

## TRANG THÔNG TIN VỀ LUẬN ÁN

Tên đề tài luận án tiến sĩ:

### **TÁC ĐỘNG CỦA MÔI TRƯỜNG ĐA VĂN HOÁ ĐẾN HIỆU QUẢ CÔNG VIỆC CỦA NHÂN VIÊN CÁC CÔNG TY ĐA QUỐC GIA: TRƯỜNG HỢP NGHIÊN CỨU TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

Chuyên ngành: Quản trị Kinh doanh      Mã số: 9340101

Họ tên NCS: Trần Quốc Đạt      Mã số NCS: 229030002

Người hướng dẫn khoa học: HD1: PGS. TS. Võ Khắc Thường

HD2: PGS. TS. Nguyễn Xuân Minh

Cơ sở đào tạo: Trường Đại học Tây Đô

#### **1. TÓM TẮT LUẬN ÁN**

Luận án nhằm khám phá mối quan hệ giữa môi trường đa văn hóa, môi trường làm việc (MTLV) tác động đến hiệu quả công việc (HQCV) của nhân viên các công ty đa quốc gia tại TP. Hồ Chí Minh. Bên cạnh đó, luận án còn kiểm định vai trò trung gian của tính gắn kết và tính sáng tạo trong mối quan hệ với môi trường đa văn hóa, MTLV và hiệu quả công việc. Nhằm đạt được mục tiêu trên, luận án này sử dụng đồng thời phương pháp nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng.

Kết quả nghiên cứu chính thức từ 500 nhân viên đang làm việc tại các MNCs tại TP. Hồ Chí Minh phát hiện môi trường đa văn hóa quan hệ cùng chiều với hiệu quả công việc của nhân viên, các nhóm không tương đồng văn hóa có thể nâng cao hiệu quả trong quá trình chủ yếu do khả năng sáng tạo và học hỏi của họ. Đồng thời xem xét ảnh hưởng của từng nhân tố trong MTLV kết quả cho thấy, tổ chức và nội dung công việc, sức khỏe và an toàn, mối tương quan giữa lãnh đạo và các cá nhân tác động cùng chiều đến HQCV của nhân viên, thiết kế MTLV ảnh hưởng tiêu cực đến HQCV của nhân viên. Kết quả nghiên cứu nhân tố tổng thể còn phát hiện môi trường vật lý và môi trường tâm lý xã hội có tác động cùng chiều đến HQCV của nhân viên. Bên cạnh đó, tính gắn kết, tính sáng tạo được xem là biến trung gian có vai trò quan trọng trong việc làm tăng HQCV của nhân viên. Ngoài ra, qua phân tích cấu trúc đa nhóm cho thấy, có sự khác biệt giữa các nhóm giới tính và các nhóm trình độ học vấn trong việc ảnh hưởng của các nhân tố đến hiệu quả công việc. Tuy nhiên, các biến giới tính, độ tuổi và trình độ học vấn chưa làm vai trò biến kiểm

soát vì mối tương quan tác động trực tiếp của độ tuổi, giới tính và trình độ học vấn với HQCV không có ý nghĩa thống kê.

Trên cơ sở kết quả nghiên cứu, luận án đề xuất một số đóng góp về phương diện lý thuyết và đề xuất một số hàm ý trong quản trị giúp các MNCs tại TP. Hồ Chí Minh tăng hiệu quả làm việc và thực hiện các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của công ty.

## **2. NHỮNG KẾT QUẢ MỚI CỦA LUẬN ÁN**

Trước đây, trong bối cảnh Việt Nam, có nhiều nghiên cứu nhằm đánh giá chất lượng MTLV trong các tổ chức, cũng như nghiên cứu tác động của MTLV lên các yếu tố như động lực làm việc và sự hài lòng công việc, nhưng gần như không có đề tài nào về ảnh hưởng của MTĐVH đến HQCV của nhân viên, được coi là một trong những biến phụ thuộc quan trọng nhất. Đây là một trong những nghiên cứu mới được triển khai thực hiện để phân tích mối tương quan này ở Việt Nam thông qua nhóm đối tượng cụ thể là nhân viên tại các công ty đa quốc gia tại TP. Hồ Chí Minh.

Ngoài ra, trên thế giới, các nghiên cứu cũng chưa chú trọng nhiều vào tác động của MTLV, một yếu tố đã được xác nhận là rất quan trọng trong bối cảnh toàn cầu hóa hiện nay.

Bên cạnh đó, nghiên cứu này cũng tiến hành phân loại các yếu tố của MTLV thành các yếu tố nhỏ hơn, bao gồm môi trường vật chất và môi trường tâm lý xã hội, nhằm phát triển mô hình nghiên cứu với các biến bậc 1 và bậc 2 của MTLV. Phương pháp này vừa đánh giá ảnh hưởng của từng nhóm nhân tố, vừa đánh giá tổng thể ảnh hưởng của tất cả các nhân tố, tạo ra cái nhìn sâu sắc hơn về mối tương quan giữa MTLV, MTĐVH và HQCV của nhân viên.

Đặc biệt, trong bối cảnh hiện nay chưa phát hiện thấy có nghiên cứu định lượng nào xem xét tác động của MTĐVH đến HQCV của nhân viên, do vậy tác giả đã tập trung phân tích mối quan hệ này theo phương pháp định lượng, đây là đóng góp mang “tính mới” của đề tài.

## **3. CÁC ỨNG DỤNG/ KHẢ NĂNG ỨNG DỤNG TRONG THỰC TIỄN HAY NHỮNG VẤN ĐỀ CÒN BỎ NGỎ CẦN TIẾP TỤC NGHIÊN CỨU**

Dựa trên thực tiễn hiện tại và các lý thuyết nghiên cứu đã được đề cập, luận án này đã giải quyết các câu hỏi nghiên cứu quan trọng, đồng thời kết nối với các lý thuyết về môi trường làm việc (MTLV), môi trường đa văn hóa (MTĐVH), tính sáng tạo và tính gắn kết trong các công ty đa quốc gia (MNCs). Mục tiêu của luận án là xác định các yếu tố MTLV tác động đến hiệu quả công việc (HQCV), khám phá tác động của MTĐVH đến HQCV, cũng như mối tương quan giữa tính gắn kết và tính sáng tạo đối với MTLV và HQCV. Từ kết quả phân tích, đề xuất các hàm ý quản trị để nâng cao hiệu quả cho cả nhân viên và các MNCs, giúp cải thiện hiệu quả công việc và chất lượng hoạt động.

Các kết quả nghiên cứu đã chứng minh rằng các yếu tố thuộc MTLV, bao gồm môi trường làm việc vật chất (WJ), sức khỏe và sự an toàn (HS), cũng như môi trường tổ chức (IL), có ảnh hưởng trực tiếp cùng chiều đến HQCV (EW). Điều này phù hợp với các lý thuyết như Herzberg's (1959) và Maslow (1954), khi môi trường làm việc và các yếu tố như sự công nhận và điều kiện làm việc đóng vai trò quan trọng trong việc tăng cường động lực và sự thỏa mãn công việc của nhân viên. Đặc biệt, theo lý thuyết của Geert Hofstede (1984), sự hiểu biết về các yếu tố văn hóa giúp cải thiện giao tiếp và hợp tác trong các MNCs, từ đó nâng cao hiệu quả làm việc và giảm thiểu xung đột.

Tuy nhiên, nghiên cứu cũng chỉ ra rằng môi trường đa văn hóa (MTĐVH), mặc dù có ảnh hưởng trực tiếp cùng chiều đến HQCV, nhưng một số yếu tố như môi trường xã hội (ED) lại có ảnh hưởng ngược chiều đến hiệu quả công việc. Điều này phản ánh thách thức mà các tổ chức đa văn hóa phải đối mặt, như đã được các nghiên cứu của Hofstede (1984) và Bennett (1993) chỉ ra, khi thiếu sự hiểu biết và tôn trọng các giá trị văn hóa khác nhau có thể gây ra mâu thuẫn và ảnh hưởng đến động lực làm việc.

Ngoài ra, kết quả nghiên cứu cũng cho thấy rằng tính gắn kết (CO) và tính sáng tạo (CR) đóng vai trò trung gian quan trọng trong việc điều chỉnh tác động của các yếu tố thuộc MTLV lên HQCV. Điều này phản ánh quan điểm của lý thuyết X và Y của McGregor (1960), khi sự tự chủ và động lực nội tại (tính sáng tạo và gắn kết) có thể tạo ra môi trường làm việc tích cực và thúc đẩy hiệu suất công việc. Cụ thể, CO điều tiết ảnh hưởng của các yếu tố như môi trường làm việc và tổ chức (WI, DW), còn CR điều tiết ảnh hưởng của môi trường vật chất và tổ chức (WI và WJ), qua đó nâng cao hiệu quả công việc trong các MNCs.

Mặc dù độ tuổi, giới tính và trình độ học vấn không trực tiếp ảnh hưởng đến các biến kiểm soát trong mô hình SEM, nhưng có sự khác biệt trong mối quan hệ giữa các yếu tố tùy thuộc vào các giá trị khác nhau của giới tính và trình độ học vấn. Điều này cho thấy rằng các đặc điểm cá nhân vẫn có thể tác động gián tiếp đến hiệu quả công việc và các yếu tố môi trường trong tổ chức.

Tóm lại, từ kết quả phân tích các mối tương quan trong mô hình đề xuất, luận án này đã giải đáp các câu hỏi nghiên cứu và mục tiêu đã đặt ra. Các phát hiện cho thấy mối tương quan giữa môi trường đa văn hóa, các yếu tố thuộc MTLV (môi trường vật chất, môi trường tâm lý xã hội), và tính sáng tạo, tính gắn kết có ảnh hưởng trực tiếp và gián tiếp đến HQCV của nhân viên tại các MNCs ở TP. Hồ Chí Minh. Những phát hiện này không chỉ cung cấp cái nhìn sâu sắc về các yếu tố tác động đến hiệu quả công việc mà còn mở ra các hàm ý quản trị quan trọng để cải thiện môi trường làm việc và hiệu quả hoạt động của các tổ chức đa văn hóa.

Cần Thơ, ngày 09 tháng 9 năm 2025

#### CÁN BỘ HƯỚNG DẪN

#### NGHIÊN CỨU SINH

Người hướng dẫn 1

Người hướng dẫn 2

PGS, TS Võ Khắc Thường

PGS, TS Nguyễn Xuân Minh

Trần Quốc Đạt

#### XÁC NHẬN CỦA KHOA CHUYÊN MÔN

Đào Duy Huân