

THE IMPACT OF KNOWLEDGE SHARING, ORGANIZATIONAL LEARNING CAPABILITY, OPEN INNOVATION, AND BUSINESS PERFORMANCE ON SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES IN HO CHI MINH CITY

Thanh Ngọc My Duyen

Ho Chi Minh City University of Natural Resources and Environment

ARTICLE INFO		ABSTRACT
Received:	26/4/2025	This study aims to analyze the impact of knowledge sharing and organizational learning capability on open innovation through the framework of Knowledge Management Theory, Open Innovation Theory, and Organizational Learning Theory by validating an integrated model that examines its influence on the business performance of small and medium enterprises in Ho Chi Minh City. A quantitative research approach was applied, with data collected from 257 valid online survey responses by small and medium enterprise managers. The data were analyzed using SPSS and AMOS, employing reliability testing, exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis, and structural equation modeling. The results indicate that knowledge sharing positively influences organizational learning capability and open innovation. Furthermore, organizational learning capability significantly promotes open innovation. Notably, open innovation has a statistically significant positive impact on business performance. However, no direct significant relationships were observed between either knowledge sharing or organizational learning capability and business performance. These findings underscore the essential role of enhancing knowledge sharing and fostering open innovation as critical strategies for improving performance and ensuring sustainable growth among small and medium enterprises operating in increasingly competitive markets.
Revised:	27/6/2025	
Published:	27/6/2025	
KEYWORDS		
Knowledge sharing		
Small and medium enterprises		
Open innovation		
Business performance		
Organizational learning capability		

ẢNH HƯỞNG YẾU TỐ CHIA SẺ KIẾN THỨC, NĂNG LỰC HỌC TẬP CỦA TỔ CHỨC, ĐỔI MỚI SÁNG TẠO MỞ VÀ KẾT QUẢ KINH DOANH ĐẾN CÁC DOANH NGHIỆP VỪA VÀ NHỎ TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Thành Ngọc Mỹ Duyên

Trường Đại học Tài nguyên và Môi trường Thành phố Hồ Chí Minh

THÔNG TIN BÀI BÁO		TÓM TẮT
Ngày nhận bài:	26/4/2025	Nghiên cứu này nhằm phân tích tác động của chia sẻ kiến thức và năng lực học tập tổ chức đến đổi mới sáng tạo mở thông qua hệ thống Lý thuyết Quản lý tri thức, Lý thuyết về đổi mới mở, Lý thuyết học tập tổ chức bằng cách kiểm định một mô hình tích hợp nghiên cứu ảnh hưởng đến kết quả kinh doanh của các doanh nghiệp vừa và nhỏ tại Thành phố Hồ Chí Minh. Sử dụng phương pháp nghiên cứu định lượng, dữ liệu được thu thập thông qua khảo sát trực tuyến với 257 mẫu hợp lệ từ các nhà quản lý doanh nghiệp. Phân tích dữ liệu được thực hiện bằng SPSS và AMOS thông qua các bước kiểm định độ tin cậy thang đo, phân tích nhân tố khám phá, khẳng định và mô hình cấu trúc tuyến tính. Kết quả chỉ ra rằng chia sẻ kiến thức có ảnh hưởng cùng chiều đến năng lực học tập của tổ chức và đổi mới sáng tạo mở; đồng thời, năng lực học tập của tổ chức cũng thúc đẩy đổi mới sáng tạo mở. Đặc biệt, đổi mới sáng tạo mở có tác động cùng chiều và có ý nghĩa về mặt thống kê đến kết quả kinh doanh. Tuy nhiên, không tìm thấy mối quan hệ trực tiếp cùng chiều giữa chia sẻ kiến thức hay năng lực học tập của tổ chức với kết quả kinh doanh. Nghiên cứu nhấn mạnh tầm quan trọng của việc tăng cường chia sẻ kiến thức và đổi mới sáng tạo mở như là những yếu tố then chốt giúp các doanh nghiệp vừa và nhỏ cải thiện kết quả và phát triển bền vững trong môi trường cạnh tranh.
Ngày hoàn thiện:	27/6/2025	
Ngày đăng:	27/6/2025	
TỪ KHÓA		
Chia sẻ kiến thức		
Doanh nghiệp vừa và nhỏ		
Đổi mới sáng tạo mở		
Kết quả kinh doanh		
Năng lực học tập của tổ chức		

DOI: <https://doi.org/10.34238/tnu-jst.12684>

Email: tnmduyen@hcmunre.edu.vn

<http://jst.tnu.edu.vn>

432

Email: jst@tnu.edu.vn

1. Giới thiệu

Trong thị trường cạnh tranh, làm thế nào các doanh nghiệp vừa và nhỏ (SMEs) có thể nâng cao năng lực cạnh tranh để đạt được sự phát triển bền vững đã trở thành nhiệm vụ hàng đầu của các doanh nghiệp trên toàn thế giới trong việc thúc đẩy chuyển đổi và nâng cao hoạt động kinh doanh. Với sự phát triển của khoa học công nghệ, các doanh nghiệp hướng đến cơ cấu bộ máy tổ chức tối ưu, đổi mới sáng tạo và thực hiện quá trình chuyển đổi số để thích ứng với sự thay đổi của môi trường kinh doanh nhiều biến động, các doanh nghiệp vừa và nhỏ để đạt được tính bền vững [1]. Các doanh nghiệp vừa và nhỏ là những người đóng vai trò quan trọng trong sự đổi mới, bởi vì họ đóng góp đáng kể vào sự đổi mới, tỷ lệ việc làm và tăng trưởng kinh tế [2]. Đánh giá tài liệu về các yếu tố đổi mới sáng tạo mở cho thấy hầu hết các nghiên cứu trước đây đã tập trung vào các thực tiễn trong các công ty lớn nơi khái niệm sáng tạo đổi mới mở bắt đầu, trong khi đó các doanh nghiệp vừa và nhỏ đã nhận được rất ít sự chú ý trong các nghiên cứu [3], [4]. Chia sẻ kiến thức là yếu tố then chốt thúc đẩy sự phát triển doanh nghiệp, đặc biệt khi được hỗ trợ bởi năng lực đổi mới sáng tạo cá nhân. Năng lực này không chỉ tăng cường chia sẻ kiến thức mà còn cải thiện kết quả làm việc của nhân viên, góp phần tạo ra lợi thế cạnh tranh bền vững [5]. Hơn nữa, doanh nghiệp vừa và nhỏ là nền tảng của nhiều quốc gia mới nổi [6]. Wu [7] nghiên cứu về quản lý tri thức thúc đẩy kết quả kinh doanh của công ty thông qua phân tích vai trò của khả năng quy trình kinh doanh và học tập của tổ chức. Theo đó, doanh nghiệp thúc đẩy đổi mới bằng chiến lược đổi mới mở, khai thác nguồn lực nội bộ và bên ngoài. Nghiên cứu được tác giả xây dựng dựa trên các Lý thuyết Quản lý tri thức là một lĩnh vực nghiên cứu quan trọng trong quản lý doanh nghiệp, tập trung vào cách tổ chức thu thập, lưu trữ, chia sẻ và ứng dụng tri thức để nâng cao hiệu suất và duy trì lợi thế cạnh tranh [7]. Nghiên cứu của Grant [8], một trong những nghiên cứu đầu tiên về Lý thuyết Quản lý tri thức, nhấn mạnh rằng tri thức là nguồn lực chiến lược quan trọng nhất của tổ chức, vai trò của tri thức trong việc tạo ra giá trị và duy trì lợi thế cạnh tranh của doanh nghiệp. Sau đó, nhiều nghiên cứu được phát triển dựa trên Lý thuyết Quản lý tri thức bởi Chesbrough [9] - phát triển Lý thuyết về đổi mới mở, nhấn mạnh vai trò của tri thức trong việc thúc đẩy đổi mới sáng tạo và Chiva và cộng sự [10] với Lý thuyết học tập tổ chức thông qua phân tích năng lực học tập tổ chức và mối quan hệ với đổi mới sáng tạo. Theo Lý thuyết Quản lý tri thức, đổi mới mở đóng vai trò trung gian giữa chia sẻ kiến thức và đổi mới, giúp xây dựng chiến lược phát triển cho các doanh nghiệp vừa và nhỏ tại Trung Quốc [11]. Ở Việt Nam cũng đã có nghiên cứu đề cập đến tầm quan trọng của quản lý tri thức cũng như vai trò của năng lực đổi mới sáng tạo trong việc ảnh hưởng đến hiệu quả kinh doanh tại Thành phố Hồ Chí Minh, qua đó thúc đẩy hành vi đổi mới, khơi dậy mối quan tâm cải tiến và cải thiện sự phối hợp nội bộ với nhân viên để khuyến khích đổi mới nhằm phát triển và đạt được tư duy giải quyết vấn đề, chuyển đổi các ý tưởng và khái niệm lấy khách hàng làm trung tâm thành một sản phẩm/dịch vụ, quy trình, mô hình kinh doanh [12]. Điều tra tác động trung gian của các yếu tố tổ chức nội bộ như định hướng kinh doanh, sáng tạo nhóm, năng lực năng động và lợi thế cạnh tranh đối với mối quan hệ giữa lãnh đạo kinh doanh và hiệu suất của các doanh nghiệp vừa và nhỏ tại Thành phố Hồ Chí Minh [6]. Mặc dù các nghiên cứu trước đây đã khẳng định tầm quan trọng của chia sẻ kiến thức [13], năng lực học tập tổ chức [10] và đổi mới mở [9] đối với hiệu suất doanh nghiệp, phần lớn tập trung vào các tập đoàn lớn hoặc bối cảnh các nước phát triển [2], [14]. Trong khi đó, nghiên cứu về cơ chế tác động của các yếu tố này đến kết quả kinh doanh của SMEs tại Việt Nam vẫn còn hạn chế, đặc biệt là vai trò trung gian của đổi mới mở trong mối quan hệ giữa chia sẻ kiến thức, học tập tổ chức và hiệu quả kinh doanh. Khoảng trống này làm hạn chế hiểu biết về cách SMEs tại các nền kinh tế đang phát triển có thể tối ưu hóa nguồn lực tri thức để nâng cao năng lực cạnh tranh. Do đó, nghiên cứu này bổ sung vào hệ thống Lý thuyết Quản lý tri thức, Lý thuyết về đổi mới mở, Lý thuyết học tập tổ chức bằng cách kiểm định một mô hình tích hợp, đồng thời cung cấp bằng chứng thực nghiệm từ bối cảnh cụ thể là Thành phố Hồ Chí Minh.

Chia sẻ kiến thức là một phần của quản lý kiến thức có thể góp phần tăng khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp [13], [15]. Các quá trình hiểu biết bao gồm các thành phần chia sẻ, suy nghĩ và học tập có mối quan hệ qua lại. Chia sẻ kiến thức cho phép các nhà quản lý duy trì việc học tập của cá nhân trong toàn công ty và tích hợp nó cho các ứng dụng thực tế. Ngoài ra, mọi người trong một tổ chức, bằng cách chia sẻ suy nghĩ, niềm tin, kiến thức và kinh nghiệm của họ, cùng nhau thiết lập sự hiểu biết chung [16]. Do đó, tác giả đề xuất giả thuyết sau:

Giả thuyết H1: Chia sẻ kiến thức (KS) tác động đến năng lực học hỏi của tổ chức (OLC).

Các tổ chức hiện đại hoạt động trong một môi trường thay đổi nhanh chóng và đầy thách thức, đặc trưng bởi những thay đổi không thể dự đoán, sự mới lạ về công nghệ, nhu cầu của khách hàng luôn thay đổi và sự không chắc chắn [17]. Đổi mới sáng tạo là một trong những chìa khóa để công ty cạnh tranh [18], [19]. Đổi mới sáng tạo mở là việc sử dụng các luồng tri thức từ ngoài vào và từ trong ra một cách có chủ đích để thúc đẩy đổi mới nội bộ và mở rộng thị trường tương ứng để áp dụng đổi mới sáng tạo ra bên ngoài [9]. Yếu tố chia sẻ kiến thức trở thành một phần quan trọng trong việc nâng cao hiệu suất [20]. Nghiên cứu mối liên hệ giữa chia sẻ kiến thức và khả năng học tập của tổ chức như những khả năng trong tổ chức ảnh hưởng đến đổi mới mở và tác động của nó đến kết quả kinh doanh. Do đó, tác giả đề xuất giả thuyết sau:

Giả thuyết H2: Chia sẻ kiến thức (KS) tác động đến đổi mới sáng tạo mở (OI) của tổ chức.

Giả thuyết H3: Chia sẻ kiến thức (KS) tác động đến kết quả kinh doanh (BP) của tổ chức.

Bên cạnh việc chia sẻ kiến thức, tác động của khả năng học tập của tổ chức đối với doanh nghiệp tại Thành phố Hồ Chí Minh sẽ được nghiên cứu. Học tập của tổ chức là một trong những yếu tố quan trọng cho sự thành công của công ty [21]. Các nghiên cứu trước đây tập trung về mối quan hệ chặt chẽ giữa năng lực học tập của tổ chức và đổi mới [22], [23]. Ngoài ra, một số nghiên cứu cho rằng khả năng học tập của tổ chức có tác động đáng kể đến sự đổi mới và hiệu suất của công ty [24], [25]. Do đó, tác giả đề xuất giả thuyết sau:

Giả thuyết H4: Năng lực học hỏi của tổ chức (OLC) tác động đến đổi mới sáng tạo mở (OI) của tổ chức.

Giả thuyết H5: Năng lực học hỏi của tổ chức (OLC) tác động đến kết quả kinh doanh (BP) của tổ chức.

Có bằng chứng đáng kể cho thấy đổi mới sáng tạo mở có tác động đến một số chỉ số hiệu suất của công ty [11], [14]. Đổi mới mở cung cấp nhiều lợi ích ảnh hưởng đến hiệu suất trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ [26], [27]. Đổi mới sáng tạo mở thúc đẩy để tăng tốc kết quả kinh doanh [23], [28], điều này cho thấy đổi mới sáng tạo mở có vai trò chiến lược trong việc cải thiện kết quả kinh doanh.

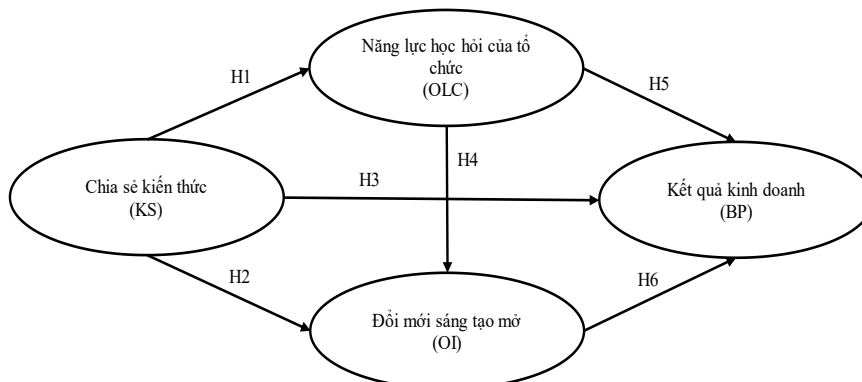
Giả thuyết H6: Đổi mới sáng tạo mở (OI) tác động đến kết quả kinh doanh (BP) của tổ chức.

Dựa trên giải thích về bối cảnh trước đó, nghiên cứu này nhằm mục đích phân tích tác động của việc chia sẻ kiến thức và khả năng học tập của tổ chức đối với đổi mới mở và tác động của nó đối với kết quả kinh doanh của các doanh nghiệp vừa và nhỏ tại Thành phố Hồ Chí Minh.

2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này được thiết kế bằng cách sử dụng phương pháp định lượng, nhằm mục đích kiểm tra các yếu tố: chia sẻ kiến thức, khả năng học tập của tổ chức và đổi mới sáng tạo mở đối với kết quả kinh doanh. Đối tượng là các quản lý làm việc tại các doanh nghiệp vừa và nhỏ tại Thành phố Hồ Chí Minh. Mẫu được thu thập theo phương pháp chọn mẫu phi xác suất bằng cách lấy mẫu thuận tiện thông qua bảng khảo sát online Google Form. Thời gian thực hiện khảo sát từ 28/02/2025-14/03/2025. Tác giả đã thu nhận được 262 kết quả khảo sát (trong đó 257 kết quả khảo sát hợp lệ). Bảng khảo sát gồm 3 phần: (1) Câu hỏi sàng lọc đối tượng, (2) 39 câu hỏi nghiên cứu liên quan đến 4 biến số, sử dụng thang Likert, (3) 5 câu hỏi về thông tin cá nhân và doanh nghiệp. Dữ liệu được phân tích bằng SPSS (thống kê mô tả, Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá (Exploratory Factor Analysis – EFA)), AMOS (phân tích nhân tố khẳng định (Confirmatory Factor Analysis – CFA), kiểm định giá trị thang đo) và mô hình cấu trúc tuyến

tính (Structural Equation Modeling - SEM) để đánh giá tác động giữa các yếu tố trong mô hình. Thang đo các biến số trong nghiên cứu này được hệ thống Lý thuyết Quản lý tri thức, Lý thuyết về đổi mới mở, Lý thuyết học tập tổ chức bằng cách kiểm định một mô hình tích hợp, với bối cảnh cụ thể là Thành phố. Hồ Chí Minh. Thang đo nghiên cứu được kế thừa từ thang đo trong nghiên cứu của Pranowo và cộng sự [16], trong đó thang đo chia sẻ kiến thức (KS) gồm 12 mục đo lường và thang đo kết quả kinh doanh (BP) gồm 6 mục đo lường [13], [20], [29]. Thang đo năng lực học hỏi của tổ chức (OLC) gồm 14 mục đo lường và thang đo đổi mới sáng tạo mở (OI) gồm 7 mục đo lường [10], [30]. Trên cơ sở tổng quan các Lý thuyết nghiên cứu và xuất phát từ nghiên cứu gốc [16], tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu như ở Hình 1.



Hình 1. Mô hình nghiên cứu

3. Kết quả và bàn luận

3.1. Mô tả dữ liệu

Kết quả thu được như sau: tổng số kết quả thu được là 262 phiếu, sau khi loại bỏ các phiếu không hợp lệ, số phiếu hợp lệ thu về là $n = 257$ phiếu được đưa vào nghiên cứu phân tích định lượng chính thức. Kết quả mô tả dữ liệu được thống kê theo Bảng 1.

Bảng 1. Mô tả đặc trưng mẫu nghiên cứu

Tiêu chí	Mô tả	Tần suất (N = 257)	Tỷ lệ (%)
Giới tính	Nam	120	46,7
	Nữ	137	53,3
Thâm niên công tác	Dưới 1 năm	36	14,0
	1-5 năm	111	43,2
	6-10 năm	68	26,5
	Trên 10 năm	42	16,3
Trình độ học vấn	Trung học phổ thông	18	7,0
	Cao đẳng/Đại học	167	65,0
	Sau đại học	72	28,0
Loại hình doanh nghiệp	Doanh nghiệp tư nhân	77	30,0
	Công ty TNHH	111	43,2
	Công ty Cổ phần	69	26,8
Lĩnh vực hoạt động	Thương mại	82	31,9
	Dịch vụ	111	43,2
	Sản xuất	64	24,9

(Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu)

Kết quả thống kê mô tả 257 mẫu khảo sát cho thấy 137 người tham gia khảo sát là nữ giới chiếm 53,3%, còn lại 120 người là nam giới, chiếm 46,7%. Thâm niên công tác chủ yếu là những nhân viên, cán bộ quản lý làm việc từ 1-5 năm với 111 người, chiếm tỷ lệ 43,2%. Trình độ

học vấn Cao đẳng/Đại học chiếm tỷ lệ cao nhất với 65% số người tham gia khảo sát. Về loại hình doanh nghiệp, có 77 doanh nghiệp thuộc loại hình doanh nghiệp tư nhân, chiếm 30%; 111 doanh nghiệp thuộc loại hình công ty trách nhiệm hữu hạn (TNHH), chiếm 43,2%, còn lại là các công ty cổ phần chiếm tỷ lệ 24,9%. Về lĩnh vực hoạt động, đa số các doanh nghiệp hoạt động dịch vụ với 111 doanh nghiệp, chiếm 43,2%; còn lại 82 doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực thương mại, chiếm 31,9% và sản xuất chiếm 24,9%.

3.2. Kiểm định độ tin cậy và giá trị

3.2.1. Kiểm định thang đo nghiên cứu

Kết quả kiểm định độ tin cậy của thang đo các nhân tố bằng hệ số Cronbach's alpha giữ lại các biến quan sát, các hệ số Cronbach's alpha đều lớn hơn 0,7, các hệ số tương quan biến tổng của các biến quan sát trong nhân tố đều lớn hơn 0,3, các biến quan sát không đạt yêu cầu loại bỏ và chạy lại Cronbach's Alpha. Điều này cho thấy nghiên cứu là phù hợp và có độ tin cậy, thang đo Chia sẻ kiến thức (KS) loại bỏ biến KS1, KS4, thang đo Năng lực học hỏi của tổ chức (OLC) loại bỏ biến OLC2, OLC9, thang đo Đổi mới sáng tạo mở (OI) loại bỏ biến OI3, OI6 và thang đo Kết quả kinh doanh (BP) không có biến quan sát nào bị loại khỏi mô hình. Các thang đo đạt độ tin cậy cao được mô tả tại Bảng 2.

Bảng 2. Kết quả kiểm định Cronbach's alpha các thang đo

Thang đo	Số biến quan sát	Số biến quan sát sau khi loại biến	Hệ số Cronbach's alpha
Chia sẻ kiến thức (KS)	12	10	0,931
Năng lực học hỏi của tổ chức (OLC)	14	12	0,943
Đổi mới sáng tạo mở (OI)	7	5	0,862
Kết quả kinh doanh (BP)	6	6	0,874

(Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu)

3.2.2. Kiểm định nhân tố khám phá EFA

Có 4 nhân tố cùng với 33 biến quan sát được đưa ra ở mô hình nghiên cứu. Tiến hành thực hiện kiểm định độ tin cậy Cronbach's alpha của các thang đo, toàn bộ các biến quan sát được đưa vào để chạy kiểm định đo lường sự tương quan giữa các biến. Kết quả EFA đều đạt yêu cầu, thể hiện các biến quan sát có ý nghĩa tương quan và giải thích được phần lớn biến thiên dữ liệu. Kết quả phân tích EFA được thể hiện trong Bảng 3.

Bảng 3. Kết quả ma trận xoay các nhân tố

Thang đo	Mã biến	Yếu tố			
		1	2	3	4
EFA cho biến độc lập KS					
Chia sẻ kiến thức (KS)	KS2	0,837			
	KS5	0,812			
	KS6	0,808			
	KS3	0,791			
	KS11	0,774			
	KS9	0,767			
	KS12	0,762			
	KS8	0,758			
	KS7	0,751			
	KS10	0,536			
Trị số Eigenvalues		6,232			
Tổng phương sai trích (%)		62,322%			
EFA cho biến trung gian OLC					

Thang đo	Mã biến	Yếu tố			
		1	2	3	4
Năng lực học hỏi của tổ chức (OLC)	OLC4		0,796		
	OLC6		0,791		
	OLC1		0,787		
	OLC10		0,781		
	OLC14		0,769		
	OLC7		0,762		
	OLC12		0,760		
	OLC5		0,756		
	OLC13		0,754		
	OLC3		0,743		
	OLC8		0,729		
	OLC11		0,725		
	OLC4		0,796		
Trị số Eigenvalues		7,402			
Tổng phương sai trích (%)		61,682%			
EFA cho biến trung gian OI					
Đổi mới sáng tạo mở (OI)	OI5			0,775	
	OI1			0,765	
	OI2			0,743	
	OI4			0,740	
	OI7			0,706	
Trị số Eigenvalues		3,226			
Tổng phương sai trích (%)		64,518%			
EFA cho biến phụ thuộc BP					
Kết quả kinh doanh (BP)	BP1				0,784
	BP4				0,757
	BP5				0,740
	BP6				0,726
	BP3				0,701
	BP2				0,684
Trị số Eigenvalues		3,682			
Tổng phương sai trích (%)		61,358			

(Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu)

3.2.3. Phân tích nhân tố khẳng định CFA

Kiểm định CFA nhằm xác định về giá trị hội tụ và giá trị phân biệt của cấu trúc lý thuyết thông qua các chỉ số phù hợp mô hình Model Fit. Theo kết quả phân tích, chỉ số CMIN/df = 2,235 ≤ 3 là tốt, chỉ số CFI = 0,899 > 0,8 và RMSEA = 0,069 ≤ 0,08 là chấp nhận được. Các biến quan sát có giá trị hội tụ về các biến đại diện, các biến đều có giá trị phân biệt, không có hiện tượng tự tương quan.

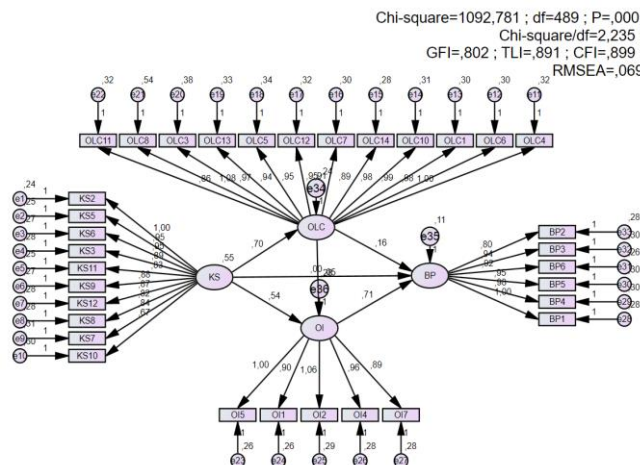
3.2.4. Phân tích cấu trúc tuyến tính SEM

Bảng 4. Kết quả mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM)

Mối quan hệ			Estimate	S.E.	C.R.	P	Giả thuyết	Kết quả
OLC	<---	KS	0,697	0,064	10,920	***	H1	Chấp nhận
OI	<---	KS	0,537	0,059	9,181	***	H2	Chấp nhận
OI	<---	OLC	0,284	0,054	5,306	***	H4	Chấp nhận
BP	<---	KS	-0,005	0,120	-0,038	0,969	H3	Không chấp nhận
BP	<---	OLC	0,155	0,081	1,917	0,055	H5	Không chấp nhận
BP	<---	OI	0,713	0,195	3,664	***	H6	Chấp nhận

(Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu)

Trên cơ sở kết quả phân tích nhân tố khẳng định CFA, tác giả xây dựng mô hình cấu trúc tuyến tính SEM và thực hiện các bước kiểm định. Kết quả nghiên cứu được thể hiện tại Hình 2 và Bảng 4.



Hình 2. Kết quả kiểm định mô hình cấu trúc SEM
(Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu)

Giả thuyết H3, H5 bị bác bỏ. Các giả thuyết còn lại đều có giá trị p-value < 0,05 cho thấy mức độ tác động của các nhân tố là có ý nghĩa thống kê, được chấp nhận ở độ tin cậy 95% ($p < 0,05$). Do đó, chia sẻ kiến thức có tác động cùng chiều đến năng lực học tập của tổ chức, đổi mới sáng tạo mở. Năng lực học tập của tổ chức có tác động cùng chiều đến đổi mới sáng tạo mở. Và đổi mới sáng tạo mở có tác động cùng chiều đến kết quả kinh doanh.

4. Kết luận

Nghiên cứu với mô hình ban đầu với 39 biến quan sát, sau quá trình xử lý số liệu còn 33 biến quan sát. Nghiên cứu này có ý nghĩa về mặt lý thuyết và thực nghiệm quan trọng liên quan đến kết quả kinh doanh trong trường hợp các SMEs tại Thành phố Hồ Chí Minh và các khu vực tương tự có thể áp dụng nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động và phát triển bền vững trong bối cảnh cạnh tranh toàn cầu. Bên cạnh đó, nghiên cứu góp phần phát triển và phân tích lý thuyết, bao gồm khái niệm về kết quả kinh doanh, chia sẻ kiến thức, năng lực học tập của tổ chức và đổi mới sáng tạo mở. Kết quả nghiên cứu đã làm rõ và bổ sung phát triển Lý thuyết Quản lý tri thức của Grant [8] bằng cách xác định chia sẻ kiến thức là yếu tố then chốt thúc đẩy năng lực học tập tổ chức và đổi mới sáng tạo mở [31], [32]. Kết quả của nghiên cứu phù hợp với các nghiên cứu trước đây [16], [20], nhưng đồng thời bổ sung góc nhìn mới khi chỉ ra rằng chia sẻ kiến thức chỉ tác động gián tiếp đến kết quả kinh doanh thông qua đổi mới mở, thay vì tác động trực tiếp. Ngoài ra, nghiên cứu này cũng khẳng định tầm quan trọng trong Lý thuyết học tập tổ chức của Chiva và cộng sự [10] thông qua năng lực học tập tổ chức như một yếu tố trung gian giữa chia sẻ tri thức và đổi mới. Phát hiện này nhất quán với các nghiên cứu trước [23], [25], đồng thời gợi mở rằng học tập tổ chức đóng vai trò như một cơ chế chuyển đổi tri thức thành khả năng đổi mới. Nghiên cứu bổ sung vào Lý thuyết đổi mới mở của Chesbrough [9] cho rằng đổi mới sáng tạo mở là yếu tố trực tiếp nhất thúc đẩy kết quả kinh doanh của SMEs. Điều này phù hợp với các nghiên cứu gần đây [1], [11] và bổ sung thêm bối cảnh cụ thể tại thị trường Việt Nam.

Từ những kết quả trên, nghiên cứu đề xuất một số hàm ý quản trị như sau: *Thứ nhất*, chia sẻ kiến thức trong doanh nghiệp vừa và nhỏ tác động cùng chiều đến năng lực học hỏi và đổi mới sáng tạo mở. Vì thế, các doanh nghiệp cần tập trung nâng cao khả năng chia sẻ kiến thức của quản lý và nhân viên, nếu việc triển khai chia sẻ kiến thức thấp, thì điều này sẽ dẫn đến năng lực học tập và khả năng đổi mới sáng tạo của tổ chức thấp. Việc nâng cao khả năng chia sẻ kiến thức thúc đẩy năng lực học hỏi và đổi mới sáng tạo thông qua học tập, chia sẻ, niềm tin, kinh nghiệm

sẽ tạo ra không gian văn hóa doanh nghiệp thúc đẩy sự phát triển chung của cá nhân và tổ chức. Thứ hai, năng lực học hỏi của tổ chức ảnh hưởng đến đổi mới sáng tạo mở trong tổ chức. Nếu năng lực học tập được tăng lên, sẽ làm tăng thêm khả năng của các doanh nghiệp trong việc thực hiện đổi mới sáng tạo mở. Năng lực học hỏi thông qua việc nhân viên được khuyến khích thể hiện quan điểm, giao tiếp cởi mở tại nơi làm việc, các hoạt động làm việc nhóm, tham gia vào các quyết định quan trọng của doanh nghiệp tạo nên các ảnh hưởng đến hành vi sáng tạo đổi mới. Nghiên cứu này phù hợp với các nghiên cứu trước đây về mối quan hệ giữa năng lực học tập và đổi mới [16], [22], [23]. Thứ ba, đổi mới sáng tạo mở ảnh hưởng đến kết quả kinh doanh. Doanh nghiệp có mức độ đổi mới sáng tạo mở tốt hơn, thì sẽ cải thiện kết quả kinh doanh. Ngược lại, nếu đổi mới sáng tạo mở ở mức thấp, thì kết quả kinh doanh sẽ giảm đáng kể. Vì vậy, cần nâng cao khả năng tiếp thu kiến thức, công nghệ mới từ bên ngoài, tìm kiếm ý tưởng thông qua môi trường kinh doanh bên ngoài để nâng cao giá trị. Kết quả này cũng phù hợp với các nghiên cứu trước đây về mối quan hệ chặt chẽ giữa đổi mới sáng tạo mở và kết quả kinh doanh [20], [23].

Tóm lại, nghiên cứu đã khám phá chia sẻ kiến thức, khả năng học tập của tổ chức và việc triển khai đổi mới mở càng tốt thì kết quả kinh doanh sẽ được cải thiện. Đồng thời, kết quả của nghiên cứu có thể được áp dụng trong các đề xuất của một số chính sách quản trị để phát triển hành vi của các doanh nghiệp vừa và nhỏ tại Thành phố Hồ Chí Minh để nâng cao năng lực học tập, chia sẻ kiến thức, sáng tạo đổi mới mở và kết quả kinh doanh, tính cạnh tranh, sự thành công của các doanh nghiệp phụ thuộc vào sự tận dụng tối ưu các ý tưởng từ thị trường, yếu tố bên ngoài và nội bộ. Các nghiên cứu trong tương lai nên mở rộng mẫu nghiên cứu, bao gồm việc bổ sung các đối tượng, biến quan sát và xem xét mối quan hệ trung gian.

TÀI LIỆU THAM KHẢO/ REFERENCES

- [1] L. E. Valdez-Juárez and M. Castillo-Vergara, "Technological Capabilities, Open Innovation, and Eco-Innovation: Dynamic Capabilities to Increase Corporate Performance of SMEs," *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, vol. 7, no. 1, p. 8, March 03, 2021, doi: 10.3390/joitmc7010008.
- [2] C. E. De Marco, I. Martelli, and A. Di Minin, "European SMEs' engagement in open innovation When the important thing is to win and not just to participate, what should innovation policy do?," *Technological Forecasting and Social Change*, vol. 152, March 03, 2020, Art. no. 119843, doi: 10.1016/j.techfore.2019.119843.
- [3] H. Chabbouh and Y. Boujelbene, "Open innovation in SMEs: The mediating role between human capital and firm performance," *The Journal of High Technology Management Research*, vol. 31, no. 2, November 01, 2020, Art. no. 100391, doi: 10.1016/j.hitech.2020.100391.
- [4] H. Chesbrough and A. K. Crowther, "Beyond high tech: early adopters of open innovation in other industries," *R&D Management*, vol. 36, no. 3, pp. 229-236, June 01, 2006, doi: 10.1111/j.1467-9310.2006.00428.x.
- [5] M. F. Manesh, M. M. Pellegrini, G. Marzi, and M. Dabic, "Knowledge Management in the Fourth Industrial Revolution: Mapping the Literature and Scoping Future Avenues," *IEEE Transactions on Engineering Management*, vol. 68, no. 1, pp. 289-300, 2021, doi: 10.1109/TEM.2019.2963489.
- [6] P. V. Nguyen, H. T. N. Huynh, L. N. H. Lam, T. B. Le, and N. H. X. Nguyen, "The impact of entrepreneurial leadership on SMEs' performance: The mediating effects of organizational factors," *Heliyon*, vol. 7, no. 6, 2021, doi: 10.1016/j.heliyon.2021.e07326.
- [7] I.-L. Wu and J.-L. Chen, "Knowledge management driven firm performance: The roles of business process capabilities and organizational learning," *Journal of Knowledge Management*, vol. 18, pp. 1141-1164, October 07, 2014, doi: 10.1108/JKM-05-2014-0192.
- [8] R. M. Grant, "Toward a knowledge-based theory of the firm," *Strategic Management Journal*, vol. 17, no. S2, pp. 109-122, December 01, 1996, doi: 10.1002/smj.4250171110.
- [9] H. Chesbrough, *Open Innovation: The New Imperative for Creating and Profiting From Technology*, Harvard Business Press, 2003.
- [10] R. Chiva, J. Alegre, and R. Lapiedra, "Measuring organisational learning capability among the workforce," *International Journal of Manpower*, vol. 28, no. 3/4, pp. 224-242, 2007, doi: 10.1108/01437720710755227.
- [11] F. Zan, Y. C. Leong, N. A. Ismail, M. Chu, A. N. M. Saif, and K. M. A. Islam, "Knowledge sharing and innovation performance: The mediating role of open innovation," *Global Business and Organizational Excellence*, vol. 43, no. 3, pp. 32-45, March 01, 2024, doi: 10.1002/joe.22235.

- [12] N. Ky and H. H. Nguyen, "The Impact of Knowledge Management on Business Performance: A Case Study of Door Manufacturers in Vietnam," vol. 9, pp. 267-276, June 01, 2022, doi: 10.13106/jafeb.2022.vol9.no6.0267.
- [13] J. Yi, "A measure of knowledge sharing behavior: scale development and validation," *Knowledge Management Research & Practice*, vol. 7, no. 1, pp. 65-81, March 01, 2009, doi: 10.1057/kmrp.2008.36.
- [14] M. Hossain and I. Kauranen, "Open innovation in SMEs: a systematic literature review," *Journal of Strategy and management*, vol. 9, no. 1, pp. 58-73, 2016.
- [15] T. P. Nham, T. M. Nguyen, N. H. Tran, and H. A. Nguyen, "Knowledge sharing and innovation capability at both individual and organizational levels: An empirical study from Vietnam's telecommunication companies," *Management & Marketing*, vol. 15, no. 2, pp. 275-301, 2020, doi: 10.2478/mmcks-2020-0017.
- [16] A. Pranowo, T. Irawan, Z. Siregar, and R. Jaya, "Knowledge Sharing, Organizational Learning Capability, Open Innovation, and Business Performance: Evidence from Food and Beverage SMEs in Indonesia," *International Journal of Social Science and Business*, vol. 6, pp. 561-573, November 11, 2022, doi: 10.23887/ijssb.v6i4.51214.
- [17] L. Ponta, G. Puliga, and R. Manzini, "A measure of innovation performance: the Innovation Patent Index," *Management Decision*, vol. 59, no. 13, pp. 73-98, 2021, doi: 10.1108/MD-05-2020-0545.
- [18] I. Alvarez-Meaza, N. Pikatza-Gorrotxategi, and R. M. Rio-Belver, "Knowledge Sharing and Transfer in an Open Innovation Context: Mapping Scientific Evolution," *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, vol. 6, no. 4, p. 186, December 01, 2020, doi: 10.3390/joitmc6040186.
- [19] D. I. Castaneda and S. Cuellar, "Knowledge sharing and innovation: A systematic review," *Knowledge and Process Management*, vol. 27, no. 3, pp. 159-173, July 01, 2020, doi: 10.1002/kpm.1637.
- [20] H. F. Lin, "Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study," *International Journal of Manpower*, vol. 28, no. 3/4, pp. 315-332, 2007, doi: 10.1108/01437720710755272.
- [21] A. R. Anderson and J. Hardwick, "Collaborating for innovation: the socialised management of knowledge," *International Entrepreneurship and Management Journal*, vol. 13, no. 4, pp. 1181-1197, December 01, 2017, doi: 10.1007/s11365-017-0447-6.
- [22] Ö. Y. Uğurlu and M. Kurt, "The Impact of Organizational Learning Capability on Product Innovation Performance: Evidence from the Turkish Manufacturing Sector," *EMAJ: Emerging Markets Journal*, vol. 6, pp. 70-84, February 02, 2016, doi: 10.5195/emaj.2016.99.
- [23] K. Hussain, E. Wahab, A. Zeb, M. A. Khan, M. Javaid, and M. A. Khan, "Examining the relationship between learning capabilities and organizational performance: The mediating role of organizational innovativeness," *MATEC Web of Conferences*, vol. 150, 2018, Art. no. 06027, doi: 10.1051/mateconf/201815006027.
- [24] J. Patky, "The influence of organizational learning on performance and innovation: a literature review," *Journal of Workplace Learning*, vol. 32, no. 3, pp. 229-242, 2020, doi: 10.1108/JWL-04-2019-0054.
- [25] E. A. Haile and V. L. Tüzüner, "Organizational learning capability and its impact on organizational innovation," *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, vol. 16, no. 1, pp. 69-85, 2022, doi: 10.1108/APJIE-03-2022-0015.
- [26] M. Torchia and A. Calabrò, "Open innovation in SMEs: A systematic literature review," *Journal of Enterprising Culture*, vol. 27, no. 02, pp. 201-228, 2019.
- [27] V. Parida, M. Westerberg, and J. Frishammar, "Inbound open innovation activities in high-tech SMEs: the impact on innovation performance," *Journal of Small Business Management*, vol. 50, no. 2, pp. 283-309, 2012.
- [28] A. A. Dokukina and I. A. Petrovskaya, "Open Innovation as a Business Performance Accelerator: Challenges and Opportunities for the Firms' Competitive Strategy," in *Proceeding of the International Science and Technology Conference "FarEastCon 2019"*, e, D. B. Solovev, V. V. Savaley, A. T. Bekker, and V. I. Petukhov, Eds., Springer Singapore, 2020, pp. 275-286.
- [29] B. van den Hooff and J. A. de Ridder, "Knowledge sharing in context: The influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing," *Journal of Knowledge Management*, vol. 8, no. 6, pp. 117-130, 2004, doi: 10.1108/13673270410567675.
- [30] J. Darroch, "Knowledge management, innovation and firm performance," *Journal of Knowledge Management*, vol. 9, no. 3, pp. 101-115, 2005, doi: 10.1108/13673270510602809.
- [31] I. Nonaka and H. Takeuchi, *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. Oxford University Press, New York, 1995.
- [32] J. Yi, "A measure of knowledge sharing behavior: Scale development and validation," *Knowledge Management Research & Practice*, vol. 7, March 01, 2009, doi: 10.1057/kmrp.2008.36.