

ĐẠI HỌC QUỐC GIA TP. HỒ CHÍ MINH
TRƯỜNG ĐẠI HỌC BÁCH KHOA

PHẠM ANH TUẤN

**ẢNH HƯỞNG CỦA VỐN TRÍ TUỆ VÀ VỐN XÃ HỘI
ĐẾN NĂNG LỰC ĐỔI MỚI VÀ HIỆU QUẢ BỀN VỮNG
THÔNG QUA QUẢN LÝ TRI THỨC TRONG BỐI CẢNH
DOANH NGHIỆP VỪA VÀ NHỎ Ở VIỆT NAM**

Ngành: Quản trị kinh doanh

Mã số ngành: 62340102

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ

TP. HỒ CHÍ MINH - NĂM 2024

Công trình được hoàn thành tại **Trường Đại học Bách Khoa – ĐHQG-HCM**

Người hướng dẫn 1: PGS. TS. Phạm Quốc Trung

Người hướng dẫn 2: TS. Phạm Xuân Kiên

Phản biện độc lập:

Phản biện độc lập:

Phản biện:

Phản biện:

Phản biện:

Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng đánh giá luận án họp tại

.....
.....

vào lúc giờ ngày tháng năm

Có thể tìm hiểu luận án tại thư viện:

- Thư viện Trường Đại học Bách Khoa – ĐHQG-HCM
- Thư viện Đại học Quốc gia Tp.HCM
- Thư viện Khoa học Tổng hợp Tp.HCM

CHƯƠNG 1 GIỚI THIỆU

1.1 LÝ DO CHỌN ĐỀ TÀI

1.1.1 *Hiệu quả bền vững – Mục tiêu phát triển cho các DNVVN*

Mục tiêu chính của quản lý tri thức là nâng cao nhận thức của một tổ chức về tri thức của mình và sử dụng tri thức đó để tạo lợi thế cạnh tranh thông qua việc phát triển các quy trình kinh doanh hiệu quả (Alkhozali & cộng sự, 2017), điều này cuối cùng sẽ cải thiện năng lực đổi mới và hiệu quả tổ chức (Ali & cộng sự, 2022). Những điều trên đã được công nhận rộng rãi trong bối cảnh các doanh nghiệp lớn, nhưng liệu nó có đúng trong bối cảnh DNVVN không? Thực tế cho thấy, quản lý tri thức đã được nghiên cứu nhiều nhưng chủ yếu tập trung vào các doanh nghiệp lớn (Roxas & cộng sự, 2014; Massaro & cộng sự, 2016; Kurniawati & cộng sự, 2019). Các nghiên cứu hiện tại phần lớn được thực hiện ở các nước phát triển và có rất ít nghiên cứu tập trung vào các DNVVN (Bajaj & cộng sự, 2018; Kurniawati & cộng sự, 2019). Và các nghiên cứu thực nghiệm hiện tại chỉ cung cấp những hiểu biết rời rạc về quản lý tri thức trong các DNVVN (Durst & Edvardsson, 2012).

Mặc dù các nghiên cứu về quản lý tri thức trong bối cảnh DNVVN đã có sự gia tăng trong những năm gần đây. Tuy nhiên, so với doanh nghiệp lớn, quản lý tri thức trong bối cảnh DNVVN vẫn còn nhiều vấn đề chưa được giải đáp (Durst & cộng sự, 2022). Cụ thể, nhiều nghiên cứu đã chỉ ra rằng, mối quan hệ giữa quản lý tri thức và hiệu quả bền vững trong bối cảnh DNVVN chưa từng được đề cập đến trong các nghiên cứu trước (Durst & cộng sự, 2022; 2024). Durst & cộng sự (2024; 2022), và Kurniawati & cộng sự (2019) đã đưa ra đề xuất rằng, nghiên cứu trong tương lai liên quan đến quản lý tri thức trong bối cảnh DNVVN, cần tập trung vào các khía cạnh như năng lực đổi mới và hiệu quả, đồng thời cần xem xét cả những thách thức của xã hội hiện tại và tương lai, cũng như về tính bền vững. Điều này đã mở ra cơ hội cho các học giả và các nhà nghiên cứu đóng góp vào lĩnh vực quản lý tri thức thông qua các nghiên cứu về mối quan hệ giữa quản lý tri thức, năng lực đổi mới, và hiệu quả bền vững trong bối cảnh DNVVN.

1.1.2 Khái quát về nguồn lực của doanh nghiệp

Một cách để đổi mới trong doanh nghiệp là quản lý các nguồn lực và năng lực của họ (Alfaro-Ramos & Ferreras-Méndez, 2022). Quan điểm của lý thuyết dựa trên nguồn lực của doanh nghiệp bao gồm các nguồn lực hữu hình và vô hình như vốn trí tuệ và vốn xã hội là động lực chính của sự đổi mới (Burvill & cộng sự, 2018). Trong số các loại nguồn lực vô hình khác nhau, tri thức và vốn trí tuệ được coi là tài sản chiến lược quan trọng (Bontis, 1998; Grant, 1996). Để duy trì hiệu quả theo thời gian, các doanh nghiệp phải sở hữu hoặc phát triển các nguồn lực độc nhất, tức là các nguồn lực mà các doanh nghiệp khác không thể dễ dàng sao chép (vốn trí tuệ) và quản lý tri thức phù hợp (Yu & cộng sự, 2022).

1.1.3 Khái quát về quản lý tri thức, năng lực đổi mới và hiệu quả bền vững

Để đóng góp vào hiệu quả bền vững, các doanh nghiệp cần khai thác mọi hình thức vốn hiệu quả hơn (Figge & Hahn, 2005). Trong đó, quản lý vốn trí tuệ là khía cạnh tinh tế nhất (Khalique & cộng sự, 2013). Vốn trí tuệ là tập hợp tất cả các tài sản vô hình tạo ra giá trị cho doanh nghiệp (Jardon & Martinez-Cobas, 2021). Bên cạnh đó, vốn xã hội có thể bổ sung và làm phong phú thêm quan điểm vững chắc trong nghiên cứu về tính bền vững (Julsrud, 2023). Vốn xã hội là “nguồn lực thực tế và tiềm năng”, bắt nguồn từ các mối quan hệ mạng lưới mà các chủ thể khác nhau như nhà quản lý và doanh nhân có thể truy cập và sử dụng để thực hiện các hoạt động kinh doanh của mình (Acquaah, 2007).

Theo Paoloni & cộng sự (2020), tương lai của vốn trí tuệ và quản lý tri thức có khả năng nằm ở việc công nhận các thành phần tri thức, cũng như các dạng vốn xã hội. Như vậy, vốn trí tuệ và vốn xã hội có thể được xem là đầu vào quan trọng, là tiền đề để có thể quản lý tri thức hiệu quả. Một xu thế mới giúp tích hợp các yếu tố đầu vào bên trong và bên ngoài tổ chức để cải thiện năng lực đổi mới và giúp các hoạt động quản lý tri thức hiệu quả hơn, đó là đổi mới mở (Bigliardi & cộng sự, 2020). Vấn đề này sẽ được giải quyết nhờ vào việc nhận diện các yếu tố đầu vào, bao gồm vốn trí tuệ và vốn xã hội tác động lên quản lý tri thức để cải thiện năng lực đổi mới và hiệu quả bền vững.

1.2 MỤC TIÊU NGHIÊN CỨU

Mục tiêu tổng quát của nghiên cứu này nhằm điều tra ảnh hưởng của vốn trí tuệ và vốn xã hội đến năng lực đổi mới và hiệu quả bền vững thông qua quản lý tri thức trong bối cảnh DNVVN. Mục tiêu này được cụ thể thành 03 mục tiêu sau:

Mục tiêu số 1: Xác định ảnh hưởng của vốn trí tuệ bên trong, vốn trí tuệ bên ngoài, và vốn xã hội đến quản lý tri thức trong bối cảnh DNVVN

Mục tiêu số 2: Xác định các mối quan hệ giữa quản lý tri thức, năng lực đổi mới và hiệu quả bền vững, đồng thời xác định vai trò trung gian của năng lực đổi mới trong mối quan hệ giữa quản lý tri thức và hiệu quả bền vững trong bối cảnh DNVVN

Mục tiêu số 3: Xác định ảnh hưởng của vốn trí tuệ bên trong, vốn trí tuệ bên ngoài, và vốn xã hội đến năng lực đổi mới và hiệu quả bền vững thông qua quản lý tri thức trong bối cảnh DNVVN

1.3 ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI NGHIÊN CỨU

Đối tượng nghiên cứu bao gồm các mối hệ giữa quản lý tri thức, năng lực đổi mới, và hiệu quả bền vững, cũng như các nhân tố ảnh hưởng bao gồm vốn trí tuệ bên trong, vốn trí tuệ bên ngoài, và vốn xã hội đến năng lực đổi mới và hiệu quả bền vững thông qua quản lý tri thức.

Với phương pháp luận hậu thực chứng, mô hình và các giả thuyết được xây dựng dựa trên quá trình suy diễn từ các lý thuyết nền. Tiếp đến, việc kiểm định (test) mô hình và các giả thuyết nghiên cứu được thực hiện trong bối cảnh DNVVN tại Thành phố Hồ Chí Minh. Đơn vị phân tích là một DNVVN. Đối tượng trả lời có thể là giám đốc/phó giám đốc hoặc trưởng/phó phòng.

1.4 Ý NGHĨA CỦA NGHIÊN CỨU

1.4.1 Ý nghĩa khoa học

Thông qua mô hình nghiên cứu đề xuất, nghiên cứu này hy vọng sẽ lấp đầy những khoảng trống trong lý thuyết liên quan đến quản lý tri thức, năng lực đổi mới, và

hiệu quả bền vững. Cụ thể, (1) nghiên cứu này là một trong số ít các nghiên cứu xem xét đồng thời ảnh hưởng của vốn trí tuệ bên trong, vốn trí tuệ bên ngoài, và vốn xã hội đến quản lý tri thức trong bối cảnh DNVVN; (2) nghiên cứu này là nghiên cứu đầu tiên xem xét các mối quan hệ giữa quản lý tri thức, năng lực đổi mới và hiệu quả bền vững bao gồm cả ba khía cạnh kinh tế, xã hội và môi trường, đồng thời xác định vai trò trung gian của năng lực đổi mới trong mối quan hệ giữa quản lý tri thức và hiệu quả bền vững trong bối cảnh DNVVN; và (3) Đây là nghiên cứu đầu tiên xem xét đồng thời các khái niệm: vốn trí tuệ, vốn xã hội, quản lý tri thức, năng lực đổi mới, và hiệu quả bền vững trong cùng một mô hình, đặc biệt trong bối cảnh DNVVN.

1.4.2 Ý nghĩa thực tiễn

Đóng góp của nghiên cứu này là cung cấp đầu vào quan trọng cho các DNVVN hạn chế về nguồn lực về cách sử dụng vốn trí tuệ và vốn xã hội mà họ sở hữu và quản lý tri thức có trong doanh nghiệp nhằm tạo ra lợi thế cạnh tranh và góp phần cải thiện năng lực đổi mới. Vốn trí tuệ và vốn xã hội là hai trong những nguồn lực đặc biệt quan trọng có thể hỗ trợ DNVVN tạo ra tri thức, quản lý và duy trì lợi thế cạnh tranh bền vững.

Quản lý tri thức được coi là hữu ích trong việc thu nhận, chia sẻ, và ứng dụng tri thức quan trọng một cách có hệ thống, từ đó có thể hỗ trợ các nỗ lực của doanh nghiệp trong việc cải thiện năng lực đổi mới và hướng tới hiệu quả bền vững. Điều này nhấn mạnh không chỉ vai trò ngày càng tăng của tài sản tri thức mà còn nhu cầu sử dụng nó một cách có ý thức và chủ động. Cách duy nhất mà một DNVVN có thể hạn chế nguồn lực này là không sử dụng nó một cách hiệu quả. Các DNVVN thành công là những doanh nghiệp có thể tận dụng tài sản tri thức của mình một cách hữu hiệu và hiệu quả để bù đắp cho những thiếu hụt trong các nguồn lực truyền thống như đất đai, lao động và vốn. Trong đó, vốn trí tuệ bên trong, vốn trí tuệ bên ngoài, và vốn xã hội là những tài sản tri thức góp phần rõ ràng vào năng lực cạnh tranh và thành công của các DNVVN.

CHƯƠNG 2 CƠ SỞ LÝ THUYẾT

2.1 CÁC KHÁI NIỆM LIÊN QUAN

2.1.1 *Vốn trí tuệ (Intellectual Capital)*

Vốn trí tuệ được định nghĩa là nguồn lực trí tuệ được tổng hợp, nắm bắt và áp dụng để tạo ra sự thịnh vượng cho tổ chức (Qurashi & cộng sự, 2020).

2.1.2 *Vốn xã hội (Social capital)*

Vốn xã hội là các mối quan hệ xã hội của các nhà quản lý với các nhà quản lý của các doanh nghiệp khác, tổ chức Chính phủ, tổ chức tài chính, và các nhà lãnh đạo chính trị (Zhang & cộng sự, 2019).

2.1.3 *Quản lý tri thức (Knowledge management)*

Quản lý tri thức là một quy trình có hệ thống để thu nhận, chia sẻ, và ứng dụng tri thức hiệu quả trong quá trình cải thiện hiệu quả tổ chức (Darroch, 2005).

2.1.4 *Đổi mới (Innovation)*

2.1.4.1 *Năng lực đổi mới (Innovation capability)*

Năng lực đổi mới như một quá trình tạo ra ý tưởng mới và kết hợp vào các sản phẩm, quy trình, và thủ tục quản lý mới nhằm mang lại giá trị vượt trội cho khách hàng, liên quan đến các đối thủ cạnh tranh (Nasution & Mavondo, 2008).

2.1.4.2 *Đổi mới mở (Open innovation)*

Đổi mới mở đề cập đến “việc sử dụng các luồng tri thức vào và ra có chủ đích để thúc đẩy đổi mới bên trong và mở rộng thị trường cho việc sử dụng đổi mới bên ngoài” (Chesbrough, 2003).

2.1.5 *Hiệu quả bền vững (Sustainable performance)*

Hiệu quả bền vững bao gồm: hiệu quả kinh tế, xã hội, và môi trường (Alfandi & Bataineh, 2023). Trong đó, hiệu quả kinh tế là khả năng của một tổ chức trong việc cắt giảm các khoản chi phí liên quan đến việc mua sắm nguyên vật liệu, tiêu thụ năng lượng, xử lý chất thải, và tiền phạt do các sự cố về môi trường (Zhu &

cộng sự, 2008); hiệu quả xã hội là khả năng của một tổ chức trong việc cải thiện phúc lợi, sức khỏe và an toàn của cộng đồng, và sức khỏe và an toàn nghề nghiệp của nhân viên (Paulraj, 2011); và hiệu quả môi trường là khả năng của một tổ chức trong việc giảm lượng khí thải, tiêu thụ năng lượng, vật liệu nguy hiểm, và tuân thủ các tiêu chuẩn về môi trường (Laosirihongthong & cộng sự, 2013).

2.2 CÁC LÝ THUYẾT NỀN LIÊN QUAN

2.2.1 Lý thuyết quan điểm dựa trên nguồn lực (*Resource-based view theory*)

Quan điểm dựa trên nguồn lực (Barney, 1986) xem các tổ chức là các thực thể không đồng nhất được đặc trưng bởi cơ sở nguồn lực duy nhất của họ. Những nguồn lực này đóng góp cho lợi thế cạnh tranh bền vững nếu chúng có giá trị, hiếm, khó bắt chước hoặc khó có thể thay thế được (Barney, 1991).

2.2.2 Lý thuyết quan điểm dựa trên tri thức (*Knowledge-based view theory*)

Nguồn lực tri thức đặc biệt quan trọng để đảm bảo lợi thế cạnh tranh bền vững, vì những nguồn lực này rất khó bắt chước và là nền tảng cho sự khác biệt hóa bền vững (Wiklund & Shepherd, 2003).

2.2.3 Lý thuyết học tập tổ chức (*Organizational learning theory*)

Học tập tổ chức là quá trình tiếp thu và nâng cao tri thức và năng lực đổi mới, và rằng quá trình này có thể dẫn đến việc tăng cường trong các hoạt động của tổ chức (Nikabadi & cộng sự, 2016), nhằm cải thiện các điều kiện của tổ chức và sự thích ứng của tổ chức với sự thay đổi của môi trường (Izyan Ghazali & cộng sự, 2014).

2.2.4 Lý thuyết quan điểm năng lực động (*Dynamic Capability View*)

Cepeda & Vera (2007) đề cập đến năng lực động là các quy trình để cấu hình lại một nguồn lực và các quy trình hoạt động của doanh nghiệp theo cách được hình dung và xem xét phù hợp bởi những người ra quyết định chính của nó.

CHƯƠNG 3 MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU VÀ CÁC GIẢ THUYẾT

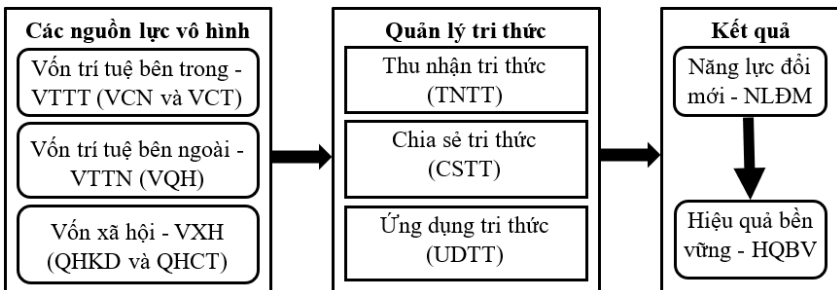
3.1 KHUNG LÝ THUYẾT CỦA NGHIÊN CỨU

Trọng tâm của nghiên cứu này là về ảnh hưởng của vốn trí tuệ và vốn xã hội đến năng lực đổi mới và hiệu quả bền vững thông qua quản lý tri thức, bằng cách giải thích chi tiết về tầm quan trọng của các hoạt động quản lý tri thức như là nền tảng của lợi thế tổ chức. Mỗi quan hệ giữa các thành phần này có thể được tìm thấy trong mô hình Input - Process - Output (IPO) của Hackerman & Morris (1978).

Bảng 3.1 Tóm tắt các lý thuyết nền chi phối các mối quan hệ đề xuất

Mục tiêu	Lý thuyết nền	Các mối quan hệ đề xuất
(1)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Đổi mới mở ▪ Học tập tổ chức 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vốn trí tuệ → Quản lý tri thức ▪ Vốn xã hội → Quản lý tri thức
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Quan điểm năng lực động ▪ Quan điểm dựa trên nguồn lực ▪ Quan điểm dựa trên tri thức 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Quản lý tri thức → Năng lực đổi mới ▪ Quản lý tri thức → Hiệu quả bền vững ▪ Quản lý tri thức → Năng lực đổi mới → Hiệu quả bền vững
(3)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Đổi mới mở và học tập tổ chức ▪ Quan điểm năng lực động ▪ Quan điểm dựa trên nguồn lực ▪ Quan điểm dựa trên tri thức 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vốn trí tuệ và vốn xã hội → Quản lý tri thức → Năng lực đổi mới → Hiệu quả bền vững

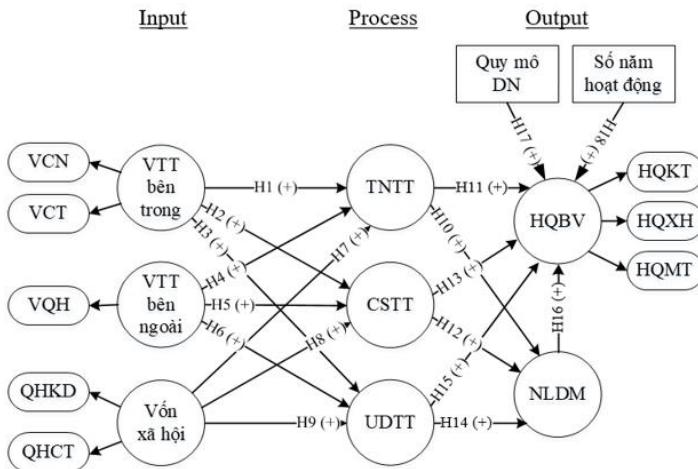
Mô hình IPO giả định rằng, các yếu tố đầu vào ảnh hưởng đến hiệu quả đầu ra thông qua các loại quy trình tương tác nhất định. Trong nghiên cứu này, Input là các yếu tố đầu vào bao gồm vốn trí tuệ bên trong, vốn trí tuệ bên ngoài, và vốn xã hội; Process là các hoạt động quản lý tri thức, bao gồm thu nhận, chia sẻ, và ứng dụng tri thức; và Output là năng lực đổi mới và hiệu quả bền vững.



Hình 3.1 Khung lý thuyết của nghiên cứu

3.2 MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU ĐỀ XUẤT

Từ khung lý thuyết nêu trên, mô hình nghiên cứu đề xuất được trình bày như Hình 3.2. Trong đó, ảnh hưởng của vốn trí tuệ bên trong lên ba hoạt động của quản lý tri thức bao gồm thu nhận tri thức, chia sẻ tri thức, và ứng dụng tri thức, tương ứng với các giả thuyết H1, H2, và H3; tương tự, ảnh hưởng của vốn trí tuệ bên ngoài lên ba hoạt động của quản lý tri thức bao gồm thu nhận tri thức, chia sẻ tri thức, và ứng dụng tri thức, tương ứng với các giả thuyết H4, H5, và H6; tương tự, ảnh hưởng của vốn xã hội lên ba hoạt động của quản lý tri thức bao gồm thu nhận tri thức, chia sẻ tri thức, và ứng dụng tri thức, tương ứng với các giả thuyết H7, H8, và H9. Kế đến, ảnh hưởng của thu nhận tri thức đến năng lực đổi mới và hiệu quả bền vững được đề xuất thông qua hai giả thuyết H10 và H11; tương tự, ảnh hưởng của chia sẻ tri thức đến năng lực đổi mới và hiệu quả bền vững được đề xuất thông qua hai giả thuyết H12 và H13; tương tự, ảnh hưởng của ứng dụng tri thức đến năng lực đổi mới và hiệu quả bền vững được đề xuất thông qua hai giả thuyết H14 và H15. Bên cạnh đó, giả thuyết H16 được đề xuất để diễn tả ảnh hưởng của năng lực đổi mới đến hiệu quả bền vững. Ngoài ra, giả thuyết H17 và H18 được đề xuất để diễn tả ảnh hưởng của Quy mô và Số năm hoạt động của doanh nghiệp đến hiệu quả bền vững.



Hình 3.2 Mô hình nghiên cứu đề xuất

3.3 CÁC GIẢ THUYẾT NGHIÊN CỨU

Mười tám giả thuyết nghiên cứu được đề xuất như sau:

- H1: Vốn trí tuệ bên trong có tác động tích cực đến việc thu nhận tri thức
- H2: Vốn trí tuệ bên trong có tác động tích cực đến việc chia sẻ tri thức
- H3: Vốn trí tuệ bên trong có tác động tích cực đến việc ứng dụng tri thức
- H4: Vốn trí tuệ bên ngoài có tác động tích cực đến việc thu nhận tri thức
- H5: Vốn trí tuệ bên ngoài có tác động tích cực đến việc chia sẻ tri thức
- H6: Vốn trí tuệ bên ngoài có tác động tích cực đến việc ứng dụng tri thức
- H7: Vốn xã hội có tác động tích cực đến việc thu nhận tri thức
- H8: Vốn xã hội có tác động tích cực đến việc chia sẻ tri thức
- H9: Vốn xã hội có tác động tích cực đến việc ứng dụng tri thức
- H10: Thu nhận tri thức có tác động tích cực đến năng lực đổi mới
- H11: Thu nhận tri thức có tác động tích cực đến hiệu quả bền vững
- H12: Chia sẻ tri thức có tác động tích cực đến năng lực đổi mới
- H13: Chia sẻ tri thức có tác động tích cực đến hiệu quả bền vững
- H14: Ứng dụng tri thức có tác động tích cực đến năng lực đổi mới
- H15: Ứng dụng tri thức có tác động tích cực đến hiệu quả bền vững
- H16: Năng lực đổi mới có tác động tích cực đến hiệu quả bền vững
- H17: Quy mô có ảnh hưởng lên hiệu quả bền vững của doanh nghiệp
- H18: Số năm hoạt động có ảnh hưởng lên hiệu quả bền vững của doanh nghiệp

CHƯƠNG 4 THIẾT KẾ NGHIÊN CỨU

4.1 PHƯƠNG PHÁP LUẬN

Nghiên cứu này được thực hiện nhằm đề xuất và kiểm định mô hình lý thuyết diễn tả “ảnh hưởng của vốn trí tuệ và vốn xã hội đến năng lực đổi mới và hiệu quả bền vững thông qua quản lý tri thức”. Do đó, phương pháp luận hậu thực chứng (post-positivism) được áp dụng.

4.2 PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Phương pháp nghiên cứu định lượng (quantitative research) được lựa chọn. Quy trình nghiên cứu theo phương pháp định lượng gồm 5 bước dựa theo đề xuất của Nguyễn Đình Thọ (2013). Trong đó, bước 1: xác định vấn đề nghiên cứu và câu hỏi nghiên cứu; bước 2: liên quan đến việc lược khảo các lý thuyết và dựa trên quy trình suy diễn để đề xuất các giả thuyết và mô hình nghiên cứu; bước 3: hình thành thang đo cho các khái niệm nghiên cứu và chuẩn bị cho việc thu thập dữ liệu; bước 4: kiểm định thang đo; và bước 5: kiểm định mô hình và các giả thuyết.

4.3 PHƯƠNG PHÁP THỰC HIỆN

4.3.1 Thang đo cho các khái niệm

Thang đo dùng để kiểm định các giả thuyết trong mô hình nghiên cứu được hình thành theo quy trình 3 bước (Nguyễn Đình Thọ, 2013). Trong đó, bước 1: từ thang đo gốc có được sau quá trình tổng lược lý thuyết, thang đo sơ bộ được hình thành gồm 50 biến đo lường 8 khái niệm (đề cập tại 2.2 - 2.5, gồm 5 khái niệm bậc một và 3 khái niệm bậc hai); bước 2: đánh giá thang đo sơ bộ ở giai đoạn định tính; và bước 3: đánh giá thang đo sơ bộ ở giai đoạn định lượng. Sau giai đoạn sơ bộ, các phát biểu được điều chỉnh về mặt từ ngữ, bộ thang đo chính thức còn lại 43 biến. Để đo lường các biến, thang đo Likert năm điểm được sử dụng.

4.3.2 Đối tượng khảo sát

Đối tượng khảo sát là các nhà quản lý từ cấp trưởng/phó phòng trở lên đang làm việc tại các DNVVN trong các lĩnh vực thương mại, dịch vụ và sản xuất.

4.3.3 Thiết kế mẫu

Do khái niệm năng lực đổi mới và hiệu quả bền vững trong nghiên cứu này được xem xét từ góc độ doanh nghiệp. Do đó, đơn vị phân tích là một DNVVN và đơn vị mẫu là nhà quản lý từ cấp trưởng/phó phòng trở lên; Đơn vị lấy mẫu: các DNVVN tại Thành phố Hồ Chí Minh; Kỹ thuật lấy mẫu: phương pháp phi xác suất, kỹ thuật lấy mẫu thuận tiện. Cỡ mẫu dùng cho phân tích chính thức là 238.

4.3.4 Phương pháp và quy trình thu thập dữ liệu

Dữ liệu được thu thập bằng phương pháp khảo sát với công cụ là bảng câu hỏi. Với sự trợ giúp của các bạn sinh viên năm cuối (khóa 12, Đại học ngành Kế toán) đang trong Học kỳ doanh nghiệp (sinh viên đi thực tập tại doanh nghiệp để viết báo cáo thực tập và khóa luận tốt nghiệp) của trường Đại học Công thương Thành phố Hồ Chí Minh, bảng câu hỏi được gửi đến các nhà quản lý từ cấp trưởng/phó phòng trở lên và đang làm việc trong các DNVVN tại Thành phố Hồ Chí Minh trên cơ sở thuận tiện (tại các doanh nghiệp mà sinh viên đang thực tập). Mỗi doanh nghiệp chỉ trả lời một bảng câu hỏi. Thời gian thu thập dữ liệu diễn ra từ tháng 01/2023 đến tháng 04/2023. Song song với quá trình thu thập dữ liệu, các phiếu khảo sát nhận về sẽ được kiểm tra tính hợp lệ của phiếu (phiếu hợp lệ là phiếu được trả lời đầy đủ các mục hỏi và phải được người có chức vụ quản lý từ cấp phòng trở lên trả lời). Quá trình này được lặp lại cho đến khi đạt được số phiếu cần thiết cho nghiên cứu chính thức. Kết quả thu về được 260 phiếu khảo sát, sau khi đã loại bỏ 22 phiếu không hợp lệ, còn lại 238 phiếu hợp lệ, chiếm tỷ lệ 91.54%.

4.3.5 Phương pháp phân tích dữ liệu

Dữ liệu được phân tích bằng SPSS và AMOS để đánh giá độ tin cậy của thang đo (Cronbach's Alpha), phân tích nhân tố khám phá (EFA), phân tích nhân tố khẳng định (CFA), phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM), Bootstrap và ANOVA để kiểm định các giả thuyết nghiên cứu.

CHƯƠNG 5 KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

5.1 MÔ TẢ MẪU

5.1.1 Đặc điểm của mẫu nghiên cứu

Với 238 phiếu trả lời hợp lệ, trong đó: đa số những người được hỏi là Trưởng/phó phòng (80.7%); phần đông có độ tuổi từ 26 đến 35 tuổi (44.1%); hầu hết những người này đều có trình độ đại học (71.8%). Bên cạnh đó, liên quan đến các DNVVN trong mẫu khảo sát, phần nửa là doanh nghiệp tư nhân (50%); phần lớn các doanh nghiệp này có từ 10-49 nhân viên (49.2%); hầu hết hoạt động trong lĩnh vực thương mại và dịch vụ (59.2%); và đa số hoạt động trên 15 năm (44.5%).

Bảng 5.1 Mô tả mẫu khảo sát (N=238)

Thông tin mẫu	Tần suất	Tỷ lệ (%)	Thông tin mẫu	Tần suất	Tỷ lệ (%)
Trình độ học vấn			Chức vụ		
Cao đẳng	53	22.3	Giám đốc/phó GD	46	19.3
Đại học	171	71.8	Trưởng/phó phòng	192	80.7
Trên đại học	14	5.9	Tuổi		
Loại hình hoạt động			18-25	12	5.0
Thương mại	9	3.8	26-35	105	44.1
Dịch vụ	41	17.2	36-45	89	37.4
Thương mại - Dịch vụ	141	59.2	46-55	31	13.0
Sản xuất	5	2.1	Trên 55	1	0.4
Thương mại - Dịch vụ - Sản xuất	42	17.6	Số năm hoạt động		
Loại hình sở hữu			Từ 1 – 5 năm	27	11.3
Doanh nghiệp tư nhân	119	50.0	Từ 6 – 10 năm	39	16.4
Doanh nghiệp Nhà nước	27	11.3	Từ 11 – 15 năm	66	27.7
Công ty hợp danh	11	4.6	Trên 15 năm	106	44.5
Công ty cổ phần	26	10.9	Quy mô doanh nghiệp		
Công ty TNHH một thành viên	46	19.3	Dưới 10 người	28	11.8
Công ty TNHH có hai thành viên trở lên	9	3.8	Từ 10 – 49 người	117	49.2
			Từ 50 – 99 người	62	26.1
			Từ 100 – 149 người	22	9.2
			Từ 150 – 200 người	9	3.7

5.1.2 Kiểm định phân phối chuẩn của biến quan sát

Theo đề xuất của Kline, các biến đạt phân phối chuẩn khi giá trị Skewness (độ lệch) và Kurtosis (độ nhọn) < 1 (Kline, 1998). Kết quả kiểm định phân phối chuẩn của các biến quan sát cho thấy (xem Phụ lục 10), một số biến (Skewness từ -0.971 đến 0.179 và Kurtosis từ -0.726 đến 1.175) vi phạm ngưỡng này ở mức trung bình (Lei & Loimax, 2005). Tuy nhiên, với ước lượng maximum likelihood được sử dụng trong nghiên cứu này, phân phối không chuẩn ở mức trung bình là chấp nhận được vì chúng “không ảnh hưởng đáng kể đến các kết quả ước lượng” (Lei & Lomax, 2005).

5.2 ĐÁNH GIÁ ĐỘ TIN CẬY CỦA THANG ĐO

Phân tích Cronbach's Alpha kiểm định độ tin cậy của 12 thang đo với 43 biến quan sát. Kết quả cho thấy, có 1 biến bị loại là HQMT1. Bên cạnh đó, các thang đo đều có hệ số Cronbach's Alpha > 0.7 và các hệ số tương quan biến tổng đều > 0.3 . Do đó, các thang đo của các nhóm nhân tố đều đạt độ tin cậy cao (Hair & cộng sự, 2010). Với 42 biến còn lại tiếp tục được đưa vào các phân tích tiếp theo.

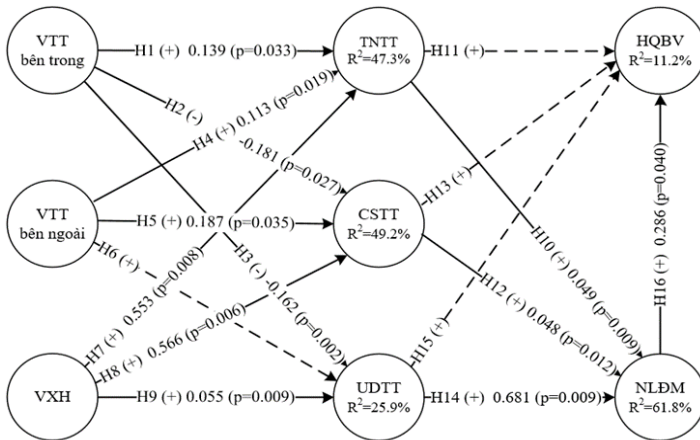
5.3 PHÂN TÍCH CFA VÀ SEM

5.3.1 Phân tích nhân tố khẳng định (CFA)

Kết quả phân tích CFA cho thấy: (1) các chỉ số CMIN/df = 1.160 (< 3), GFI = 0.881 (> 0.8), TLI = 0.980 (> 0.9), CFI = 0.982 (> 0.9), RMSEA = 0.026 (< 0.08), $p = 0.006$ (< 0.05). Vì vậy, mô hình hiện tại phù hợp với dữ liệu nghiên cứu; (2) giá trị độ tin cậy tổng hợp (CR) của các biến (từ 0.755 đến 0.908) đều cao hơn 0.7. Như vậy, độ tin cậy tổng hợp của các thang đo này tốt và được chấp nhận; (3) phương sai trích bình quân (AVE) của các thang đo đơn hướng (từ 0.515 đến 0.767) đều lớn hơn 0.5. Như vậy, các thang đo của các biến đều đảm bảo tính hội tụ (Hair & cộng sự, 2010); và (4) căn bậc hai của AVE lớn hơn các tương quan giữa các biến tiềm ẩn với nhau và giá trị phương sai riêng lớn nhất (MSV) nhỏ hơn AVE. Do đó, tính phân biệt được đảm bảo (Fornell & Larcker, 1981).

5.3.2 Mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM)

Kết quả kiểm định giả thuyết được thể hiện trong Hình 5.3 và Bảng 5.8. Trong đó, kết quả phân tích SEM cho thấy: CMIN/df = 1.183 (<3), GFI = 0.876, TLI = 0.977 (>0.9), CFI = 0.979 (>0.9), RMSEA = 0.028 (<0.08), p = 0.002 (<0.05). Vì vậy, mô hình phân tích phù hợp với dữ liệu nghiên cứu. Bên cạnh đó, Bảng 5.8 cho thấy, có 12 giả thuyết được chấp nhận (H1, H2, H3, H4, H5, H7, H8, H9, H10, H12, H14, H16) và 4 giả thuyết bị bác bỏ (H6, H11, H13, H15). Trong số các giả thuyết được chấp nhận, mối quan hệ thuận chiều mạnh nhất được tìm thấy giữa ứng dụng tri thức và năng lực đổi mới ($\beta=0.681$; $p=0.009$), và mối quan hệ thuận chiều thấp nhất giữa chia sẻ tri thức và năng lực đổi mới ($\beta=0.048$; $p=0.012$). Bên cạnh đó, kết quả kiểm định giả thuyết H17 và H18 cho thấy, (H17) giữa hai nhóm doanh nghiệp có quy mô dưới 10 người và từ 10-49 người có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê (Sig.=0.031 < 0.05); và (H18) có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê (Sig. < 0.05) về số năm hoạt động của doanh nghiệp giữa các nhóm sau: từ 1-5 năm và từ 11-15 năm, và từ 1-5 năm và trên 15 năm. Ngoài ra, kiểm tra vai trò trung gian của năng lực đổi mới trong mối quan hệ giữa quản lý tri thức và hiệu quả bền vững, kết quả cho thấy, năng lực đổi mới đóng vai trò trung gian toàn phần trong mối quan hệ giữa quản lý tri thức (bao gồm thu nhận tri thức, chia sẻ tri thức và ứng dụng tri thức) và hiệu quả bền vững.



Ghi chú: giả thuyết bị bác bỏ --->

Hình 5.3 Mô hình lý thuyết và các kết quả kiểm định

Bảng 5.8 Hệ số ước lượng hồi quy chuẩn hóa

Giả thuyết	Mối quan hệ	Hệ số	Giá trị P	Kết quả
H1	TNTT <--- VTTT	.139	.033	Chấp nhận
H2	CSTT <--- VTTT	-.181	.027	Chấp nhận
H3	UDTT <--- VTTT	-.162	.002	Chấp nhận
H4	TNTT <--- VTTN	.113	.019	Chấp nhận
H5	CSTT <--- VTTN	.187	.035	Chấp nhận
H6	UDTT <--- VTTN	-.083	.399	Bác bỏ
H7	TNTT <--- VXH	.553	.008	Chấp nhận
H8	CSTT <--- VXH	.566	.006	Chấp nhận
H9	UDTT <--- VXH	.055	.009	Chấp nhận
H10	NLDM <--- TNTT	.049	.009	Chấp nhận
H11	HQBV <--- TNTT	.220	.142	Bác bỏ
H12	NLDM <--- CSTT	.048	.012	Chấp nhận
H13	HQBV <--- CSTT	.040	.891	Bác bỏ
H14	NLDM <--- UDTT	.681	.009	Chấp nhận
H15	HQBV <--- UDTT	-.097	.945	Bác bỏ
H16	HQBV <--- NLDM	.286	.040	Chấp nhận

5.4 THẢO LUẬN KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Mối quan hệ giữa vốn trí tuệ, vốn xã hội, quản lý tri thức, năng lực đổi mới, và hiệu quả bền vững có thể cung cấp manh mối về cách các DNVVN có thể thúc đẩy thu nhận tri thức, chia sẻ tri thức, và ứng dụng tri thức nhằm tích hợp tri thức bên trong và bên ngoài doanh nghiệp để cải thiện năng lực đổi mới và duy trì hiệu quả bền vững của doanh nghiệp.

5.4.1 *Vốn trí tuệ bên trong có tác động tích cực lên thu nhận tri thức*

Các nhà quản lý được hưởng lợi từ vốn trí tuệ bên trong để cải thiện năng lực đổi mới bằng cách phát triển các kỹ năng của tổ chức và đầu tư vào vốn con người và vốn cấu trúc (Zhang & cộng sự, 2017). Trong đó, thành công trong việc thu nhận tri thức làm cho một doanh nghiệp trở nên nổi bật hơn và mang lại cho nó một lợi thế cạnh tranh đáng kể (Alfandi & Bataineh, 2023), đặc biệt góp phần làm giảm bớt sự thiếu hụt nguồn lực trong các DNVVN (Valentim & cộng sự, 2015). Spila & cộng sự (2010) lập luận rằng, thu nhận tri thức là một quá trình tương tác giữa tri thức và học tập, và ở các DNVVN, nguồn nhân lực có trình độ cao là trung tâm của quá trình này.

5.4.2 Vốn trí tuệ bên trong có tác động tiêu cực lên chia sẻ tri thức và ứng dụng tri thức

Rehman & cộng sự (2009) lập luận rằng, các DNVVN chủ yếu là các doanh nghiệp thuộc sở hữu gia đình, chủ sở hữu các DNVVN không khuyến khích nhân viên của mình chia sẻ tri thức, cũng như họ muốn tự mình làm điều đó. Họ không tin tưởng vào nhân viên của mình, vì họ cho rằng nhân viên của họ sẽ rời đi ngay khi nhân viên của họ tìm thấy một cơ hội tốt hơn. Trong khi chia sẻ tri thức là một trong những động lực chính của ứng dụng tri thức (Zaim & cộng sự, 2018), nhưng do tính chất riêng tư của bộ nhớ tổ chức, tức là nó nằm trong tâm trí của người quản lý hoặc chủ sở hữu, do đó các thành viên khác trong tổ chức không thể sử dụng tri thức này cho các hành vi kết hợp hoặc thậm chí áp dụng nó trực tiếp. Và trong các DNVVN, nhân viên có rất ít cơ hội để sử dụng tri thức của mình một cách tự do (Babli, 2019).

5.4.3 Vốn trí tuệ bên ngoài có tác động tích cực lên thu nhận tri thức và chia sẻ tri thức

Điều này có nghĩa là vốn quan hệ (mối quan hệ tốt đẹp với khách hàng, cơ sở dữ liệu đầy đủ về các nhà cung cấp, và danh tiếng của doanh nghiệp) có mối liên quan chặt chẽ với thu nhận tri thức và chia sẻ tri thức. Theo Najjar & cộng sự (2020), hiệu quả của một doanh nghiệp không chỉ phụ thuộc vào nguồn lực nội tại (vốn con người và vốn cấu trúc) mà còn phụ thuộc vào vốn quan hệ của nó. Do đó, các doanh nghiệp đang ngày càng hợp tác với khách hàng, nhà cung cấp, và thậm chí với cả đối thủ cạnh tranh để hợp tác, chia sẻ, và phát triển tri thức mới, cũng như các sản phẩm và dịch vụ sáng tạo hơn (Demir, 2020).

5.4.4 Vốn xã hội có tác động tích cực lên thu nhận tri thức, chia sẻ tri thức, và ứng dụng tri thức

Vốn xã hội là một khái niệm quan trọng để hiểu được lợi thế hợp tác trong quá trình theo đuổi việc tạo ra giá trị (Alves & Edvardsson, 2019), và là nền tảng của sự đổi mới (Subramaniam & Youndt, 2005). Các nguồn lực thu được từ vốn xã hội bao gồm: việc thu thập thông tin, nghĩa vụ có qua có lại bắt nguồn từ hệ thống

tin tưởng lẫn nhau hoặc sử dụng các chuẩn mực xã hội hợp tác (Foley & Edwards, 1999). Thông qua vốn xã hội, các cá nhân có thể cải thiện lợi thế hợp tác của họ, điều này có nghĩa là, thông qua các tác nhân vốn xã hội nâng cao năng lực của họ để tích hợp, thích ứng, và huy động các nguồn lực (Alves & Edvardsson, 2019).

5.4.5 Quản lý tri thức có tác động tích cực lên năng lực đổi mới

Quản lý tri thức bao gồm các hoạt động: thu nhận, chia sẻ, và ứng dụng tri thức. Kết quả của nghiên cứu này cho thấy, tất cả các hoạt động này đều có tác động tích cực lên năng lực đổi mới trong bối cảnh DNVVN. Phát hiện này phù hợp với kết quả của Tan & Nasurdin (2010) và Medina & Rufin (2009) đã khẳng định mối quan hệ tích cực giữa quản lý tri thức (thu nhận, chia sẻ, và ứng dụng tri thức) và sự đổi mới. Ngoài ra, nhiều nghiên cứu gần đây đã xác nhận rằng, việc cải thiện các hoạt động quản lý tri thức, chẳng hạn như thu nhận, sáng tạo, trao đổi, và sử dụng tri thức sẽ tối ưu hóa hiệu quả đổi mới (Soto-Acosta & cộng sự, 2014; Kumar, 2019; Nguyen & cộng sự, 2020). Các tác động cụ thể của từng hoạt động quản lý tri thức sẽ được trình bày ngay sau đây.

5.4.5.1 Thu nhận tri thức có tác động tích cực lên năng lực đổi mới

Trong các DNVVN, tri thức có thể thu được bên trong nội bộ hoặc bên ngoài tổ chức (Byukusenge & cộng sự, 2016a). Khi có được tri thức mới trong tổ chức, năng lực của nhân viên sẽ tăng lên và họ có thể biến đổi nó để tạo ra một cái mới (Chen & Huang, 2009), qua đó cải thiện năng lực đổi mới của tổ chức (Huang & Li, 2009). Thật vậy, thu nhận tri thức có ảnh hưởng tích cực đến sự đổi mới của các DNVVN trong lĩnh vực sản xuất ở Rwanda (Byukusenge & cộng sự, 2016a).

5.4.5.2 Chia sẻ tri thức có tác động tích cực lên năng lực đổi mới

Thông qua quá trình chia sẻ tri thức, tổ chức sẽ được hưởng lợi từ việc trao đổi tri thức giữa các cá nhân khi nó được sử dụng để phát triển năng lực đổi mới (Bhatti & Zaheer, 2014). Tri thức của một doanh nghiệp không chỉ phụ thuộc vào môi trường bên trong mà còn cả môi trường bên ngoài, và sự năng động của môi trường chính là cơ hội và nguồn lực (Bojica & Fuentes, 2012). Theo Lin (2007),

năng lực đổi mới ngày càng tăng để tạo ra sản phẩm mới, dịch vụ mới, và ý tưởng mới phụ thuộc vào hiệu quả của quá trình chia sẻ tri thức.

5.4.5.3 Ứng dụng tri thức có tác động tích cực lên năng lực đổi mới

Trong quá trình ứng dụng tri thức, tri thức tổng hợp và tích hợp mới được chuyển thành các sản phẩm, quy trình hoặc dịch vụ có giá trị. Điều đó cho thấy, ứng dụng tri thức là yếu tố ảnh hưởng quan trọng đến hiệu quả của quản lý tri thức (Demir & cộng sự, 2021). Mục đích của việc ứng dụng tri thức là biến tri thức thành ứng dụng thực tế. Vì vậy, việc ứng dụng tri thức một cách hiệu quả đảm bảo rằng các mục tiêu của tổ chức cũng đạt được một cách hiệu quả (Bouraghda & Dris, 2015).

5.4.6 Năng lực đổi mới có tác động tích cực lên hiệu quả bền vững

Đổi mới làm thay đổi năng lực nhằm mang lại những cải tiến về sản phẩm, quy trình và dịch vụ, giúp tổ chức đạt được lợi thế cạnh tranh bền vững (Danneels, 2002). Yu & cộng sự (2022) cho rằng, vốn trí tuệ và quản lý tri thức là những công cụ mạnh mẽ để thúc đẩy đổi mới trong tổ chức, và năng lực đổi mới được coi là nguyên nhân chính dẫn đến hiệu quả bền vững trong kinh doanh.

5.4.7 Các tác động khác

Kết quả của nghiên cứu này cũng chỉ ra rằng, năng lực đổi mới đóng vai trò trung gian toàn phần trong mối quan hệ giữa quản lý tri thức (bao gồm thu nhận tri thức, chia sẻ tri thức, và ứng dụng tri thức) và hiệu quả bền vững. Kết quả này phù hợp với nghiên cứu của Byukusenge & cộng sự (2016b) cho rằng, đổi mới có ảnh hưởng tích cực đến hiệu quả kinh doanh của các DNVVN, tuy nhiên, không có ảnh hưởng trực tiếp của quản lý tri thức đối với hiệu quả kinh doanh. Tương tự, quản lý tri thức không ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả kinh doanh của các DNVVN, ngoại trừ thông qua đổi mới (Byukusenge & Munene, 2017). Điều này hàm ý rằng, nếu không có năng lực đổi mới, các DNVVN có thể không đạt được hiệu quả bền vững tốt hơn. Ngoài ra, kết quả của nghiên cứu này cũng cho thấy, các nhóm doanh nghiệp có quy mô dưới 10 người và từ 10-49 người có ảnh hưởng đến hiệu quả bền vững, và các nhóm doanh nghiệp hoạt động từ 1-5 năm và từ 11-15 năm có ảnh hưởng nhiều nhất đến hiệu quả bền vững.

CHƯƠNG 6 KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

6.1 TÓM TẮT KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ KẾT LUẬN

6.1.1 Tóm tắt kết quả nghiên cứu

Mục tiêu nghiên cứu số 1: Xác định ảnh hưởng của vốn trí tuệ bên trong, vốn trí tuệ bên ngoài, và vốn xã hội đến quản lý tri thức trong bối cảnh DNVVN. Kết quả cho thấy, vốn trí tuệ bên trong có tác động tích cực lên thu nhận tri thức (H1: $\beta = 0.139$; $p = 0.033$), trong khi đó vốn trí tuệ bên trong lại có tác động tiêu cực lên chia sẻ tri thức (H2: $\beta = -0.181$; $p = 0.027$) và ứng dụng tri thức (H2: $\beta = -0.162$; $p = 0.002$). Bên cạnh đó, vốn trí tuệ bên ngoài có tác động tích cực lên thu nhận tri thức (H4: $\beta = 0.113$; $p = 0.019$) và chia sẻ tri thức (H5: $\beta = 0.187$; $p = 0.035$). Mặt khác, vốn xã hội có tác động tích cực lên quản lý tri thức, cụ thể là thu nhận tri thức (H7: $\beta = 0.553$; $p = 0.008$), chia sẻ tri thức (H8: $\beta = 0.566$; $p = 0.006$), và ứng dụng tri thức (H9: $\beta = 0.055$; $p = 0.009$). Trong đó, vốn xã hội có tác động mạnh nhất đến quản lý tri thức cả về việc thu nhận tri thức, chia sẻ tri thức và ứng dụng tri thức. Ngoài ra, kết quả thực nghiệm cũng cho thấy, vốn trí tuệ bên ngoài không có tác động đến ứng dụng tri thức (H6).

Mục tiêu nghiên cứu số 2: Xác định các mối quan hệ giữa quản lý tri thức, năng lực đổi mới và hiệu quả bền vững, đồng thời xác định vai trò trung gian của năng lực đổi mới trong mối quan hệ giữa quản lý tri thức và hiệu quả bền vững trong bối cảnh DNVVN. Kết quả cho thấy: (1) quản lý tri thức bao gồm thu nhận tri thức (H10: $\beta = 0.049$; $p = 0.009$), chia sẻ tri thức (H12: $\beta = 0.048$; $p = 0.012$), và ứng dụng tri thức (H14: $\beta = 0.681$; $p = 0.009$) đều có tác động tích cực lên năng lực đổi mới; (2) quản lý tri thức bao gồm thu nhận tri thức (H11), chia sẻ tri thức (H13), và ứng dụng tri thức (H15) đều không có tác động trực tiếp lên hiệu quả bền vững; (3) năng lực đổi mới có tác động tích cực lên hiệu quả bền vững (H16: $\beta = 0.286$; $p = 0.040$); và (4) năng lực đổi mới đóng vai trò trung gian toàn phần trong mối quan hệ giữa quản lý tri thức bao gồm thu nhận tri thức ($\beta=0.250$, $p=0.026$), chia sẻ tri thức ($\beta=0.120$, $p=0.025$), và ứng dụng tri thức ($\beta=0.078$, $p=0.016$) và hiệu quả bền vững.

Mục tiêu nghiên cứu số 3: Xác định ảnh hưởng của vốn trí tuệ bên trong, vốn trí tuệ bên ngoài, và vốn xã hội đến năng lực đổi mới và hiệu quả bền vững thông qua quản lý tri thức trong bối cảnh DNVVN. Kết quả cho thấy, vốn trí tuệ bên trong có ảnh hưởng tích cực lên năng lực đổi mới thông qua quản lý tri thức mà cụ thể là thu nhận tri thức, và qua đó dẫn đến hiệu quả bền vững. Bên cạnh đó, vốn trí tuệ bên ngoài có ảnh hưởng tích cực lên năng lực đổi mới thông qua quản lý tri thức bao gồm thu nhận tri thức và chia sẻ tri thức, và qua đó dẫn đến hiệu quả bền vững. Tương tự, vốn xã hội có ảnh hưởng tích cực lên năng lực đổi mới thông qua quản lý tri thức bao gồm thu nhận tri thức, chia sẻ tri thức và ứng dụng tri thức, và qua đó dẫn đến hiệu quả bền vững. Ngoài ra, vốn trí tuệ bên trong có ảnh hưởng tiêu cực đến năng lực đổi mới thông qua quản lý tri thức bao gồm chia sẻ tri thức và ứng dụng tri thức, và qua đó cũng ảnh hưởng tiêu cực đến hiệu quả bền vững.

6.1.2 Kết luận

Trong xã hội hiện nay, tri thức trở nên quan trọng hơn, và quản lý tri thức trở thành một trong những cách tiếp cận tốt nhất để đảm bảo sự thành công của bất kỳ doanh nghiệp nào. Đặc biệt, quản lý tri thức là một lĩnh vực quan trọng đối với các DNVVN hạn chế về nguồn lực. Việc quản lý tài sản tri thức có thể cung cấp cho các DNVVN các công cụ mới để tồn tại, tăng trưởng, và duy trì lợi thế cạnh tranh bền vững. Vì vậy, việc coi các nguồn lực vô hình cho lợi thế cạnh tranh bền vững và phát triển bền vững là một nỗ lực đáng được nghiên cứu trong thời đại toàn cầu hóa hiện nay.

Nghiên cứu này kết luận rằng, vốn trí tuệ bên trong, vốn trí tuệ bên ngoài, và vốn xã hội đều góp phần cải thiện năng lực đổi mới và hiệu quả bền vững của các DNVVN thông qua các hoạt động quản lý tri thức (thu nhận tri thức, chia sẻ tri thức, và ứng dụng tri thức). Nói cách khác, năng lực đổi mới của tổ chức gắn chặt với vốn tri thức hoặc khả năng sử dụng các nguồn tri thức. Điều này được cho là do khả năng của tổ chức trong việc khái niệm hóa tầm quan trọng chiến lược của nguồn lực trí tuệ, vì nó cung cấp sự hiểu biết toàn diện cả về nguồn lực trí tuệ

bên trong và bên ngoài có trong nhân viên, cấu trúc tổ chức và các mối quan hệ trong mạng lưới, và là nền tảng để một tổ chức tạo ra giá trị gia tăng, phát triển vượt trội, và có thể phát triển để cạnh tranh hơn.

6.2 HÀM Ý QUẢN TRỊ

Dựa trên kết quả của nghiên cứu này, tác giả đưa ra một số hàm ý sau:

Thứ nhất, do bản chất hoạt động và quy mô của họ, các DNVVN ít được thúc đẩy bởi R&D hơn và phụ thuộc nhiều hơn vào môi trường bên ngoài trong việc thực hiện hoạt động đổi mới. Do đó, để góp phần làm giảm bớt sự thiếu hụt về nguồn lực, các DNVVN phải quan tâm sâu sắc đến việc chuyển giao các nguồn tri thức sẵn có của họ vào việc phát triển các sản phẩm, quy trình và thị trường mới để cải thiện mức độ hoạt động kinh doanh của mình. Điều này có thể đạt được bằng cách sử dụng đội ngũ nhân viên có năng lực tốt, tạo động lực và trao quyền cho nhân viên thông qua các khóa học ngắn hạn và tạo điều kiện cho họ tham dự các hội thảo, hội nghị và triển lãm để tiếp thu tri thức mới. Bên cạnh đó, cần tăng cường văn hóa chia sẻ tri thức trong doanh nghiệp và sử dụng tri thức mới để tăng cường các hoạt động đổi mới nhằm mang lại hiệu quả kinh doanh tốt hơn. Ngoài vốn trí tuệ bên trong, vốn trí tuệ bên ngoài là rất quan trọng, là khả năng thiết lập và duy trì các mối quan hệ với các bên liên quan bên ngoài. Những mối quan hệ này dựa trên sự hợp tác và tin tưởng lẫn nhau. Trong đó, mối quan hệ với khách hàng là đặc biệt quan trọng, vì môi trường cạnh tranh đã thay đổi trọng tâm của các tổ chức từ định hướng sản phẩm sang định hướng khách hàng (Cohen & Kaimenakis, 2007; Tonial & cộng sự, 2019). Do đó, mối quan hệ tốt với khách hàng sẽ giúp nâng cao lòng tin của khách hàng, tăng khả năng giữ chân khách hàng và tạo ra hiệu quả vượt trội. Hơn thế nữa, tri thức được tích hợp trong các kênh tiếp thị và mối quan hệ với khách hàng sẽ nâng cao lợi thế cạnh tranh của doanh nghiệp.

Thứ hai, vốn xã hội tạo ra tác động mạnh mẽ đến hiệu quả của các DNVVN. Cả mạng lưới chính thức và không chính thức đều hỗ trợ các DNVVN hình thành mối quan hệ với các tác nhân trong môi trường của họ để có được vốn, các khoản

tài trợ, thông tin và tri thức chuyên môn. Vốn xã hội là vốn mà các chủ doanh nghiệp có thể thu được thông qua việc thiết lập một mạng lưới tốt hơn với các bên khác nhau trên thị trường, có các giao dịch định kỳ với các đối tác và duy trì mức độ tin cậy cao giữa doanh nghiệp và các bên liên quan. Kết quả là hiệu quả kinh doanh sẽ tốt hơn, các sản phẩm và dịch vụ sẽ đổi mới hơn. Do đó, các chủ DNVVN nên đặc biệt chú ý, duy trì, và phát triển tốt đẹp các mối quan hệ này.

Thứ ba, các doanh nghiệp có thể thiết lập các thỏa thuận hợp tác khác nhau, điều này cho phép họ có thể tiếp cận với các nguồn tri thức bên ngoài một cách rộng rãi hơn. Chẳng hạn như: các bên tham gia thị trường (nhà cung cấp, khách hàng, đối thủ cạnh tranh, công ty tư vấn, trường đại học), bên tổ chức (tổ chức nghiên cứu và công nghệ), và các nguồn khác (hội nghị, hội chợ, và hiệp hội nghề nghiệp). Sự tích hợp tri thức bên ngoài ở các giai đoạn khác nhau của quá trình đổi mới đóng vai trò quan trọng như một chất xúc tác của việc thực hiện đổi mới.

Thứ tư, các nhà quản lý DNVVN cũng nên thiết lập các liên kết và kết nối chặt chẽ với các doanh nghiệp khác và các nhà lãnh đạo chính trị, vì điều đó cho phép doanh nghiệp tiếp cận với tri thức và nguồn lực có giá trị, cũng như có được thông tin sớm về các chính sách sắp tới của Chính phủ. Những kết nối này có thể giúp cho các doanh nghiệp tận dụng các chương trình phát triển khác nhau mà Chính phủ giới thiệu để tạo điều kiện cho sự phát triển DNVVN.

Thứ năm, các cá nhân mở ra các DNVVN là vì họ có tri thức trong các lĩnh vực năng lực chính và nghĩ rằng họ có thể cạnh tranh bằng cách sử dụng tri thức đó. Vì vậy, để khai thác hiệu quả mô hình vòng xoắn sáng tạo tri thức trong doanh nghiệp, điều này đòi hỏi biến tri thức cá nhân thành tri thức tổ chức, có thể được chia sẻ trong toàn tổ chức, và được áp dụng một cách phù hợp.

6.3 CÁC ĐÓNG GÓP CỦA LUẬN ÁN

6.3.1 Đóng góp về mặt khoa học

Khác với các nghiên cứu trước đây thực hiện chỉ với một hoặc một vài tác động riêng lẻ hoặc kết hợp chỉ với một hoặc một vài khái niệm liên quan đến vốn trí

tuệ, vốn xã hội, quản lý tri thức, sự đổi mới hoặc hiệu quả đổi mới, và/hoặc hiệu quả (tài chính và/hoặc phi tài chính, kinh doanh hoặc tổ chức) trong bối cảnh DNVVN. Bên cạnh đó, thiếu các nghiên cứu liên quan đến trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp và mối quan hệ của nó với các biến số như hiệu quả tổ chức và lợi thế cạnh tranh trong bối cảnh các DNVVN. Về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, các nghiên cứu trước hầu như không khám phá khía cạnh liên quan đến hoạt động kinh doanh của các DNVVN. Mặt khác, mối quan hệ giữa quản lý tri thức và hiệu quả bền vững, cũng như mối quan hệ giữa quản lý tri thức, năng lực đổi mới và hiệu quả bền vững trong bối cảnh DNVVN cũng chưa từng được đề cập đến trong các nghiên cứu trước. Do đó, (1) Nghiên cứu này là một trong số ít các nghiên cứu xem xét đồng thời ảnh hưởng của vốn trí tuệ bên trong, vốn trí tuệ bên ngoài, và vốn xã hội đến quản lý tri thức trong bối cảnh DNVVN; (2) Nghiên cứu này là nghiên cứu đầu tiên xem xét các mối quan hệ giữa quản lý tri thức, năng lực đổi mới và hiệu quả bền vững bao gồm cả ba khía cạnh kinh tế, xã hội và môi trường, đồng thời xác định vai trò trung gian của năng lực đổi mới trong mối quan hệ giữa quản lý tri thức và hiệu quả bền vững trong bối cảnh DNVVN; và (3) Đây là nghiên cứu đầu tiên xem xét đồng thời các khái niệm: vốn trí tuệ, vốn xã hội, quản lý tri thức, năng lực đổi mới, và hiệu quả bền vững trong cùng một mô hình trong bối cảnh DNVVN.

Ngoài ra, một đóng góp đáng kể khác của nghiên cứu này liên quan đến sự kết hợp đồng thời của hai lý thuyết gồm KBV và DCV nhằm giải thích năng lực đổi mới và hiệu quả bền vững trong bối cảnh DNVVN hạn chế về nguồn lực.

6.3.2 Đóng góp về mặt thực tiễn

Những ý nghĩa cụ thể mà nghiên cứu này mang lại cho các nhà quản trị như sau:

Thứ nhất, để đảm bảo sự thành công của các DNVVN dựa trên thực tiễn quản lý tri thức, những gợi ý quản lý sau đây được đề xuất: (1) Xây dựng nền văn hóa chia sẻ tri thức; (2) Chú trọng đến chính sách khen thưởng theo định hướng quản lý nhân sự và định hướng tri thức; (3) Áp dụng CNTT và truyền thông hiện đại trong các doanh nghiệp để hỗ trợ giao tiếp, cộng tác, và các quy trình quản lý tri

thức; và (4) Các nhà quản lý cũng cần tập trung xây dựng chương trình đào tạo, huấn luyện và hướng dẫn tốt để nâng cao hiệu quả hoạt động chia sẻ tri thức.

Thứ hai, các DNVVN hạn chế về nguồn lực, để có thể khai thác hiệu quả vốn xã hội, cần tập trung vào các hoạt động sau: (1) Xây dựng và phát triển các mối quan hệ mạng lưới tốt đẹp với các đối tác bên ngoài, bao gồm: cộng đồng, khách hàng, nhà cung cấp, ...; (2) Tích cực tham gia vào các Hiệp hội ngành nghề, các tổ chức tài chính và Chính phủ; và (3) Tích cực xây dựng hình ảnh và uy tín của doanh nghiệp trong mắt khách hàng và cộng đồng bằng các hoạt động thiết thực.

Thứ ba, việc triển khai hợp tác với các bên liên quan bên ngoài rộng và sâu có thể giúp cho các DNVVN cải thiện năng lực đổi mới và duy trì hiệu quả bền vững. Do đó, các DNVVN nên tận dụng và khai thác tối ưu các nguồn lực này để bổ sung cho nguồn lực của doanh nghiệp.

Thứ tư, các DNVVN cần có năng lực học tập năng động cho phép họ tích hợp, chuyển đổi và áp dụng tri thức mới trong quy trình kinh doanh của mình, và bằng cách này, họ có thể cải thiện hiệu quả của mình. Học tập là một điều quan trọng khác để hình thành năng lực động. Văn hóa học tập được xem như một yếu tố quan trọng có thể tạo điều kiện thuận lợi cho quản lý tri thức.

Thứ năm, tri thức là yếu tố quan trọng nhất trong sự đổi mới. Do đó, quản lý tri thức hiệu quả có thể giúp cho các DNVVN phát triển nhân viên, cải tiến các quy trình đổi mới, tăng doanh thu, đáp ứng nhu cầu của khách hàng và qua đó, đạt được thành công về tổ chức.

Thứ sáu, như một phần trách nhiệm xã hội của mình, các tổ chức cần áp dụng các phương pháp tiếp cận thân thiện với môi trường và công nghệ tiên tiến để mang lại hiệu quả bền vững. Về vấn đề này, thay đổi danh mục sản phẩm và quy trình, chủ động tham gia vào các hoạt động thân thiện với môi trường và đổi mới công nghệ để phát triển bền vững nên trở thành ưu tiên hàng đầu đối với các DNVVN.

6.4 HẠN CHẾ CỦA NGHIÊN CỨU VÀ HƯỚNG NGHIÊN CỨU TIẾP THEO

Mặc dù đã đạt được những kết quả quan trọng, tuy nhiên, nghiên cứu này cũng không tránh khỏi một số hạn chế về thiết kế và triển khai nghiên cứu. Cụ thể như: (1) phương pháp lấy mẫu thuận tiện, phạm vi nghiên cứu giới hạn ở một khu vực cụ thể (Thành phố Hồ Chí Minh), và không kiểm soát được hết các yếu tố ngoại vi. Do đó, khả năng tổng quát hóa kết quả nghiên cứu không cao; (2) đối tượng khảo sát trong nghiên cứu này chưa thật sự chú trọng đến các nhà quản lý cấp cao – là những người thật sự hiểu rõ về hoạt động của đơn vị mình. Do đó, khả năng đánh giá của các đối tượng trong nghiên cứu này về mức độ ảnh hưởng của các yếu tố được đưa ra trong bảng khảo sát chưa thật sự chính xác; (3) nghiên cứu này chỉ tập trung vào ba thành phần cốt lõi của vốn trí tuệ mà không bao gồm các thành phần khác của nó; và (4) nghiên cứu này chỉ tập trung vào khái niệm năng lực đổi mới mà không đi sâu vào từng khía cạnh của khái niệm năng lực đổi mới. Những điều này đã làm hạn chế khả năng tổng quát hóa của nghiên cứu.

Các nghiên cứu trong tương lai có thể: (1) khắc phục những hạn chế trên, cụ thể như lấy mẫu ngẫu nhiên hoặc phân tầng và mở rộng phạm vi khảo sát - bao gồm thêm nhiều tỉnh thành khác ở Việt Nam, đồng thời kết hợp xem xét các yếu tố ngoại vi để đảm bảo mẫu có thể mang tính đại diện và giảm thiểu sự thiên lệch; (2) đối tượng khảo sát nên tập trung vào các nhà quản lý cấp cao, bao gồm giám đốc/phó giám đốc điều hành hoặc trợ lý giám đốc; (3) kiểm định lại mô hình này ở bối cảnh khác, chẳng hạn như tại các nước đang phát triển như Việt Nam; (4) bổ sung thêm các thành phần khác của vốn trí tuệ; (5) xem xét cụ thể các khía cạnh của năng lực đổi mới; (6) tập trung vào một ngành nghề hoặc lĩnh vực cụ thể của DNVVN, hoặc chỉ khảo sát các DNVVN thâm dụng tri thức.

DANH MỤC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ

Tạp chí quốc tế

1. Anh Tuan Pham, Quoc Trung Pham, and Sanjay Misra (2024). Influence Of Intellectual Capital and Social Capital on Innovation Capacity and Sustainable Performance Through Knowledge Management in Small and Medium Enterprises. International Journal of Environment and Sustainable Development (Manuscript submitted in June 2024 - under review).

Hội nghị quốc tế

2. Anh Tuan Pham and Quoc Trung Pham (2022). Mediating Role of Knowledge Management Process in Turning Intellectual Capital and Social Capital into Innovation Capability and Sustainable Performance of SMEs. 4th Virtual International Conference - Path to a Knowledge Society- Managing Risks and Innovation, Niš – Serbia, 481-488.

Tạp chí trong nước

3. Phạm Quốc Trung và Phạm Anh Tuấn (2022). Vốn trí tuệ, quản lý tri thức, đổi mới, và hiệu quả tổ chức: Một nghiên cứu tổng quan. Tạp chí Phát triển Khoa học và Công nghệ ĐHQG Tp. HCM, 5(S11), 43-52.
4. Phạm Anh Tuấn và Phạm Quốc Trung (2021). Mối quan hệ giữa quản lý tri thức, đổi mới, và hiệu quả tổ chức: Nghiên cứu thực nghiệm tại các doanh nghiệp vừa và nhỏ ở Việt Nam. Tạp chí Khoa học Đại học Mở Tp. HCM, 16(2), 45-61.
5. Phạm Anh Tuấn (2020). Quản lý tri thức và sự đổi mới. Tạp chí Công thương, 11, 203-211.

Hội nghị trong nước

6. Phạm Anh Tuấn và Phạm Xuân Kiên (2020). Tác động của quản lý tri thức đến hiệu quả tổ chức trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam. Hội nghị Khoa học Quốc gia - Hệ thống thông tin trong kinh doanh và quản lý, Đại học Kinh tế Tp. HCM, 128-144.