

TÁC ĐỘNG CỦA QUẢN TRỊ TRI THỨC ĐẾN HIỆU QUẢ TỔ CHỨC CỦA DOANH NGHIỆP TẠI ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG

Thạch Keo Sa Ráté¹ và Lưu Tiến Thuận¹

¹ Khoa Kinh tế & Quản trị Kinh doanh, Trường Đại học Cần Thơ

Thông tin chung:

Ngày nhận: 07/08/2014

Ngày chấp nhận: 31/12/2014

Title:

The impact of knowledge management on firm organizational performance in the Mekong Delta

Từ khóa:

Quản trị tri thức, hiệu quả tổ chức, doanh nghiệp, mô hình cấu trúc tuyến tính

Keywords:

Knowledge management, organisational performance, enterprise, structural equation model

ABSTRACT

The reasearch conducted a study about the impact of knowledge management on firm organizational performance in the Mekong Delta in order to propose some recommendations to enhance the implementation of knowledge management more effectiveness. The data were collected from 216 firms in four provinces (Can Tho, Vinh Long, Soc Trang and Ca Mau provimces) through questionnaires. The descriptive statistics, Cronbach Alpha test, Exploratory Factor Analysis, Confirmatory Factor Analysis and Structural Equation Modeling methods were used in this study. The results showed that the factor of strategy and organizational characteristics, and the factor of leadership style and motivative employees have a positive impact on the knowledge management activities. Besides, knowledge management activities also impact positively on firm organisational performance. The study also showed that there is a difference impact of knowledge management to organizational performance among enterprises. Particularly, knowledge management activities of large-scale enterprises are more effectiveness than small and medium-sized enterprises. Some recommendations had given to enhance the implementation of knowledge management in enterpirses more effectiveness. Finally, the research contributed theoretical model of the relationship between knowledge management activities and organizational performance.

TÓM TẮT

Đề tài nghiên cứu tác động của quản trị tri thức đến hiệu quả tổ chức của doanh nghiệp tại Đồng bằng sông Cửu Long nhằm đề xuất một số giải pháp giúp doanh nghiệp thực hiện quản trị tri thức hiệu quả hơn. Số liệu được thu thập từ 216 doanh nghiệp tại bốn tỉnh Cần Thơ, Vĩnh Long, Sóc Trăng và Cà Mau qua phỏng vấn bằng bảng câu hỏi. Phương pháp thống kê mô tả, phân tích nhân tố khám phá, phân tích nhân tố khẳng định, kiểm định Cronbach Alpha và phân tích bằng mô hình cấu trúc tuyến tính được sử dụng trong nghiên cứu này. Kết quả cho thấy nhân tố chiến lược và đặc điểm của tổ chức, và nhân tố phong cách lãnh đạo và động viên nhân viên có tác động tích cực đến các hoạt động quản trị tri thức của doanh nghiệp. Bên cạnh đó, hoạt động quản trị tri thức có tác động mạnh và thuận chiều đến hiệu quả tổ chức của các doanh nghiệp. Nghiên cứu cũng chỉ ra rằng có sự khác biệt về tác động của quản trị tri thức đến hiệu quả tổ chức giữa các loại hình doanh nghiệp: hoạt động quản trị tri thức của các doanh nghiệp lớn đem lại hiệu quả cao hơn so với các doanh nghiệp nhỏ và vừa. Một số giải pháp khả thi đã được đề xuất giúp doanh nghiệp thực hiện quản trị tri thức hiệu quả hơn. Cuối cùng, bài nghiên cứu đồng góp về mặt học thuật mô hình lý thuyết về mối quan hệ giữa hoạt động quản trị tri thức và hiệu quả tổ chức của doanh nghiệp.

1 ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong nền kinh tế tri thức hiện nay, tri thức – tài sản của công ty nếu không được nhìn nhận và quản lý tốt sẽ vô tình thất thoát và tạo ra những khoảng trống phát triển thiếu bền vững không dễ gì lấp đầy. Rất nhiều nhà lãnh đạo đã nhìn nhận được giá trị của công ty nằm ở chính mỗi nhân sự giỏi mà họ có chứ không phải những cỗ máy sản xuất hữu hình hay những tòa nhà lớn,... Chính xác hơn, tri thức của mỗi nhân sự mới thật sự là tài sản quan trọng nhất của công ty. Tuy nhiên, không phải tổ chức nào cũng nắm bắt được ý nghĩa của việc quản lý phát huy nguồn tài sản đó (Lê Hoàng, PC World). Một trong những lợi ích của việc thực hiện quản trị tri thức trong tổ chức là những tác động tích cực của nó đối với hiệu quả của tổ chức. Một số nghiên cứu cho thấy có một mối quan hệ tích cực giữa các hoạt động quản trị tri thức đến việc cải thiện hiệu quả của tổ chức (Abdel Nasser H. Zaied, 2012); việc quản trị tri thức có ảnh hưởng đến năng lực lãnh đạo và năng lực lãnh đạo này ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả của tổ chức (Francisco Javier Lara, 2008). Như vậy, thực hiện tốt việc quản trị tri thức trong doanh nghiệp sẽ đem lại hiệu quả tốt hơn cho tổ chức của mình. Tại Việt Nam nói chung và Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) nói riêng, việc thực hiện quản trị tri thức còn rất hạn chế, rất ít doanh nghiệp quan tâm đến việc thực hiện quản trị tri thức trong doanh nghiệp mình, điều đáng nói ở đây là các doanh nghiệp chưa am hiểu một cách rõ ràng và chưa có nhận thức đầy đủ về tác động của hoạt động quản trị tri thức đến hiệu quả tổ chức của doanh nghiệp, điều này đã ảnh hưởng rất lớn đến hiệu quả của hoạt động quản trị tri thức trong các doanh nghiệp. Trong bối cảnh này, việc nhận thức một cách đầy đủ về tầm quan trọng cũng như thấy được những tác động tích cực của hoạt động quản trị tri thức đối với hiệu quả tổ chức của doanh nghiệp là điều tối quan trọng. Xuất phát từ vấn đề trên, việc thực hiện nghiên cứu *Tác động của quản trị tri thức đến hiệu quả tổ chức của doanh nghiệp tại ĐBSCL* là vấn đề cấp thiết hiện nay nhằm đề xuất một số giải pháp giúp doanh nghiệp thực hiện quản trị tri thức hiệu quả hơn.

2 PHƯƠNG PHÁP LUẬN VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1 Phương pháp luận

Quản trị tri thức liên quan đến việc thực hiện một số hoạt động liên quan đến tri thức của tổ chức. Mặc dù, nhiều tác giả đã đề xuất nhiều dạng hoạt động khác nhau về quản trị tri thức, nhưng

nhìn chung những hoạt động này được gọi là hoạt động xây dựng quản trị tri thức (Probst, G., S. Raub, and K. Romhardt, 2000). Công việc này bao gồm việc thiết lập mục tiêu tri thức, xác định, đặt được, phát triển, phân phối, sử dụng, lưu giữ và đánh giá tri thức. Hoạt động quản trị tri thức nói chung đang hướng về việc giữ lại, phân tích và tổ chức chuyên môn của người lao động, với mục tiêu chính là truyền tải tri thức có sẵn đến đúng người và đúng thời điểm. Trong việc thực hiện các hoạt động này, các tổ chức sẽ đạt được khả năng có thể cho phép có được lợi thế cạnh tranh và hoạt động tốt hơn. Việc phát triển và đạt được khả năng này phụ thuộc vào chiến lược quản trị tri thức của các tổ chức.

Trong số các định nghĩa về quản trị tri thức, tác giả cho rằng định nghĩa của B. Smith và C. O’Dell có mức độ bao quát cao và được nhiều nghiên cứu sử dụng trong mô hình nghiên cứu. Theo B. Smith (1999) và C. O’Dell (1996) “Quản trị tri thức là một tiến trình gồm các hoạt động thu thập, tích lũy tri thức cho tổ chức; tổ chức, phân bổ và ứng dụng tri thức vào các hoạt động của tổ chức; thực hành chia sẻ và bảo hộ quyền lợi người sáng tạo ra tri thức và thực hiện một số biện pháp động viên nhân viên để duy trì những tri thức có giá trị cho tổ chức”. Như vậy, từ khái niệm trên có thể thấy rằng những hoạt động chính trong quản trị tri thức gồm: *Tim kiếm và tích lũy, chia sẻ tri thức trong tổ chức, động viên nhân viên, chuyển đổi và phân bổ tri thức trong tổ chức và bảo hộ quyền lợi của người sáng tạo ra tri thức.*

Về mối quan hệ giữa quản trị tri thức và hiệu quả tổ chức của doanh nghiệp, Waheed Akbar Bhatti*, Arshad Zaheer và Kashif Ur Rehman (2010) và Jelena Rašula Vesna, Bosilj Vukšić và Mojca Indihar Štemberger (2012) cho rằng có một mối quan hệ tích cực giữa hoạt động quản trị tri thức và hiệu quả tổ chức của doanh nghiệp, hay nói cách khác việc tăng cường thực hiện các hoạt động quản trị tri thức một cách hiệu quả sẽ làm gia tăng hiệu quả tổ chức của doanh nghiệp. Theo Chen, M., Huang, M. & Cheng, Y., (2009), Robinson, H. S. et al., (2006), Prahalad và Hamel, (1990) khái niệm về hiệu quả tổ chức ở đây gồm các nhóm lợi ích: thu hút và giữ chân nhân viên, thu hút và giữ chân khách hàng, hiệu quả tài chính, cải tiến và đổi mới tổ chức, tiến trình xử lý nội bộ.

2.2 Phương pháp nghiên cứu

2.2.1 Phương pháp thu thập số liệu

Số liệu sơ cấp sử dụng trong bài nghiên cứu được thu thập thông qua việc phỏng vấn trực tiếp

250 doanh nghiệp tại ĐBSCL bằng phương pháp chọn mẫu thuận tiện. Đề tăng tính đại diện tác giả chọn ra 4 tỉnh tập trung nhiều doanh nghiệp và tốc độ tăng trưởng tương đối cao là: Cần Thơ, Vĩnh Long, Sóc Trăng và Cà Mau. Sau đó, tác giả tiến hành xác định số lượng doanh nghiệp cần phỏng vấn tại các tỉnh dựa vào đặc điểm của từng địa bàn như: số lượng doanh nghiệp tại các địa bàn, tình hình phát triển kinh tế, đặc điểm doanh nghiệp tại các địa bàn. Cụ thể, tác giả chọn phỏng vấn 100 doanh nghiệp tại Cần Thơ, 60 doanh nghiệp tại Vĩnh Long, 40 doanh nghiệp tại Sóc Trăng và 50 doanh nghiệp tại Cà Mau. Ngoài ra, số lượng

doanh nghiệp được phỏng vấn tại các địa bàn được phân bổ theo từng lĩnh vực hoạt động của các doanh nghiệp (Bảng 1). Theo đó, lĩnh vực thương mại-dịch vụ chiếm tỷ lệ lớn nhất do số lượng doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực này rất lớn và là đối tượng nghiên cứu chính của đề tài. Sau đó, dựa trên danh bạ doanh nghiệp hoạt động trong từng lĩnh vực tác giả lựa chọn các doanh nghiệp để phỏng vấn dựa trên các tiêu chí: quy mô doanh nghiệp, khả năng tiếp cận để phỏng vấn, tính đại diện cho ngành, thời gian hoạt động của doanh nghiệp.

Bảng 1: Cơ cấu mẫu quan sát theo địa bàn và lĩnh vực hoạt động

Lĩnh vực hoạt động	Cần Thơ	Vĩnh Long	Sóc Trăng	Cà Mau	Tổng
	Tần số	Tần số	Tần số	Tần số	
Thương mại - dịch vụ	70	42	28	35	175
Công nghiệp - xây dựng	20	12	8	10	50
Nông, lâm, thủy sản	10	6	4	5	25
Tổng cộng	100	60	40	50	250

Nguồn: Tổng hợp của tác giả

Tuy nhiên, có một số bảng câu hỏi khi trả lời có chứa các giá trị khuyết và bảng câu hỏi không hợp lệ nên tác giả đã loại bỏ và số lượng quan sát cuối cùng là 216 DN.

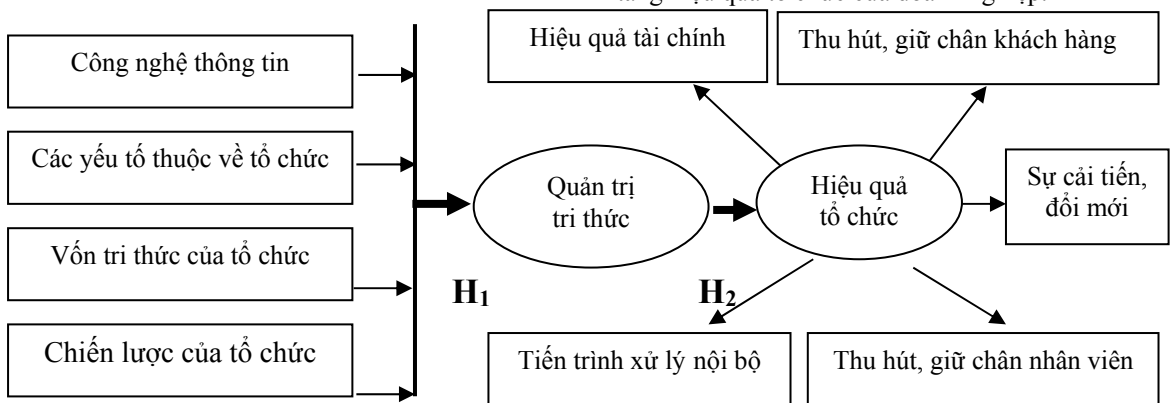
2.2.2 Mô hình nghiên cứu

Mô hình nghiên cứu được xây dựng dựa trên cơ sở tổng kết lý thuyết và các nghiên cứu trước về sự tác động của quản trị tri thức đến hiệu quả tổ

chức của doanh nghiệp và xây dựng hai giả thuyết như sau:

H1: Hoạt động quản trị tri thức chịu sự tác động của các nhân tố công nghệ thông tin, vốn tri thức của tổ chức, các yếu tố thuộc về tổ chức và chiến lược của tổ chức.

H2: Việc tăng cường thực hiện các hoạt động quản trị tri thức có tác động thuận chiều đến sự gia tăng hiệu quả tổ chức của doanh nghiệp.



Hình 1: Mô hình lý thuyết mối quan hệ giữa quản trị tri thức và hiệu quả tổ chức của DN tại ĐBSCL

3 KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

3.1 Thông tin chung về đối tượng nghiên cứu

3.1.1 Lĩnh vực hoạt động của các doanh nghiệp

Kết quả thống kê cho biết phần lớn lĩnh vực hoạt động của các doanh nghiệp là thương mại và dịch vụ chiếm gần 75%. Đối với các doanh nghiệp

tự sản xuất ra sản phẩm nhằm đáp ứng nhu cầu của thị trường nông nghiệp chỉ chiếm khoảng 8%, còn lại là các doanh nghiệp thuộc lĩnh vực công nghiệp - xây dựng. Kết quả này có thể được lý giải là do trong lĩnh vực nông nghiệp việc kinh doanh tiềm ẩn rất nhiều rủi ro, hoạt động sản xuất kinh doanh phụ thuộc rất nhiều vào yếu tố khách quan bên ngoài

như sản lượng biến động ảnh hưởng đến nguồn nguyên liệu cung ứng, giá cả thay đổi, điều kiện thời tiết,... Trong khi đó, lĩnh vực thương mại dịch

vụ lại được quan tâm nhiều hơn do mức độ rủi ro tương đối thấp.

Bảng 2: Thông tin cơ bản về các doanh nghiệp phân theo lĩnh vực hoạt động và theo địa bàn

Lĩnh vực hoạt động	Cần Thơ		Vĩnh Long		Sóc Trăng & Cà Mau		Tổng
	Tần số	Tỷ lệ (%)	Tần số	Tỷ lệ (%)	Tần số	Tỷ lệ (%)	
Thương mại - dịch vụ	78	79,60	41	74,55	39	61,90	158
Công nghiệp-xây dựng	11	11,22	11	20,00	18	28,57	40
Nông, lâm, thủy sản	9	9,18	3	5,45	6	9,53	18
Tổng cộng	98	100,00	55	100,00	63	100,00	216

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu điều tra trực tiếp 216 DN của nhóm nghiên cứu, 2013-2014

3.1.2 Loại hình doanh nghiệp

Theo kết quả thống kê cho thấy, phần lớn các doanh nghiệp được phỏng vấn tại địa bàn nghiên cứu là Công ty TNHH, chiếm tỷ lệ 52,31 %, tiếp đến là các công ty cổ phần chiếm tỷ lệ 30,56%. Trong khi đó, số lượng doanh nghiệp tư nhân và

doanh nghiệp nhà nước được thu thập chiếm tỷ lệ khá thấp. Điều này có thể được lý giải như sau. Số lượng các công ty TNHH trên địa bàn nhiều hơn các loại hình khác rất nhiều và là đối tượng dễ tiếp cận nhất nên trong cơ cấu theo loại hình doanh nghiệp loại hình này chiếm tỷ trọng lớn nhất.

Bảng 3: Thông tin cơ bản về doanh nghiệp phân theo loại hình doanh nghiệp

Loại hình doanh nghiệp	Cần Thơ		Vĩnh Long		Sóc Trăng và Cà Mau		Tổng
	Tần số	Tỷ lệ (%)	Tần số	Tỷ lệ (%)	Tần số	Tỷ lệ (%)	
Cty TNHH	50	51,02	21	38,18	42	66,67	113
Cổ phần	35	35,71	22	40,00	9	14,29	66
DN tư nhân	12	12,25	8	14,55	12	19,04	32
DN nhà nước	1	1,02	4	7,27	0	0,00	5
Tổng cộng	98	100,00	55	100,00	63	100,00	216

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu điều tra trực tiếp 216 DN của nhóm nghiên cứu, 2013-2014

3.2 Đánh giá độ tin cậy thang đo bằng hệ số Cronbach Alpha

Đánh giá độ tin cậy của thang đo qua việc xem xét các biến quan sát có hệ số tương quan biến tổng nhỏ hơn 0,3 sẽ bị loại bỏ ra khỏi mô hình. Hệ số tải nhân tố của các biến quan sát phải lớn hơn 0,5. Tuy nhiên, với cỡ mẫu ≥ 200 thì có thể chấp nhận hệ số tải nhân tố là 0,4 (Hair, 2010). Tiêu chuẩn để chọn thang đo là có độ tin cậy Alpha từ 0,6 trở lên nhưng tốt nhất là lớn hơn 0,7 (Nunnally & Burnstein, 1994).

Các nhân tố tác động đến hoạt động quản trị tri thức được đo lường bởi 22 biến phản ánh sự tác động của các nhân tố công nghệ thông tin, các yếu

tổ thuộc về tổ chức, vốn tri thức của tổ chức và chiến lược của tổ chức. Khái niệm hoạt động quản trị tri thức được đo lường bởi 5 biến quan sát phản ánh mức độ thực hiện các hoạt động quản trị tri thức. Khái niệm hiệu quả tổ chức được đo lường bởi 5 nhóm lợi ích chính và 5 nhóm lợi ích này được đo lường bởi 27 biến quan sát phản ánh mức độ gia tăng 5 nhóm lợi ích này. Kết quả phân tích cho thấy hệ số Cronbach's Alpha của thang đo đều lớn hơn 0,7 và hệ số tương quan biến tổng của các biến quan sát đều lớn hơn 0,3, điều này cho thấy các biến đo lường là tốt (Nunnally & Burnstein, 1994). Kết quả phân tích được trình bày ở Bảng 3, 4 và 5.

Bảng 4: Kiểm định độ tin cậy thang đo các nhân tố ảnh hưởng đến hoạt động quản trị tri thức

Nhân tố	Biến đo lường	Hệ số tương quan biến – tổng	Alpha nếu bị loại biến
Công nghệ thông tin $\alpha = 0,845$	Ứng dụng công nghệ thông tin trong quản trị tri thức	0,682	0,818
	Chất lượng của các công cụ và hệ thống thông tin	0,756	0,742
	Các tiện ích của các công cụ thông tin	0,703	0,793
Các yếu tố thuộc về tổ chức $\alpha = 0,810$	Văn hóa của tổ chức, doanh nghiệp	0,520	0,779
	Loại hình doanh nghiệp	0,442	0,799
	Quy mô doanh nghiệp	0,463	0,789
	Phong cách lãnh đạo và trình độ quản lý của người lãnh đạo	0,503	0,771
	Sự cộng tác trong tổ chức	0,487	0,780
	Sự động viên nhân viên trong tổ chức	0,408	0,794
Vốn tri thức $\alpha = 0,839$	Ngữ điệu trong giao tiếp	0,478	0,787
	Mức độ tích lũy nguồn tri thức cho tổ chức	0,682	0,799
	Mức độ ứng dụng của tri thức	0,694	0,799
	Thực hành chia sẻ tri thức cho tổ chức	0,723	0,795
	Việc xác nhận quyền sở hữu tri thức trong tổ chức	0,539	0,839
Chiến lược của tổ chức $\alpha = 0,884$	Sự hợp tác giữa các nguồn lực tri thức trong tổ chức	0,696	0,802
	Mục tiêu của chiến lược trong tổ chức	0,702	0,865
	Kế hoạch thời gian thực hiện chiến lược	0,718	0,865
	Tổ chức, phân bổ nguồn nhân lực, tài lực thực hiện chiến lược	0,718	0,862
	Môi trường thực hiện chiến lược	0,765	0,863
	Chiến lược đổi mới những điểm nào trong tổ chức	0,627	0,873
	Kiểm soát và học tập trong thực hiện chiến lược	0,649	0,868
Các kỹ thuật hỗ trợ	0,628	0,873	

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu điều tra trực tiếp 216 DN của nhóm nghiên cứu, 2013-2014

Bảng 5: Kết quả kiểm định độ tin cậy của thang đo hoạt động quản trị tri thức

Kí hiệu	Biến đo lường	Hệ số tương quan biến tổng	Alpha nếu bị loại biến
QTTT1	Tiềm kiếm và tích lũy nguồn tri thức cho doanh nghiệp.	0,595	0,762
QTTT2	Thực hiện chia sẻ nguồn tri thức trong doanh nghiệp để đảm bảo có được tri thức của nhân viên, lãnh đạo giỏi khi họ rời khỏi DN cũng như đảm bảo các nhân viên trong cùng một chuyên môn đều có tri thức đó.	0,545	0,777
QTTT3	Thực hiện nhiều biện pháp động viên nhân viên, các chính sách ưu đãi để duy trì những tri thức có giá trị đối với DN.	0,604	0,759
QTTT4	Tổ chức phân bổ nguồn lực tri thức cho phù hợp với từng hoạt động và tạo lợi thế cạnh tranh cho DN.	0,651	0,745
QTTT5	Thực hiện bảo hộ quyền lợi của người sáng tạo ra tri thức mới có giá trị đối với DN và khuyến khích sáng tạo ra tri thức mới.	0,544	0,780
Cronbach's alpha = 0,803			

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu điều tra trực tiếp 216 DN của nhóm nghiên cứu, 2013-2014

Bảng 6: Kết quả kiểm định độ tin cậy của thang đo hiệu quả tổ chức

Nhóm lợi ích	Biến đo lường	Hệ số tương quan biến tổng	Alpha nếu bị loại biến
Thu hút, giữ chân nhân viên $\alpha = 0,820$	Doanh nghiệp dễ dàng thu hút nhân viên	0,546	0,805
	Nhân viên gắn bó lâu dài với tổ chức	0,637	0,776
	Mức độ hài lòng của nhân viên đối với công việc	0,666	0,770
	Nhân viên có động lực làm việc cao	0,641	0,775
	Các chính sách ưu đãi nhân viên	0,578	0,794
Thu hút, giữ chân khách hàng $\alpha = 0,894$	Dễ dàng giữ chân khách hàng hiện tại	0,520	0,881
	Mức độ trung thành của khách hàng đối với doanh nghiệp	0,442	0,873
	Khách hàng có thái độ tích cực đối với doanh nghiệp	0,463	0,867
	Sự giới thiệu của khách hàng về doanh nghiệp cho người khác	0,503	0,874
	Việc mua hàng thường xuyên và lặp lại nhiều lần	0,487	0,874
	Giá trị mà doanh nghiệp đưa cho khách hàng	0,408	0,881
	Chất lượng sản phẩm và dịch vụ kèm theo	0,478	0,895
Hiệu quả tài chính $\alpha = 0,940$	Lợi nhuận tăng	0,832	0,927
	Doanh thu tăng	0,876	0,933
	ROI (Lợi nhuận trên vốn đầu tư)	0,848	0,925
	ROE (Lợi nhuận trên vốn)	0,831	0,927
	ROS (Lợi nhuận trên doanh thu)	0,808	0,930
Sự cải tiến, đổi mới tổ chức $\alpha = 0,799$	ROA (Lợi nhuận trên tổng tài sản)	0,814	0,929
	Sự cải tiến về sản phẩm	0,611	0,749
	Số lượng sản phẩm mới được tạo ra	0,701	0,702
	Đổi mới về cơ cấu tổ chức	0,569	0,769
	Nâng cao kỹ năng và năng lực làm việc của nhân viên	0,567	0,769
Tiến trình xử lý nội bộ $\alpha = 0,840$	Mức độ áp dụng những tri thức mới vào hoạt động của tổ chức	0,598	0,820
	Sử cải tiến trong việc sử dụng tài sản	0,655	0,805
	Hiệu quả quản trị chuỗi cung ứng	0,669	0,801
	Mở rộng mối quan hệ khách hàng	0,658	0,805
	Xây dựng hệ thống truyền tải thông tin trong tổ chức hiệu quả	0,642	0,808

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu điều tra trực tiếp 216 DN của nhóm nghiên cứu, 2013-2014

3.3 Phân tích nhân tố khám phá (EFA)

3.3.1 EFA thang đo các nhân tố ảnh hưởng đến hoạt động quản trị tri thức

Kiểm định KMO và Bartlett trong EFA được dùng để kiểm tra mối quan hệ tương quan giữa các biến và sự phù hợp của mô hình phân tích nhân tố, nếu $0,5 < KMO < 1$ thì phân tích nhân tố là thích hợp và nếu kiểm định Bartlett có ý nghĩa thống kê ($Sig \leq 0,05$) thì các biến quan sát có tương quan với nhau trong tổng thể (Trọng & Ngọc, 2008). Thang đo được chấp nhận khi tổng phương sai trích bằng hoặc lớn hơn 50% (Gerbing & Anderson, 1988).

Kết quả EFA lần 1 trích được 5 nhóm nhân tố với tổng phương sai trích là 57,56% (>50%) đạt

yêu cầu. Tuy nhiên, biến Tochu1 và Tochu7 có hệ số tải nhân tố lần lượt là 0,284 và 0,323 nhỏ hơn 0,4 nên bị loại khỏi thang đo. Kết quả EFA lần cuối được trình bày ở Bảng 4.

Kiểm tra điều kiện của EFA, ta có $KMO = (0,5 < 0,895 < 1)$ đạt yêu cầu và $p\text{-value} = 0,00 < 0,05$ cho thấy các biến có tương quan với nhau và dữ liệu phù hợp để CFA. Kết quả EFA trích được bốn nhóm nhân tố với tổng phương sai trích 55,10%. Do có sự xáo trộn các biến quan sát giữa các nhân tố giả định ban đầu nên bốn nhóm nhân tố sau EFA được đặt tên lại là: 1 – Vốn tri thức của tổ chức, 2 – Chiến lược và đặc điểm của tổ chức, 3 – Phong cách lãnh đạo và động viên nhân viên, 4 – Công nghệ thông tin.

Bảng 7: Kết quả phân tích nhân tố thang đo các yếu tố ảnh hưởng đến quản trị tri thức

Nhân tố	Biến quan sát	Hệ số tải nhân tố			
		1	2	3	4
VonTriThuc3	Thực hành chia sẻ tri thức trong tổ chức	0,824			
VonTriThuc2	Mức độ ứng dụng của tri thức	0,789			
VonTriThuc5	Sự hợp tác giữa các nguồn lực tri thức trong tổ chức	0,733			
VonTriThuc1	Mức độ tích lũy nguồn tri thức cho tổ chức	0,702			
VonTriThuc4	Xác nhận quyền sở hữu tri thức trong tổ chức	0,638			
ToChuc3	Quy mô doanh nghiệp		0,817		
ToChuc2	Loại hình doanh nghiệp		0,814		
ChienLuoc5	Chiến lược để đổi mới những điểm nào trong tổ chức		0,677		
ChienLuoc7	Các kỹ thuật hỗ trợ		0,556		
ChienLuoc4	Môi trường thực hiện chiến lược		0,532		
ChienLuoc2	Kế hoạch thời gian thực hiện chiến lược		0,480		
ChienLuoc3	Tổ chức, phân bổ nguồn nhân lực, tài lực thực hiện chiến lược		0,453		
ChienLuoc1	Mục tiêu của chiến lược trong tổ chức		0,435		
ChienLuoc6	Kiểm soát và học tập trong thực hiện chiến lược		0,418		
ToChuc5	Sự cộng tác trong tổ chức			0,965	
ToChuc6	Sự động viên nhân viên trong tổ chức			0,751	
ToChuc4	Phong cách lãnh đạo và trình độ quản lý của người lãnh đạo			0,639	
CNTT2	Chất lượng của các công cụ và hệ thống thông tin				0,696
CNNT3	Các tiện ích của các công cụ thông tin				0,637
CNTT1	Ứng dụng công nghệ thông tin trong quản trị tri thức				0,543
KMO = 0,895; Sig. = 0,000; Tổng phương sai trích = 55,10%					

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu điều tra trực tiếp 216 DN của nhóm nghiên cứu, 2013-2014

3.3.2 EFA thang đo quản trị tri thức

Kết quả EFA trích được 1 nhân tố với tổng phương sai trích đạt 56,19% (>50%) đạt yêu cầu. Hệ số tải nhân tố của các biến quan sát đều lớn hơn

0,4. KMO = 0,821 (>0,5 và <1) đạt yêu cầu và Pvalue=0,00 < 0,05 cho thấy các biến có tương quan với nhau và dữ liệu phù hợp để CFA. Kết quả EFA được trình bày ở Bảng 5.

Bảng 8: Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA của thang đo khái niệm quản trị tri thức

Kí hiệu	Biến đo lường	Hệ số tải nhân tố
QTTT1	Tiềm kiếm và tích lũy nguồn tri thức cho doanh nghiệp.	0,755
QTTT2	Thực hiện chia sẻ nguồn tri thức trong doanh nghiệp để đảm bảo có được tri thức của nhân viên, lãnh đạo giỏi khi họ rời khỏi DN cũng như đảm bảo các nhân viên trong cùng một chuyên môn đều có tri thức đó.	0,715
QTTT3	Thực hiện nhiều biện pháp động viên nhân viên, các chính sách ưu đãi để duy trì những tri thức có giá trị đối với DN.	0,764
QTTT4	Tổ chức phân bổ nguồn lực tri thức cho phù hợp với từng hoạt động và tạo lợi thế cạnh tranh cho DN.	0,797
QTTT5	Thực hiện bảo hộ quyền lợi của người sáng tạo ra tri thức mới có giá trị đối với DN và khuyến khích sáng tạo ra tri thức mới.	0,714
KMO = 0,821; Sig = 0,000; Tổng phương sai trích = 56,19%		

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu điều tra trực tiếp 216 DN của nhóm nghiên cứu, 2013-2014

3.3.3 EFA thang đo hiệu quả tổ chức

Kết quả EFA lần 1 trích được 4 nhóm lợi ích với tổng phương sai trích là 56,97% (>50%) đạt yêu cầu. Tuy nhiên, biến THKH7 có hệ số tải nhân tố là 0,363 nhỏ hơn 0,4 nên bị loại khỏi thang đo. Ta có KMO = 0,936 và p-value=0,00 < 0,05 cho

thấy các biến có tương quan với nhau và dữ liệu phù hợp để CFA. Do có sự xáo trộn các biến quan sát giữa các nhân tố giả định ban đầu nên bốn nhóm nhân tố sau EFA được đặt tên lại là: 1- Hiệu quả tài chính, 2 – Cải tiến tổ chức, 3 – Thu hút, giữ chân khách hàng, 4 – Thu hút, giữ chân nhân viên. Kết quả EFA lần cuối được trình bày ở Bảng 8.

Bảng 9: Kết quả phân tích nhân tố thang đo hiệu quả tổ chức

Nhóm lợi ích	Biến đo lường	Hệ số tải nhân tố			
		1	2	3	4
HQTC4	ROE (Lợi nhuận trên vốn)	0,990			
HQTC3	ROI (Lợi nhuận trên vốn đầu tư)	0,914			
HQTC5	ROS (Lợi nhuận trên doanh thu)	0,851			
HQTC1	Lợi nhuận tăng	0,762			
HQTC6	ROA (Lợi nhuận trên tổng tài sản)	0,747			
HQTC2	Doanh thu tăng	0,722			
TTNB2	Sự cải tiến trong việc sử dụng tài sản		0,787		
TTNB3	Hiệu quả quản trị chuỗi cung ứng		0,759		
TTNB1	Mức độ áp dụng những tri thức mới vào hoạt động của tổ chức		0,737		
CTTC4	Nâng cao kỹ năng và năng lực làm việc của nhân viên		0,681		
CTTC3	Đổi mới về cơ cấu tổ chức		0,592		
CTTC2	Số lượng sản phẩm mới được tạo ra		0,573		
TTNB5	Xây dựng hệ thống truyền tải thông tin trong tổ chức hiệu quả		0,537		
CTTC1	Sự cải tiến về sản phẩm		0,497		
TTNB4	Mở rộng mối quan hệ khách hàng		0,472		
THKH3	Khách hàng có thái độ tích cực đối với doanh nghiệp			0,857	
THKH5	Việc mua hàng thường xuyên và lặp lại nhiều lần			0,815	
THKH2	Mức độ trung thành của khách hàng đối với doanh nghiệp			0,777	
THKH4	Sự giới thiệu của khách hàng về doanh nghiệp cho người khác			0,642	
THKH1	Dễ dàng giữ chân khách hàng hiện tại			0,530	
THKH6	Giá trị mà doanh nghiệp đưa cho khách hàng			0,460	
THNV2	Nhân viên gắn bó lâu dài với tổ chức				0,855
THNV3	Mức độ hài lòng của nhân viên đối với công việc				0,766
THNV4	Nhân viên có động lực làm việc cao				0,628
THNV1	Doanh nghiệp dễ dàng thu hút nhân viên				0,488
THNV5	Các chính sách ưu đãi nhân viên				0,480
KMO = 0,936; Sig. = 0,00; Tổng phương sai trích = 57,77%					

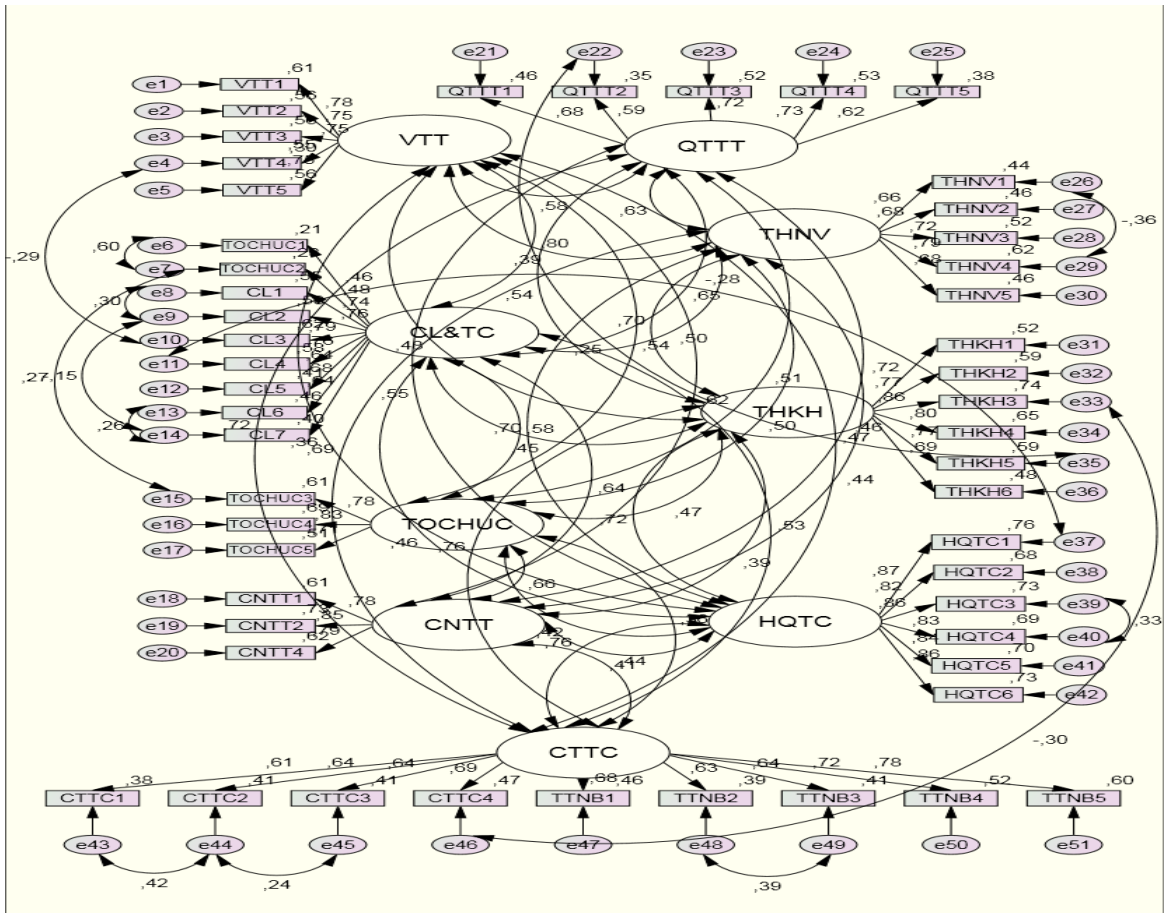
Nguồn: Kết quả xử lý số liệu điều tra trực tiếp 216 DN của nhóm nghiên cứu, 2013-2014

3.4 Phân tích nhân tố khẳng định (CFA) các thang đo

Kết quả kiểm định Chi-bình phương của mô hình tới hạn có giá trị p-value = 0,000 < 0,05, các chỉ tiêu Chi-square/df = 1,511 (< 2), các giá trị TLI = 0,902 và CFI = 0,909 đều lớn hơn 0,9 và RMSEA = 0,049 < 0,08. Như vậy, các chỉ tiêu đều đạt yêu cầu nên mô hình phù hợp với dữ liệu thị trường (Thọ & Trang, 2008). Các trọng số chưa

chuẩn hóa đều có ý nghĩa thống kê (Pvalue < 0,05) và các trọng số đã chuẩn hóa đều > 0,5 nên thang đo đạt được giá trị hội tụ (Gerbring & Anderson, 1988). Bên cạnh đó, kết quả kiểm định cho thấy các giá trị Pvalue đều < 0,05 nên hệ số tương quan của từng cặp khái niệm < 1 ở độ tin cậy 95%, do đó các khái niệm đạt giá trị phân biệt.

Chi-square = 1773,879; df = 1174; p = 0,000
 Chi-square/df = 1,511;
 GFI = 0,773; TLI = 0,902; CFI = 0,909;
 RMSEA = 0,049;



Hình 2: Kết quả CFA mô hình tới hạn

Giải thích các biến trong mô hình:

- VTT: vốn tri thức của tổ chức
- CTTC: cải tiến tổ chức
- CL&TC: chiến lược, đặc điểm tổ chức
- THNV: thu hút, giữ chân nhân viên
- TOCHUC: phong cách lãnh đạo, động viên nhân viên
- THKH: thu hút, giữ chân khách hàng
- HQTC: hiệu quả tài chính
- QTTT: hoạt động quản trị tri thức

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu điều tra trực tiếp 216 DN của nhóm nghiên cứu, 2013-2014

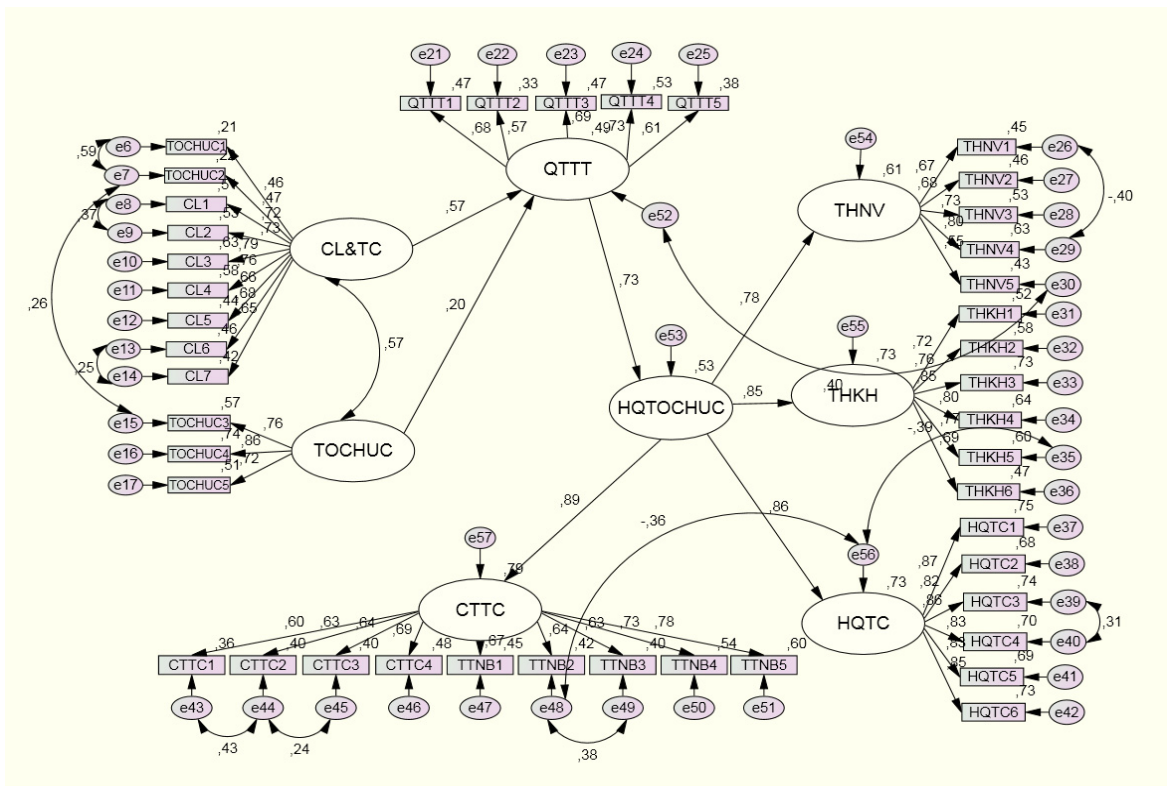
3.5 Kiểm định tác động của quản trị tri thức đến hiệu quả tổ chức của các doanh nghiệp tại ĐBSCL

3.5.1 Kiểm định mô hình lý thuyết bằng SEM

Kết quả ước lượng chưa chuẩn hóa của các tham số chính cho thấy các mối quan hệ giả thuyết đều có ý nghĩa thống kê ($Pvalue < 0,05$): Quản trị tri thức – Chiến lược và đặc điểm của tổ chức (0,000), Quản trị tri thức – Phong cách lãnh đạo và động viên nhân viên (0,017) và Quản trị tri thức – Hiệu quả tổ chức (0,000). Hơn nữa, các trọng số chuẩn

hóa đều mang dấu dương cho thấy các nhân tố trên có tác động mạnh và thuận chiều đến các hoạt động quản trị tri thức với mức ảnh hưởng lần lượt là 0,566 và 0,196 và hoạt động quản trị tri thức có ảnh hưởng tích cực đến hiệu quả tổ chức của doanh nghiệp với mức ảnh hưởng là 0,726. Khả năng giải thích cho các biến phụ thuộc trong mô hình cũng khá cao, cụ thể quản trị tri thức được giải thích 48,5% bởi các nhân tố trên và hiệu quả tổ chức được giải thích 52,7% bởi hoạt động quản trị tri thức.

Chi-square = 1357,777; df = 840; p = 0,000
 Chi-square/df = 1,616
 GFI = 0,787; TLI = 0,900; CFI = 0,907;
 RMSEA = 0,054;



Hình 3: Kết quả mô hình SEM lần 2

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu điều tra trực tiếp 216 DN

3.5.2 Kiểm định sự khác biệt về sự tác động của quản trị tri thức đến hiệu quả tổ chức giữa các loại hình doanh nghiệp

Theo kết quả từ bảng kiểm định Chi-square có thể kết luận rằng có sự khác biệt về tác động của quản trị tri thức đến hiệu quả tổ chức của doanh nghiệp giữa hai loại hình doanh nghiệp. Do $p-value = 0,026 < 0,05$ vì vậy mô hình bất biến sẽ được chọn.

Bảng 10: Kết quả kiểm định chi-square

	Chi-square	df	p-value
Mô hình khả biến	2922,716	1680	
Mô hình bất biến	2913,474	1683	0,026
Sai biệt	9,242	3	

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu điều tra trực tiếp 216 DN của nhóm nghiên cứu, 2013-2014

Qua kết quả ở Bảng 11 cho biết nhân tố *chiến lược và đặc điểm của tổ chức* và nhân tố *phong cách lãnh đạo và động viên nhân viên* có tác động cùng chiều đến quản trị tri thức và tương tự quản trị tri thức cũng có tác động cùng chiều đến hiệu quả tổ chức của doanh nghiệp ở cả hai loại hình doanh nghiệp. Tuy nhiên, mức độ tác động của các nhân tố đến hoạt động quản trị tri thức và của hoạt động quản trị tri thức đến hiệu quả tổ chức giữa hai loại hình doanh nghiệp là khác nhau. Theo kết quả phân tích, nhân tố *chiến lược và đặc điểm của tổ chức* và nhân tố *phong cách lãnh đạo và động viên nhân viên* có tác động mạnh hơn đến các hoạt động quản trị tri thức ở các DNNVV. Ngược lại, đối với

các doanh nghiệp lớn, mức độ tác động của các hoạt động quản trị tri thức đến hiệu quả tổ chức của doanh nghiệp lại mạnh hơn. Kết quả này hoàn toàn phù hợp với thực tế, đối với các DN lớn ngoài yếu tố chiến lược và phong cách lãnh đạo thì nguồn lực tri thức và nguồn lực tài chính cũng có sự ảnh hưởng rất lớn đối với các hoạt động quản trị tri thức. Mặt khác, các doanh nghiệp lớn họ đầu tư nhiều hơn cho các hoạt động quản trị tri thức do có các nguồn lực mạnh nên hoạt động quản trị tri thức trong các DN lớn có sự tác động mạnh hơn đối với hiệu quả tổ chức của doanh nghiệp so với các DNNVV.

Bảng 11: Các trọng số chuẩn hóa trong mô hình khả biến

Mối quan hệ		Ước lượng		
		DNNVV	DN LỚN	
Quản trị tri thức	<---	Chiến lược và đặc điểm của tổ chức	0,571	0,421
Quản trị tri thức	<---	Phong cách lãnh đạo và động viên nhân viên	0,242	0,145
Hiệu quả tổ chức	<---	Quản trị tri thức	0,686	0,801

$R^2_{QTTT\ DNNVV} = 53,9\%$; $R^2_{HQTOCHUC\ DNNVV} = 47,0\%$
 $R^2_{QTTT\ DN\ LON} = 23,6\%$; $R^2_{HQTOCHUC\ DN\ LON} = 64,2\%$

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu điều tra trực tiếp 216 DN của nhóm nghiên cứu, 2013-2014

4 MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ HOẠT ĐỘNG QUẢN TRỊ TRI THỨC CỦA CÁC DOANH NGHIỆP

Thứ nhất, các doanh nghiệp cần tìm hiểu rõ về tầm quan trọng cũng như tác động của hoạt động quản trị tri thức đối với hiệu quả của doanh nghiệp, để từ đó có những định hướng rõ ràng để tìm hiểu kỹ về cách thức thực hiện và áp dụng vào hoạt động của doanh nghiệp. Thông qua việc tìm hiểu từ các phương tiện thông đại chúng như: tivi, internet, các mạng xã hội, các tờ báo nổi tiếng, tạp chí, tạp san,... Bên cạnh đó, các nhà lãnh đạo của doanh nghiệp cần tăng cường trao đổi và tìm hiểu việc thực hiện quản trị tri thức từ các đối tác, đặc biệt từ đối thủ cạnh tranh. Tham gia nhiều vào những cuộc hội thảo hoặc các khóa huấn luyện ngắn hạn có liên quan đến vấn đề quản trị tri thức từ đó rút kết và áp dụng cho chính doanh nghiệp của mình.

Thứ hai, tăng cường thực hiện bảo hộ quyền lợi của người sáng tạo ra tri thức có giá trị và khuyến khích sáng tạo ra những tri thức mới cho doanh nghiệp. Các doanh nghiệp cần phải có những biện pháp bảo hộ và chế độ đãi ngộ công bằng với những gì mà nhân viên trong tổ chức tạo ra, phải đăng ký bản quyền hay chứng nhận từ các cơ quan có thẩm quyền nhằm bảo hộ quyền lợi của người

sáng tạo ra tri thức. Bên cạnh đó, doanh nghiệp cần tăng cường công tác tìm kiếm và tích lũy nguồn tri thức cho doanh nghiệp.

Thứ ba, xây dựng các chiến lược phù hợp với mục tiêu phát triển bền vững của tổ chức. Các doanh nghiệp cần phải xây dựng chiến lược quản trị tri thức dựa trên các mục tiêu và chiến lược phát triển toàn diện của tổ chức. Ngoài ra, về vấn đề tài chính các doanh nghiệp cần thành lập một quỹ chuyên dùng để thực hiện công tác quản trị tri thức trong tổ chức. Các doanh nghiệp cần đầu tư lâu dài cho các hoạt động này, đặc biệt là các doanh nghiệp lớn có nguồn lực tài chính mạnh. Tuy nhiên, đối với các doanh nghiệp nhỏ và vừa thì đây không phải là điều đơn giản, họ không có đủ nguồn lực tài chính để thực hiện tốt tất cả các hoạt động quản trị tri thức, nên các doanh nghiệp này cần phải xác định đâu là hoạt động cần thiết và phù hợp với tình hình thực tế của doanh nghiệp để có thể cân đối được nguồn lực của tổ chức và đưa ra lựa chọn các hoạt động phù hợp.

Thứ tư, phong cách lãnh đạo và cách thức động viên nhân viên cũng có ảnh hưởng rất lớn đến các hoạt động quản trị tri thức. Do đó, các nhà lãnh đạo của các doanh nghiệp cần có thái độ, cư xử phù hợp với từng nhân viên trong tổ chức để tạo ra môi trường làm việc tốt, nâng cao sự cộng tác của các nhân viên trong tổ chức.

5 KẾT LUẬN

Một số lượng lớn các doanh nghiệp tại ĐBSCL chưa nắm rõ hoàn toàn về hoạt động quản trị tri thức và chưa áp dụng tất cả các hoạt động quản trị tri thức vào trong tổ chức của mình. Đặc biệt là sự hiểu biết về tầm quan trọng cũng như những lợi ích thiết thực mà việc thực hiện quản trị tri thức mang lại. Kết quả kiểm định mô hình lý thuyết cho thấy quản trị tri thức chịu sự tác động bởi hai nhân tố là *chiến lược và đặc điểm của tổ chức* và *phong cách lãnh đạo và động viên nhân viên*. Riêng nhân tố *chiến lược và đặc điểm của tổ chức* có ảnh hưởng rất lớn đối với các hoạt động quản trị tri thức trong tổ chức. Quản trị tri thức có tác động tích cực đến hiệu quả tổ chức của doanh nghiệp. Mặt khác, nghiên cứu cũng cho thấy có sự khác biệt lớn về tác động của quản trị tri thức đến hiệu quả tổ chức giữa hai loại hình DNNVV và DN lớn. Cụ thể, hoạt động quản trị tri thức tại các DN lớn có tác động mạnh hơn đến hiệu quả tổ chức so với các DNNVV. Đồng thời, đối với các DN lớn thì mức độ tác động của nhân tố chiến lược và đặc điểm của tổ chức và nhân tố phong cách lãnh đạo và động viên nhân viên thấp hơn so với các DNNVV.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Abdel Nasser H. Zaied (2012). *"The role of knowledge management in enhancing organizational performance"*.
2. B. Smith (1999). *"A framework of knowledge management"*.
3. Chen, C. & Huang, J. (2007). *How organizational climate and structure affect knowledge management – The social interaction perspective*. International Journal of Information Management, 27, 104-118.
4. Chen, M., Huang, M. & Cheng, Y. (2009). *Measuring knowledge management performance using a competitive perspective: An empirical study*. Expert Systems with Applications, (36), 8449–8459.
5. Francisco Javier Lara (2008). *"The effect of knowledge management on organizational performance"*.
6. Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, (2008). *Phân tích dữ liệu với SPSS*. Tp Hồ Chí Minh: Nhà xuất bản Hồng Đức .
7. Jelena Rašula Vesna, Bosilj Vukšić và Mojca Indihar Štemberger (2012). *"The effect of knowledge management on organizational performance"*.
8. Kovačić, A., Bosilj Vukšić, V. & Lončar, A. (2006). *A Process-Based Approach to Knowledge Management*. Economic Research, 19 (2), 53–66.
9. Nguyễn Đình Thọ và Nguyễn Thị Mai Trang, (2008). *"Nghiên cứu khoa học marketing - Ứng dụng mô hình cấu trúc tuyến tính SEM"*. Tp Hồ Chí Minh: Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh.
10. Nguyễn Khánh Duy, (2009). *"Bài giảng Thực hành mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM) với phần mềm AMOS"*. Tp Hồ Chí Minh: Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh.
11. O'Dell, C. (1996). *"A current review of knowledge management best practice"*, Conference on Knowledge Management and the Transfer of Best Practices, Business Intelligence, London.
12. Prahalad và Hamel, (1990). *"The core competence of the corporation"*.
13. Probst, G., S. Raub, and K. Romhardt (2000). *Managing Knowledge: Building Blocks for Success*. John Wiley & Sons, Ltd.
14. Robinson, H. S. et al. (2006). *STEPS: a knowledge management maturity roadmap for corporate sustainability*. Business Process Management Journal, 12 (6), 793–808.
15. Waheed Akbar Bhatti*, Arshad Zaheer và Kashif Ur Rehman (2010). *"The effect of knowledge management practices on organizational performance: A conceptual study"*.