

Tạp chí

Kinh tế và Dự báo



Economy &
Forecast
Review

12/2024
Số đặc biệt

VIỆN CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN - BỘ KẾ HOẠCH VÀ ĐẦU TƯ

ISSN 1859-4972

Nguồn lực xây dựng nền kinh tế độc lập tự chủ của Việt Nam



Kinh tế và Dự báo

ECONOMY AND FORECAST REVIEW

CƠ QUAN
CỦA VIỆN CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN,
BỘ KẾ HOẠCH VÀ ĐẦU TƯ

Tổng Biên tập
ĐỖ THỊ PHƯƠNG LAN

Phó Tổng Biên tập
TRẦN THỊ THANH HÀ
PHÙNG THỊ PHƯƠNG ANH

Hội đồng Biên tập
GS. TS. PHẠM HỒNG CHUÔNG
GS. TS. PHẠM BẢO DƯƠNG
GS. TS. TRẦN THỌ ĐẠT
PGS. TS. LÊ XUÂN ĐÌNH
TS. VƯƠNG QUÂN HOÀNG
GS. TS. NGÔ THẮNG LỢI
PGS. TS. TRẦN TRỌNG NGUYỄN
PGS. TS. BÙI HUY NHƯỢNG
TS. TRẦN HỒNG QUANG
TS. CAO VIỆT SINH
PGS. TS. NGUYỄN HỒNG SƠN
GS. TS. SỬ ĐÌNH THÀNH

Tòa soạn và trị sự
65 Văn Miếu - Đống Đa - Hà Nội
Tel: 080.43174 / 080.44474
Fax: 024.3747.3357
Email: kinhtedubao@mpi.gov.vn

Tạp chí điện tử
<http://kinhtevadubao.vn>

Quảng cáo và phát hành
Tel: 080.4474 / 0983 720 868
Qua mạng lưới Bưu điện Việt Nam

Giấy phép xuất bản: 477/GP-BTTTT
In tại: Công ty CP in Công đoàn Việt Nam

Giá 39.000 đồng

MỤC LỤC

CHIẾN LƯỢC - CHÍNH SÁCH

Phạm Mỹ Hằng Phương: Nguồn lực xây dựng nền kinh tế độc lập tự chủ của Việt Nam	3
Phan Thị Huệ: Tăng trưởng kinh tế - nền tảng vật chất để thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội ở Việt Nam	7
Phạm Cảnh Toàn, Tô Việt Hoàng: Tác động của chính sách an toàn vĩ mô tới thu hút vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài	12

NGHIÊN CỨU - TRAO ĐỔI

Phan Hồng Hải: Phát triển Fintech tại Việt Nam: Cơ hội và thách thức	16
Nguyễn Hương Anh: Đề xuất mô hình các nhân tố ảnh hưởng đến sử dụng dữ liệu lớn trong lĩnh vực tài chính ở Việt Nam hiện nay	20
Đào Thị Thanh Bình, Đỗ Mạnh Đạt, Phạm Ngọc Vân Giang: Hành vi bày bán: Dẫn chứng từ thị trường chứng khoán Việt Nam	23
Đỗ Thị Thanh Nhân, Đỗ Phương Thảo: Các nhân tố ảnh hưởng đến việc chia cổ tức của các doanh nghiệp niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam	27
Tôn Thất Viên: Các yếu tố tác động đến sự hài lòng của khách hàng về chất lượng dịch vụ ngân hàng điện tử của ngân hàng thương mại Việt Nam	31
Đặng Thị Ngọc Lan: Chuyển dịch cơ cấu tín dụng tại Vietcombank trong giai đoạn hiện nay: Thực trạng và giải pháp	35
Hoàng Thị Hương, Chu Lan Anh: Giải pháp hoàn thiện công tác quản lý nhân lực tại Ngân hàng Thương mại Cổ phần Đông Nam Á - Chi nhánh Long Biên	39
Nguyễn Bích Thủy: Giải pháp hoàn thiện quản lý vốn nhà nước trong các công ty cổ phần có vốn nhà nước tại Việt Nam	43
Nguyễn Thế Anh, Đào Thu Hà: Tác động của cấu trúc sở hữu đến khả năng sinh lời của các doanh nghiệp logistics Việt Nam	47
Nguyễn Thị Yến Liễu, Phước Minh Hiệp, Cao Việt Hiếu: Tác động của năng lực động đến kết quả hoạt động kinh doanh của DN thông qua biến trung gian đổi mới mô hình kinh doanh tại các DN ở tỉnh Bình Dương	51
Huỳnh Thanh Bình, Nguyễn Ngọc Duy Phương: Mối quan hệ giữa chất lượng dịch vụ y tế và sự hài lòng của bệnh nhân có bảo hiểm y tế tại Bệnh viện Nhi Đồng 2	55
Phùng Mạnh Hùng: Nghiên cứu các loại hình chiến lược kinh doanh thân thiện môi trường của các doanh nghiệp xuất khẩu dệt may Việt Nam	60
Phạm Thành Luân, Phạm Quốc Việt, Diệp Gia Luật, Đinh Thị Nhung: Nghiên cứu tác động tránh thuế đến giá trị doanh nghiệp thông qua vai trò điều tiết của các bên liên quan tại Việt Nam	64
Trần Công Tuấn: Nâng cao chất lượng dịch vụ bán hàng của doanh nghiệp xuất - nhập khẩu: Nghiên cứu tại Công ty TNHH Xuất nhập khẩu ETP	68
Nguyễn Lê Thế Vũ, Bùi Văn Trịnh: Hoàn thiện thang đo cho mô hình nghiên cứu mối quan hệ giữa động lực và hành vi làm việc với hiệu suất công việc	71
Nguyễn Thị Thanh Tâm: Tác động của các yếu tố môi trường đến sự thành công trong khởi sự kinh doanh của phụ nữ khu vực miền Bắc Việt Nam	75
Phạm Thị Nguyệt, Đoàn Quang Minh, Nguyễn Tiến Hưng: Các nhân tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức của lực lượng lao động lành nghề trong các doanh nghiệp khai thác than Việt Nam	79
Nguyễn Danh Nam: Một số yếu tố ảnh hưởng đến chuỗi cung ứng trong các doanh nghiệp bán lẻ ngành tiêu dùng tại TP. Hà Nội	83
Trần Thị Hoàng Hà, Hoàng Thị Ngọc Ánh: Các yếu tố ảnh hưởng tới hành vi mua thực phẩm hữu cơ của khách hàng tại Công ty Cổ phần Quốc tế Homefarm	87
Trần Phan Duy: Các yếu tố đánh giá kết quả hoạt động quản trị quan hệ đối tác của doanh nghiệp: Nghiên cứu tình huống Công ty Cổ phần Thương mại Du lịch Hoàng Phố	91
Đỗ Thị Ngọc Tú: Thúc đẩy các hoạt động liên kết giữa trường đại học - doanh nghiệp	95
Vũ Thị Hải, Trần Quang Trung, Nguyễn Thanh Phong: Nhận diện vai trò của các bên liên quan tới hoạt động kiểm soát nội bộ trong các hợp tác xã nông nghiệp ở Việt Nam	99
Nguyễn Hữu Giáp, Phạm Thị Hương Diệu, Đào Hồng Vân, Nguyễn Thanh Lâm, Bùi Thị Mai Linh: Vai trò của hợp tác xã nông nghiệp trong liên kết chuỗi giá trị tại tỉnh Nam Định	103
Nguyễn Văn Nhung: Tác động của các nhân tố quản lý đến hiệu quả quản lý bán hàng tại các siêu thị điện máy trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh	108
Phan Thị Thu Giang: Thực trạng và giải pháp thúc đẩy hoạt động logistics xanh tại Việt Nam	112
Tăng Chí Minh, Lưu Thị Minh Ngọc: Thực trạng và giải pháp quản trị rủi ro hoạt động trong ngành nhà hàng tại Việt Nam	116
Nguyễn Thị Việt Linh: Thực trạng và giải pháp chuyển đổi số trong lĩnh vực kế toán trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0	120
Trần Nguyễn Bảo Anh, Bùi Chí Mai: Đánh giá năng lực số của thanh thiếu niên Việt Nam	124

Kinh tế và Dự báo

ECONOMY AND FORECAST REVIEW

MỤC LỤC

CƠ QUAN
CỦA VIỆN CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN,
BỘ KẾ HOẠCH VÀ ĐẦU TƯ

Tổng Biên tập
ĐỖ THỊ PHƯƠNG LAN

Phó Tổng Biên tập
TRẦN THỊ THANH HÀ
PHÙNG THỊ PHƯƠNG ANH

Hội đồng Biên tập
GS. TS. PHẠM HỒNG CHUÔNG
GS. TS. PHẠM BẢO DƯƠNG
GS. TS. TRẦN THỌ ĐẠT
PGS. TS. LÊ XUÂN ĐÌNH
TS. VƯƠNG QUÂN HOÀNG
GS. TS. NGÔ THẮNG LỢI
PGS. TS. TRẦN TRỌNG NGUYỄN
PGS. TS. BÙI HUY NHƯỢNG
TS. TRẦN HỒNG QUANG
TS. CAO VIỆT SINH
PGS. TS. NGUYỄN HỒNG SƠN
GS. TS. SỬ ĐÌNH THÀNH

Tòa soạn và trị sự
65 Văn Miếu - Đống Đa - Hà Nội
Tel: 080.43174 / 080.44474
Fax: 024.3747.3357
Email: kinhhtedubao@mpi.gov.vn
Tạp chí điện tử
<http://kinhtevadubao.vn>

Quảng cáo và phát hành
Tel: 080.4474 / 0983 720 868
Qua mạng lưới Bưu điện Việt Nam

Giấy phép xuất bản: 477/GP-BTTTT
In tại: Công ty CP in Công đoàn Việt Nam

Giá 39.000 đồng

Lê Thúy Hà: Phát triển sản xuất điện mặt trời ở Việt Nam, hướng tới phát triển kinh tế bền vững....	127
Nguyễn Quốc Việt, Phan Công Tiến, Đỗ Thị Hồng Thắm: Xây dựng thị trường điện mua bán trực tiếp nhằm thúc đẩy phát triển điện mặt trời mái nhà tại các khu công nghiệp của Việt Nam	131
Hoàng Văn Long, Ngô Huỳnh Giang, Nguyễn Thị Ngọc Duyên, Nguyễn Quốc Phong: Đề xuất mô hình kết nối hệ thống giao thông đường bộ đến phát triển kinh tế địa phương vùng Tây Nam Bộ .	135
Lê Công Hoàng Sơn, Phạm Đại Nghĩa, Kim Phước Ý, Trần Quang Vinh, Phan Ngô Tuấn Ngọc: Phát triển hệ thống giao thông đường bộ vùng Đông Nam Bộ: Hiện trạng và giải pháp.....	139
Hà Thị Ngọc Oanh, Huỳnh Văn Sáu, Mai Văn Xuân, Phan Khánh Duy: Chuyên nghiệp nhân sự và sự gắn kết của nhân viên trong các doanh nghiệp gia đình ở Việt Nam.....	143
Trần Thị Hoàng Mai, Nguyễn Hữu Trường: Tác động của đầu tư trực tiếp nước ngoài đến phát triển kinh tế tỉnh Nghệ An.....	147
Nguyễn Thị Lan: Thực trạng và giải pháp thu hút FDI vào tỉnh Bình Dương	151
Đào Thị Hoàng Anh, Đỗ Thị Tuyết Mai, Lương Văn Tùng: Thực trạng lao động trẻ khởi nghiệp trong lĩnh vực nông nghiệp tại tỉnh Đồng Nai	162
Uông Thị Ngọc Lan: Đo lường sự hài lòng của khách hàng đối với chất lượng dịch vụ của các khách sạn ba sao tại TP. Hải Dương.....	166
Nguyễn Minh Phương, Diệp Thanh Tùng: Ảnh hưởng của trải nghiệm du lịch tới lòng trung thành của du khách nội địa đối với các điểm đến du lịch tại Đồng Tháp	170
Nguyễn Minh Trường: Các nhân tố ảnh hưởng đến việc vận dụng kế toán quản trị tại các đơn vị sự nghiệp y tế công lập tỉnh Vĩnh Long.....	174
Trần Quốc Nhân, Nguyễn Thị Như Quỳnh, Lê Thanh Sơn: Các yếu tố ảnh hưởng tính bền vững mô hình liên kết sản xuất và tiêu thụ sản phẩm: Trường hợp hộ chăn nuôi bò sữa và Hợp tác xã Evergrowth ở tỉnh Sóc Trăng.....	178
Nguyễn Thành Vũ, Lục Văn Ngọc, Phạm Thị Thu Hoài: Nâng cao chất lượng đội ngũ nhân lực thanh niên trên địa bàn huyện Đại Từ, tỉnh Thái Nguyên.....	182
Nguyễn Thu Hương, Hà Diệu Linh: Những yếu tố tác động đến sự phát triển của lĩnh vực bất động sản tại Việt Nam.....	186
Ngô An Hạ: Các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển du lịch bền vững tại Việt Nam.....	190
Trương Thị Thu Hương, Lê Thị Bích Lan: Cảm nhận của người tiêu dùng với các livestream bán hàng trên mạng xã hội Tiktok	194
Đào Quang Trường: Rủi ro trong hoạt động tín dụng đầu tư tại Ngân hàng Phát triển Việt Nam - Những yếu tố ảnh hưởng.....	198
Trần Thu Hà: Quản lý nhà nước đối với các doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam	202

THỰC TIỄN - KINH NGHIỆM

Hoàng Thị Thủy: Kinh nghiệm quản lý nguồn nhân lực của một số cảng hàng không, sân bay quốc tế và bài học cho Cảng Hàng không quốc tế Nội Bài	205
Hà Thị Hằng: Giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nghề ở tỉnh Thừa Thiên Huế.....	209
Đỗ Thị Thúy Hằng: Tạo động lực đổi mới sáng tạo cho công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp huyện ở TP. Hà Nội	213
Vũ Thị Ngọc Bích: Đào tạo trình độ sau đại học cho cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính trên địa bàn tỉnh Bình Dương hiện nay.....	217
Nguyễn Chi Mai, Phạm Thành Hưng, Hà Thị Thu Phương: Các nhân tố ảnh hưởng đến quản lý rủi ro đối với hoạt động xuất - nhập khẩu tại Cục Hải quan tỉnh Quảng Ninh.....	220
Nguyễn Thị Thảo: Một số nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của cán bộ, giảng viên tại Trường Đại học Công Thương TP. Hồ Chí Minh	224
Lê Thị Huệ, Trần Ngọc Huyền: Các yếu tố tác động đến ý định tiêu dùng bền vững trong ngành thời trang của sinh viên trên địa bàn Hà Nội	228
Lê Thị Thanh Hà, Bùi Thanh Quý: Tác động của trò chơi hóa đến động lực học tập của sinh viên Trường Đại học Công Thương TP. Hồ Chí Minh	232
Bùi Thị Bảo Ngọc: Các nhân tố ảnh hưởng đến kết quả học tập của học viên cao học: Nghiên cứu tại Trường Đại học Trà Vinh	236
Nguyễn Thị Mai Trang, Trương Ngọc Tín, Hồ Ngọc Ninh, Nguyễn Ngọc Dũng: Giải pháp phát triển du lịch nông nghiệp các xã vùng cao huyện Tân Lạc, tỉnh Hòa Bình	240
Hoàng Thị Hào, Lê Tuấn Linh, Trần Hoàng Long: Hoàn thiện công tác quản lý chi ngân sách nhà nước huyện Mường Nhé, tỉnh Điện Biên.....	244
Nguyễn Hữu Phúc: Đẩy mạnh chuyển đổi số tại TP. Phú Quốc, tỉnh Kiên Giang theo hướng đô thị thông minh.....	248

Các nhân tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức của lực lượng lao động lành nghề trong các doanh nghiệp khai thác than Việt Nam

PHẠM THỊ NGUYỆT*
ĐOÀN QUANG MINH**
NGUYỄN TIẾN HUNG**

Tóm tắt

Bài báo nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến chia sẻ tri thức (CSTT) của lực lượng lao động lành nghề (LĐLN) trong các doanh nghiệp khai thác than (DNKTT) Việt Nam. Nghiên cứu định lượng với 450 mẫu nghiên cứu từ các công ty khai thác than điển hình thuộc Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (TKV) về các nhân tố ảnh hưởng đến CSTT của LĐLN trong các DNKTT. Kết quả nghiên cứu cho thấy, 7 nhân tố với thứ tự ảnh hưởng khác nhau và giảm dần đến 2 quá trình CSTT như sau: Đối với quá trình truyền đạt tri thức là: Niềm tin, Sự ủng hộ của nhà quản trị, Tự chủ về tri thức, Đặc thù ngành nghề, Sự thích thú trong giúp đỡ người khác, Ưu đãi của tổ chức và Sử dụng công nghệ thông tin và truyền thông; Đối với quá trình tiếp nhận tri thức là: Tự chủ về tri thức, Đặc thù ngành nghề, Niềm tin, Ưu đãi của tổ chức, Sử dụng công nghệ thông tin và truyền thông, Sự thích thú trong giúp đỡ người khác, Sự ủng hộ của nhà quản trị.

Từ khóa: Chia sẻ tri thức, mô hình Chia sẻ tri thức, doanh nghiệp khai thác than Việt Nam

Summary

The article studies the factors affecting the knowledge-sharing of skilled workers in Vietnam coal mining enterprises. The authors use quantitative research with 450 research samples from typical coal mining companies under the Vietnam National Coal-Mineral Industries Group (TKV) on factors affecting the knowledge-sharing of skilled workers in coal mining enterprises. The research results show 7 factors with different and decreasing order of influence on the 2 knowledge-sharing processes as follows: The knowledge transfer process: Trust, Managerial support, Knowledge autonomy, Industry specificity, Interest in helping others, Organizational incentives, and Use of information and communication technology; For the knowledge reception process: Knowledge autonomy, Industry specificity, Trust, Organizational incentives, Use of information and communication technology, Interest in helping others, Management support.

Keywords: Knowledge-Sharing, Knowledge-Sharing model, Vietnam coal mining enterprises

ĐẶT VẤN ĐỀ

Các DNKTT Việt Nam đang đứng trước sự cạn kiệt của tài nguyên, điều kiện khai thác ngày càng khó khăn, các vấn đề về môi trường ngày càng nghiêm trọng. Những năm gần đây ngành than đứng trước nguy cơ thiếu hụt LĐLN do một lượng lớn lao động rời đi mang theo cả kinh nghiệm, bí quyết trong nghề (Phạm Thị Nguyệt, 2022). Trước thực tế đó, DNKTT ngày càng quan tâm đến các biện pháp để có thể giữ lại và chuyển giao các kinh nghiệm, bí quyết nghề nghiệp cho lực lượng lao động tuyển mới để rút ngắn

thời gian đào tạo, giảm lỗi, tăng khả năng an toàn trong sản xuất. Một trong những giải pháp đó là tăng cường hoạt động CSTT của lực lượng LĐLN - thường là những người giữ các các vị trí quan trọng/chủ chốt trong quy trình khai thác than của doanh nghiệp.

CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

Cơ sở lý thuyết

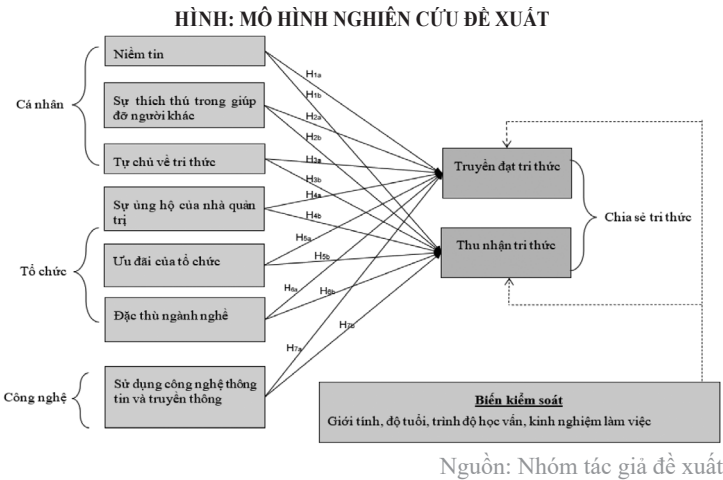
Tri thức

Kaplan (2010) định nghĩa, tri thức là các kiến thức nền tảng, các kinh nghiệm cho quy trình kinh doanh

* , **, Trường Đại học Mở - Địa chất

** Đại học Kinh tế Quốc dân

Ngày nhận bài: 10/11/2024; Ngày phản biện: 05/12/2024; Ngày duyệt đăng: 19/12/2024



BẢNG 1: CÁC GIẢ THUYẾT NGHIÊN CỨU ĐỀ XUẤT

Giả thuyết nghiên cứu	Mô tả
H _{1a}	Niềm tin có ảnh hưởng thuận chiều đến quá trình truyền đạt tri thức
H _{1b}	Niềm tin có ảnh hưởng thuận chiều đến quá trình tiếp nhận tri thức
H _{2a}	Sự thích thú trong giúp đỡ người khác có tác động thuận chiều đến quá trình truyền đạt tri thức
H _{2b}	Sự thích thú trong giúp đỡ người khác có tác động thuận chiều đến quá trình thu nhận tri thức
H _{3a}	Tự chủ về tri thức có tác động thuận chiều đến quá trình truyền đạt tri thức
H _{3b}	Tự chủ về tri thức có tác động thuận chiều đến quá trình thu nhận tri thức
H _{4a}	Sự ủng hộ của nhà quản trị có tác động thuận chiều đến quá trình truyền đạt tri thức
H _{4b}	Sự ủng hộ của nhà quản trị có tác động thuận chiều đến quá trình thu nhận tri thức
H _{5a}	Ưu đãi của tổ chức có tác động thuận chiều đến quá trình truyền đạt tri thức
H _{5b}	Ưu đãi của tổ chức có tác động thuận chiều đến quá trình thu nhận tri thức
H _{6a}	Đặc thù ngành nghề có tác động thuận chiều đến quá trình truyền đạt tri thức
H _{6b}	Đặc thù ngành nghề có tác động thuận chiều đến quá trình thu nhận tri thức
H _{7a}	Sử dụng công nghệ thông tin và truyền thông có tác động thuận chiều đến quá trình truyền đạt tri thức
H _{7b}	Sử dụng công nghệ thông tin và truyền thông có tác động thuận chiều đến quá trình thu nhận tri thức

Nguồn: Nhóm nghiên cứu đề xuất

hoặc hoạt động của tổ chức, hỗ trợ thực hiện thành công sứ mệnh của tổ chức. Theo quan điểm này, tri thức thường liên quan đến hoạt động sản xuất, kinh doanh của tổ chức.

Jung và cộng sự (2007) cho rằng, đối với các tổ chức, điều quan trọng là tập trung vào tri thức được tạo ra và sử dụng trong quy trình sản xuất, kinh doanh, được sử dụng bởi những người tham gia thực thi quy trình đó. Khái niệm tri thức liên quan đến quy trình sản xuất, kinh doanh cũng cho phép sàng lọc những kiến thức có giá trị và tránh tình trạng quá tải thông tin.

Trong bài viết này, tri thức trong lĩnh vực khai thác than được coi là tất cả những tri thức liên quan đến các hoạt động khai thác than của doanh nghiệp.

Chia sẻ tri thức

CSTT có nhiều hình thức trong đó chủ yếu là đóng góp bằng văn bản, tương tác cá nhân, truyền thông tổ chức, cộng đồng thực hành. Bên cạnh đó, CSTT có thể được chia sẻ thông qua các hoạt động kể chuyện, cố vấn, cộng đồng trực tuyến, các diễn đàn CSTT, thảo luận qua video.

CSTT cho phép các cá nhân giải quyết vấn đề của mình và của người khác nhanh hơn, giảm chi phí và tạo ra các giải pháp sáng tạo thông qua hợp tác giữa các cá nhân vì vậy mang lại nhiều lợi ích cho cá nhân. Thông qua CSTT tổ chức có thể nâng cao hiệu quả, tránh lãng phí, giảm chi phí đào tạo và giảm rủi ro.

Lao động lành nghề

LĐLN là lao động có trình độ chuyên môn cao, được đào tạo, huấn luyện hay qua tích lũy kinh nghiệm trong thực tiễn. LĐLN thường được đặc trưng bởi trình độ học vấn, trình độ chuyên môn đạt được thông qua đào tạo, kinh nghiệm hay thâm niên công tác. Trong nghiên cứu này sử dụng khái niệm LĐLN là người lao động được đào tạo qua các lớp bồi dưỡng ngắn hạn, dài hạn, hoặc các chương trình đào tạo từ trung cấp nghề trở lên và có số năm kinh nghiệm công tác chính thức thực tế từ trên một năm. Đây là lực lượng có kỹ năng tốt, lành nghề, có năng suất lao động cao và chiếm tỷ trọng lớn trong các DNKTT.

Cơ sở lý thuyết về hành vi

Tại nghiên cứu này, nhóm tác giả sử dụng Lý thuyết động lực (Motivation Theory) của Locke và Latham (2004); Lý thuyết nhận thức xã hội (Social cognitive theory) theo Bandura (1989); Lý thuyết trao đổi xã hội (Social exchange theory) của Homans (1958); Lý thuyết tự quyết định (Self-Determination theory) được giới thiệu bởi Deci và Ryan (2008).

Mô hình nghiên cứu và các giả thuyết

Từ cơ sở lý thuyết và dựa trên mô hình nghiên cứu của Lin (2007), nhóm tác giả đề xuất mô hình các nhân tố ảnh hưởng đến hành vi CSTT của lực lượng LĐLN trong các DNKTT Việt Nam gồm 3 nhóm như Hình. Trong đó: Nhóm nhân tố thuộc về cá nhân gồm: Niềm tin (mã hóa là: Trul), Sự thích thú trong giúp đỡ người khác (En), Tự chủ về tri thức (Se); Nhóm nhân tố về tổ chức gồm: Sự ủng hộ của nhà quản trị (Ma), Ưu đãi của tổ chức (Re) và Đặc thù ngành nghề (Me); Nhóm công nghệ: Sử dụng công nghệ thông tin và truyền thông (Te). Biến trung gian gồm: Truyền đạt tri thức (mã hóa là: Do) và Thu nhận tri thức (Co).

Dựa trên lý thuyết động lực, lý thuyết nhận thức xã hội, lý thuyết trao đổi xã hội, lý thuyết tự quyết định và mô hình nghiên cứu của Lin 2007, các giả thuyết nghiên cứu được đưa ra trong Bảng 1.

Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng kết hợp nghiên cứu định tính và định lượng. Nghiên cứu định tính thông qua phỏng vấn chuyên gia với 10 LĐLN giữ các vị trí khác nhau trong DNKTT nhằm xác định các yếu tố ảnh hưởng

hành vi CSTT, xây dựng và điều chỉnh thang đo để phù hợp với nội dung nghiên cứu từ đó xây dựng bảng câu hỏi khảo sát tốt nhất.

Nghiên cứu định lượng được sử dụng để kiểm định mô hình đề xuất và các giả thuyết đưa ra. Kết quả nghiên cứu định lượng dựa trên 450 phiếu khảo sát LĐLN trong các DNKTT thuộc Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam khu vực Quảng Ninh từ tháng 01/2022 đến tháng 12/2022.

Kết quả điều tra được phân tích: hệ số tin cậy Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá (EFA), phân tích nhân tố khẳng định (CFA), phân tích cấu trúc tuyến tính (SEM) thông qua sử dụng các kỹ thuật của phần mềm SPSS và AMOS.

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN

Kiểm định độ tin cậy của thang đo

Nghiên cứu sử dụng các thang đo có hệ số Cronbach's Alpha từ 0.6 trở lên. Kết quả kiểm định đã loại bỏ biến Me5 do có hệ số tương quan biến tổng < 0.3. Mô hình còn lại 45 đưa vào phân tích EFA.

Phân tích EFA nhằm nhóm gọn các biến quan sát ban đầu thành những nhân tố mới có ý nghĩa, đồng thời phát hiện các cấu trúc tiềm ẩn giữa các khái niệm nghiên cứu.

Kết quả phân tích EFA lần thứ nhất cho các biến độc lập cho thấy, 9 yếu tố được trích tại Eigenvalues = 1,208 (> 1), KMO = 0,918 (> 0,5) và tổng phương sai trích 9 yếu tố giải thích 65,276% sự biến thiên của dữ liệu. Tuy nhiên, các biến quan sát Te3, Se4 đều có hệ số tải < 0,5, nên nhóm nghiên cứu lặp lại thủ tục EFA sau khi loại bỏ các biến quan sát trên.

Sau khi chạy EFA lần hai, kết quả (Bảng 2) cho thấy, hệ số KMO = 0,924, giá trị Eigenvalues = 1,160 (>1) và tổng phương sai trích của 9 nhóm nhân tố giải thích 65,308% sự biến thiên của dữ liệu. Hệ số tải của các biến quan sát đều > 0.5. Như vậy, các biến quan sát đều có ý nghĩa đóng góp vào mô hình.

Kết quả phân tích EFA từ 45 biến đưa vào phân tích còn 43 biến quan sát chính thức sẽ được rút trích thành 9 nhóm biến đưa vào phân tích CFA.

Phân tích CFA

Dựa vào kết quả phân tích EFA, nghiên cứu thực hiện phân tích CFA với phần mềm AMOS, hệ số tải nhân tố là 0,5. Kết quả cho thấy, trọng số của tất cả các biến quan sát trong mô hình đều đạt chuẩn cho phép (> 0,5) và có ý nghĩa thống kê, các giá trị p đều < 0,001. Như vậy, có thể kết luận, các biến quan sát dùng để đo lường các biến thành phần của thang đo đạt được giá trị hội tụ. Kết quả Model Fit trong phân tích CFA đều thỏa mãn.

Với phân tích CFA, cần kiểm định độ tin cậy, giá trị phân biệt và hội tụ của các thang đo. Kết quả (Bảng 3) cho thấy: việc kiểm định thông qua các chỉ số về độ tin cậy của thang đo, tính hội tụ và phân biệt cho phép khẳng định sự phù hợp của mô hình nghiên cứu với các dữ liệu điều tra.

BẢNG 2: KIỂM ĐỊNH KMO AND BARTLETT CỦA CÁC BIẾN

KMO		0,924
Kiểm định Bartlett	Chi² xấp xỉ df	9495,216
	df	903
	Sig.	0,000

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của tác giả

BẢNG 3: KIỂM ĐỊNH THANG ĐO BẢNG PHÂN TÍCH CFA

Thang đo và biến quan sát	Độ tin cậy tổng hợp (Composite Reliability - CR)	Phương sai trích (Average Variance Extracted - AVE)
Me	0,882	0,554
Co	0,864	0,56
Trul	0,869	0,571
Te	0,861	0,554
Do	0,883	0,602
Ma	0,845	0,523
En	0,808	0,513
Re	0,804	0,506
Se	0,817	0,527

BẢNG 4: BẢNG CÁC TRỌNG SỐ CHƯA CHUẨN HÓA CHO MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Do <---	Me	0,125	0,037	3,38	***	Có ý nghĩa thống kê
Do <---	Trul	0,251	0,048	5,197	***	Có ý nghĩa thống kê
Do <---	Te	0,093	0,036	2,579	0,01	Có ý nghĩa thống kê
Do <---	Ma	0,174	0,045	3,902	***	Có ý nghĩa thống kê
Do <---	En	0,148	0,046	3,188	0,001	Có ý nghĩa thống kê
Do <---	Re	0,143	0,05	2,844	0,004	Có ý nghĩa thống kê
Do <---	Se	0,193	0,051	3,772	***	Có ý nghĩa thống kê
Co <---	Me	0,15	0,032	4,62	***	Có ý nghĩa thống kê
Co <---	Trul	0,158	0,041	3,884	***	Có ý nghĩa thống kê
Co <---	Te	0,109	0,031	3,514	***	Có ý nghĩa thống kê
Co <---	Ma	0,096	0,038	2,558	0,011	Có ý nghĩa thống kê
Co <---	En	0,107	0,039	2,703	0,007	Có ý nghĩa thống kê
Co <---	Re	0,142	0,043	3,257	0,001	Có ý nghĩa thống kê
Co <---	Se	0,21	0,045	4,672	***	Có ý nghĩa thống kê

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của nghiên cứu (sử dụng phần mềm AMOS)

Phân tích SEM và giả thuyết nghiên cứu

Kết quả của mô hình phương trình cấu trúc thể hiện:

- Mô hình đưa ra và các chỉ số về sự phù hợp cho thấy các chỉ số Model Fit đều đạt ngưỡng chấp nhận. Cụ thể: CMIN/df = 1,23 < 2; TLI = 0,977 > 0,9; CFI = 0,979 > 0,9; RMSEA = 0,023 < 0,08.

- Theo Bảng 2, tất cả các nhân tố đều có giá trị trọng số chưa chuẩn hoá dương, chứng tỏ các nhân tố thuộc về cá nhân, tổ chức, công nghệ đều có tác động thuận chiều tới 2 quá trình truyền đạt và thu nhận tri thức.

- Kết quả trọng số đã chuẩn hóa (Bảng 3) thể hiện trị tuyệt đối của các trọng số càng lớn, thì mức độ khái niệm độc lập tương ứng tác động càng mạnh đến khái niệm phụ thuộc. Như vậy, kết quả cho thấy:

+ Đối với nhân tố Truyền đạt tri thức, thì Niềm tin có mức tác động mạnh nhất (0,247); tiếp đến là Sự ủng hộ của nhà quản trị (0,2), Tự chủ về tri thức (0,194), Đặc thù ngành nghề (0,163), Sự thích thú trong giúp đỡ người khác (0,157), Ưu đãi của tổ chức (0,149); và cuối cùng là Sử dụng công nghệ thông tin và truyền thông (0,12).

+ Đối với quá trình Tiếp nhận tri thức, kết quả cho thấy, Tự chủ về tri thức có mức tác động mạnh

BẢNG 5: TRỌNG SỐ CHUẨN HÓA CỦA MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

			Estimate
Do	<---	Me	0,163
Do	<---	Trul	0,247
Do	<---	Te	0,120
Do	<---	Ma	0,200
Do	<---	En	0,157
Do	<---	Re	0,149
Do	<---	Se	0,194
Co	<---	Me	0,228
Co	<---	Trul	0,181
Co	<---	Te	0,165
Co	<---	Ma	0,129
Co	<---	En	0,132
Co	<---	Re	0,171
Co	<---	Se	0,246

BẢNG 6: PHƯƠNG SAI GIẢI THÍCH CỦA MÔ HÌNH SEM

	Estimate
Do	0,605
Co	0,636

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của nghiên (sử dụng phần mềm AMOS)

nhất (0,246); sau đó đến Đặc thù ngành nghề (0,228), Niềm tin (0,181), Ưu đãi của tổ chức (0,171), Sử dụng công nghệ thông tin và truyền thông (0,165), Sự thích thú trong giúp đỡ người khác (0,132); và Sự ủng hộ của nhà quản trị có mức tác động thấp nhất (0,129).
- Hệ số R² (R-square) cho kết luận, các khái niệm: Niềm tin; Sự thích thú trong giúp đỡ người khác; Tự

chủ về tri thức; Sự ủng hộ của nhà quản trị; Ưu đãi của tổ chức; Đặc thù ngành nghề; Sử dụng công nghệ thông tin và truyền thông giải thích được 60,5% biến thiên của Truyền đạt tri thức và giải thích được 63,6% sự biến thiên của Tiếp nhận tri thức.
Dựa trên kết quả phân tích định lượng, kết quả kiểm định giả thuyết nghiên cứu đưa ra như sau: Chấp nhận tất cả các giả thuyết H_{1a}, H_{1b}, H_{2a}, H_{2b}, H_{3a}, H_{3b}, H_{4a}, H_{4b}, H_{5a}, H_{5b}, H_{6a}, H_{6b}, H_{7a} và H_{7b}.

THẢO LUẬN KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Nghiên cứu đã khẳng định 7 nhân tố thuộc 3 nhóm nhân tố có ảnh hưởng khác nhau đến 2 quá trình chính của CSTT là Truyền đạt tri thức (60,5%) và Thu nhận tri thức (63,6%). Bên cạnh đó, nghiên cứu cũng khẳng định mối quan hệ thuận chiều với hệ số hồi quy chuẩn hóa chấp nhận được.
Trên cơ sở kết quả nghiên cứu cũng như thực trạng CSTT trong các DNKTT Việt Nam, nghiên cứu đề xuất một số giải pháp góp phần thúc đẩy CSTT của lực lượng LĐLN trong các DNKTT Việt Nam.
Thứ nhất, lãnh đạo doanh nghiệp cần nhận thức rõ tầm quan trọng của CSTT trong doanh nghiệp.
Thứ hai, doanh nghiệp cần quan tâm đến đào tạo.
Thứ ba, thúc đẩy văn hoá học tập của doanh nghiệp.
Thứ tư, đẩy mạnh công tác khen thưởng.
Thứ năm, tạo môi trường thuận lợi cho hoạt động CSTT.□

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bandura, A. (1989), Regulation of cognitive processes through perceived self-efficacy, *Developmental Psychology*, 25(5), 729-735.
2. Cheng, M. Y., Ho, J. S. Y., Lau, P. M. (2009), Knowledge sharing in academic institutions: A study of Multimedia University Malaysia, *Electronic Journal of Knowledge Management*, 7(3).
3. Davenport, T. H., Prusak, L. (1998), *Working knowledge: How organizations manage what they know*, Harvard Business School Press, 23-76.
4. Deci, E. L., Ryan, R. M. (2008), Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health, *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 49(3).
5. Doan, Q. M., Rosenthal-Sabroux, C., Grundstein, M. (2011), *A reference model for knowledge retention within small and medium-sized enterprises*, Proceedings of KMIS 2011, 306-311.
6. Homans, G. C. (1958), Social behavior as exchange, *American Journal of Sociology*, 63(6), 597-606.
7. Jung, J., Choi, I., Song, M. (2007), An integration architecture for knowledge management systems and business process management systems, *Computers in Industry*, 58, 21-34.
8. Kaplan, B. (2010), *Losing your minds: Capturing, retaining and leveraging organizational knowledge*, Ark Group.
9. Kirsch, D. (2008), *Knowledge retention*, retrieved from http://it.toolbox.com/wiki/index.php/Knowledge_Retention.
10. Lin, H. F. (2007), Knowledge sharing and firm innovation capability: An empirical study, *International Journal of Manpower*, 28(5), 315-337.
11. Locke, E. A., Latham, G. P. (2004), What should we do about motivation theory? Six recommendations for the twenty-first century, *Academy of Management Review*, 29(3), 388-403.
12. Olatokun, W., Nwafor, C. I. (2012), The effect of extrinsic and intrinsic motivation on knowledge sharing intentions of civil servants in Ebonyi State, Nigeria, *Information Development*, 28(3), 216-234.
13. Phạm Thị Nguyệt (2022), Đề xuất mô hình nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức của người lao động trong các doanh nghiệp khai thác than, *Tạp chí Kinh tế và Dự báo*, số 36/2022.