CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN TIẾP NHẬN TRI THỨC- NGHIÊN CỨU TẠI CHUỖI CUNG ỨNG DẦU NHỜN PETROLIMEX

Nguyễn Viết Lâm
Trường Đại học Kinh tế Quốc dân
Email: nguyenvietlam@neu.edu.vn
Trần Diễm Hồng
Tổng công ty Hóa Dầu Petrolimex – CTCP
Email: trandiemhong1802@gmail.com

Ngày nhận: 24/02/2017
Ngày nhận bản sửa: 18/3/2017
Ngày duyệt đăng: 25/3/2017

Tóm tắt

Nghiên cứu đề xuất một mô hình tổng quát về các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng tiếp nhận tri thức trong chuỗi cung ứng. Các yếu tố trong mô hình được thu thập từ quá trình tổng quan các nghiên cứu trước đây. Mô hình được kiểm định với mẫu điều tra gồm 1.329 khách hàng, nhà cung cấp là các thành viên trong chuỗi cung ứng dầu nhờn Petrolimex, Việt Nam. Kết quả nghiên cứu cho thấy, 6 trong 10 yếu tố (biến độc lập) của mô hình, có ảnh hưởng đến khả năng tiếp nhận tri thức của chuỗi cung ứng. Trong đó, các yếu tố mang tính nội tại của mỗi thành viên trong chuỗi có ảnh hưởng nhiều nhất đến khả năng tiếp nhận tri thức. Trên cơ sở kết quả nghiên cứu, bài báo cũng đề xuất một số gợi ý quản trị nhằm nâng cao khả năng tiếp nhận tri thức của chuỗi cung ứng. Với những đề xuất đó, bài báo hy vọng sẽ giúp các doanh nghiệp trong chuỗi cung ứng dầu nhờn Petrolimex nói riêng và doanh nghiệp Việt Nam nói chung, lựa chọn phương thức tiếp nhận hiệu quả và áp dụng nhanh tri thức bên ngoài vào hoạt động doanh nghiệp, nâng cao năng lực cạnh tranh của mình.

Từ khóa: Tiếp nhận tri thức, quản trị dựa trên tri thức, học tập trong tổ chức, chuỗi cung ứng.

Factors affecting knowledge acquisition – A Study of the Petrolimex lubricant supply chain

Abstract:

This research proposes a general model of the factors affecting the ability to acquire knowledge in the lubricant supply chain. These elements were selected based on reviewing the previous studies. The model was verified with a sample of 1,329 customers, suppliers who are the members of the Vietnam Petrolimex lubricant supply chain. The results show that 6 out of 10 factors (independent variables) in the model have impact on the knowledge acquisition ability of the supply chain. Specifically, each member's the intrinsic factors in the supply chain have the biggest influences on the ability to acquire knowledge. According to the research results, some management suggestions for improving the knowledge acquisition ability of the supply chain also are recommended. The article is expected to help enterprises doing business in the Petrolimex lubricant supply chain in particular and Vietnamese enterprises in general select the effective acquisition methods, quickly apply external knowledge into business operation and enhance the competiveness.

Keywords: Knowledge acquisition, knowledge-based view, organizational learning, supply chain.

1. Giới thiệu

Trong xã hội hiện đại, các doanh nghiệp với những lợi thế khác nhau, có xu hướng liên kết, tận dụng chuyên môn của nhau để hình thành các chuỗi cung ứng, nâng cao năng lực cạnh tranh (NLCT). Mặt khác, để giữ được lợi thế chuyên môn, các doanh nghiệp phải liên tục mở rộng và nâng cao tri thức, từ nguồn tri thức nội tại cũng như thu nhận tri thức bên ngoài, thông qua hợp tác với các bên khác (Grant & Charles, 1995). Việt Nam mới tham gia vào các chuỗi cung ứng toàn cầu, việc tiếp nhận tri thức từ các thành viên khác trong chuỗi là biện pháp hữu hiệu, chi phí thấp, để doanh nghiệp Việt nâng cao khả năng chuyên môn, nhanh chóng hội nhập, theo kịp thế giới. Việc xác định các yếu tố ảnh hưởng đến tiếp nhận tri thức trong chuỗi cung ứng, được kiểm chứng trong điều kiện cụ thể tại Việt Nam, sẽ giúp các doanh nghiệp lựa chọn được phương thức tiếp nhận tri thức nhanh, hiệu quả từ bên ngoài vào hoạt động doanh nghiệp, nâng cao NLCT.

Trên thực tế, nghiên cứu về tiếp nhận tri thức của một tổ chức nói chung đã được các nhà nghiên cứu đào sâu, phát triển mạnh mẽ nhưng những nghiên cứu tương tự cho chuỗi cung ứng đang còn rời rạc, mờ nhạt và phục vụ cho mục đích khác, không nhằm vào mục tiêu tiếp nhận tri thức và nâng cao NLCT của chuỗi cung ứng. Đây chính là khoảng trống nghiên cứu và do đó cần có những nghiên cứu mang tính tổng quát để xác định các yếu tố ảnh hưởng đến tiếp nhận tri thức, phục vụ cho mục tiêu tăng cường tiếp nhận tri thức của chuỗi cung ứng ở trên thế giới và ở Việt Nam.

Kogut & Zander (1993) cho rằng, sự khác biệt trong tri thức và khả năng gắn với tri thức giữa bên tạo ra và bên sử dụng chính là mấu chốt để xác định biên giới của một tổ chức. Theo quan điểm này, từng thành viên chuỗi cung ứng cũng là một tổ chức và rộng hơn, toàn bộ chuỗi cung ứng cũng là một tổ chức gắn với tri thức. Các yếu tố ảnh hưởng đến tiếp nhận tri thức của một tổ chức cũng có thể ảnh hưởng đến tiếp nhận tri thức của chuỗi cung ứng và từng thành viên của chuỗi đó. Về bản chất, tiếp nhận tri thức trong chuỗi cung ứng là tiếp nhận tri thức của từng thành viên trong chuỗi. Theo góc nhìn này, từ các yếu tố ảnh hưởng đến tiếp nhận tri thức đã được tìm thấy trong các nghiên cứu đã có, tác giả đề xuất một mô hình tổng quát về các yếu tố ảnh hưởng đến tiếp nhận tri thức trong chuỗi cung ứng và kiểm định mô hình.

Để hạn chế những tác động gây nhiễu về chiều chuyển giao và tiếp nhận tri thức giữa các thành viên trong chuỗi cung ứng, theo phương pháp chọn mẫu được đề xuất bởi Hult & cộng sự (2004) và được kiểm chứng trong nghiên cứu của Qile He & cộng sự (2013), tác giả lựa chọn duy nhất một chuỗi cung ứng truyền thống làm khung lấy mẫu. Vì trong một chuỗi cung ứng truyền thống, sẽ dễ dàng phân định được nguyên liệu và sản phẩm, cũng như dòng tiền và thông tin. Đồng thời, dễ dàng xác định được vị trí các công ty cung cấp ở thượng lưu và các doanh nghiệp phân phối ở hạ lưu (Qile He & cộng sự, 2013).

2. Tổng quan nghiên cứu

2.1. Khung lý thuyết

Có nhiều lý thuyết đề cập đến tiếp nhận tri thức của một tổ chức, như: *Quản trị dựa trên tri thức*, *Học tập trong tổ chức*... Trong đó, lý thuyết *Học tập trong tổ chức* đề cập đến tiếp nhận tri thức như một phần trong quá trình học tập của tổ chức, trong đó, cá nhân có được kiến thức, còn tổ chức tạo ra môi trường cho các cá nhân có được tri thức đó. Tiếp nhận tri thức là yếu tố đầu tiên trong quá trình học tập của tổ chức, bao gồm: Học tập bẩm sinh; Học tập kinh nghiệm; Học tập gián tiếp; Kết nối; Tìm kiếm và ghi nhận thông tin (Huber,1991). Các biến số này là tiền đề cho các nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng đến tiếp nhận tri thức của một tổ chức. Phát triển lý thuyết của Huber (1991), theo quan điểm Quản trị dựa trên tri thức, các nghiên cứu của Phan Thị Thục Anh & cộng sự (2006) và Lane & cộng sự (2001) đã đề cập quá trình tiếp nhận tri thức theo logic về dòng chảy tri thức từ tổ chức này sang tổ chức khác. Các yếu tố ảnh hưởng đến tiếp nhận tri thức của tổ chức và của thành viên chuỗi cung ứng tìm được trước và sau đó đều có thể tập hợp vào một trong các nhóm yếu tố, đó là: Nhóm yếu tố Khả năng nhận ra tri thức mới bên ngoài; Nhóm yếu tố Khả năng hấp thụ tri thức mới bên ngoài và Nhóm yếu tố Khả năng áp dụng tri thức mới bên ngoài. Cụ thể:

- *Mối liên quan về ngành nghề/ lĩnh vực hoạt động giữa doanh nghiệp nhận tri thức và doanh nghiệp cung cấp tri thức.* Theo Phan Thị Thục Anh & cộng sự (2006), khi phát sinh các mối quan hệ liên quan trong kinh doanh, các đối tác mới có cơ hội để nhận ra những tri thức mới cần được học hỏi, thu nhận từ các đối tác của họ. Hanvanich & cộng sự (2005), Inkpen & Tsang (2005), Lane & cộng sự

(2001) và nhiều nghiên cứu khác cũng đề cập ủng hộ quan điểm này.

Giả thuyết H1: Mối liên quan về ngành nghề/ lĩnh vực hoạt động giữa doanh nghiệp nhận tri thức và doanh nghiệp cung cấp tri thức tác động tích cực đến khả năng tiếp nhận tri thức.

- *Đầu tư của doanh nghiệp trong đào tạo*. Cũng theo Phan Thị Thục Anh & cộng sự (2006), khi doanh nghiệp quan tâm, đầu tư cho đào tạo, họ sẽ thấy việc học hỏi là cần thiết, qua đó, từng cá nhân sẽ chủ động tìm kiếm và nhận ra những tri thức mới từ bên ngoài có liên quan, cần được tiếp nhận. Các nghiên cứu của Nguyen & Hong (2013), Lyles & Barden (2000), Tsang & cộng sự (2004), Mohammad & cộng sự (2014), Spekman & cộng sự (2002) và nhiều tác giá khác cũng có kết quả tương tự.

Giả thuyết H2: Đầu tư của doanh nghiệp trong đào tạo tác động tích cực đến khả năng tiếp nhận tri thức.

- *Lòng tin giữa các đối tác.* Chỉ có sự tin tưởng lẫn nhau mới khuyến khích công ty chuyển giao tri thức tích cực, chỉ ra và giúp đỡ các công ty tiếp nhận tri thức hiểu những kiến thức được cung cấp. Khi các bên bắt đầu tin tưởng nhau, họ sẽ sẵn sàng chia sẻ tri thức mà không lo ngại bị đối tác lợi dụng. Ngược lại, khi tri thức đến từ nguồn đáng tin cậy thì người tiếp nhận sẽ không mất thời gian và công sức để xác minh tính chính xác, hợp lệ của tri thức (Phan Thị Thục Anh, 2006; Inkpen & Currall, 2004; Lane & cộng sự, 2001; Spekman & cộng sự, 2002; Modi & Mabert, 2007; Panayides & Venus Lun, 2009 và Trương Quang Đô, 2014).

Giả thuyết H3: Lòng tin giữa các đối tác chuyển giao và tiếp nhận tri thức tác động tích cực đến khả năng tiếp nhận tri thức.

- *Khả năng học hỏi của nhân viên* là nhân tố được nhiều học giả thừa nhận như Zahra & George (2002) và đã được kiểm chứng trong nghiên cứu của Phan Thị Thục Anh & các cộng sự (2006). Khả năng học hỏi của nhân viên được thể hiện qua việc nhân viên học hỏi được gì từ đối tác.

Giả thuyết H4: Khả năng học hỏi của người lao động của doanh nghiệp tiếp nhận tri thức tác động tích cực đến khả năng tiếp nhận tri thức.

- *Nỗ lực học hỏi* của doanh nghiệp cũng tác động đến khả năng tiếp nhận tri thức. Nỗ lực học hỏi là việc quan sát, theo dõi, tìm hiểu của lãnh đạo cũng như người lao động nói chung trong doanh nghiệp đối với các hoạt động của đối tác nhằm tìm kiếm và thu nhận tri thức mong muốn. Yếu tố này được tìm thấy trong các nghiên cứu của Inkpen (1998); Zahra & George (2002) và nhiều nghiên cứu khác.

Giả thuyết H5: Nỗ lực học hỏi của doanh nghiệp tiếp nhận tri thức tác động tích cực đến khả năng tiếp nhận tri thức.

- *Văn hóa nghiệp chủ* chứa đựng những yếu tố năng động trong quá trình học tập của các doanh nghiệp (Hatch,1993), nó thúc đẩy thu nhận tri thức mới (Lee & Peterson, 2000). Trong nghiên cứu của mình, Lai & Lee (2007) nhận thấy rằng doanh nghiệp có văn hóa nghiệp chủ mạnh thì các hoạt động tri thức diễn ra nhiều hơn, nó thúc đẩy nội hóa, thu nhận những giá trị và tri thức (Hatch, 1993). Do vậy, có cơ sở đề xuất văn hóa nghiệp chủ có vai trò tích cực và trực tiếp đến tiếp nhận tri thức (Trương Quang Đô, 2014).

Giả thuyết H6: Văn hóa nghiệp chủ trong doanh nghiệp tiếp nhận tri thức tác động tích cực đến khả năng tiếp nhận tri thức.

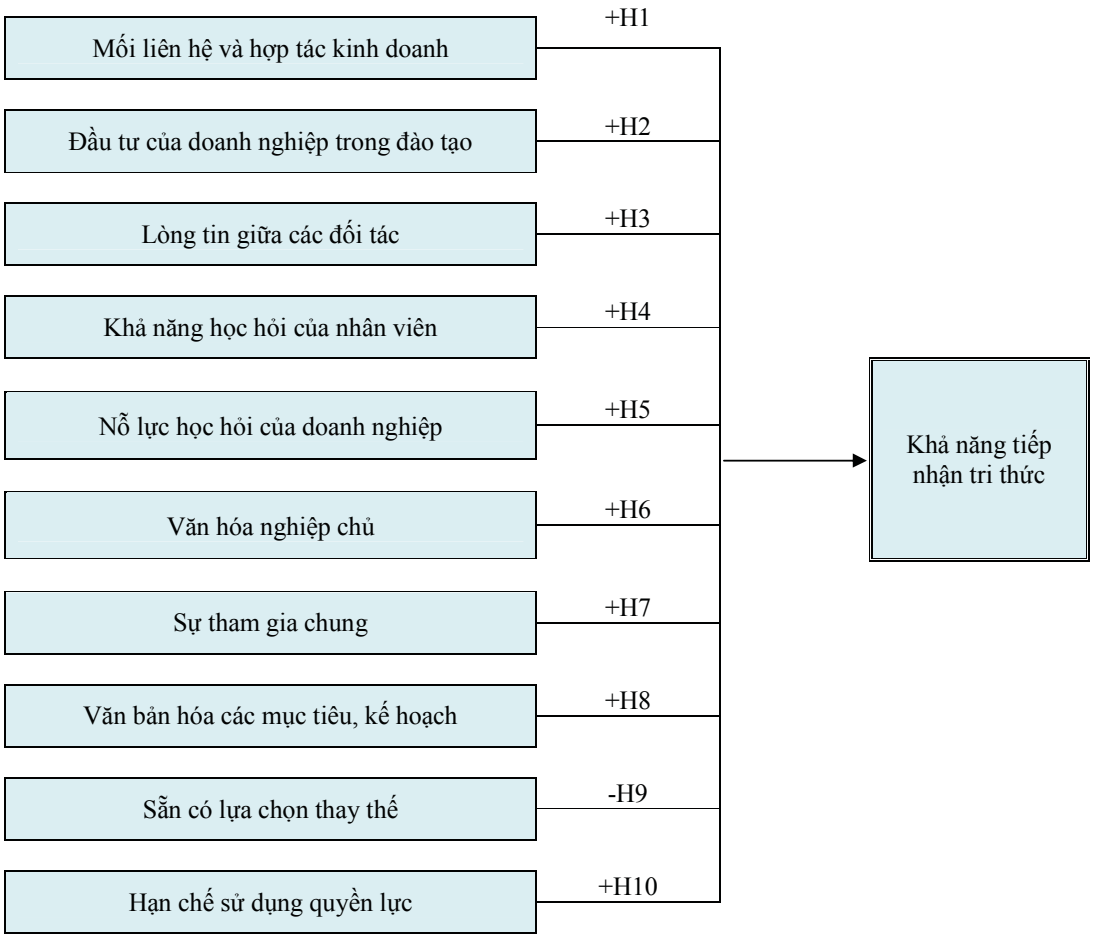
- *Tham gia chung của nhân viên và người nước ngoài tại địa phương trong các hoạt động doanh nghiệp* tại công ty liên doanh tại Việt Nam được Phan Thục Anh & cộng sự (2006) chứng minh có tác động tích cực đến mức độ tiếp nhận tri thức của liên doanh đó thì cũng có khả năng ảnh hưởng tích cực đến tiếp nhận tri thức của doanh nghiệp trong chuỗi cung ứng.

Giả thuyết H7: Sự tham gia chung của nhân viên với chuyên gia bên chuyển giao tri thức trong các hoạt động có ảnh hưởng tích cực đến khả năng tiếp nhận tri thức của của doanh nghiệp tiếp nhận tri thức.

- *Các mục tiêu và kế hoạch bằng văn bản của doanh nghiệp* thể hiện khả năng áp dụng tri thức mới vào hoạt động của doanh nghiệp nhận tri thức. Lyles & Salk (1996) lưu ý rằng các mục tiêu và kế hoạch bộ phận có thể tạo thuận lợi cho việc thấu hiểu mục tiêu phát triển chung; qua đó, tổ chức có thể tập trung nguồn lực học tập cho nhân viên phù hợp với mục tiêu và nhiệm vụ chung. Đây là các yếu tố trong nội bộ của một tổ chức, do đó, các yếu tố này cũng hoàn toàn có thể ảnh hưởng đến tiếp nhận tri thức trong các doanh nghiệp của chuỗi cung ứng.

Giả thuyết H8: Mục tiêu và kế hoạch được cụ thể hóa có tác động tích cực đến khả năng tiếp nhận tri thức bên ngoài.

Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất



- Các yếu tố ảnh hưởng đến tiếp nhận tri thức của các doanh nghiệp trong chuỗi cung ứng được tìm thấy đa phần tương tự như các yếu tố ảnh hưởng đến tiếp nhận tri thức trong tổ chức và đã được nêu ở trên. Ngoài ra, các các yếu tố về *"Quyền lực và Sự phụ thuộc lẫn nhau"* giữa các đối tác, mang tính tự nguyện như trong chuỗi cung ứng, cũng được các nghiên cứu của Emerson (1962); Caniels & Gelderman (2007) và gần đây nhất là Qile He & cộng sự (2013), tìm thấy sự tác động trực tiếp đến tiếp nhận tri thức. Theo Qile He & cộng sự (2013), các đối tác yếu có ít *lựa chọn thay thế* sẽ hạn chế phơi bày tri thức có giá trị cho các đối tác mạnh hơn để tránh bị khai thác và làm giảm khả năng lỗi thời của tri thức. Trong khi đó, chính sách của các công ty hướng tới việc sử dụng quyền lực và cách thức mà quyền lực được sử dụng đã được chứng minh là ảnh hưởng đến thông tin liên lạc và chia sẻ thông tin. Beecham & Cordey - Hayes (1998) cho rằng mức độ khác nhau về ý định thực thi quyền lực có thể đóng góp vào mức độ chia sẻ kiến thức và quan hệ đối tác. Như vậy, *Hạn chế sử dụng quyền lực* sẽ tăng cường chia sẻ kiến thức giữa các đối tác chuỗi cung ứng. Trong nghiên cứu của Đặng Văn Mỹ (2014) tại các doanh nghiệp Việt Nam, quyền lực cũng được đề cập đến như là yếu tố có tác động đến trao đổi, tiếp nhận thông tin và tri thức.

Giả thuyết H9: Sự sẵn có lựa chọn thay thế cho các đối tác có liên quan tiêu cực đến khả năng tiếp nhận tri thức giữa một công ty từ các đối tác trong chuỗi cung ứng của mình.

Giả thuyết H10: Hạn chế sử dụng quyền lực trong mối quan hệ giữa một công ty với các đối tác chuỗi cung ứng của mình có ảnh hưởng tích cực đến khả năng tiếp nhận tri thức.

2.2. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Mô hình nghiên cứu tổng quát được đề xuất như Hình 1 dựa trên việc hệ thống các nghiên cứu trước đây và thảo luận ở trên.

Bảng 1: Nguồn gốc các thang đo

Ký hiệu	Các biến	Số hạng mục đo lường	Nguồn
TNTT	Khả năng tiếp nhận tri thức	5	Hult & cộng sự (2004)
LHĐT	Mối liên hệ hợp tác kinh doanh	5	Lyles &Barden (2000)
ĐTĐT	Đầu tư của doanh nghiệp trong đào tạo	4	Cao (2000)
LTĐT	Lòng tin giữa các đối tác	4	Lane & cộng sự (2001)
KNHH	Khả năng học hỏi của nhân viên	4	Phan Thị Thục Anh &cộng sự (2006)
NLHH	Nỗ lực học hỏi	4	Tsang (2004)
VHDN	Văn hóa nghiệp chủ	5	Trương Quang Đô (2014)
TGC	Sự tham gia chung	5	Lyles & Salk (1996)
VBH	Mục tiêu và kế hoạch được cụ thể hóa	2	Lyles & Salk (1996)
LCTT	Sẵn có lựa chọn thay thế	6	Qeli He & cộng sự (2013)
HCQL	Hạn chế sử dụng quyền lực	3	Qeli He & cộng sự (2013)

Nguồn: Tổng hợp của tác giả

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Các hạng mục đo lường và thang đo

Từ mô hình nghiên cứu tổng quát ở trên, xác định được 10 biến độc lập có tác động đến biến phụ thuộc *"Khả năng tiếp nhận tri thức"* (Bảng 1). Các hạng mục đo lường biến độc lập và biến phụ thuộc được kế thừa từ các nghiên cứu trước đây và điều chỉnh cho phù hợp với điều kiện nghiên cứu tại chuỗi cung ứng. Các hạng mục đo lường sử dụng thang đo likert 5 mức từ 1 là hoàn toàn không đồng ý đến 5 là hoàn toàn đồng ý.

3.2. Kiểm định các biến và mô hình

Trong nghiên cứu, các biến được kiểm định bằng kỹ thuật phân tích nhân tố khám phá và hệ số tin cậy Cronbach's Alpha, mô hình được kiểm định bằng phương pháp phân tích hồi quy tuyến tính bội.

3.3. Mẫu điều tra

Các phần tử thuộc mẫu điều tra là các nhà cung ứng và phân phối của chuỗi cung ứng dầu nhờn Petrolimex trong năm 2016. Kết quả, thu được 1.329 phiếu câu hỏi hợp lệ từ 798 thành viên phản hồi.

Bảng 2: Thống kê mẫu

Thông tin mẫu		Tần suất	Tỷ lệ (%)
Thành phần trong chuỗi cung ứng	Nhà cung cấp	131	7,1
	Nhà sản xuất	16	0,9
	Nhà phân phối	537	29,1
	Nhà bán lẻ	862	46,7
	Người sử dụng	299	16,2
	Tổng	***1845***	***100,0***
Loại hình doanh nghiệp	Nhà nước	385	29,0
	Cổ phần	276	20,8
	Liên doanh	0	0,0
	TNHH	454	34,2
	Tư nhân	130	9,8
	Khác	84	6,3
	Tổng	1329	100,0
Vốn điều lệ	Dưới 10 tỷ	273	20,5
	Từ 10 - 50 tỷ	129	9,7
	Từ 50 - 100 tỷ	115	8,7
	Trên 100 tỷ	812	61,1
	Tổng	***1329***	***100,0***
Thành viên PLX	Ngoài PLX	280	21,1
	Thành viên PLX	1049	78,9
	Tổng	***1329***	***100,0***

Đối tượng trực tiếp trả lời là lãnh đạo doanh nghiệp thành viên hoặc trưởng đơn vị tham gia trực tiếp vào chuỗi cung ứng. Nhà sản xuất vừa là người tiếp nhận tri thức từ nhà cung cấp, vừa là người chuyển giao tri thức cho các thành viên hạ nguồn, đã cung cấp 6 phiếu câu hỏi với tư cách người tiếp nhận tri thức và 10 phiếu với tư cách là người chuyển giao tri thức. Đối với các thành viên Petrolimex, vừa là nhà phân phối vừa là người bán lẻ dầu nhờn tại các cửa hàng trực thuộc, nên phiếu câu hỏi được gửi cho 1 đại diện lãnh đạo của công ty với tư cách là nhà phân phối và gửi cho các cửa hàng trưởng, với tư cách là người bán lẻ. Chính sự đa thành phần của các thành viên Petrolimex (PLX) trong chuỗi cung ứng đã làm số lượng các thành phần tham gia vào chuỗi nhiều hơn số lượng phiếu thu về (Bảng 2).

4. Kết quả nghiên cứu và bình luận

4.1. Kiểm định độ tin cậy của thang đo

Phân tích nhân tố khám phá (EFA) lần đầu, KMO=0,918>0,5 và Sig.(Barlett'sTest)=0,000<0,05; các Factor Loadings>0,5; Eigenvalues=1,112>1; Tổng phương sai trích (Cumulative %)= 72,896% > 50%. 42 mục đo được gom thành 8 nhân tố, trong đó mục đo TGC1 và TGC4 có hệ số Factor Loading<0,5 nên loại khỏi phân tích EFA. Kết quả phân tích lần 2, KMO=0,918>0,5 và Sig. (Barlett's Test)=0,000<0,05; Eigenvalues=1,106>1; Tổng phương sai trích= 73,985%>50%. 40 mục đo được gom thành 8 nhân tố bằng phương pháp xoay trục nhân tố (Bảng 3), tất cả các biến số có hệ số Factor Loading >0,5.

Các hạng mục đo lường và thang đo đều đảm bảo độ tin cậy, hệ số Cronbach's Alpha đều trên 0,8. Các nhân tố TGC và VBH được đo bởi 2 mục đo, không đủ điều kiện kiểm định độ tin cậy, (Nguyễn Đình Thọ, 2011). Do vậy được giả định là thỏa mãn điều kiện về độ tin cậy để thực hiện những kiểm định tiếp theo.

4.2. Kiểm định các giả thuyết

Nghiên cứu sử dụng hệ số Pearson's để phân tích tương quan giữa các biến độc lập với biến phụ thuộc. Giá trị hệ số tương quan đều nằm trong khoảng từ 0 đến 0,8. Do vậy, mối quan hệ giữa các biến có ý nghĩa và không có dấu hiệu bất thường, có thể tiếp tục sử dụng những thống kê khác để kiểm định mối quan hệ này.

Kiểm định mối tương quan của các biến đều có giá trị sigα=0,000<0,05, do vậy các biến đều tương quan với nhau và có ý nghĩa thống kê. Biến phụ thuộc TNTT có tương quan thuận với các biến độc lập (I = 1-> 8), hệ số tương quan Pearson Corelation đa số là khá cao, biến tương quan mạnh nhất với biến TNTT là biến VHNC (R = 0,700), tương quan yếu nhất là biến TGC (R = 0,231).

4.3. Kiểm định mô hình

Các biến đều có giá trị Tolerance>0,0001 và đại lượng chuẩn đoán hiện tượng đa cộng tuyến với hệ số phóng đại phương sai VIF đều rất nhỏ từ 1,585 đến 3,080<10, thể hiện tính đa cộng tuyến của các biến độc lập là không đáng kể và được chấp nhận trong mô hình hồi quy tương quan. Các yếu tố TGC và VBH chưa được chấp nhận vì giá trị sigα tương ứng là 0,171 và 0,826>0,05. Còn lại 6 nhân tố được chấp nhận và mức độ tác động đến TNTT được tính lại như trong Bảng 4.

5. Thảo luận kết quả nghiên cứu và gợi ý quản trị

Trong 10 giả thuyết ban đầu về các yếu tố có thể ảnh hưởng đến TNTT, có 6 yếu tố được chấp nhận, giải thích đạt được 66,1% sự biến động của TNTT. Các yếu tố LHĐT, ĐTĐT, KNHH, VHNC, LCTT và HCQL được chấp nhận trong mô hình nghiên với β lần lượt là 0,204; 0,378; -0,073; 0,39; -0,182 và 0,181.

Một điểm quan trọng là các yếu tố mang tính chất nội bộ tổ chức chiếm đa số, vì tiếp nhận tri thức chỉ được thực hiện khi tổ chức nhận thấy việc tiếp nhận tri thức là cần thiết. Các yếu tố ngoại cảnh, quan hệ phụ thuộc lẫn nhau chỉ có thể tác động đến TNTT khi doanh nghiệp đó đã có nhu cầu và mong muốn tiếp nhận tri thức.

Kết quả nghiên cứu đã ủng hộ nghiên cứu của Qile He & cộng sự (2013). Đó là, yếu tố HCQL trong chuỗi cung ứng tác động tích cực đến TNTT, trong khi càng có nhiều LCTT thì tri thức càng khó được trao đổi, tiếp nhận. Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu chưa chấp nhận một số yếu tố TGC, VBH đã được khẳng định có tác động trong môi trường doanh nghiệp liên doanh (Phan Thị Thục Anh & cộng sự, 2006) .

Trong chuỗi cung ứng dầu nhờn Petrolimex, có hiện tượng đổi chiều tác động của yếu tố KNHH so với các nghiên cứu trước đây, mặc dù ở mức độ rất nhỏ. Điều này đã được giải thích tại cuộc thảo luận nhóm, được tiến hành đồng thời với nghiên cứu này. Trong đó, một nhà phân phối cho rằng, các điểm bán

Bảng 3: Kết quả kiểm định bằng hệ số Cronbach's Alpha

Hạng mục đo lường	Giá trị trung bình nếu loại biến	Phương sai nếu loại biến	Tương quan biến tổng	Hệ số Alpha nếu loại biến
VHDN, α=0,913				
VHDN1	26,84	17,788	0,781	0,896
VHDN2	26,62	17,567	0,756	0,898
VHDN3	27,03	17,808	0,610	0,913
VHDN4	26,86	18,189	0,770	0,897
VHDN5	26,51	17,770	0,759	0,898
NLHH1	26,75	18,352	0,739	0,900
DTDT4	26,75	18,589	0,651	0,907
LTDT4	26,73	18,526	0,698	0,903
KNHH, α=0,924				
KNHH1	28,85	28,333	0,734	0,914
KNHH2	28,78	28,426	0,794	0,912
KNHH3	28,82	28,343	0,772	0,912
KNHH4	28,79	28,259	0,821	0,910
NLHH3	28,78	27,801	0,722	0,915
NLHH2	28,73	28,061	0,675	0,918
DTDT1	29,08	27,311	0,675	0,919
DTDT2	29,10	27,194	0,727	0,915
DTDT3	29,22	27,569	0,680	0,918
LCTT, α=0,871				
LCTT1	17,34	11,994	0,606	0,862
LCTT2	17,08	12,513	0,626	0,856
LCTT3	17,54	12,147	0,657	0,851
LCTT4	17,60	11,369	0,736	0,837
LCTT5	17,56	11,724	0,709	0,842
LCTT6	17,14	12,653	0,715	0,844
HCQL, α=0,849				
HCQL1	15,75	3,845	0,733	0,798
HCQL2	15,61	3,860	0,761	0,792
HCQL3	15,74	3,831	0,594	0,841
TGC2	15,74	3,958	0,706	0,806
NLHH4	15,66	4,431	0,527	0,850
ĐTĐT, α=0,901				
DTDT1	10,12	5,958	0,835	0,850
DTDT2	10,13	6,161	0,830	0,853
DTDT3	10,25	6,148	0,829	0,853
LHDT3	10,16	6,814	0,629	0,924
LHDT, α=0,868				
LHDT3	14,48	8,028	0,702	0,837
LHDT1	14,33	7,895	0,755	0,823
LHDT2	14,17	8,606	0,737	0,830
LHDT4	14,24	8,427	0,685	0,841
LHDT5	14,29	8,894	0,584	0,865
TNTT, α=0,850				
TNTT1	14,39	7,291	0,643	0,824
TNTT2	14,82	7,245	0,583	0,843
TNTT3	14,39	7,114	0,710	0,806
TNTT4	14,53	7,453	0,728	0,805
TNTT5	14,48	7,418	0,660	0,820

Bảng 4: Kết quả phân tích hồi quy

Các biến	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy đã chuẩn hóa	T	Sig.
	B	Std. Error	β		
(Constant)	0,204	0,093		2,197	0,028
VHNC	0,429	0,026	0,390	16,243	0,000
KNHH	-0,074	0,028	-0,073	-2,620	0,009
LCTT	-0,176	0,019	-0,182	-9,036	0,000
HCQL	0,245	0,029	0,181	8,461	0,000
ĐTĐT	0,305	0,020	0,378	15,105	0,000
LHĐT	0,190	0,024	0,204	7,864	0,000
R^2		0,661			
Durbin- Watson		2,045			

lẻ rất khó tiếp thu tri thức từ các đối tác ở lớp trên, nhưng họ lại rất dễ dàng trao đổi chia sẻ, tiếp nhận tri thức của nhau, vì họ có năng lực, kinh nghiệm và nền tảng kiến thức tương tự nhau. Phiếu khảo sát về nội dung này cũng thể hiện việc tiếp nhận tri thức theo chiều dọc của chuỗi. Với chuỗi cung ứng dầu nhờn, có sự khác biệt lớn về khả năng học hỏi của các doanh nghiệp ở các lớp khác nhau, làm ảnh hưởng tiêu cực đến TNTT của các doanh nghiệp trong chuỗi.

Các kết quả thu được từ nghiên cứu cho phép đưa ra một số gợi ý tăng cường khả năng tiếp nhận tri thức trong chuỗi cung ứng, đó là: *(1) Có chính sách và cam kết nguồn lực cho đào tạo, đặc biệt là đối với doanh nghiệp trung tâm trong chuỗi cung ứng.* Nguồn lực cam kết người dẫn dắt chuỗi cung ứng cần tập trung vào đào tạo cơ bản, những kiến thức rõ ràng, đã được xã hội hóa cho các thành viên mới tham gia vào chuỗi cung ứng. Nhà sản xuất chỉ cần đầu tư thêm, theo đặc điểm ngành hàng để nâng cao nền kiến thức chung cho cả chuỗi cung ứng. Còn trong từng doanh nghiệp, việc tạo điều kiện từng người lao động học hỏi, thu nhận kiến thức từ các đối tác cần được thể hiện thành chính sách. *(2) Tăng cường giao lưu, hợp tác trên nhiều lĩnh vực với các đối tác trong chuỗi cung ứng để tạo môi trường thuận lợi cho học tập, chuyển giao tri thức. (3) Làm phong phú thêm các hình thức chia sẻ tri thức giữa các thành viên trong chuỗi cung ứng cho phù hợp với đặc điểm ngành nghề.* Chuyên môn của các thành viên ở các lớp là khác nhau, việc chia sẻ kiến thức chuyên sâu giữa các lớp là không cần thiết. Cần có nhiều hình thức chuyển giao, thu nhận tri thức trong chuỗi. Đối với các lĩnh vực chuyên môn sâu, kỹ thuật cao hướng đến R&D thì chuyên gia chuyển giao tri thức phải từ các doanh nghiệp lớn ở thượng nguồn, hướng dẫn cho các doanh nghiệp ở hạ nguồn. Ngược lại, đối với các kỹ năng, kiến thức không quá phức tạp nhưng cần thiết để tham gia hiệu quả vào chuỗi cung ứng thì các chuyên gia đến từ đối tác trong cùng lớp của chuỗi cung ứng truyền đạt tri thức sẽ hiệu quả hơn.

6. Kết luận

Nghiên cứu đã đưa ra một mô hình tổng quát về các yếu tố ảnh hưởng đến tiếp nhận tri thức trong chuỗi cung ứng và tìm ra được các yếu tố và mức độ ảnh hưởng đến tiếp nhận tri thức của các doanh nghiệp trong chuỗi cung ứng dầu nhờn Petrolimex. Ngoài những kết quả đạt được, vẫn còn một số hạn chế nhất định và hướng khắc phục những hạn chế này cũng là các gợi ý cho các nghiên cứu sau, cần hoàn thiện hơn trên một số phương diện. Đó là: (1) Cần phát triển các mẫu nghiên cứu định lượng có tính phổ quát cao hơn hoặc từ các chuỗi cung ứng mà thành viên trung tâm không nhất thiết phải là nhà sản xuất. (2) Cần phát triển nghiên cứu các hạng mục đo của biến độc lập TGC và VBH để thực hiện được kiểm định bằng chỉ số Cronbach' Alpha. (3) Cần có thêm các nghiên cứu phân tích chuyên sâu để thấy được sự khác biệt về các yếu tố nhân khẩu học trong kết quả nghiên cứu. (4) Cần có thêm các nghiên cứu kết nối giữa nghiên cứu tiếp nhận tri thức giữa các thành viên trong chuỗi cung ứng với hiệu quả doanh nghiệp và chuỗi cung ứng.

Tài liệu tham khảo:

Beecham, M. A. & Cordey-Hayes, M. (1998), 'Partnering and knowledge transfer in the UK motor industry', *Technovation*, 18(3), 191-205.

Caniels, M. C. J., Gelderman, C. J. (2007). 'Power and interdependence in buyer supplier relationships: a purchasing portfolio approach', *Industrial Marketing Management*, 36(2), 219-229.

Cao, J. S. (2000), 'Knowledge, transferability cost and transaction cost in MNC: A reconsideration of internalization theory', Ph.D. dissertation, The Chinese University of Hong Kong, Hong Kong, China.

Đặng Văn Mỹ (2014), 'Nghiên cứu về hiệu năng quan hệ trao đổi giữa các thành viên trong kênh marketing – lý thuyết và định hướng nghiên cứu', *Tạp chí kinh tế và phát triển*, 207, 67-77.

Emerson, R. M. (1962), 'Power-dependence relations', *American Sociological Review*, 27, 31-40.

Grant R. M & Charles B. F (1995), 'A Knowledge-based Theory of Inter-firm Collaboration', *Academy of Management best paper Proceedings*, 38(1), 17-21, DOI: 10.5465/AMBPP.1995.17536229.

Hanvanich, S., Richards, M., Miller, S. R. & Cavusgil, S. T. (2005), 'Technology and the effects of cultural differences and task relatedness: A study of shareholder value creation in domestic and international joint ventures', *International Business Review*, 14(1), 397-414.

Hatch, M. J. (1993), 'The dynamics of organizational culture', *Academy of management review*, 18, 657-693.

Huber, G. P. (1991), 'Organizational learning: The contributing processes and the literature', *Organization Science*, 2(1), 88-115.

Hult, G. T. M., Ketchen, D. J. & Slater, S. F. (2004), 'Information processing, knowledge development, and strategic supply chain performance', *Academy of Management Journal*, 47(2), 241-253.

Inkpen, A. (1998), 'Learning, knowledge acquisition, and strategic alliances', *European Management Journal*, 16(2), 223-229.

Inkpen, A. C. & S. C. Currall (2004), 'The Coevolution of Trust, Control, and Learning in Joint Ventures', *Organization Science*, 15(5), 586-99.

Inkpen, A. C. & Tsang, E. (2005), 'Network, social capital and learning', *Academy of management review*, 30, 146-165.

Kogut B. & U. Zander (1993), 'Knowledge of the Firm and the Evolutionary Theory of the Multinational Corporation', *Journal of International Business Studies*, 24(4), 625-645.

Lai, M. F. & Lee, G. G. (2007), 'Relationships of organizational culture toward knowledge activities', *Business process management journal*, 13(2), 306-322.

Lane, P. J., J. E. Salk & M. A. Lyles (2001), 'Absorptive capacity, learning, and performance in international joint ventures', *Strategic Management Journal*, 22(11), 39-61.

Lee, S. M. & Peterson, S. J. (2000), 'Culture, entrepreneurial orientation, and global competitiveness', *Journal of world business*, 35(4), 401-416.

Lyles M. A. & J. E. Salk (1996), 'Knowledge acquisition from foreign parents in international joint ventures: An empirical examination in the Hungarian context', *Journal of International Business Studies*, 29(2), 154-174.

Lyles, M. A. & J. Q. Barden (2000), 'Trust, Controls, Knowledge Acquisition from the Foreign Parents and Performance in Vietnamese IJVs', submission to *the International Management Division of the AOM meeting*.

Modi, S. B. & Mabert,V. A. (2007), 'Supplier development: improving supplier performance through knowledge transfer', *Journal of Operations Management*, 25, 42-64.

Mohammad, Z. A. & Juhana, S. (2014), 'From a literature review to a conceptual framework for automation knowledge acquisition in supply chain management', *Journal of Theoretical and Applied Information Technology*, 64(3).

Nguyễn Đình Thọ (2011), *Phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh*, NXB Lao Động.

Panayides, P. M., Venus Lun, Y. H. (2009), 'The impact of trust on innovativeness and supply chain performance', *International Journal of Production Economics*, 122(1), 35-46.

Phan Thị Thục Anh, C. Baughn, Ngô Thị Minh Hằng & K. Neupet (2006), 'Knowledge acquisition from foreign

parents in International Joint Ventures: An empirical study in Vietnam', *International Business Review*, 15(5), 463-487.

Qile He, A. Ghobadian & D. G. Brunel (2013), 'Knowledge acquisition in supply chain partnerships: The role of power', *International Journal of Production* Economics, 141, 605-618.

Spekman, R. E., Spear, J., Kamauff, J. (2002), 'Supply chain competency: learning as a key component', *Supply Chain Management: An International Journal*, 7(1), 41-55.

Trương Quang Đô (2014), 'Thu nhận tri thức tiếp thị để đổi mới, một nghiên cứu từ các công ty liên doanh quốc tế IJVs tại Việt nam', Luận án tiến sĩ, Trường Đại học Bách Khoa, Đại học quốc gia TP Hồ Chí Minh.

Tsang E. W. K., Duc Tri Nguyen, M. Krishna Erramilli (2004), 'Knowledge Acquisition and Performance of International Joint Ventures in the Transition Economy of Vietnam', *Journal of International Marketing*, 12(2), 82-103.

T. V. Nguyen & Jacky F. L. Hong (2013), 'Local knowledge acquisition of foreign subsidiaries in Vietnam and China', *Multinational Business Review*, 21(4), 312-333.

Zahra, S. A. & G. George (2002), 'Absorptive Capacity: a Review, Reconceptualization, and Extension', *Academy of Management Review*, 27(2),185-203.