

# CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

## TRANG THÔNG TIN VỀ NHỮNG ĐÓNG GÓP MỚI VỀ MẶT HỌC THUẬT, LÝ LUẬN CỦA LUẬN ÁN

Tên luận án: Tác động của mối quan hệ lãnh đạo - nhân viên và sự hỗ trợ của tổ chức đến kết quả công việc của nhân viên tại các bệnh viện trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh

Chuyên ngành: Quản trị kinh doanh

Mã số: 9340101.

Nghiên cứu sinh: Đinh Văn Quang

Khóa: 2023

Cơ sở đào tạo: Trường Đại học Lạc Hồng

Người hướng dẫn khoa học: TS. Nguyễn Thị Bạch Tuyết và TS. Huỳnh Thanh Tú

Những đóng góp của luận án về khoa học và thực tiễn:

### Về mặt khoa học:

Thứ nhất, tích hợp đồng thời các yếu tố tổ chức - tâm lý - công nghệ trong một mô hình thống nhất. Các nghiên cứu trước đây thường tách biệt mối quan hệ lãnh đạo - nhân viên và sự hỗ trợ tổ chức, hoặc chỉ phân tích riêng lẻ từng yếu tố (Ahmed và cộng sự, 2014; Karatepe & Aga, 2016). Luận án này khắc phục khoảng trống đó bằng việc kết hợp đồng thời cả hai yếu tố tổ chức trong cùng một mô hình, đồng thời mở rộng với việc bổ sung biến điều tiết công nghệ số (CN). Cách tiếp cận này vừa kế thừa lý thuyết Trao đổi xã hội (SET) và AMO, vừa mở ra hướng liên ngành, phù hợp với bối cảnh chuyển đổi số.

Thứ hai, phân biệt và khẳng định vai trò trung gian kép của hai yếu tố tâm lý. Nhiều công trình trước chỉ xem xét riêng lẻ sự gắn bó (GB) hoặc sự gắn kết công việc (GK) như biến trung gian. Luận án này khắc phục hạn chế đó bằng cách phân tách rõ ràng hai cơ chế: GB phản ánh cam kết cảm xúc đối với tổ chức, còn GK thể hiện động lực và sự nhập tâm vào công việc. Việc đưa cả hai vào cùng một mô hình cho phép làm sáng tỏ “hành trình tâm lý kép” (tình cảm - nhận thức - hành vi) mà qua đó mối quan hệ lãnh đạo - nhân viên và sự hỗ trợ tổ chức ảnh hưởng đến kết quả công việc (KQ).

Thứ ba, đề xuất và kiểm chứng biến điều tiết mới - năng lực công nghệ số. Các nghiên cứu trước về mối quan hệ lãnh đạo - nhân viên, sự hỗ trợ tổ chức và KQ chưa chú trọng đến yếu tố công nghệ trong mối quan hệ tổ chức - nhân viên. Bằng cách đưa CN vào mô hình, luận án đã mở rộng khung AMO thành AMO+, cho thấy công nghệ số không chỉ là công cụ làm việc mà còn là chất xúc tác, khuếch đại tác động của năng lực, động lực và cơ hội lên hiệu quả công việc. Đây là điểm mới thể hiện rõ sự bắt nhịp với bối cảnh chuyển đổi số ngành y tế.

Thứ tư, củng cố và mở rộng lý thuyết trong bối cảnh đặc thù của Việt Nam. Phần lớn nghiên cứu trước được thực hiện tại các nền kinh tế phát triển, ít tập trung vào hệ thống bệnh viện ở các nước đang phát triển. Luận án này đã áp dụng mô hình tại TP. HCM - trung tâm y tế lớn nhất cả nước, nơi hội tụ nhiều đặc điểm đặc thù: áp lực công việc cao, cạnh tranh nhân lực gay gắt, chênh lệch giữa công - tư rõ nét. Điều này bổ sung bằng chứng thực nghiệm quan trọng, khẳng định tính khái quát và khả năng

ứng dụng của các lý thuyết hành vi tổ chức trong môi trường y tế Việt Nam.

Tóm lại, luận án trực tiếp lấp đầy khoảng trống nghiên cứu bằng ba điểm mới: (i) tích hợp LD và HT trong cùng một mô hình, (ii) kiểm định vai trò trung gian kép của GB và GK, và (iii) bổ sung biến điều tiết CN để mở rộng khung lý thuyết. Đây là những đóng góp có ý nghĩa cả về mặt lý luận và thực tiễn, đồng thời tạo nền tảng cho các nghiên cứu tiếp theo trong lĩnh vực quản trị nhân sự bệnh viện.

#### **Về mặt thực tiễn:**

Định hướng cải thiện kết quả công việc của nhân viên y tế thông qua các yếu tố quản trị nội bộ Mô hình giúp các nhà quản lý bệnh viện nhận diện rõ những yếu tố có ảnh hưởng mạnh mẽ đến kết quả công việc của nhân viên, bao gồm: mối quan hệ lãnh đạo - nhân viên, sự hỗ trợ từ tổ chức, mức độ gắn bó, và gắn kết công việc. Việc tập trung cải thiện các yếu tố này có thể giúp nâng cao năng suất, chất lượng chăm sóc và sự hài lòng của người bệnh.

Gợi ý xây dựng chính sách nhân sự phù hợp theo đặc điểm từng nhóm nhân viên Qua kiểm định đa nhóm (giới tính, độ tuổi, trình độ học vấn, thu nhập), mô hình cho thấy các nhóm nhân sự có phản ứng khác nhau trước các yếu tố quản trị. Điều này giúp ban lãnh đạo các bệnh viện xây dựng chính sách nhân sự linh hoạt và cá nhân hóa, từ tuyển dụng, giữ chân, đào tạo đến phát triển đội ngũ phù hợp với từng phân khúc nhân viên.

Khẳng định vai trò thiết yếu của công nghệ số trong nâng cao hiệu quả nguồn nhân lực Biến điều tiết "Công nghệ số" trong mô hình cho thấy việc ứng dụng công nghệ giúp gia tăng tác động của các yếu tố tổ chức và tâm lý đến kết quả công việc. Đây là minh chứng thực tiễn để các bệnh viện mạnh dạn đầu tư vào chuyển đổi số, từ hệ thống quản lý thông tin y tế, giao tiếp nội bộ đến đào tạo trực tuyến, nhằm tối ưu hóa hiệu suất làm việc.

Hỗ trợ nhà quản lý xác định điểm ưu tiên trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực y tế Thay vì đầu tư dàn trải, mô hình giúp xác định trọng tâm quản trị hiệu quả, chẳng hạn: Tăng cường năng lực lãnh đạo trực tiếp (giao tiếp, bảo vệ nhân viên, truyền cảm hứng), Phát triển chính sách hỗ trợ tổ chức bền vững (phúc lợi, đào tạo, môi trường làm việc), Tạo dựng môi trường làm việc gắn bó và gắn kết (văn hóa tôn trọng, công nhận đóng góp).

Đề xuất cơ sở khoa học cho việc cải tiến quy trình quản trị bệnh viện Với sự kết nối chặt chẽ giữa các yếu tố trong mô hình, nghiên cứu cung cấp một khung lý luận ứng dụng cao để các bệnh viện đánh giá lại quy trình quản lý nhân lực hiện có, từ đó cải tiến phù hợp với thực tiễn, đặc biệt trong bối cảnh ngành y tế đang đối mặt với áp lực chất lượng và sự thiếu hụt nguồn nhân lực chất lượng cao.

*Đồng Nai, ngày ..... tháng .... năm 2026*

**NGƯỜI HƯỚNG DẪN 1**

**NGƯỜI HƯỚNG DẪN 2**

**NGHIÊN CỨU SINH**



**Nguyễn Thị Bạch Tuyết**

**Huỳnh Thanh Tú**

**Đinh Văn Quang**