

# 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:

Luận án có một số đóng góp lý thuyết cụ thể đối với lĩnh vực hành vi tổ chức và quản trị nguồn nhân lực trong bối cảnh bệnh viện.

Thứ nhất, luận án xây dựng và kiểm định một mô hình tích hợp nhằm giải thích kết quả công việc của nhân viên bệnh viện thông qua sự kết hợp đồng thời giữa hai yếu tố tổ chức là mối quan hệ lãnh đạo - nhân viên và nhận thức về sự hỗ trợ của tổ chức. Trong khi nhiều nghiên cứu trước thường xem xét riêng lẻ vai trò của lãnh đạo hoặc hỗ trợ tổ chức đối với kết quả công việc, luận án đặt hai yếu tố này trong cùng một mô hình nghiên cứu. Cách tiếp cận này giúp làm rõ hơn cơ chế tác động đồng thời của nguồn hỗ trợ từ lãnh đạo trực tiếp và nguồn hỗ trợ từ tổ chức đối với kết quả công việc của nhân viên.

Thứ hai, luận án làm rõ vai trò trung gian kép của sự gắn bó của nhân viên và sự gắn kết công việc trong mối quan hệ giữa các yếu tố tổ chức và kết quả công việc. Đây là điểm khác biệt so với các nghiên cứu chỉ xem xét một biến trung gian đơn lẻ. Sự gắn bó của nhân viên phản ánh cam kết tình cảm và mong muốn duy trì quan hệ với tổ chức, trong khi sự gắn kết công việc thể hiện mức độ nhân viên đầu tư năng lượng, sự tập trung và tâm huyết vào công việc. Việc kiểm định đồng thời hai cơ chế này giúp luận án giải thích rõ hơn quá trình các yếu tố tổ chức chuyển hóa thành kết quả công việc thông qua cả cơ chế gắn bó với tổ chức và cơ chế nhập tâm vào công việc.

Thứ ba, luận án đưa năng lực ứng dụng công nghệ số vào mô hình như một biến điều tiết được kỳ vọng trong bối cảnh chuyển đổi số ngành y tế. Đây là hướng mở rộng có ý nghĩa vì các nghiên cứu trước về mối quan hệ lãnh đạo - nhân viên, nhận thức về sự hỗ trợ của tổ chức, sự gắn bó, sự gắn kết công việc và kết quả công việc thường ít chú trọng đến vai trò của năng lực công nghệ số ở cấp độ cá nhân. Kết quả thực nghiệm cho thấy các tác động điều tiết của năng lực ứng dụng công nghệ số chưa đạt ý nghĩa thống kê. Phát hiện này vẫn có giá trị lý thuyết vì cho thấy năng lực công nghệ số, mặc dù quan trọng trong môi trường bệnh viện số hóa, chưa nhất thiết làm mạnh hơn tác động của các yếu tố tổ chức và tâm lý đến kết quả công việc. Qua đó, luận án góp phần làm rõ giới hạn của vai trò điều tiết của

năng lực công nghệ số và gợi mở hướng nghiên cứu tiếp theo về điều kiện tổ chức, mức độ số hóa bệnh viện và sự khác biệt giữa các nhóm chức danh.

Thứ tư, luận án bổ sung bằng chứng thực nghiệm trong bối cảnh bệnh viện tại TP. HCM, một môi trường có nhiều đặc thù về áp lực chuyên môn, trách nhiệm nghề nghiệp, yêu cầu phối hợp liên chuyên môn, cạnh tranh nhân lực giữa khu vực công và tư, cũng như yêu cầu chuyển đổi số. Việc kiểm định mô hình trong bối cảnh này giúp mở rộng khả năng vận dụng các lý thuyết hành vi tổ chức vào lĩnh vực y tế tại Việt Nam, thay vì chỉ giới hạn trong các bối cảnh doanh nghiệp, khách sạn, ngân hàng hoặc dịch vụ thông thường.

Tóm lại, đóng góp lý thuyết của luận án thể hiện ở bốn điểm chính: tích hợp đồng thời mối quan hệ lãnh đạo - nhân viên và nhận thức về sự hỗ trợ của tổ chức trong cùng một mô hình; kiểm định vai trò trung gian kép của sự gắn bó và sự gắn kết công việc; đưa năng lực ứng dụng công nghệ số vào mô hình để kiểm định vai trò điều tiết trong bối cảnh chuyển đổi số; và bổ sung bằng chứng thực nghiệm cho lĩnh vực bệnh viện tại TP. HCM.

#### **Về mặt thực tiễn:**

Về mặt thực tiễn, luận án cung cấp các bằng chứng có giá trị cho nhà quản lý bệnh viện trong việc nâng cao kết quả công việc của nhân viên y tế.

Thứ nhất, kết quả nghiên cứu giúp các bệnh viện nhận diện rõ hai nguồn lực quản trị quan trọng ảnh hưởng đến kết quả công việc của nhân viên, gồm mối quan hệ lãnh đạo - nhân viên và nhận thức về sự hỗ trợ của tổ chức. Điều này gợi ý rằng việc nâng cao kết quả công việc không chỉ phụ thuộc vào yêu cầu chuyên môn hoặc năng lực cá nhân của nhân viên, mà còn phụ thuộc vào chất lượng quan hệ với lãnh đạo trực tiếp và mức độ nhân viên cảm nhận được sự quan tâm, ghi nhận và hỗ trợ từ bệnh viện.

Thứ hai, luận án cho thấy sự gắn bó của nhân viên và sự gắn kết công việc là hai cơ chế tâm lý quan trọng giúp chuyển hóa tác động của lãnh đạo và hỗ trợ tổ chức thành kết quả công việc. Do đó, các bệnh viện cần chú trọng xây dựng môi trường làm việc tạo cảm giác gắn bó với tổ chức, đồng thời thiết kế công việc và chính sách quản trị giúp nhân viên có động lực, sự tập trung và tinh thần trách nhiệm cao hơn trong quá trình thực hiện nhiệm vụ.

Thứ ba, kết quả nghiên cứu gợi ý rằng các bệnh viện cần phát triển năng lực ứng dụng công nghệ số của nhân viên như một năng lực nền tảng trong bối cảnh chuyển đổi số y tế. Mặc dù vai trò điều tiết của năng lực ứng dụng công nghệ số chưa được chứng minh có ý nghĩa thống kê, phát hiện này cho thấy bệnh viện không nên chỉ kỳ vọng kỹ năng số của cá nhân tự động làm tăng kết quả công việc. Thay vào đó, việc phát triển năng lực số cần được thực hiện đồng bộ với đầu tư hạ tầng công nghệ, chuẩn hóa quy trình số hóa, hỗ trợ kỹ thuật tại khoa/phòng và đào tạo theo đặc thù từng nhóm chức danh.

Thứ tư, kết quả kiểm định sự khác biệt giữa các nhóm nhân viên theo giới tính, độ tuổi, trình độ học vấn và thu nhập cung cấp cơ sở để các bệnh viện thiết kế chính sách nhân sự linh hoạt hơn. Các nhóm nhân viên khác nhau có thể có mức độ phản ứng khác nhau trước các yếu tố lãnh đạo, hỗ trợ tổ chức, gắn bó và gắn kết công việc. Vì vậy, chính sách nhân sự không nên áp dụng đồng nhất cho mọi nhóm, mà cần được điều chỉnh theo đặc điểm của từng nhóm nhân viên, đặc biệt trong đào tạo, ghi nhận đóng góp, phát triển nghề nghiệp và giữ chân nhân lực.

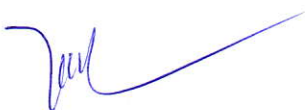
Thứ năm, luận án cung cấp cơ sở khoa học để các bệnh viện xác định thứ tự ưu tiên trong quản trị nguồn nhân lực. Thay vì đầu tư dàn trải, các bệnh viện có thể tập trung vào những nhóm giải pháp

trọng tâm như nâng cao chất lượng lãnh đạo trực tiếp, hoàn thiện chính sách hỗ trợ tổ chức, xây dựng môi trường làm việc thúc đẩy sự gắn bó và sự gắn kết, đồng thời phát triển năng lực công nghệ số phù hợp với yêu cầu chuyên đổi số bệnh viện.

Tóm lại, đóng góp thực tiễn của luận án nằm ở việc cung cấp một khung tham chiếu giúp các nhà quản lý bệnh viện nhận diện đúng yếu tố ảnh hưởng đến kết quả công việc, hiểu rõ cơ chế tâm lý trung gian, thận trọng trong đầu tư năng lực số, và xây dựng chính sách nhân sự phù hợp với từng nhóm nhân viên trong bối cảnh các bệnh viện tại TP. HCM đang chịu áp lực về chất lượng dịch vụ, cạnh tranh nhân lực và chuyên đổi số.

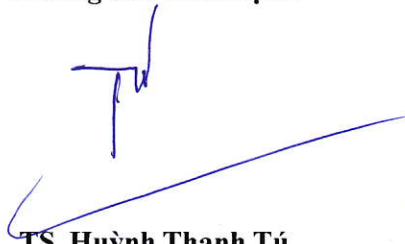
*Đồng Nai, ngày ..... tháng .... năm 2026*

**Hướng dẫn khoa học 1**



**TS. Nguyễn Thị Bạch Tuyết**

**Hướng dẫn khoa học 2**



**TS. Huỳnh Thanh Tú**

**Nghiên cứu sinh**



**Đinh Văn Quang**