TÁC ĐỘNG CỦA QUẢN TRỊ NHÂN LỰC XANH ĐẾN Ý ĐỊNH TÌM VIỆC: VAI TRÒ TRUNG GIAN CỦA ĐẶC ĐIỂM CÔNG VIỆC ĐỐI VỚI THẾ HỆ Z TẠI VIỆT NAM

Nguyễn Diệu Vy[1] - Mai Việt Dũng[1]

Nghiên cứu này khám phá tác động của Quản trị Nhân sự Xanh (GHRM) đến Ý định ứng tuyển thông qua vai trò trung gian của Đặc điểm công việc và vai trò điều tiết của Ý thức môi trường. Dựa trên Lý thuyết Tín hiệu và Mô hình Đặc điểm Công việc (JCM), dữ liệu từ 266 mẫu khảo sát hợp lệ được phân tích bằng phần mềm SPSS và AMOS. Kết quả nghiên cứu cho thấy GHRM có tác động tích cực trực tiếp và gián tiếp đến Ý định ứng tuyển thông qua Đặc điểm công việc. Đáng chú ý, Ý thức môi trường không thể hiện vai trò điều tiết trong mối quan hệ này. Từ kết quả nghiên cứu, có thể khẳng định GHRM không chỉ là một công cụ truyền thông tín hiệu đơn thuần, mà đã trở thành động lực chiến lược giúp các doanh nghiệp Việt Nam nâng cao năng lực cạnh tranh và thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trong tiến trình phát triển bền vững.

• Từ khóa: *nhân sự xanh, đặc điểm công việc, phát triển bền vững.*

This study explores the impact of Green Human Resource Management (GHRM) on Job Pursuit Intention through the mediating role of Job Characteristics and the moderating role of Environmental Consciousness. Based on Signaling Theory and the Job Characteristics Model (JCM), data from 266 valid responses were analyzed using SPSS and AMOS software. The findings indicate that GHRM exerts direct and indirect positive effects on Job Pursuit Intention through Job Characteristics. Notably, Environmental Consciousness does not exhibit a significant moderating role in this relationship. From the research results, it can be demonstrated that GHRM is not merely a signaling tool, but has become a strategic driver helping Vietnamese enterprises bolster their competitiveness and attract high-quality human capital within the context of sustainable development.

• Key words: *green workforce, job characteristics, sustainable development.*

Ngày nhận bài: 08/5/2026
Ngày gửi phản biện: 19/5/2026
Ngày duyệt đăng: 12/6/2026

DOI: https://doi.org/10.71374/jfarv.v26.i315.48

1. Giới thiệu

Trong bối cảnh chuyển đổi nền kinh tế hướng tới phát triển bền vững, việc ứng dụng Quản trị Nguồn nhân lực Xanh (GHRM) và tích hợp các tiêu chuẩn về Môi trường, Xã hội và Quản trị (ESG) đang trở thành chiến lược thiết yếu giúp các tổ chức vượt qua tình trạng thiếu hụt nhân tài và thu hút các ứng viên xuất sắc. Các nghiên cứu trước đây chỉ ra rằng Thế hệ Z (Gen Z) - lực lượng lao động nòng cốt hiện nay - đặc biệt ưu tiên các thuộc tính vô hình của tổ chức như đạo đức nơi làm việc, trách nhiệm xã hội và tính tự chủ trong thiết kế công việc (Thang et al., 2022). Tuy nhiên, các nghiên cứu về tác động của GHRM đến ý định ứng tuyển (JPI) của ứng viên chủ yếu mới tiếp cận ở góc độ vĩ mô. Vẫn còn khoảng trống lớn về cơ chế tác động ở cấp độ vi mô, cụ thể là cách các tín hiệu GHRM làm thay đổi nhận thức của ứng viên về Đặc điểm công việc.

Hơn nữa, việc áp dụng các mô hình quốc tế coi "ý thức môi trường" là một biến điều tiết sẽ tạo ra sự khác biệt (Tsai et al., 2014) đã bộc lộ những điểm mâu thuẫn. Thực tiễn cho thấy, đối với Thế hệ Z tại Việt Nam, nhận thức về bảo vệ môi trường và trách nhiệm xã hội không chỉ đơn thuần là những đặc tính biểu tượng hay bộ lọc giá trị cá nhân, mà chúng đã trở thành những đặc tính công cụ và tiêu chuẩn đạo đức, có tác động trực tiếp và mạnh mẽ đến quyết định lựa chọn nơi làm việc (Thang et al., 2022). Sự thay đổi trong hệ quy chiếu giá trị này đã đặt ra nghi vấn về việc liệu ý thức môi trường có còn tạo ra sự khác biệt lớn trong quyết định ứng tuyển của lực lượng lao động trẻ hay không. Dựa trên những vấn đề đó, mục tiêu chính của nghiên cứu này là nâng cao hiểu biết về tác động của GHRM đến ý định ứng tuyển của Thế hệ Z tại Việt Nam, qua đó khám phá vai trò trung gian của Đặc điểm công việc và vai trò điều tiết của Ý thức môi trường.

2. Cơ sở lý thuyết và giả thuyết nghiên cứu

Dựa trên thuyết Tín hiệu (Spence, 1973), các thực tiễn Quản trị nguồn nhân lực xanh (GHRM) được xem là tín hiệu tích cực giúp ứng viên nhận diện một

[1] *Trường Quản trị và Kinh doanh - Đại học Quốc gia Hà Nội; email: hat22080291@hsb.edu.vn; dungmv@hsb.edu.vn*

môi trường làm việc đạo đức và uy tín (Thang et al., 2022). Đối với thế hệ Z, các thực tiễn quản trị nguồn nhân lực chất lượng cao (GHRM) có sự cộng hưởng mạnh mẽ với các giá trị nội tại của họ, từ đó kích thích ý định tìm việc (JPI) - bước chuyển đổi quan trọng từ sự quan tâm đơn thuần về mặt nhận thức sang hành vi chủ động ứng tuyển (Highhouse et al., 2003). Các nghiên cứu thực nghiệm đã khẳng định rằng quản trị nhân lực xanh làm tăng đáng kể sức hấp dẫn của nhà tuyển dụng và ý định ứng tuyển của lực lượng lao động trẻ (Chaudhary, 2019; Thang et al., 2022). Do đó, giả thuyết sau đây được đề xuất:

H1: Quản trị Nhân sự Xanh (GHRM) có tác động tích cực đến Ý định ứng tuyển của Thế hệ Z tại Việt Nam.

Dựa trên Mô hình Đặc điểm Công việc (JCM) (Hackman & Oldham, 1976) và khung thiết kế công việc mở rộng (Morgeson & Humphrey, 2006), Đặc điểm công việc xanh được nhận định sẽ phản ánh kỳ vọng của ứng viên về vai trò được làm phong phú hơn, đi kèm với các nhiệm vụ mang ý nghĩa môi trường, tính đa dạng, quyền tự chủ và cơ chế phản hồi rõ ràng. Trong quy trình tuyển dụng, các tín hiệu GHRM trực tiếp định hình nên những kỳ vọng này. Khi một tổ chức nhấn mạnh vào công tác đào tạo xanh hoặc trao quyền trong các vấn đề môi trường, ứng viên sẽ suy luận một cách hợp lý rằng vị trí tương lai của họ sẽ được thiết kế với quyền tự chủ cao hơn và tính ý nghĩa của nhiệm vụ lớn hơn (Ren et al., 2018).

Bên cạnh đó, dưới góc độ thiết kế công việc và lý thuyết phát triển vòng đời, nghiên cứu của Zacher et al., (2017) đã chứng minh rằng các đặc điểm công việc phong phú đóng vai trò then chốt trong việc kích hoạt động lực nội tại. Sự phong phú này làm tăng đáng kể sức hấp dẫn của vị trí công việc, đặc biệt là đối với nhóm lao động trẻ tuổi, những người đang ở giai đoạn đặt trọng tâm vào sự tăng trưởng, học hỏi và phát triển nghề nghiệp. Từ đó, nhận thức về một hồ sơ công việc xanh đóng vai trò là cơ chế dẫn truyền cốt lõi nối liền giữa các tín hiệu từ tổ chức và phản hồi mang tính hành vi của ứng viên (Chaudhary, 2019; Ren et al., 2018). Do đó, giả thuyết sau đây được đề xuất:

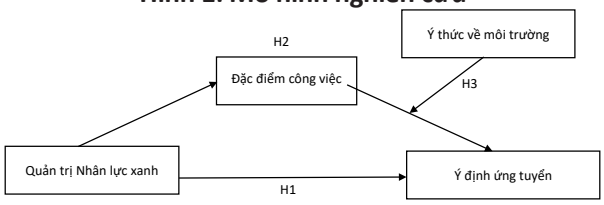
H2: Đặc điểm công việc đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa Quản trị Nhân sự Xanh (GHRM) và Ý định ứng tuyển của Thế hệ Z tại Việt Nam.

Ý thức môi trường (EC) được hiểu là định hướng tâm lý và mức độ quan tâm của một cá nhân đối với các vấn đề về môi trường (Tsai et al., 2014). Đối với các ứng viên sở hữu ý thức môi trường cao, các đặc điểm của một công việc xanh sẽ cộng hưởng mạnh mẽ với các giá trị cốt lõi của họ, kích hoạt cơ chế "sự tương thích về giá trị" và tối đa hóa động lực ứng tuyển (Tsai et al., 2014). Ngược lại, việc tiếp nhận các tín hiệu xanh sẽ bị suy giảm đối với những cá nhân thiếu nhận thức về môi trường, khiến các đặc điểm công việc dù phong phú cũng trở nên kém ý nghĩa hơn (Ren et al., 2018). Do đó, giả thuyết sau đây được đề xuất:

H3: Ý thức môi trường điều tiết tích cực mối quan hệ giữa Đặc điểm công việc và Ý định ứng tuyển.

Từ những lập luận trên , tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu trong hình 1 dưới đây và sẽ kiểm định mối quan hệ này trong các phần tiếp theo của bài nghiên cứu.

Hình 1: Mô hình nghiên cứu



Nguồn: Tác giả tự tổng hợp

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Mẫu dữ liệu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp lấy mẫu phi xác suất theo hình thức thuận tiện kết hợp quả cầu tuyết đối với các ứng viên Thế hệ Z (sinh năm 1997-2012) tại Việt Nam. Dữ liệu được thu thập thông qua khảo sát trực tuyến (Google Forms) từ tháng 3 đến tháng 4 năm 2026. Sau quá trình phân phối, cuộc khảo sát thu về tổng cộng 298 phản hồi. Sau đó, dữ liệu được mã hoá, làm sạch và giữ lại 266 phiếu khảo sát hợp lệ để đưa vào phân tích chính thức, đạt tỷ lệ phản hồi hợp lệ là 89,26%.

3.2. Thang đo nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng thang đo Likert 5 điểm (từ 1 - Hoàn toàn không đồng ý đến 5 - Hoàn toàn đồng ý) để thu thập ý kiến. Các câu hỏi khảo sát được kế thừa từ các nghiên cứu uy tín trước đó. Cụ thể: Thang đo Quản lý Nguồn Nhân lực Xanh (GHRM) gồm 6 câu hỏi, được điều chỉnh từ nghiên cứu của Dumont et al (2016). Để đánh giá Đặc điểm Công việc (JC), 12 câu hỏi được điều chỉnh từ Bảng câu hỏi Thiết kế Công việc do Morgeson & Humphrey (2006) phát triển và được Zacher et al., (2017) sử dụng. Các câu hỏi gốc đo lường tính tự chủ, sự đa dạng nhiệm vụ, tầm quan trọng của nhiệm vụ và phản hồi đã được điều chỉnh bằng cách kết hợp các thuật ngữ như "bảo vệ môi trường" và "mục tiêu xanh" để phù hợp hơn với trọng tâm của nghiên cứu này. Thang đo Nhận thức Môi trường (EC) bao gồm 4 câu hỏi được áp dụng từ thang đo do Tsai et al., (2014) phát triển và Ý định Theo đuổi Công việc (JPI) bao gồm 5 câu hỏi được kế thừa từ thang đo của Highhouse et al., (2003).

3.3. Phương pháp phân tích dữ liệu

Dữ liệu được mã hóa và phân tích bằng phần mềm

SPSS 26.0 và AMOS. Độ tin cậy và tính hợp lệ của các thang đo được đánh giá thông qua hệ số Cronbach's Alpha và Phân tích nhân tố khám phá (EFA) với phép quay Promax. Sau đó, Phân tích nhân tố khẳng định (CFA) được thực hiện bằng AMOS để đánh giá sự phù hợp tổng thể của mô hình đo lường bằng cách sử dụng các chỉ số như CMIN/df, RMSEA, CFI, TLI và GFI. Cuối cùng, để kiểm định các giả thuyết liên quan đến mô hình có biến trung gian và điều tiết (H1-H3), nghiên cứu đã sử dụng phân tích hồi quy với công cụ PROCESS macro của Hayes (model 14) với kỹ thuật lặp mẫu bootstrap (5.000 mẫu) nhằm đảm bảo độ tin cậy của kết quả.

4. Kết quả nghiên cứu

Kiểm định độ tin cậy Cronbach's Alpha

Trong nghiên cứu này, giá trị Cronbach's Alpha đối với các thang đo (bao gồm GHRM, Đặc điểm công việc, Ý thức môi trường và Ý định ứng tuyển) nằm trong khoảng từ 0,729 đến 0,912. Vì vậy, các thang đo đảm bảo độ tin cậy để phục vụ phân tích. Theo Hair et al., (2014), hệ số Cronbach's Alpha từ 0,7 trở lên sẽ đảm bảo độ tin cậy cho phân tích thống kê.

Bảng 1: Kết quả kiểm định độ tin cậy Cronbach's Alpha

TT	Thang đo	Hệ số
1	Quản trị Nhân lực xanh (GHRM)	0.838
2	Đặc điểm công việc (JC)	0.912
3	Ý định ứng tuyển (JPI)	0.734
4	Ý thức về môi trường (EC)	0.729

Nguồn: Phân tích từ dữ liệu nghiên cứu

Kiểm tra độ phù hợp của mô hình

Phân tích nhân tố khẳng định (CFA) được sử dụng để kiểm định độ phù hợp của mô hình. Bảng 2 cho thấy, giá trị Chi-square/df (CMIN/df) và RMSEA của nghiên cứu lần lượt đạt 1,548 (thấp hơn ngưỡng quy định là 3,0) và 0,045 (thấp hơn ngưỡng tiêu chuẩn 0,08). Điều này cung cấp bằng chứng vững chắc về một mô hình có độ phù hợp cao với dữ liệu thực tế. Thêm vào đó, các giá trị TLI và CFI lần lượt đạt 0,940 và 0,947. Những giá trị này không chỉ vượt qua ngưỡng chấp nhận tối thiểu truyền thống là 0,90, mà còn tiệm cận rất sát với mốc tiêu chuẩn khắt khe hơn (xấp xỉ 0,95) do Hu & Bentler (1999) đề xuất.

Đối với các chỉ số kiểm định bổ sung, PCLOSE đạt mức lý tưởng là 0,795 (lớn hơn rất nhiều so với ngưỡng yêu cầu > 0,05). Riêng chỉ số GFI đạt 0,898; mặc dù tiệm cận dưới mức tuyệt đối 0,90 nhưng giá trị này hoàn toàn nằm trong vùng có thể chấp nhận được (Bảng 2). Do GFI là một chỉ số được chứng minh là có độ nhạy cao với quy mô mẫu và độ phức tạp của mô hình (Hair et al., 2014), mức 0,898 vẫn được xem là một chỉ báo tích cực. Nhìn chung, sự hội tụ của toàn bộ các chỉ số thống kê trên khẳng định sự phù hợp thỏa đáng giữa mô hình đo lường đề xuất và dữ liệu mẫu thu thập được.

Bảng 2: Các chỉ số đánh giá độ phù hợp của mô hình

Chỉ số	Kết quả
Chi-square/df	1.548
GFI	0.898
CFI	0.947
TLI	0.940
RMSEA	0.045
PCLOSE	0.795

Nguồn: Phân tích từ dữ liệu nghiên cứu

Đánh giá mô hình cấu trúc

Kết quả phân tích tương quan giữa các biến được trình bày trong Bảng 3. Có thể thấy, tất cả các biến đều cho thấy mối tương quan thuận và đạt mức ý nghĩa thống kê 0,01.

Cụ thể, biến phụ thuộc Ý định ứng tuyển (JPI) cho thấy mối tương quan thuận và có ý nghĩa với Quản trị Nhân sự Xanh ($r = 0,456$, $p < 0,01$), Đặc điểm công việc ($r = 0,467$, $p < 0,01$) và Ý thức môi trường ($r = 0,433$, $p < 0,01$). Hơn nữa, hệ số tương quan giữa các biến độc lập, biến trung gian và biến điều tiết dao động trong khoảng từ 0,389 đến 0,638. Do tất cả các hệ số tương quan đều nằm dưới ngưỡng 0,80, có thể kết luận rằng hiện tượng đa cộng tuyến không phải là một vấn đề nghiêm trọng đối với tập dữ liệu này.

Bảng 3. Ma trận tương quan giữa các biến

Các biến	1	2	3	4
1. GHRM	1			
2. JC	0.638**	1		
3. EC	0.389**	0.437**	1	
4. JPI	0.456**	0.467**	0.433**	1
** Hệ số tương quan có ý nghĩa thống kê ở mức 0,01 (kiểm định hai phía). N = 266				

Nguồn: Phân tích từ dữ liệu nghiên cứu

Kết quả kiểm định giả thuyết được trình bày ở Bảng 4 dưới đây. Kết quả cho thấy Quản trị Nhân sự Xanh (GHRM) có tác động trực tiếp, tích cực và có ý nghĩa thống kê đến Ý định ứng tuyển (JPI) ($b = 0,1815$, $p < 0,01$), ủng hộ giả thuyết H1.

Về vai trò trung gian, phân tích chỉ ra rằng GHRM có tác động tích cực mạnh mẽ đến Đặc điểm công việc (JC) ($b = 0,5332$, $p < 0,001$) và JC có tác động tích cực đến JPI ($b = 0,1972$, $p < 0,01$). Dựa trên các nền tảng này, phân tích bootstrap xác nhận tác động gián tiếp của GHRM đến JPI thông qua JC là có ý nghĩa thống kê ($b = 0,1028$, 95% CI [0,0256, 0,1900] không chứa giá trị 0). Điều này thiết lập vững chắc vai trò trung gian của Đặc điểm công việc, qua đó ủng hộ giả thuyết H2.

Về tác động điều tiết, tương tác giữa Đặc điểm công việc và Ý thức môi trường (JC × EC) không có ý nghĩa thống kê đến JPI ($b = -0,0388$, $p = 0,4421$, 95% CI [-0,1380, 0,0604]). Do đó, giả thuyết H3 bị bác bỏ.

Kết quả này ngụ ý rằng, mặc dù Đặc điểm công việc đóng vai trò trung gian quan trọng, tác động của cơ chế này duy trì tương đối ổn định và hoàn toàn độc lập với mức độ Ý thức môi trường của ứng viên.

Bảng 4. Kết quả phân tích hồi quy

Giả thuyết	Mối quan hệ	β	SE	t	p	LLCI	ULCI	Kết quả
Tác động trực tiếp								
H1	GHRM -> JPI	0.1815	0.0548	3.3136	0.0011	0.0737	0.2894	Ủng hộ
Tác động tương tác								
H2	GHRM -> JC -> JPI	0.1028	0.0411			0.0256*	0.1900*	Ủng hộ
Tác động gián tiếp								
H3	JC x EC -> JPI	-0.0388	0.0504	-0.7698	0.4421	-0.1380	0.0604	Bác bỏ
** BootLLCI, BootULCI; Tác động gián tiếp được báo cáo tại Mean EC.*								

Nguồn: Phân tích từ dữ liệu nghiên cứu

5. Kết luận

Kết quả nghiên cứu xác nhận GHRM có tác động tích cực đến ý định ứng tuyển (H1). Từ lăng kính của Lý thuyết Tín hiệu. GHRM đóng vai trò là những "tín hiệu tổ chức" mạnh mẽ giúp giảm thiểu sự bất đối xứng thông tin trong quá trình tuyển dụng. Khác với các nghiên cứu trước đây thường tiếp cận GHRM như một công cụ đánh bóng thương hiệu vĩ mô (Chaudhary, 2019), nghiên cứu này kết hợp Thuyết tín hiệu (Spence, 1973) với Mô hình Đặc điểm Công việc (JCM) (Hackman & Oldham, 1976) để chứng minh GHRM thực sự cải thiện thiết kế cấu trúc vi mô của công việc (H2). Cơ chế trung gian này khẳng định rằng đối với Thế hệ Z, tính bền vững không phải là vỏ bọc thương hiệu, mà phải được hiện thực hóa thông qua đặc điểm công việc hàng ngày.

6. Hàm ý quản trị và chính sách

Thế hệ Z không chỉ là lực lượng lao động chiếm tỷ trọng lớn về số lượng mà còn sở hữu những đặc tính tâm lý khác biệt. Họ đặc biệt quan tâm đến các giá trị đạo đức, trách nhiệm xã hội (CSR) và các cam kết bảo vệ môi trường của doanh nghiệp (Thang et al., 2022). Bên cạnh đó, các cam kết về môi trường và thực hành xanh của tổ chức cũng là yếu tố then chốt thu hút nhóm ứng viên này (Chaudhary, 2019). Để thu hút nhóm nhân tài này, các tổ chức cần thực hiện các thay đổi mang tính chiến lược sau:

Thứ nhất, xây dựng hệ thống chính sách GHRM đồng bộ để củng cố niềm tin và tránh rủi ro "tẩy xanh". Các doanh nghiệp cần đảm bảo rằng những thông điệp truyền thông bên ngoài phải được đối chứng bằng các chính sách nội bộ nhất quán. Điều này bao gồm việc thiết lập hệ thống chỉ số đánh giá hiệu quả công việc (KPI) gắn liền với mục tiêu xanh và các chế độ khen thưởng cho các sáng kiến bền vững. Việc thực thi GHRM một cách toàn diện không chỉ giúp doanh nghiệp tránh được rủi ro bị coi là "tẩy xanh" mà còn giúp hiện thực hóa các cam kết môi trường thành trải nghiệm thực tế cho ứng viên và nhân viên.

Thứ hai, tái thiết kế công việc theo hướng tích hợp trách nhiệm xanh như một phần cốt lõi. Một trong những phát hiện quan trọng của nghiên cứu là vai trò trung gian của đặc điểm công việc. Gen Z có xu hướng bị thu hút bởi những công việc mà ở đó họ nhìn thấy được giá trị và tác động trực tiếp của mình đối với cộng đồng. Vì vậy, các nhà quản trị cần tái thiết kế bản mô tả công việc (JD) để lồng ghép các "nhiệm vụ xanh" như một phần tất yếu của nhiệm vụ chuyên môn. Khi Gen Z nhận thấy rằng việc gia nhập tổ chức đồng nghĩa với việc họ sẽ trực tiếp tham gia vào các sáng kiến bảo vệ môi trường, họ sẽ cảm thấy công việc có ý nghĩa và giá trị hơn, từ đó thúc đẩy mạnh mẽ ý định nộp đơn ứng tuyển.

Thứ ba, hiện thực hóa các thực hành xanh và lồng ghép một cách rõ ràng vào các kênh tuyển dụng. Tổ chức không nên chỉ dừng lại ở các tuyên bố chung chung mà cần thực hiện các hoạt động quản trị nguồn nhân lực xanh cụ thể như: quy trình tuyển dụng không giấy tờ, đào tạo nhận thức về môi trường và xây dựng văn hóa làm việc bền vững. Đặc biệt, các thực hành này phải được truyền thông một cách rõ ràng và tiếp cận đúng kênh của Thế hệ Z. Bởi lẽ, nếu doanh nghiệp sở hữu môi trường xanh nhưng không truyền tải được thông điệp ra bên ngoài, ứng viên sẽ không thể nhận biết để nộp hồ sơ. Theo thuyết tín hiệu, việc lồng ghép hiệu quả các "tín hiệu xanh" trên đa nền tảng không chỉ tạo ra sức hút mạnh mẽ mà còn giúp doanh nghiệp gia tăng đáng kể lợi thế cạnh tranh trong việc thu hút và tuyển dụng nhân tài Thế hệ Z.

Tài liệu tham khảo:

Chaudhary, R. (2019). Green human resource management and job pursuit intention: Examining the underlying processes. Corporate Social Responsibility and Environmental Management, 26(4), 929-937. https://doi.org/10.1002/csr.1732

Dumont, J., Shen, J., & Deng, X. (2016). Effects Of Green Hrm Practices On Employee Workplace Green Behavior: The Role Of Psychological Green Climate And Employee Green Values. Human Resource Management, 45(1), 127-145. https://doi.org/10.1002/hrm

Hackman, R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the Design of Work : Test of a Theory. 9(170).

Hair, J. F., Black, W. C., Babib, B. J., & Anderson, R. (2014). Multivariate Data Analysis (7th ed.).

Highhouse, S., Lievens, F., & Sinar, E. F. (2003). Measuring attraction to organizations. Educational and Psychological Measurement, 63(6), 986-1001. https://doi.org/10.1177/0013164403258403

Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Structural Equation Modeling : A Multidisciplinary Journal. July 2012, 37-41.

Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. Journal of Applied Psychology, 91(6), 1321-1339. https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321

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

Spence, M. (1973). JOB MARKET SIGNALING. In UNCERTAINTY in ECONOMICS: Readings and Exercises (Vol. 87). ACADEMIC PRESS, INC. https://doi.org/10.1016/B978-0-12-214850-7.50025-5

Thang, N. N., Viet Dung, M., Rowley, C., & Pejić Bach, M. (2022). Generation Z job seekers' expectations and their job pursuit intention: Evidence from transition and emerging economy. International Journal of Engineering Business Management, 14. https://doi.org/10.1177/18479790221112548

Tsai, Y. H., Joe, S. W., Lin, C. P., & Wang, R. T. (2014). Modeling Job Pursuit Intention: Moderating Mechanisms of Socio-Environmental Consciousness. Journal of Business Ethics, 125(2), 287-298. https://doi.org/10.1007/s10551-013-1919-4

Zacher, H., Dirkers, B. T., Korek, S., & Hughes, B. (2017). Age-differential effects of job characteristics on job attraction: A policy-capturing study. Frontiers in Psychology, 8(JUN), 1-11. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01124