quản trị

Kết quả nghiên cứu cho thấy, GHRM có tác động tích cực đến hiệu suất công việc của nhân viên tại các doanh nghiệp SMEs ở Việt Nam. Kết quả này phù hợp với các nghiên cứu trước đây của Dumont và cộng sự (2017), Yong và cộng sự (2019) khi cho rằng các hoạt động GHRM góp phần nâng cao nhận thức môi trường, tăng cường động lực làm việc và thúc đẩy sự tham gia của nhân viên vào các hoạt động phát triển bền vững. Điều này cho thấy, các hoạt động như tuyển dụng xanh, đào tạo xanh, đánh giá hiệu suất xanh và chế độ đãi ngộ xanh không chỉ hỗ trợ mục tiêu môi trường mà còn góp phần cải

thiện hiệu quả làm việc của nhân viên trong doanh nghiệp.

Bên cạnh đó, kết quả nghiên cứu cũng khẳng định vai trò quan trọng của Lãnh đạo xanh trong việc nâng cao hiệu suất công việc. Các nhà lãnh đạo xanh không chỉ định hướng và truyền cảm hứng cho nhân viên tham gia vào các hoạt động môi trường, mà còn góp phần xây dựng văn hóa tổ chức hướng đến phát triển bền vững. Kết quả này tương đồng với nghiên cứu của Graves và cộng sự (2013) và Singh và cộng sự (2020), nhấn mạnh vai trò của lãnh đạo trong việc thúc đẩy hành vi tích cực và nâng cao hiệu quả làm việc của nhân viên.

Ngoài ra, nghiên cứu cho thấy Lãnh đạo xanh đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa GHRM và Hiệu quả công việc. Điều này cho thấy các chính sách GHRM sẽ đạt hiệu quả cao hơn khi được hỗ trợ bởi phong cách lãnh đạo xanh. Trong bối cảnh SMEs, nơi hệ thống quản trị thường mang tính tập trung và phụ thuộc nhiều vào nhà quản lý, vai trò của lãnh đạo càng trở nên quan trọng trong việc chuyển hóa các chính sách môi trường thành hành vi thực tiễn của nhân viên.

Về mặt lý thuyết, nghiên cứu góp phần mở rộng cơ sở nghiên cứu về GHRM trong bối cảnh SMEs tại nền kinh tế mới nổi như Việt Nam. Trong khi nhiều nghiên cứu trước đây chủ yếu tập trung vào các doanh nghiệp lớn hoặc hiệu quả tổ chức, nghiên cứu này làm rõ tác động của GHRM đến hiệu suất công việc ở cấp độ cá nhân. Đồng thời, nghiên cứu bổ sung vai trò trung gian của Lãnh đạo xanh trong mối quan hệ giữa GHRM và Hiệu quả công việc, qua đó góp phần giải thích cơ chế mà các hoạt động quản trị xanh ảnh hưởng đến hành vi và hiệu quả làm việc của nhân viên. Kết quả nghiên cứu cũng góp phần củng cố các lập luận của lý thuyết AMO và các nghiên cứu về lãnh đạo xanh trong bối cảnh phát triển bền vững của SMEs.

5. Đề xuất hàm ý quản trị

Từ kết quả nghiên cứu, một số hàm ý quản trị được đề xuất cho các doanh nghiệp SMEs tại Việt Nam. Trước hết, doanh nghiệp cần chú trọng tích hợp các yếu tố môi trường vào hoạt động quản trị nhân sự như tuyển dụng nhân sự có nhận thức môi trường, tổ chức các chương trình đào tạo xanh và xây dựng hệ thống đánh giá hiệu suất gắn với mục

tiêu phát triển bền vững. Bên cạnh đó, doanh nghiệp cần xây dựng chế độ đãi ngộ phù hợp nhằm khuyến khích nhân viên tham gia vào các hoạt động xanh trong tổ chức.

Ngoài ra, các SMEs cần quan tâm phát triển đội ngũ lãnh đạo xanh thông qua các chương trình đào tạo kỹ năng lãnh đạo gắn với phát triển bền vững và quản trị môi trường. Nhà lãnh đạo cần đóng vai trò định hướng, truyền cảm hứng và thúc đẩy văn hóa xanh trong doanh nghiệp nhằm nâng cao hiệu quả triển khai các hoạt động GHRM. Điều này đặc biệt quan trọng đối với SMEs tại Việt Nam khi nguồn lực còn hạn chế và vai trò của người quản lý có ảnh

hưởng lớn đến hoạt động tổ chức.

Nghiên cứu góp phần bổ sung cơ sở lý thuyết về quản trị nguồn nhân lực xanh trong bối cảnh SMEs tại Việt Nam, đồng thời làm rõ vai trò trung gian của Lãnh đạo xanh trong mối quan hệ giữa GHRM và hiệu suất công việc. Tuy nhiên, nghiên cứu vẫn còn một số hạn chế như phạm vi khảo sát chủ yếu tập trung tại Thành phố Hồ Chí Minh và sử dụng phương pháp lấy mẫu thuận tiện. Do đó, các nghiên cứu tiếp theo có thể mở rộng phạm vi khảo sát sang các khu vực khác hoặc xem xét thêm các biến điều tiết và trung gian khác nhằm nâng cao khả năng giải thích của mô hình nghiên cứu ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

- Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P., & Kalleberg, A. (2000). *Manufacturing advantage: Why high-performance work systems pay off*. Cornell University Press.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. Wiley.
- Chen, T. & Wu, Z. (2022). How to facilitate employees' green behavior? The joint role of green human resource management practice and green transformational leadership. *Frontiers in Psychology*, 13(2022). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906869>
- Chen, Y. S., Chang, C. H. & Yu-Hsien, L. (2014). Green Transformational Leadership and Green Performance: The Mediation Effects of Green Mindfulness and Green Self-Efficacy. *Sustainability*, MDPI, 6(10), 1-18. <https://doi.org/10.3390/su6106604>
- Vitic/thuvienphapluat.vn (2022). National strategy on climate change to 2050. Retrieved from <https://asemconnectvietnam.gov.vn/default.aspx?ZID1=14&ID8=135547&ID1=2>.
- B. F. Bishop, J. W., & Govindarajulu, N. (2009). A conceptual model for organizational citizenship behavior directed toward the environment. *Business & Society*, 48(2), 243-256.
- Deloitte. (2024). 2024 Sustainability action report. Retrieved from <https://www.deloitte.com/us/en/services/audit-assurance/articles/esg-survey.html>
- 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>
- Graves, L. M., Sarkis, J., & Zhu, Q. (2013). How transformational leadership and employee motivation combine to predict employee pro-environmental behaviors. *Journal of Environmental Psychology*, 35, 81-91. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2013.05.002>
- Hair, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109, 101-110. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt (Eds). (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (Second edition). Sage Publisher.
- Khoa, B. T. (2025). The mediating role of environmental knowledge sharing on the impact of green leadership on innovation in Vietnamese small and medium enterprises. *Dalat University Journal of Science*, 15(1), 2025 3 - 26. [http://doi.org/10.37569/DalatUniversity.15.1.1294\(2025\)](http://doi.org/10.37569/DalatUniversity.15.1.1294(2025))
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>

- Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green human resource management: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1-14.
- Saeed, B. B., Afsar, B., Hafeez, S., Khan, I., Tahir, M., & Afridi, M. A. (2019). Promoting employee's proenvironmental behavior through green human resource management practices. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(2), 424-438. <https://doi.org/10.1002/csr.1694>
- Singh, S. K., Giudice, M. D., 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>
- National Statistics office. (2024). Socio-economic situation report in the first quarter of 2024
- Truy cập từ <https://www.nso.gov.vn/en/data-and-statistics/2024/04/socio-economic-situation-report-in-the-first-quarter-of-2024/>
- United Nations. (2023). Global climate action report. Retrieved from <https://unfccc.int/about-us/2023-highlights>
- 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*, 278, 123919. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.12.306>

Ngày nhận bài: 5/5/2026

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 18/5/2026

Ngày chấp nhận đăng bài: 27/5/2026

THE RELATIONSHIP BETWEEN GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT, GREEN LEADERSHIP, AND EMPLOYEE PERFORMANCE IN SMES IN HO CHI MINH CITY

● **DOAN DANG PHI HUNG¹**

● **VU MINH HIEU^{2*}**

¹University of West Bohemia, Czech Republic

²Faculty of Business Administration, Van Lang University

*Corresponding author: hieu.vm@vlu.edu.vn

ABSTRACT:

This study examines the impact of green human resource management (GHRM) on employee performance and investigates the mediating role of green leadership in small and medium-sized enterprises (SMEs) in Vietnam. Data were collected from SME employees and analyzed using PLS-SEM via SmartPLS software. The findings indicate that GHRM positively affects both green leadership and employee performance. Additionally, green leadership has a positive effect on performance and serves as a mediator in the relationship between GHRM and employee performance. The study contributes to the theoretical development of GHRM in the SME context in Vietnam and provides managerial implications for promoting sustainable business development.

Keywords: green human resource management, green leadership, employee performance, SMEs, Vietnam.