CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

TRANG THÔNG TIN CỦA LUẬN ÁN

Tên luận án: **Ảnh hưởng của công bằng tổ chức đến sự cam kết và hành vi công dân tổ chức của nhân viên, vai trò trung gian của trao đổi lãnh đạo – nhân viên và vai trò điều tiết của lòng tự trọng dựa trên tổ chức: nghiên cứu các doanh nghiệp du lịch tại Đồng Bằng Sông Cửu Long**

Ngành: **Quản trị kinh doanh** mã ngành: **9340101**

Họ tên nghiên cứu sinh: **LÊ THÚY KIỀU**

Người hướng dẫn khoa học (ghi rõ học hàm, học vị, họ và tên): **TS. Đàm Trí Cường và PGS. TS. Trần Nha Ghi**

Cơ sở đào tạo: **Trường Đại học Công Nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh**

1. Tóm tắt nội dung luận án

Luận án nghiên cứu ảnh hưởng của công bằng tổ chức (OJ) đến sự cam kết (OC) và hành vi công dân tổ chức (OCB) của nhân viên, vai trò trung gian của trao đổi lãnh đạo – nhân viên (LMX) và vai trò điều tiết của lòng tự trọng dựa trên tổ chức (OBSE) trong các doanh nghiệp du lịch ở Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL). Mô hình nghiên cứu được phát triển trên nền tảng lý thuyết công bằng (Equity Theory), lý thuyết trao đổi xã hội (Social Exchange Theory – SET), lý thuyết trao đổi lãnh đạo – nhân viên (Leader–Member Exchange Theory – LMX) và lý thuyết nhận dạng xã hội (Social Identity Theory – SIT) nhằm khám phá cơ chế và điều kiện tác động của công bằng tổ chức đến thái độ và hành vi của nhân viên.

Phương pháp nghiên cứu hỗn hợp được sử dụng với 425 mẫu hợp lệ từ nhân viên các doanh nghiệp du lịch ĐBSCL. Kết quả phân tích bằng PLS-SEM cho thấy công bằng tổ chức (OJ) có tác động tích cực và có ý nghĩa thống kê đến cam kết tổ chức (OC) và hành vi công dân tổ chức (OCB). Trao đổi lãnh đạo – nhân viên (LMX) giữ vai trò trung gian quan trọng, trong khi lòng tự trọng dựa trên tổ chức (OBSE) điều tiết mối quan hệ giữa công bằng tổ chức (OJ) và hành vi công dân tổ chức (OCB). Mô hình có độ phù hợp tốt (SRMR < 0,08) và khả năng giải thích ở mức từ trung bình đến cao.

Luận án đóng góp mới khi lần đầu tiên kiểm định vai trò trung gian của Trao đổi lãnh đạo – nhân viên (LMX) giữa công bằng tổ chức (OJ) và cam kết tổ chức (OC), cùng vai trò điều tiết của OBSE giữa công bằng tổ chức (OJ) và hành vi công dân tổ chức (OCB) trong bối cảnh doanh nghiệp du lịch Việt Nam. Kết quả góp phần mở rộng ứng dụng của các lý thuyết công bằng, SET, LMX và SIT trong môi trường dịch vụ đặc thù, đồng thời cung cấp bằng chứng thực nghiệm giúp doanh nghiệp xây dựng

chính sách công bằng, nâng cao quan hệ lãnh đạo – nhân viên và khuyến khích hành vi tự nguyện tích cực của nhân viên.

2. Những kết quả mới của luận án

Thứ nhất, luận án xác lập và kiểm định hai mối quan hệ mới trong mô hình nghiên cứu, bao gồm vai trò trung gian của trao đổi lãnh đạo – nhân viên (LMX) giữa công bằng tổ chức (OJ) và cam kết tổ chức (OC), cũng như vai trò điều tiết của lòng tự trọng dựa trên tổ chức (OBSE) trong mối quan hệ giữa công bằng tổ chức (OJ) và hành vi công dân tổ chức (OCB). Các phát hiện này góp phần làm rõ cơ chế tác động gián tiếp và điều kiện hóa của công bằng tổ chức, qua đó bổ sung khoảng trống lý thuyết trong các nghiên cứu trước.

Thứ hai, thông qua nghiên cứu định tính, luận án đã bổ sung và hoàn thiện thang đo bằng việc đề xuất biến quan sát mới CO3 trong thang đo "Đóng góp", phản ánh cường độ nỗ lực và chuẩn mực chất lượng công việc của nhân viên. Việc bổ sung này giúp nâng cao giá trị nội dung và giá trị cấu trúc của thang đo, phù hợp hơn với đặc thù môi trường dịch vụ du lịch.

Thứ ba, luận án được thực hiện trong bối cảnh nghiên cứu mới là các doanh nghiệp du lịch tại ĐBSCL, nơi chịu ảnh hưởng mạnh của yếu tố văn hóa vùng miền và tính tương tác cao trong công việc. Bối cảnh này không chỉ mở rộng phạm vi ứng dụng của các lý thuyết nền mà còn cung cấp bằng chứng thực nghiệm mới, làm rõ vai trò của yếu tố văn hóa địa phương trong việc định hình các mối quan hệ giữa công bằng tổ chức, quan hệ lãnh đạo – nhân viên và các kết quả hành vi của nhân viên.

3. Các ứng dụng/khả năng ứng dụng trong thực tiễn, các vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu

Đóng góp thực tiễn

Thứ nhất, kết quả nghiên cứu cung cấp cơ sở thực tiễn cho các nhà quản lý trong ngành du lịch tại ĐBSCL trong việc xây dựng chính sách quản trị nhân sự hiệu quả hơn, đặc biệt là trong việc tạo dựng môi trường làm việc công bằng nhằm nâng cao cam kết tổ chức và khuyến khích hành vi tích cực tự, nguyện từ nhân viên. Việc thấu hiểu tác động của công bằng tổ chức đến hành vi và thái độ của nhân viên giúp doanh nghiệp cải thiện chất lượng nguồn nhân lực, tăng cường sự gắn bó và giảm thiểu tình trạng nghỉ việc. Đồng thời, nghiên cứu còn giúp các doanh nghiệp du lịch trong khu vực nhận diện và điều chỉnh các yếu tố quản trị phù hợp với đặc thù văn hóa – xã hội tại địa phương, từ đó nâng cao hiệu quả hoạt động kinh doanh và khả năng cạnh tranh bền vững.

Thứ hai, việc xác định vai trò trung gian của mối quan hệ lãnh đạo – nhân viên giúp các nhà quản lý nhận diện được tầm quan trọng của việc xây dựng quan hệ lãnh đạo tích cực trong môi trường làm việc công bằng. Điều này cung cấp cơ sở để thiết kế các chiến lược quản trị nhân sự phù hợp nhằm

nâng cao cam kết và thúc đẩy hành vi tích cực của nhân viên trong ngành du lịch – nơi sự tương tác và gắn kết giữa lãnh đạo và nhân viên có ảnh hưởng lớn đến chất lượng dịch vụ và hiệu quả tổ chức.

Thứ ba, việc xác định vai trò điều tiết của lòng tự trọng dựa trên tổ chức giúp các nhà quản lý nhận diện tầm quan trọng của việc nâng cao cảm nhận giá trị bản thân của nhân viên trong tổ chức. Qua đó, doanh nghiệp có thể xây dựng các chính sách nhân sự và môi trường làm việc hỗ trợ tâm lý tích cực, nhằm tăng cường tác động của công bằng tổ chức đến cam kết và hành vi tích cực của nhân viên, đặc biệt trong ngành du lịch – nơi yếu tố con người giữ vai trò then chốt trong chất lượng dịch vụ và sự phát triển bền vững.

Thứ tư, mô hình nghiên cứu tổng hợp cung cấp cho các nhà quản lý trong ngành du lịch một khung tham chiếu rõ ràng để hiểu và điều phối hiệu quả các yếu tố tâm lý – tổ chức ảnh hưởng đến hành vi và sự gắn kết của nhân viên. Đồng thời, việc áp dụng phương pháp phân tích hiện đại giúp doanh nghiệp đánh giá chính xác tác động của từng yếu tố, từ đó xây dựng các chính sách quản trị nhân sự phù hợp với đặc thù ngành và nâng cao hiệu quả tổ chức một cách bền vững.

Định hướng nghiên cứu tiếp theo

Thứ nhất, áp dụng thiết kế nghiên cứu theo thời gian (longitudinal) hoặc nghiên cứu can thiệp để kiểm tra chiều tác động và sự thay đổi giữa các biến.

Thứ hai, bổ sung các biến kiểm soát (nhân khẩu học) và các yếu tố bối cảnh (văn hóa tổ chức, phong cách lãnh đạo, đặc thù công việc, chính sách đãi ngộ) vào mô hình.

Thứ ba, cải thiện phương pháp chọn mẫu theo hướng xác suất, tăng tính đại diện và thực hiện phân tích đa nhóm theo loại hình doanh nghiệp.

Thứ tư, hoàn thiện thang đo LMX (đặc biệt thành phần "trung thành") và xem xét thu thập dữ liệu đa nguồn (lãnh đạo – nhân viên).

Thứ năm, tái kiểm định mô hình trong các bối cảnh địa lý và ngành nghề khác để đánh giá khả năng khái quát hóa kết quả.

Người hướng dẫn	**Nghiên cứu sinh**
(ký tên, họ tên)	(ký tên, họ tên)
TS. Đàm Trí Cường	**Lê Thúy Kiều**
PGS. TS. Trần Nha Ghi	

Xác nhận của
Thủ trưởng đơn vị đào tạo sau đại học