HIỆU QUẢ CÔNG VIỆC CỦA NHÂN VIÊN CÔNG TY ĐA QUỐC GIA TRONG BỐI CẢNH KINH TẾ SỐ

ThS. Trần Quốc Đạt* - TS. Trần Lục Thành - ThS. Lê Ngọc Bích***

Nghiên cứu nhằm xác định các yếu tố tác động đến hiệu quả công việc (HQCV) bằng phương pháp định lượng theo mô hình SEM. Dữ liệu nghiên cứu là mẫu 500 nhân viên đang làm việc tại các công ty đa quốc gia tại TP. Hồ Chí Minh (TP. HCM). Nghiên cứu cho thấy môi trường có ảnh hưởng đến HQCV và giúp các nhà quản lý doanh nghiệp gia tăng HQCV của nhân viên đặc biệt trong bối cảnh kinh tế số.

• Từ khóa: *công ty đa quốc gia, kinh tế số, môi trường làm việc, môi trường đa văn hóa, SEM.*

The study uses a quantitative approach based on the SEM model to determine the elements influencing work performance. A sample of 500 workers from multinational corporations in Ho Chi Minh City comprised the research data. The study demonstrates how the environment influences work performance and assists business managers in raising employees' work performance, particularly in the setting of the digital economy.

• Key words: *digital economy, multinational corporation, multicultural environment, working environment, SEM.*

Ngày nhận bài: 05/01/2026
Ngày gửi phản biện: 15/02/2026
Ngày duyệt đăng: 19/3/2026

DOI: https://doi.org/10.71374/jfarv.v26.i310.28

1. Giới thiệu

Môi trường làm việc là một trong những yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến HQCV của nhân viên, ảnh hưởng trực tiếp tới kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp. Để đạt được hiệu quả hoạt động tốt, lãnh đạo ở các doanh nghiệp cần quan tâm đến môi trường làm việc ở cơ quan mình, cả về điều kiện cơ sở vật chất lẫn môi trường làm việc phi vật chất. Để nâng cao chất lượng đào tạo tại các công ty đa quốc gia (MNCs), việc tìm ra các phương pháp để cải thiện HQCV của nhân viên trở thành một trong những ưu tiên quan trọng.

Nền kinh tế số đã định hình lại cách sống của con người và cách thức các lĩnh vực kinh tế chuyển động. Công nghệ đang thay đổi cấu trúc ngành công nghiệp truyền thống và tái định nghĩa ý nghĩa đối với cá nhân hoặc tổ chức khi sử dụng công nghệ (Berman và cộng sự, 2016). Trong các tổ chức, môi trường kinh doanh và học thuật, các thuật ngữ số hóa và công nghệ số thường được sử dụng thay thế cho nhau. Sự kết hợp của "Số hóa" là việc chuyển đổi thông tin tương tự sang thông tin số, trong khi "công nghệ số" đề cập đến việc sử dụng công nghệ số để thay đổi mô hình kinh doanh và mang lại doanh thu và cơ hội tạo ra giá trị mới.

Công nghệ số đã tác động đến sự thay đổi xã hội, bao gồm cả trong phạm vi công ty. Covid-19 đã thúc đẩy quá trình chuyển đổi sang công nghệ số với tốc độ chóng mặt. Một trong những biện pháp thích ứng được nhiều ngành thực hiện là chuyển đổi tất cả công việc đang được thực hiện sang trực tuyến, đặc biệt là MNCs. Nhiều công ty đã triển khai mô hình làm việc tại nhà. Tuy nhiên, trên thực tế, việc này không dễ dàng do đòi hỏi sự thích nghi về mặt quản lý và nhân sự. Trong bối cảnh này, cần có những nghiên cứu về cách thức phát triển văn hóa tổ chức khi đối mặt với chuyển đổi số. Nghiên cứu này rất quan trọng để giúp ban lãnh đạo tìm ra được cách nâng cao HQCV của nhân viên MNCs cũng như những văn hóa mới có thể được phát triển trong kỷ nguyên số.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Môi trường làm việc

Theo Briner (2000), môi trường làm việc (MTLV) được hiểu một cách đơn giản là môi trường mà ở đó mọi người làm việc, là một khái niệm rất rộng bao gồm các thiết lập vật lý (như nhiệt độ, thiết bị,...), các đặc điểm của bản thân công việc (như khối lượng công việc hay độ phức tạp của nhiệm vụ). MTLV còn được dùng để chỉ các đặc điểm rộng hơn của tổ chức (như văn hóa hay lịch sử) hoặc thậm chí là các khía cạnh bên ngoài tổ chức (điều kiện làm việc tại địa phương,

** Cơ sở II trường Đại học Ngoại thương tại TP.HCM; email tác giả liên hệ tranquocdat.cs2@ftu.edu.vn - lengocbich.cs2@ftu.edu.vn*
*** Trường Đại học Công nghiệp TP.HCM; email tranlucthanh@iuh.edu.vn*

ngành công nghiệp hay tình trạng cân bằng giữa cuộc sống và công việc).

Theo Ollukkaran và Gunaseelan (2012), MTLV là hoàn cảnh gắn với con người, tại đó họ thực hiện công việc của mình, là môi trường xã hội và nghề nghiệp mà một người tương tác với nhiều người khác. Trong nghiên cứu này, tác giả lựa chọn cách phân chia phổ biến, tổng quát là MTLV gồm 2 thành phần chính là môi trường vật chất và môi trường tâm lý xã hội (Arsalani và cộng sự, 2011). Môi trường vật chất rất quan trọng đối với hiệu quả công việc, sự hài lòng, các mối quan hệ xã hội và cả sức khỏe của nhân viên. Vì vậy, cải thiện môi trường làm việc vật chất như thiết kế vật lý và điều kiện môi trường tại nơi làm việc là việc cần thiết để có thể cải thiện hiệu quả hoạt động của tổ chức (Al-Omari và Okasheh, 2017).

2.2. Hiệu quả công việc

Theo Armstrong (2006), hiệu quả công việc (HQCV) là việc gặt hái được những mục tiêu đã đưa ra. Berry (2003) cũng nhấn mạnh rằng HQCV là mọi việc gì mà các nhân viên đã làm trong các công việc được giao, cùng với lý tưởng và mục tiêu công ty/doanh nghiệp, hoặc là những hoạt động về tâm lý hoặc thể chất có thể lượng hóa được như các bước tiến cận, nhận biết và xử lý các vấn đề. Vì vậy, khái niệm HQCV là các kết quả đã đạt được của công việc, không chỉ về chất lượng công việc mà còn liên quan đến số lượng công việc đã hoàn thành, của một cá nhân gặt hái được trong khi thực hiện các công việc từ đó họ hoàn thành công việc được giao (Shahzadi và cộng sự, 2014; Mangkunegara, 2011).

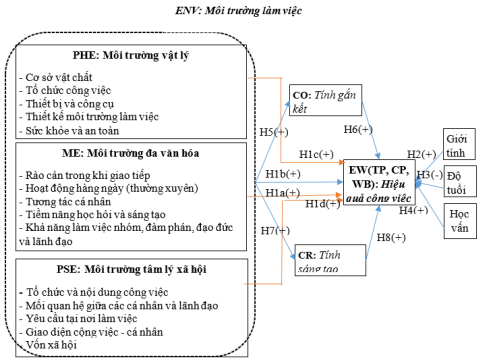
2.3. Tổng quan các nghiên cứu liên quan

Bảng 1. Tổng quan các nghiên cứu trước

STT	Nghiên cứu	Hafeez và cộng sự (2019)	Saidi và cộng sự (2019)	Ekowati và cộng sự (2019)
1	Tên đề tài	Tác động của MTLV đối với HQCV của nhân viên	Mối tương quan giữa MTLV và HQCV của nhân viên	Ảnh hưởng của MTLV đối với Hiệu quả của nhân viên thông qua kỷ luật công việc
2	Thang đo và biến	- Độ sạch sẽ - Ánh sáng - Tiếng ồn - Chỗ ngồi - Bữa trưa - Môi trường thân thiện - Thời gian tăng ca - Sức khỏe nhân viên	- An toàn lao động và bảo mật công việc - Môi trường làm việc vật chất - Quan hệ đồng nghiệp trong công việc - Sự hỗ trợ và hướng dẫn từ quản lý - Giờ làm việc	- MTLV - Kỷ luật công việc
3	Phương pháp nghiên cứu	Phương pháp định lượng: khảo sát bằng câu hỏi phỏng vấn, kết hợp với phân tích hồi quy đa biến		
4	Kết quả nghiên cứu	Các nhân tố của môi trường hành vi và môi trường vật lý đều có tác động đáng kể đến HQCV của người lao động	Có mối quan hệ đáng kể giữa MTLV **và hiệu suất nhân viên.** Sự hỗ trợ từ cấp trên được xác định là yếu tố quan trọng nhất trong việc đảm bảo MTLV **tích cực.**	MTLV có ảnh hưởng đáng kể đến HQCV của nhân viên. Kỷ luật trong công việc là nhân tố trung gian về mối tương quan giữa MTLV và HQCV

Nguồn: Tác giả tự tổng hợp

2.4. Mô hình nghiên cứu



Nguồn: Tác giả đề xuất

Giả thuyết nghiên cứu

STT	Giả thuyết	Dấu kỳ vọng
1	H1a: Môi trường đa văn hóa có tác động đến HQCV	+
2	H1b: MTLV có tác động đến HQCV	+
3	H1c: MTLV vật chất có tác động đến HQCV	+
4	H1d: Môi trường tâm lý xã hội có tác động đến HQCV	+
5	H2: Biến Giới tính có vai trò kiểm soát đối với HQCV	+
6	H3: Biến độ tuổi có vai trò kiểm soát đối với HQCV	+
7	H4: Biến trình độ học vấn có vai trò kiểm soát HQCV	+
8	H5: MTLV có tác động đến tính gắn kết của nhân viên	+
9	H6: Tính gắn kết của nhân viên có tác động đến HQCV	+
10	H7: MTLV có tác động đến tính sáng tạo của nhân viên	+
11	H8: Tính sáng tạo của nhân viên có tác động đến HQCV	+

3. Phương pháp nghiên cứu

Bảng 2. Tổng hợp các bước nghiên cứu

STT	Các bước	Nghiên cứu	Phương pháp tiến hành	Mẫu nghiên cứu	Thời gian thực hiện	Địa điểm
1	Nghiên cứu sơ bộ	Định tính	Thảo luận trực tiếp	n = 10	15/12/2023-20/12/2023	MNCs tại TP. Hồ Chí Minh
		Định lượng	Khảo sát trực tiếp và gửi bảng câu hỏi phỏng vấn đến các công ty	n= 100	04/01/2024-20/01/2024	
2	Nghiên cứu chính thức	Định lượng	Phỏng vấn trực tiếp, gửi bảng câu hỏi phỏng vấn đến các công ty	n = 500	25/01/2024-25/02/2024	

Từ dữ liệu thu thập được sau đó dùng phương pháp thống kê mô tả để mô tả các biến quan sát, đánh giá độ tin cậy của thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá (EFA) kiểm định giá trị của thang đo, phân tích tương quan, phân tích hồi quy bội, kiểm định giả thuyết, kiểm định sự khác biệt theo đặc điểm cá nhân của NLĐ bằng TTest và Anova về giá trị trung bình giữa các nhóm.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Thống kê mẫu nghiên cứu

Đặc điểm mẫu	Phân loại	Tần suất	Tỷ lệ %
Giới tính	Nữ	242	48,4
	Nam	258	51,6
	Tổng	**500**	**100**
Độ tuổi	Nhỏ hơn 25	76	15,2
	Từ 25 đến dưới 35	128	25,6
	Từ 35 đến dưới 50	135	27,0
	Trên 50	161	32,2
	Tổng	**500**	**100**
Trình độ học vấn	PTTH	77	15,4
	Trung cấp	128	25,6
	Cao đẳng	120	24,0
	Đại học trở lên	175	35,0
	Tổng	**500**	**100**

Đặc điểm mẫu	Phân loại	Tần suất	Tỷ lệ %
Kinh nghiệm làm việc	Từ 3 tháng - 1 năm	66	13,2
	Từ 1-3 năm	111	22,2
	Từ 3-5 năm	95	19,0
	Từ 5-7 năm	79	15,8
	Từ 7 năm trở lên	149	29,8
	Tổng	**500**	**100**
Thu nhập bình quân một tháng của nhân viên	Dưới 7 triệu đồng	45	9,0
	Từ 7 đến dưới 10 triệu đồng	181	36,2
	Từ 10 đến dưới 20 triệu đồng	263	52,6
	Trên 20 triệu đồng	11	2,2
	Tổng	**500**	**100**

Nguồn: Tổng hợp kết quả từ dữ liệu được xử lý

4.2. Kiểm định thang đo

4.2.1. Kiểm định bằng phân tích EFA

Kết quả kiểm định bằng phân tích EFA như sau:

- Thang đo ME (Môi trường đa văn hóa), CR (Tính sáng tạo) và CO (Tính gắn kết), thang đo Hiệu quả công việc EW (gồm TP, CP và WB): tất cả các biến được giữ lại.

- Thang đo môi trường vật lý: ET5 bị loại.

- Thang đo môi trường tâm lý xã hội: WI1, IL1, WJ5, và WJ6 bị loại.

4.2.2. Kết quả kiểm định thang đo bằng phân tích CFA

4.2.2.1. Thang đo môi trường đa văn hóa

Thang đo môi trường đa văn hóa gồm 1 nhân tố ME (5 biến). Kết quả phân tích mô hình CFA cho biến ME cho thấy sự phù hợp của dữ liệu với mô hình thị trường. Cụ thể, mô hình có độ tự do là 5, với giá trị CMIN = 12,387, p = 0,030, tỷ lệ CMIN/df = 2,477, GFI = 0,990, TLI = 0,978, CFI = 0,989 và RMSEA = 0,054. Thang đo ME đạt được tính đơn hướng.

Kết quả của mô hình CFA sau khi loại bỏ ME2&ME4 cho thấy tất cả các hệ số hồi quy chuẩn hóa đều > 0,5 và có ý nghĩa, đều đạt yêu cầu, cho thấy thang đo đạt giá trị hội tụ.

4.2.2.2. Thang đo tính gắn kết & tính sáng tạo

Thang đo tính gắn kết & tính sáng tạo gồm 2 nhân tố CO(4 biến) và CR (3 biến). Kết quả phân tích mô hình CFA của tính gắn kết & tính sáng tạo cho thấy dữ liệu phù hợp với mô hình thị trường. Cụ thể, mô hình có độ tự do df = 13, với giá trị CMIN = 17,809, p = 0,165, tỷ lệ CMIN/df = 1,370, GFI = 0,990, TLI = 0,993, CFI = 0,996 và RMSEA = 0,027. Thang đo CO&CR đạt được tính đơn hướng. Các chỉ tiêu đánh giá mức độ hội tụ của thang đo đều đạt yêu cầu, cho thấy cả thang đo CO và CR đều đạt giá trị hội tụ.

4.2.2.3. Thang đo các thành phần môi trường vật lý

Thang đo môi trường vật lý gồm 5 nhân tố (thành phần) FA(3 biến), WO(3 biến), ET(4 biến), ED(3 biến) và HS (5 biến). Mô hình ban đầu có hệ số AVE của ED chưa đạt do biến ED3 có chỉ số chuẩn hóa biến nhỏ nhất. Vì vậy, tác giả loại ED3 khỏi mô hình.

Kết quả của mô hình phân tích CFA loại ED3 chỉ ra rằng tất cả các hệ số hồi quy chuẩn hóa đều lớn hơn 0,5 và có ý nghĩa. Mô hình này có 110 độ tự do, với chỉ số CMIN đạt 455,725 và p = 0,000. Tuy nhiên, mặc dù các chỉ số này cho thấy mô hình phù hợp với dữ liệu về môi trường vật lý trên thị trường, như GFI = 0,910, TLI = 0,888, CFI = 0,909 và RMSEA = 0,079. Các thành phần không có mối quan hệ tương quan giữa các sai số, do đó, việc đo lường các khái niệm là đơn hướng. Tất cả các chỉ số CR của các yếu tố FA, WO, ET, ED và HS đều > 0,7 và các chỉ số >50%, cho thấy các biến đo lường 5 thành phần FA, WO, ET, ED và HS có giá trị hội tụ.

Bảng 1: Các giá trị thang đo các thành phần môi trường vật lý

Thang đo	CR	AVE	MSV	Tương quan trong thang đo				
				WO	HS	ET	FA	ED
WO	0,904	0,759	0,036	**0,871**				
HS	0,874	0,582	0,044	0,144	**0,763**			
ET	0,864	0,621	0,044	0,190	0,209	**0,788**		
FA	0,765	0,526	0,043	0,189	0,185	0,207	**0,725**	
ED	0,992	0,987	0,001	0,037	0,038	-0,004	-0,024	**0,993**

Nguồn: Từ dữ liệu phân tích CFA

4.2.2.4. Thang đo các thành phần môi trường tâm lý xã hội

Thang đo môi trường tâm lý xã hội gồm 5 nhân tố (thành phần) WJ(3 biến), IL(6 biến), DW(6 biến), WI(6 biến) và SC (4 biến).

Kết quả mô hình CFA loại SC2 & SC1 khỏi mô hình, tất cả các hệ số hồi quy chuẩn hóa đều > 0,5 và có ý nghĩa trong mô hình. Mô hình này có 210 bậc tự do, với chỉ số CMIN đạt 442,299 và p = 0,000. Tuy nhiên, các tiêu chí khác chỉ ra rằng mô hình thang đo môi trường tâm lý xã hội phù hợp với dữ liệu thị trường: CMIN/df = 2,106 < 3, và các chỉ số GFI = 0,929, TLI = 0,966, CFI = 0,972 và RMSEA = 0,047 đều ổn. Các thành phần không có mối quan hệ tương quan giữa các sai số, do đó, việc đo lường các khái niệm là đơn hướng. Tất cả các chỉ số CR, AVE của WJ, IL, DW và WI > 0,7 và các chỉ số >50%, bảo đảm độ tin cậy tổng hợp của các nhân tố (riêng CR của SC=0,689<0,7), cho thấy các biến đo lường 5 thành phần WJ, IL, DW, SC và WI đều đạt giá trị hội tụ.

Bảng 2: Các giá trị thang đo các thành phần môi trường vật lý

Thang đo	CR	AVE	MSV	Tương quan trong thang đo				
				SC	WI	WJ	DW	IL
SC	0,689	0,526	0,065	**0,725**				
WI	0,949	0,758	0,037	0,186	**0,871**			
WJ	0,873	0,700	0,072	0,235	0,068	**0,837**		
DW	0,886	0,565	0,094	0,035	0,156	0,161	**0,752**	
IL	0,913	0,637	0,094	0,254	0,192	0,268	0,306	**0,798**

Nguồn: Từ dữ liệu phân tích CFA

4.2.2.5. Thang đo các thành phần HQCV

Kết quả của phân tích mô hình CFA chỉ ra rằng dữ liệu phù hợp với mô hình thị trường. Cụ thể, mô hình có 104 bậc tự do, với CMIN = 499,384, p = 0,000, tỷ lệ CMIN/df = 4,802, GFI = 0,894, TLI = 0,948, CFI = 0,955 và RMSEA = 0,087. Thang đo EW không đạt được tính đơn hướng do sự tương quan giữa các sai số.

Các hệ số hồi quy chuẩn hóa của tất cả các biến đều đạt tiêu chuẩn được chấp nhận (≥0,5), với biến TP1 thấp nhất có hệ số hồi quy chuẩn hóa là 0,88, có ý nghĩa (p < 0,001). Độ tin cậy tổng hợp CR của EW là 0,992, vượt qua ngưỡng 0,7. Phương sai trung bình > 0,5, cụ thể AVE của PERF là 88,0%. Các chỉ số đánh giá mức độ hội tụ của thang đo đều đạt yêu cầu, cho thấy thang đo EW đạt giá trị hội tụ.

4.2.3. Kiểm định mô hình nghiên cứu

Bảng 5: Bảng so sánh giữa kết quả nghiên cứu với các nghiên cứu trước

Giả thuyết	Tác động	ML	(+) / (-)	P	Kết luận
H1	ME → EW	0,321	+	***	Chấp nhận
H2 MTLV →EW	WJ → EW	0,155	+	***	Chấp nhận
	HS → EW	0,075	+	0,083	
	IL → EW	0,310	+	***	
	ED → EW	(0,121)	-	0,008	
	SC → EW				Bác bỏ
	FA → EW				
	ET → EW				
	DW → EW				
	WI → EW				
H3: MTLV → CO → EW	WI → CO → EW	0,121	+	0,010	Chấp nhận
	DW → CO → EW	0,098	+	0,055	
	ME → CO → EW	0,100	+	0,064	
	IL → CO → EW	0,363	+	***	
	ET → CO → EW	0,102	+	0,037	
H4	CO → EW	0,005		0,922	Bác bỏ
H5: MTLV → CR → EW	WJ → CR → EW	0,110	+	0,044	Chấp nhận
	WI → CR → EW	0,110	+	0,037	
H6	CR → EW	(0,060)		0,169	Bác bỏ

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả phân tích mô hình

5. Thảo luận và hàm ý quản trị

5.1. Thảo luận

Các yếu tố thuộc MTLV làm tăng HQCV. Một môi trường tích cực, hỗ trợ và khuyến khích sẽ thúc đẩy sự sáng tạo, năng suất và cam kết của nhân viên và ngược lại. Các nhân tố thuộc MTLV làm giảm HQCV, cho thấy rằng việc thiết kế MTLV của MNCs tại TP.HCM chưa đạt sự hợp lý, chưa đảm bảo sự thỏa mãn của nhân viên và dẫn đến giảm HQCV của nhân viên. Điều này chỉ ra rằng việc thiết kế MTLV cụ thể, bao gồm ánh sáng, chất lượng không khí, cơ sở vật chất và yếu tố vệ sinh trong khu vực nên được cải thiện để đáp ứng yêu cầu.

Ngoài ra, CO giữ vai trò làm biến trung gian vì mối tương quan hỗ tương của 5 nhân tố thuộc MTLV, có ảnh hưởng tích cực đến EW, đây là phát hiện mới của tác giả. Giao diện công việc cá nhân (WI) bao gồm cách mà công việc được tổ chức, nhiệm vụ được phân chia và mức độ tự chủ. Nếu một người lao động cảm thấy có giao diện công việc cá nhân phù hợp, tự chủ trong công việc và có sự rõ ràng về nhiệm vụ, họ có thể cảm thấy thỏa mãn và gắn kết hơn với công ty. Một giao diện công việc cá nhân tốt có thể xây dựng môi trường thuận lợi để thúc đẩy phát triển của cá nhân, tăng cường tự tin và tăng tính gắn kết của nhân viên với tổ chức.

5.2. Hàm ý quản trị

Trong ngắn hạn, các MNCs tại TP.HCM nên tập trung cải thiện điều kiện vật chất và khuyến khích sự gắn kết thông qua hoạt động nhóm đa văn hóa. Triển khai các hoạt động gắn kết nhân viên: team building, workshop giao lưu văn hoá; Xây dựng chính sách khen thưởng nhỏ, khích lệ sáng tạo (CR) ngay trong nhóm; Tăng cường trao đổi, phản hồi thường xuyên giữa quản lý - nhân viên (IL, CO).

Về dài hạn, các MNCs cần xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực bền vững, trong đó chú trọng đào tạo đa văn hóa và thiết lập văn hoá tổ chức chung. Hướng tới các chính sách mang tính chiến lược, đòi hỏi đầu tư và thời gian như xây dựng hệ thống đào tạo liên tục về đa văn hóa, quản trị nhân sự quốc tế. Ngoài ra, cơ hội việc làm thêm, từ xa, linh hoạt hoặc nhóm ảo cũng đang được áp dụng tại MNCs trong bối cảnh kinh tế số. Một trong những lý do để lựa chọn là khả năng làm việc từ xa, cũng như sự phổ biến ngày càng tăng của các nền tảng kỹ thuật số với Slack, Dropbox và Google Docs, giúp việc thao tác, xử lý công việc trở nên dễ dàng hơn và điều này, theo nhóm nghiên cứu, ảnh hưởng đến sự thay đổi trong cân bằng cuộc sống - công việc.

Kết luận: Kinh tế số tạo nên tổ chức lao động mới, thay đổi về công việc, điều kiện làm việc, động lực làm việc. Trong nền kinh tế số, vị trí và vai trò của lực lượng lao động đang được chuyển đổi, người lao động không còn là một người thực hiện máy móc mà là mắt xích chính trong quy trình công nghệ. Nhiệm vụ chính của người lao động không còn là sửa đổi sản phẩm cuối cùng mà là cải tiến tối đa các quy trình dẫn đến việc tạo ra sản phẩm đó, nâng chất lượng hiệu quả công việc. Do đó sự tôn trọng, hỗ trợ và công nhận là yếu tố có ảnh hưởng lớn đến việc xây dựng một MTLV lành mạnh, thành công bên cạnh tích hợp các giải pháp đổi mới và hiệu quả để tạo ra một MTLV tối ưu và thân thiện.

Tài liệu tham khảo:

Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The influence of work environment on job performance: A case study of engineering company in Jordan. International journal of applied engineering research, 12(24), 15544-15550;

Armstrong, M. (2006). Performance Management Key Strategies and Practical Guidelines (Third Edit., p. 216);

Berman, S., Korsten, P., & Marshall, A. (2016). Digital Reinvention in Action: What to Do and How to Make It Happen. IBM, 2016. Retrieved from http://public.dhe.ibm.com/common/ssi/ecm/gb/en/gbe03752usen/gbe03752-usen-08_GBE03752USEN.pdf ;

Berry, L. M. (2003). Employee selection. (No Title);

Gunaseelan, R., & Ollukkaran, B. A. (2012). A study on the impact of work environment on employee performance. Namex International Journal of Management Research, 71(1), 1-16;

Mangkunegara, A. A. P. (2011). Manajemen sumber daya manusia perusahaan.