

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**  
**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

*Thành phố Hồ Chí Minh, ngày 25 tháng 3 năm 2026*

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

**Tên luận án: Ảnh hưởng của trách nhiệm xã hội đến hiệu quả làm việc nhân viên trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ, ngành Logistics tại Việt Nam**

**Ngành:** Quản trị kinh doanh

**Nghiên cứu sinh:** Lê Xuân Quỳnh Anh

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

**Mã số:** 9340101

**Khóa:** 2021

**Người hướng dẫn khoa học:**

1. PGS.TS. Huỳnh Thị Thu Sương
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**

Thứ nhất, nghiên cứu đề xuất được một nhân tố trung gian mới, đó là Sự phù hợp cá nhân -tổ chức- trong mối quan hệ giữa Trách nhiệm xã hội doanh nghiệp (TNXHĐN) và Hiệu quả làm việc nhân viên (HQLVNV). Từ đó làm phong phú thêm lý thuyết về sự phù hợp cá nhân – tổ chức khi chưa tìm thấy nghiên cứu nào trực tiếp kiểm định cơ chế này trong mối quan hệ giữa TNXHĐN và HQLVNV. Kết quả cho thấy TNXHĐN có thể thúc

đẩy sự phù hợp giá trị giữa cá nhân và tổ chức, từ đó cải thiện hiệu quả làm việc của nhân viên. Đây là đóng góp mới trong việc áp dụng lý thuyết sự phù hợp cá nhân - tổ chức vào nghiên cứu Trách nhiệm xã hội doanh nghiệp, mở rộng hiểu biết về tác động của Trách nhiệm xã hội doanh nghiệp trong bối cảnh ngành Logistics, nơi các doanh nghiệp chịu áp lực lớn về quy trình và nguồn lực.

Thứ hai, khám phá tác động điều tiết của yếu tố Cảm nhận sự hỗ trợ tổ chức đến mối quan hệ giữa Cam kết nhân viên và Hiệu quả làm việc nhân viên, Sự phù hợp cá nhân-tổ chức và Hiệu quả làm việc nhân viên, và giữa Sự viên mãn nhân viên và Hiệu quả làm việc nhân viên. Kết quả cho thấy mức độ hỗ trợ mà nhân viên cảm nhận được có thể làm tăng hoặc giảm sức mạnh của các tác động từ cam kết tình cảm và sự viên mãn nhân viên đến hiệu quả làm việc nhân viên. Phát hiện này bổ sung thêm một góc nhìn mới vào lý thuyết trao đổi xã hội, khi sự hỗ trợ từ tổ chức không chỉ củng cố mối quan hệ giữa TNXHĐN và HQLVNV, mà còn làm rõ cơ chế tâm lý thúc đẩy nhân viên gắn bó và cống hiến nhiều hơn. Đây là đóng góp quan trọng trong việc làm sáng tỏ cách thức mà sự hỗ trợ của tổ chức có thể điều tiết và nâng cao tác động của TNXHĐN đối với HQLVNV.

Cuối cùng, nghiên cứu bổ sung khoảng trống lớn về đối tượng và phạm vi khi kiểm định mối quan hệ giữa Trách nhiệm xã hội doanh nghiệp và hiệu quả làm việc trong ngành Logistics, lĩnh vực hầu như chưa được nghiên cứu trước đây ở một quốc gia đang phát triển. Nghiên cứu này làm rõ tầm quan trọng của bối cảnh ngành và loại hình doanh nghiệp trong việc lý giải hiệu quả chính sách của TNXHĐN. Cụ thể, các doanh nghiệp vừa và nhỏ trong ngành Logistics tại Việt Nam, vốn chịu áp lực lớn về thời gian, quy trình và nguồn lực, sẽ không thể nâng cao hiệu quả làm việc của nhân viên chỉ bằng các chính sách TNXHĐN mang tính hình thức. Nghiên cứu nhấn mạnh rằng TNXHĐN có thể phát huy tác dụng mạnh mẽ nhất khi tạo ra các trạng thái tâm lý thuận lợi và cảm giác ý nghĩa trong công việc cho nhân viên, đặc biệt trong những bối cảnh mà phúc lợi và nguồn lực nội bộ có giới hạn. Đây là một điểm đặc biệt quan trọng trong việc ứng dụng các lý thuyết TNXHĐN vào các ngành nghề có đặc thù áp lực cao như Logistics, giúp nâng cao khả năng dự báo và giải thích hiệu quả mang lại từ TNXHĐN trong các doanh nghiệp có nguồn lực hạn chế.

## **2. Đóng góp về mặt thực tiễn**

Những phát hiện trong nghiên cứu này cũng có ý nghĩa thực tiễn cho doanh nghiệp vừa và nhỏ thông qua góp phần làm tăng sự hiểu biết ảnh hưởng của Trách nhiệm xã hội doanh nghiệp đến Hiệu quả làm việc và vai trò của cam kết nhân viên, sự phù hợp cá nhân-tổ chức, sự viên mãn, cảm nhận sự hỗ trợ tổ chức trong mối quan hệ này, từ đó có thể vận dụng nhằm nâng cao hiệu quả làm việc nhân viên để tăng lợi thế cạnh tranh doanh nghiệp. Đồng thời, hiện nay, ngành Logistics tại Việt Nam đang phát triển với tốc độ nhanh chóng và môi trường cạnh tranh ngày càng khốc liệt giữa các doanh nghiệp. Trong bối cảnh đó, các nhà quản trị Logistics cần chủ động áp dụng những giải pháp tối ưu nhằm nâng cao hiệu quả làm việc của đội ngũ nhân viên, qua đó tạo dựng và củng cố lợi thế cạnh tranh bền vững trên thị trường. Vì vậy, các doanh nghiệp ngành Logistics cũng có thể tham khảo sử dụng kết quả nghiên cứu để phục vụ cho việc nghiên cứu các yếu tố gia tăng hiệu quả làm việc. Bên cạnh đó, nghiên cứu cũng đưa ra những đề xuất hàm ý quản trị thiết thực, giúp các nhà quản trị tại Việt Nam tham khảo và áp dụng nhằm tăng cường hiệu quả làm việc của người lao động.

**Nghiên cứu sinh**

**Lê Xuân Quỳnh Anh**