

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Thành phố Hồ Chí Minh, năm 2026

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

Tên luận án: Ảnh hưởng của lãnh đạo chuyển đổi số lên hành vi đổi mới số của nhân viên: Nghiên cứu thực nghiệm trong lĩnh vực vận tải và logistics tại Việt Nam

Chuyên ngành: Quản trị kinh doanh

Mã số: 9 34 01 01

Nghiên cứu sinh: Nguyễn Văn Tình

Khóa: 2022

Cơ sở đào tạo: Trường Đại học Tài chính - Marketing

Người hướng dẫn khoa học:

1. PGS. TS. Cảnh Chí Hoàng
2. PGS. TS. Trần Nguyễn Khánh Hải

Những đóng góp mới về mặt lý luận và thực tiễn của luận án:

1. Đóng góp về mặt lý luận

Nghiên cứu đóng góp những kiến thức mới về mặt lý thuyết, khám phá mối quan hệ giữa lãnh đạo chuyển đổi số, môi trường chia sẻ tri thức, sự linh hoạt tổ chức, năng lực số, thái độ đối với chuyển đổi số và hành vi đổi mới số của nhân viên trong lĩnh vực vận tải và logistics.

Thứ nhất, kết quả nghiên cứu cho thấy lãnh đạo chuyển đổi số không chỉ tác động trực tiếp lên năng lực số của nhân viên mà còn tác động gián tiếp thông qua môi trường chia sẻ tri thức và sự linh hoạt tổ chức. Phát hiện này mở rộng kiến thức hiện có về cơ chế tác động của lãnh đạo chuyển đổi số, bổ sung cho các nghiên cứu trước chỉ tập trung vào ảnh hưởng trực tiếp (Ardi và cộng sự, 2020; Luu, 2023), đồng thời đáp ứng lời kêu gọi của Ardi và cộng sự (2020), Alakaş (2024) về sự cần thiết khám phá sâu hơn vai trò của loại hình lãnh đạo này. Việc tìm thấy bằng chứng về tác động của lãnh đạo chuyển đổi số lên môi trường chia sẻ tri thức đã bổ sung quan điểm của Naim và Lenka (2017), Meher và cộng sự (2022) về tầm quan trọng của chia sẻ tri thức. Tương tự, ảnh hưởng

gián tiếp thông qua yếu tố linh hoạt tổ chức cũng ủng hộ quan điểm của Ravichandran (2018), Cetindamar và cộng sự (2021) về vai trò của sự linh hoạt trong thời đại số.

Thứ hai, nghiên cứu cung cấp bằng chứng thực nghiệm ủng hộ lý thuyết vốn tri thức (Grant, 1996) và lý thuyết học tập xã hội (Bandura, 1977) về vai trò của lãnh đạo trong việc phát triển tri thức, năng lực và định hình hành vi của nhân viên. Cụ thể, nghiên cứu chỉ ra tác động tích cực của lãnh đạo chuyển đổi số đến năng lực số và thái độ đối với chuyển đổi số, không chỉ mở rộng phạm vi của các lý thuyết nền tảng trong bối cảnh chuyển đổi số, mà còn làm sâu sắc thêm nền tảng lý thuyết về lãnh đạo trong kỷ nguyên số.

Thứ ba, nghiên cứu cung cấp bằng chứng về tác động của năng lực số và thái độ đối với chuyển đổi số đến hành vi đổi mới số, qua đó ủng hộ và mở rộng lý thuyết hành vi có kế hoạch (Ajzen, 1985) trong bối cảnh chuyển đổi số. Kết quả cho thấy năng lực số và thái độ tích cực là những tiền đề quan trọng thúc đẩy ý định và hành vi đổi mới của nhân viên, củng cố các giả thuyết của TPB và chỉ ra cơ chế tác động cụ thể của các yếu tố cá nhân đến hành vi đổi mới số.

Thứ tư, kết quả nghiên cứu cung cấp bằng chứng về sự khác biệt giữa các thế hệ, ủng hộ lý thuyết thế hệ (Pendergast, 2009) và lấp đầy khoảng trống nghiên cứu về vai trò của đặc điểm nhân khẩu học. Cụ thể, ảnh hưởng của năng lực số lên hành vi đổi mới số ở thế hệ Y mạnh hơn thế hệ X, trong khi tác động của thái độ lại mạnh hơn ở thế hệ X, cung cấp góc nhìn mới về sự khác biệt trong cách tiếp cận đổi mới và công nghệ giữa các thế hệ.

Cuối cùng, nghiên cứu cung cấp góc nhìn mới về năng lực số trong bối cảnh quốc gia đang phát triển như Việt Nam ở lĩnh vực vận tải và logistics. Khác với các nghiên cứu trước tập trung vào nước phát triển (Naim và Lenka, 2017; Zhang và cộng sự, 2025) hay các nước mới nổi (Chen và cộng sự, 2023), phát hiện này cho thấy tầm quan trọng của lãnh đạo, chia sẻ tri thức, linh hoạt tổ chức trong việc hình thành năng lực số khi doanh nghiệp còn hạn chế nguồn lực và gặp nhiều thách thức chuyển đổi số như tại Việt Nam (Bộ Công thương, 2024).

2. Đóng góp về mặt thực tiễn

Nghiên cứu này mang lại những đóng góp thực tiễn quan trọng cho ngành vận tải và logistics Việt Nam trong bối cảnh chuyển đổi số đang diễn ra mạnh mẽ. Kết quả nghiên cứu khẳng định lãnh đạo chuyển đổi số đóng vai trò then chốt trong việc nâng

cao năng lực số của nhân viên, qua đó gợi ý rằng các doanh nghiệp cần ưu tiên phát triển đội ngũ lãnh đạo có tầm nhìn, kỹ năng và sự nhiệt huyết cần thiết để dẫn dắt quá trình chuyển đổi số. Thông qua việc truyền cảm hứng, động viên và tạo điều kiện thuận lợi, những nhà lãnh đạo này sẽ khơi dậy tinh thần học hỏi và đổi mới của nhân viên, giúp họ không ngừng trau dồi các kỹ năng số. Điều này có thể thực hiện thông qua tuyển chọn ứng viên tiềm năng, xây dựng lộ trình đào tạo năng lực lãnh đạo chuyển đổi số cho cán bộ quản lý, đồng thời gắn kết mục tiêu phát triển năng lực số với chiến lược tổng thể của tổ chức. Bên cạnh đó, phát hiện về vai trò trung gian của môi trường chia sẻ tri thức và sự linh hoạt tổ chức nhấn mạnh tầm quan trọng của việc xây dựng văn hóa học tập và cơ cấu tổ chức phù hợp. Để thúc đẩy chia sẻ tri thức, doanh nghiệp cần tạo dựng bầu không khí cởi mở, tin cậy thông qua các hoạt động tương tác như thảo luận nhóm, hội thảo nội bộ, xây dựng diễn đàn và cộng đồng học tập trực tuyến, đồng thời cung cấp hạ tầng công nghệ hỗ trợ lưu trữ, chia sẻ và khai thác tri thức như hệ thống quản lý tài liệu, cơ sở dữ liệu tri thức. Về tính linh hoạt tổ chức, doanh nghiệp cần hướng tới cơ cấu tổ chức mềm dẻo, phân cấp mạnh mẽ trong quản lý, trao quyền tự chủ cho các bộ phận và cá nhân, rút ngắn quy trình xử lý công việc để nhanh nhạy nắm bắt cơ hội và ứng phó với thay đổi. Nghiên cứu cũng chỉ ra tầm quan trọng của năng lực số và thái độ tích cực trong việc thúc đẩy hành vi đổi mới số, đòi hỏi tổ chức phải đầu tư vào chương trình đào tạo kỹ năng số, tạo điều kiện cho nhân viên tiếp cận công nghệ mới, đồng thời thông qua truyền thông nội bộ để hình thành nhận thức chung về tầm nhìn và lợi ích của chuyển đổi số. Đặc biệt, nghiên cứu phát hiện sự khác biệt giữa các thế hệ nhân viên: với thế hệ Y cần chú trọng phát triển năng lực số thông qua đào tạo, trong khi với thế hệ X việc tạo dựng niềm tin và thái độ tích cực lại quan trọng hơn, do đó chính sách quản trị nguồn nhân lực cần điều chỉnh linh hoạt. Trong bối cảnh đặc thù của ngành vận tải và logistics với sự phức tạp và liên kết chặt chẽ giữa các khâu, việc nâng cao năng lực sử dụng các hệ thống công nghệ tiên tiến (TMS, WMS, ERP) cùng với xây dựng môi trường chia sẻ thông tin kịp thời, minh bạch và linh hoạt điều chỉnh trước biến động thị trường sẽ tối ưu hóa hiệu quả chuỗi cung ứng, củng cố lợi thế cạnh tranh bền vững cho doanh nghiệp.

Nghiên cứu sinh