

CÁC NHÂN TỐ TÁC ĐỘNG TỚI KẾT QUẢ HOẠT ĐỘNG ĐỔI MỚI TRONG CÁC DOANH NGHIỆP PHÁT ĐIỆN VIỆT NAM

Lê Anh Tuấn

Khoa Kinh tế và Quản lý, Trường Đại học Điện lực

Email: tuanla@epu.edu.vn

Vũ Hồng Tuấn

Khoa Kinh tế và Quản lý, Trường Đại học Điện lực

Email: tuanvh@epu.edu.vn

Ngày nhận: 27/3/2019

Ngày nhận bản sửa: 30/5/2019

Ngày duyệt đăng: 05/8/2019

Tóm tắt:

Nghiên cứu phân tích một số nhân tố có tầm ảnh hưởng quan trọng tới hoạt động đổi mới tại các doanh nghiệp phát điện, đó là: sự ủng hộ của lãnh đạo, khả năng tiếp thu kiến thức của tổ chức, tiềm năng tiếp thu, sự chia sẻ kiến thức trong tổ chức và vấn đề hạn chế về nguồn vốn đầu tư cho hoạt động đổi mới. Nghiên cứu cho thấy hai yếu tố sự ủng hộ của lãnh đạo và khả năng tiếp thu kiến thức của tổ chức có tác động mạnh nhất tới kết quả đổi mới. Sự ủng hộ của lãnh đạo còn có tác động gián tiếp rất mạnh thông qua các trung gian trong mô hình. Hai yếu tố tiềm năng tiếp thu và sự chia sẻ kiến thức không có tác động trực tiếp lên kết quả đổi mới nhưng có ảnh hưởng gián tiếp tích cực tới kết quả đổi mới. Sự hạn chế về nguồn vốn đầu tư có tác động trực tiếp nhưng ngược chiều tới kết quả đổi mới trong các doanh nghiệp phát điện.

Từ khóa: Đổi mới, nhân tố tác động, doanh nghiệp phát điện.

Mã JEL: M11, O32, Q55.

Factors influencing innovation performance in power generation firms in Vietnam

Abstract:

The research analyses several determinants influencing innovation in power generation companies in Vietnam. These factors include: top management support, knowledge absorptive capability, absorptive potential capability, knowledge sharing in organization and innovation investment restriction. The results show that top management support and knowledge absorptive capability have positive strong impact on innovation performance. Top management support also strongly influences innovation performance through other mediators. Absorptive potential capability and knowledge sharing in organization do not have direct impact on innovation performance but show indirect influences through other factors. Meanwhile, Innovation investment restriction has a direct negative impact on innovation performance.

Keywords: Innovation, impacting factor, power generation company.

JEL code: M11, O32, Q55.

1. Giới thiệu

Trong kinh doanh, việc duy trì lợi thế cạnh tranh là hết sức quan trọng. Tuy nhiên trong môi trường kinh doanh hiện nay, việc duy trì lợi thế cạnh tranh trở nên hết sức khó khăn do vòng đời của sản phẩm liên tục được rút ngắn (Govindarajan & Trimble, 2005). Để có thể giữ được lợi thế lợi cạnh tranh thì việc duy trì liên tục hoạt động đổi mới đóng vai trò rất quan trọng. Andriopoulos & Lewis (2009) cho rằng trong môi trường kinh doanh hiện nay, hoạt động đổi mới mang lại lợi thế nhưng cũng là thách thức rất lớn đối với các tổ chức. Chandy & Tellis (1998) chỉ ra rằng hoạt động đổi mới đóng vai trò then chốt trong việc gia tăng lợi thế cạnh tranh và tăng trưởng.

Đối với các doanh nghiệp ngành điện Việt Nam, việc tăng cường đổi mới công nghệ sản xuất và phương thức quản lý sản xuất là vô cùng quan trọng, đặc biệt trong giai đoạn hiện nay khi thị trường điện Việt Nam chuẩn bị bước sang giai đoạn thị trường bán buôn và bán lẻ điện năng (Chính phủ Việt Nam, 2011). Khi đó áp lực về cạnh tranh sẽ trở nên rất lớn buộc các doanh nghiệp phải thay đổi ngay từ bây giờ. Để tăng cường hoạt động đổi mới trong các doanh nghiệp ngành điện thì việc nghiên cứu các nhân tố tác động tới kết quả của hoạt động đổi mới là hết sức cần thiết.

Bài báo đề xuất mô hình nghiên cứu cơ bản dựa trên sự kết hợp giữa mô hình nghiên cứu về tạo lập kiến thức của Nonaka & cộng sự (2000) và mô hình đánh giá về khả năng tiếp thu kiến thức của Cohen & Levinthal (1990) có điều chỉnh để nghiên cứu các yếu tố tác động tới kết quả đổi mới trong các doanh nghiệp phát điện tại Việt Nam. Các kết quả nghiên cứu sẽ góp phần khẳng định lại kết quả các mô hình nghiên cứu kinh điển, khẳng định các tương tác mới và mở rộng, cũng như đóng góp quan trọng cho việc định hướng hoạt động đổi mới trong các doanh nghiệp phát điện Việt Nam.

Bài báo được bố cục như sau: phần 2 là tổng quan nghiên cứu; phần 3 giới thiệu các giả thuyết nghiên cứu và thiết kế nghiên cứu; phần 4 đưa các kết quả nghiên cứu và thảo luận và phần 5 đưa ra các kết luận từ các kết quả nghiên cứu của bài báo.

2. Tổng quan nghiên cứu

Thuật ngữ đổi mới được đề cập đến bởi nhiều tác giả. Crossan & Apaydin (2010) định nghĩa đổi mới là

“sản xuất hoặc áp dụng, tiếp nhận và khai thác một đặc tính/ vật mới lạ có giá trị gia tăng trong kinh tế và xã hội; tái sinh và mở rộng sản phẩm, dịch vụ và thị trường; phát triển các phương pháp sản xuất mới; thiết lập các hệ thống sản xuất mới; có thể là quá trình hay kết quả”. Đơn giản hơn, Damanpour & Daniel Wischnevsky (2006) đề cập đến đổi mới là việc phát triển và sử dụng các ý tưởng mới hoặc các hành vi mới trong các tổ chức.

Trong các loại hình đổi mới thì đổi mới về công nghệ được đề cập đến bởi nhiều tác giả (Anahita & cộng sự, 2009; Dosi, 1982). Đổi mới về công nghệ liên quan tới việc đưa ra các kiến thức công nghệ mới nhằm thực hiện các công việc theo các cách khác tốt hơn trong các hệ thống sản xuất của công ty, các quá trình tác nghiệp hoặc các sản phẩm và dịch vụ (Heij, 2015). Đổi mới về công nghệ có thể được định nghĩa ở nhiều cấp độ khác nhau (Damanpour, 1987; Volberda & cộng sự, 2013). Đây có thể là việc giới thiệu công nghệ mới, đổi mới quá trình hay đổi mới sản phẩm dịch vụ gắn với các kiến thức công nghệ mới. Đổi mới công nghệ có thể phân tách thành đổi mới sản phẩm/ dịch vụ và đổi mới quá trình (Camisón & Villar-López, 2014).

Bên cạnh đổi mới về công nghệ, trên thực tế còn nhiều loại đổi mới khác được đề cập đến như là các loại hình đổi mới phi công nghệ. (Heij, 2015) nghiên cứu ba loại đổi mới phi công nghệ chính là: đổi mới quản lý, cùng tạo giá trị với khách hàng và đổi mới mô hình kinh doanh. Một số loại hình đổi mới phi công nghệ khác được đề cập đến là đổi mới tổ chức, đổi mới hành chính, đổi mới marketing... (Camisón & Villar-López, 2014; Crossan & Apaydin, 2010; Damanpour & cộng sự, 2009; Gunday & cộng sự, 2011; Hervás-Oliver & Sempere-Ripoll, 2015; OECD, 2005).

Nghiên cứu này tập trung vào loại hình đổi mới quản lý và xem xét các yếu tố ảnh hưởng tới kết quả của loại hình đổi mới này trong các doanh nghiệp phát điện Việt Nam. Về cơ bản, nghiên cứu dựa trên lý thuyết về tạo lập kiến thức của tổ chức (Nonaka, 1994), lý thuyết về ảnh hưởng của lãnh đạo trong tạo lập kiến thức (Nonaka & cộng sự, 2000; Von Krogh & cộng sự, 2012) và lý thuyết về ảnh hưởng của khả năng tiếp thu kiến thức tới năng lực và kết quả đổi mới (Cohen & Levinthal, 1990). Nonaka (1994) đề

xuất quá trình tạo lập kiến thức dựa trên quá trình *SECI* (*socialization, externalization, combination, internalization*). Đây là mô hình nền tảng cho rất nhiều nghiên cứu khác về tạo lập kiến thức trong các tổ chức. Nonaka & cộng sự (2000) đề xuất mô hình hợp nhất tạo lập kiến thức từ các thành phần: *Ba* (thực tế), quá trình *SECI* và tài sản kiến thức, trong đó yếu tố lãnh đạo đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy vòng xoắn ốc tạo lập kiến thức. Von Krogh & cộng sự (2012) xem xét các mô hình ảnh hưởng của lãnh đạo tới việc tạo lập và thiết lập mô hình ảnh hưởng của lãnh đạo tới tạo lập kiến thức và chỉ ra vai trò của lãnh đạo trong tạo lập kiến thức. Trong khi đó, Cohen & Levinthal (1990) chỉ ra ảnh hưởng quan trọng của khả năng tiếp thu kiến thức tới năng lực và kết quả đổi mới. Khả năng tiếp thu kiến thức chỉ ra ở đây có liên quan trực tiếp tới việc tạo lập kiến thức trong tổ chức thông qua tiếp thu kiến thức từ môi trường kinh doanh và có vai trò rất quan trọng đối với các doanh nghiệp phát điện Việt Nam. Von Krogh & cộng sự (2012) chỉ ra rằng sự hợp tác chia sẻ giữa các thành viên trong tổ chức có ảnh hưởng tới việc tạo lập kiến thức của tổ chức và do vậy sẽ có ảnh hưởng tới khả năng tiếp thu kiến thức của tổ chức.

Việc học tập kiến thức bên ngoài thông qua việc chia sẻ và hấp thu kiến thức với sự trợ giúp của lãnh đạo đóng vai trò rất quan trọng đối với ngành điện Việt Nam trong quá trình tạo lập kiến thức và đổi mới quá trình quản lý vận hành. Nắm rõ được quá trình tương tác này sẽ giúp cho các đơn vị ngành điện (ở đây là các doanh nghiệp phát điện) đề ra các giải pháp thúc đẩy quá trình đổi mới trong đơn vị mình. Các kết quả của nghiên cứu sẽ đóng góp cho sự phát triển của lý thuyết về các nhân tố ảnh hưởng tới đổi mới trong lĩnh vực nghiên cứu.

Nghiên cứu sử dụng phương pháp khảo sát kết hợp với đánh giá định lượng sử dụng phương pháp phân tích nhân tố khám phá kết hợp với sử dụng mô hình cấu trúc tuyến tính bán phần. Các nhân tố nghiên cứu (sự ủng hộ của lãnh đạo, khả năng tiếp thu kiến thức, sự chia sẻ kiến thức, tiềm năng tiếp thu và tác động của các rào cản tài chính) cơ bản được tham khảo từ các nghiên cứu trước đây cho các lĩnh vực khác và được đánh giá là có vai trò quan trọng trong lĩnh vực phát điện. Bên cạnh các nhân tố truyền thống, nghiên cứu cũng đánh giá tác động của nhân tố tiềm

năng tiếp thu là mở rộng của nhân tố quan hệ với nhà cung ứng trong nghiên cứu của Ilker & Birdogan (2011). Các chỉ báo biến của các nhân tố cũng được điều chỉnh và thêm mới cho phù hợp với việc nghiên cứu kết quả hoạt động đổi mới trong các doanh nghiệp phát điện Việt Nam.

3. Các giả thuyết nghiên cứu và thiết kế nghiên cứu

3.1. Các giả thuyết nghiên cứu

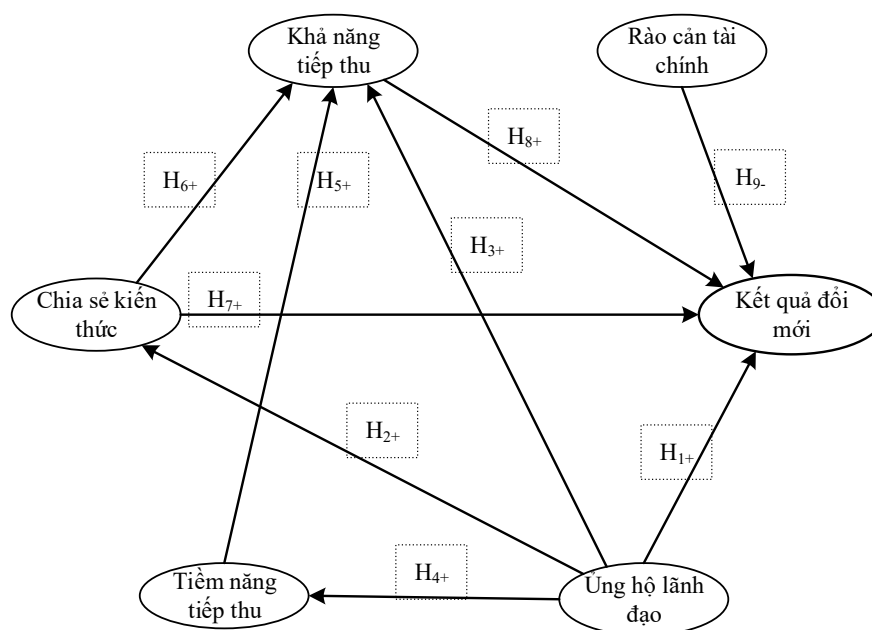
Nghiên cứu đề xuất mô hình tương tác các nhân tố dựa trên lý thuyết về tạo lập kiến thức (Nonaka & cộng sự, 2000; Von Krogh & cộng sự, 2012) và lý thuyết về ảnh hưởng của khả năng tiếp thu kiến thức tới khả năng và kết quả đổi mới (Cohen & Levinthal, 1990). Về chi tiết, phần này xem xét tổng quan các nhân tố tác động tới kết quả hoạt động đổi mới trong các tổ chức và đề xuất mô hình đánh giá các nhân tố ảnh hưởng kết quả hoạt động đổi mới tại các doanh nghiệp phát điện ở Việt Nam.

Nonaka & cộng sự (2000) cho thấy vai trò của yếu tố lãnh đạo đối với việc tạo lập kiến thức. Trong khi kiến thức sẽ là động lực thúc đẩy hoạt động đổi mới. Yếu tố lãnh đạo hay sự ủng hộ của nhà quản lý cấp cao đề cập đến các vấn đề liên quan đến các cơ chế, chính sách áp dụng trong doanh nghiệp của nhà quản lý cấp cao. Sự ủng hộ này luôn được coi là một trong các nhân tố quan trọng nhất tác động tới kết quả đổi mới (Aragón-Correa & cộng sự, 2007; Lee & cộng sự, 2016; Shaar & cộng sự, 2015). Aragón-Correa & cộng sự (2007) khẳng định tác động tích cực của lãnh đạo lên hoạt động đổi mới của công ty, trong khi Shaar & cộng sự (2015) chỉ ra vai trò của sự ủng hộ của lãnh đạo đối với hoạt động đổi mới sản phẩm và đổi mới quá trình. Chính vì vậy, nghiên cứu này đưa ra giả thuyết:

H1. Sự ủng hộ của lãnh đạo có ảnh hưởng tích cực tới kết quả của hoạt động đổi mới.

Việc chia sẻ kiến thức và hợp tác giữa các thành viên có vai trò quan trọng trong tổ chức (Von Krogh & cộng sự, 2012). Khả năng chia sẻ kiến thức có thể được coi là năng lực quản lý các nguồn kiến thức một cách hiệu quả trong môi trường nhân viên sẵn sàng làm việc và chia sẻ với đồng nghiệp nhằm đóng góp kiến thức cho tổ chức (Supartha & Ratih, 2017). Sự ủng hộ của lãnh đạo cũng có tác động tích cực tới việc chia sẻ kiến thức trong tổ chức (Hsiu-Fen, 2007;

Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất



Jungwoo & cộng sự, 2014; Lee & cộng sự, 2016). Do vậy giả thuyết sau được đưa ra:

H2. Sự ủng hộ của lãnh đạo tác động tích cực tới hoạt động chia sẻ kiến thức trong công ty.

Sự ủng hộ của lãnh đạo cũng được chứng minh là có tác động tích cực lên khả năng tiếp thu (Imran & Masood Nawaz, 2018; Jungwoo & cộng sự, 2014) của tổ chức. Khả năng tiếp thu của tổ chức được định nghĩa là tập các khả năng và kiến thức của tổ chức để nhận ra, kết hợp và áp dụng các thông tin mới có giá trị trong kinh doanh (Sun & Anderson, 2010). Sự hấp thu kiến thức của tổ chức (Cohen & Levinthal, 1990) là một phần quan trọng của việc tạo lập kiến thức của tổ chức. Chính vì vậy yếu tố lãnh đạo sẽ có tác động tới khả năng tiếp thu tổ chức (Von Krogh & cộng sự, 2012). Do vậy, nghiên cứu hướng tới xác nhận giả thuyết tác động của sự ủng hộ của lãnh đạo tới khả năng tiếp thu của tổ chức:

H3. Sự ủng hộ của lãnh đạo ảnh hưởng tích cực tới khả năng tiếp thu kiến thức của tổ chức.

Các nền tảng kiến thức từ bên ngoài trên thực tế có vai trò quan trọng đối với khả năng tiếp thu kiến thức của tổ chức (Lee & Wu, 2010). Trong khi sự ủng hộ của lãnh đạo lại đóng vai trò quyết định đối với việc liên kết với các tổ chức bên ngoài, từ đó ảnh hưởng tới tiềm năng tiếp thu kiến thức từ bên ngoài của doanh nghiệp. Do vậy nghiên cứu này kiểm định

giả thuyết:

H4. Sự ủng hộ của lãnh đạo ảnh hưởng tích cực tới tiềm năng tiếp thu kiến thức từ mạng lưới bên ngoài.

Nonaka & cộng sự (2000) khẳng định tác động của môi trường hoạt động (Ba) lên quá trình tạo lập kiến thức. Do vậy tiềm năng tiếp thu thể hiện khía cạnh môi trường hoạt động sẽ có khả năng tác động lên khả năng tiếp thu của tổ chức (Lee & Wu, 2010). Tương tự như vậy, Ilker & Birdogan (2011) đã xác nhận mối quan hệ tích cực giữa quan hệ với nhà cung cấp và đổi mới sản phẩm trong công ty. Do vậy, nghiên cứu sẽ kiểm định giả thuyết:

H5. Tiềm năng tiếp thu ảnh hưởng tích cực tới khả năng tiếp thu kiến thức của tổ chức.

Sự tác động của khả năng chia sẻ kiến thức tới khả năng tiếp thu của tổ chức đã được xác nhận bởi nhiều tác giả (Jungwoo & cộng sự, 2014; Liao & cộng sự, 2007; Supartha & Ratih, 2017). Do vậy giả thuyết sau đây được đề xuất cho nghiên cứu này:

H6. Khả năng chia sẻ kiến thức tác động tích cực tới khả năng tiếp thu của tổ chức.

Liao & cộng sự (2007) không xác nhận vai trò của sự chia sẻ kiến thức tới kết quả đổi mới của tổ chức. Trong khi đó, Hsiu-Fen (2007) xác nhận vai trò tích cực của việc chia sẻ (cho và nhận) kiến thức đối với kết quả đổi mới của công ty. Jungwoo & cộng sự

(2014) cho thấy tác động tích cực của sự chia sẻ kiến thức tới kết quả của nhóm. Do vậy giả thuyết sau sẽ được kiểm định:

H7. *Khả năng chia sẻ kiến thức ảnh hưởng tích cực tới kết quả đổi mới của tổ chức.*

Khả năng tiếp thu kiến thức của tổ chức có vai trò quan trọng đối với kết quả đổi mới của các doanh nghiệp (Chen & cộng sự, 2009; Cohen & Levinthal, 1990; Liao & cộng sự, 2007; Song, 2015). Chính vì vậy nghiên cứu sẽ kiểm định giả thuyết:

H8. *Khả năng tiếp thu kiến thức tác động tích cực tới kết quả đổi mới của tổ chức.*

Cohen & Levinthal (1990) xác định rằng đầu tư vào nghiên cứu phát triển (R&D) tác động tới đổi mới và năng lực học tập của tổ chức. Li & cộng sự (2006) chỉ ra mối quan hệ thuận chiều giữa nguồn vốn và kết quả hoạt động đổi mới sản phẩm và quá trình. Do vậy, nghiên cứu này hướng tới xem xét mối quan hệ (ngược chiều) giữa vấn đề hạn chế nguồn vốn và kết quả đổi mới:

H9. *Rào cản tài chính tác động ngược chiều với kết quả đổi mới của tổ chức.*

Trong các nghiên cứu về nhân tố ảnh hưởng, kết quả của hoạt động đổi mới thường đề cập tới các kết quả chung. Một số ít tách riêng các kết quả đổi mới sản phẩm, đổi mới quá trình hay đổi mới quản lý (Li & cộng sự, 2006; Liao & cộng sự, 2007). Nghiên cứu này tập trung vào kết quả đổi mới nói chung, không xác định cụ thể các loại hình đổi mới khác nhau.

3.2. Thiết kế nghiên cứu

Bài báo sử dụng phương pháp khảo sát các doanh nghiệp phát điện ở Việt Nam. Hiện nay, có hơn 383 doanh nghiệp phát điện trong ngành, trong đó 116 doanh nghiệp có công suất trên 30MW. Các doanh nghiệp phát điện chính thuộc sở hữu của các tập đoàn kinh tế nhà nước, như Tập đoàn điện lực Việt Nam (chiếm 64% tổng công suất toàn quốc), Tập đoàn Dầu khí và Tập đoàn Than khoáng sản (chiếm 16% tổng công suất toàn quốc), các nhà máy phát điện thuộc các Tổng Công ty Sông Đà, Lilama, Licogi và các địa phương (chiếm 12% tổng công suất toàn quốc), ngoài ra là các nhà máy phát điện có vốn nước ngoài (chiếm 8% tổng công suất toàn quốc).

Nghiên cứu này chỉ tập trung vào các đơn vị sản xuất điện với công suất từ 30MW trở lên (các công

ty từ mức công suất này trở lên đều phải tham gia thị trường điện). Một đặc điểm chung của các doanh nghiệp phát điện là sử dụng hệ thống sản xuất đồng bộ và không có nhiều tiềm năng đổi mới công nghệ. Thông thường việc đổi mới công nghệ liên quan tới việc thay thế toàn bộ hệ thống sản xuất. Do vậy việc thay đổi công nghệ là khó khăn. Tuy nhiên, việc mà các doanh nghiệp phát điện có thể làm là đổi mới các quy trình quản lý kỹ thuật và các quy trình quản lý nói chung.

Phương pháp lấy mẫu

Nghiên cứu khảo sát đối tượng là các công ty phát điện với công suất từ 30MW trở lên (116 công ty). Đối tượng trả lời bản hỏi có thể là lãnh đạo cao cấp, quản lý cấp phòng trở lên hoặc các chuyên gia lâu năm trong lĩnh vực tại đơn vị. Thời gian khảo sát là từ tháng 9 tới tháng 12 năm 2016. Các bản hỏi được gửi thông qua email và một số đơn vị thông qua đường bưu điện. Số bản hỏi lấy được trong giai đoạn khảo sát đạt được là 155 bản khảo sát với 132 bản có đủ thông tin để phân tích (85.2%). Các phiếu khảo sát được kiểm soát sơ bộ về tính phù hợp, mức độ đầy đủ của thông tin, phân bố bất thường về dữ liệu (ví dụ đánh cùng một mức cho tất cả các câu hỏi).

Dữ liệu được phân tích bằng phần mềm SPSS và phần mềm SmartPLS. Phần mềm SPSS được sử dụng để phân tích nhân tố khám phá để khẳng định sự phù hợp của các nhân tố. Phần mềm SmartPLS được sử dụng để đánh giá mức độ ảnh hưởng của các nhân tố. Đây là phần mềm phân tích dữ liệu chuyên dụng sử dụng phương pháp phân tích cấu trúc tuyến tính bán phần PLS-SEM (Hair & cộng sự, 2016). Ưu điểm cơ bản của phương pháp này là khả năng phân tích các mô hình cấu trúc tuyến tính phức tạp với độ tin cậy cao mà không đòi hỏi nhiều số liệu. Bên cạnh đó dữ liệu cũng không cần thiết phải tuân theo phân bố chuẩn. Tổng số dữ liệu hữu dụng (tương ứng với số phiếu) là 132 bản dữ liệu thỏa mãn tiêu chí vượt 10 lần so với tổng số liên kết biến hướng vào biến tiềm ẩn (*latent variable*) trong mô hình phân tích (nhân tố kết quả đổi mới với 4 liên kết biến hướng tới) (Hair & cộng sự, 2016).

Thang đo

Các biến và các chỉ báo biến của mô hình phần lớn được thừa kế từ các nghiên cứu trước đây. Một

Bảng 1: Thông tin về người trả lời từ các đơn vị khảo sát

Công ty của người trả lời	Phân loại	Số lượng	Tỷ lệ %
<i>Công suất</i>	Từ 30-100 MW	31	23,5
	Trên 100 MW	101	76,5
<i>Loại hình sở hữu</i>	Nhà nước 100%	52	39,4
	CP Nhà nước trên 50%	53	40,2
	CP Nhà nước dưới 50%	27	20,5
<i>Loại hình nhà máy</i>	Nhiệt điện	71	53,8
	Thủy điện	59	44,7
	Khác	2	1,50
<i>Số năm vận hành</i>	Dưới 4 năm	8	6,10
	Từ 5 đến 9 năm	48	36,4
	10 đến 19 năm	33	25,0
	20 đến 49 năm	10	7,60
	Trên 50 năm	23	17,4
	<i>Không có thông tin</i>	<i>10</i>	<i>7,60</i>
<i>Vị trí của người trả lời</i>	Lãnh đạo công ty	24	18,2
	Quản lý cấp Phòng/Ban/Phân xưởng	72	54,5
	Chuyên viên/ Kỹ thuật viên chính	36	27,3

số chỉ báo biến được điều chỉnh cho phù hợp với tình huống nghiên cứu hoặc được phát triển mới thông qua việc tư vấn các chuyên gia trong lĩnh vực phát điện.

Với mỗi câu hỏi thang đánh giá Likert 5 cấp độ được sử dụng trong phiếu khảo sát. Phiếu khảo sát được chia làm hai phần: a) phần thông tin cá nhân của người trả lời và b) phần thông tin liên quan tới các biến khảo sát. Các bản hỏi được tư vấn ý kiến của 5 chuyên gia trong lĩnh vực kinh doanh điện. Các biến chính và các nhóm đơn vị khảo sát được phân loại theo các đặc tính khác nhau của mô hình được cho trong Bảng 1 và Bảng 2.

Các câu hỏi (chỉ báo quan sát) về kiến thức sản phẩm được các tác giả xây dựng thông qua tư vấn của các chuyên gia trong lĩnh vực phát điện. Các câu hỏi về sự ủng hộ của lãnh đạo được tham khảo từ (Hsiu-Fen, 2007; Ilker & Birdogan, 2011). Chia sẻ kiến thức và khả năng tiếp thu được tham khảo từ (Jungwoo & cộng sự, 2014). Các ràng buộc về tài chính được tham khảo từ (Li & cộng sự, 2006). Kết quả đổi mới được tham khảo từ (Chen & cộng sự, 2009; Liao & cộng sự, 2007).

Các câu hỏi về thông tin về các yếu tố tác động tới hoạt động phát điện, một số câu hỏi được điều chỉnh

cho phù hợp với điều kiện thực tế. Do một số câu hỏi được thiết kế mới và được điều chỉnh khác với bản gốc nên quy trình phân tích nhân tố khám phá được áp dụng để đảm bảo các nhân tố và các chỉ báo của các nhân tố là phù hợp trong nghiên cứu này.

Bảng 1 trình bày các thông tin cơ bản về các đối tượng trả lời các bản hỏi; mỗi công ty không lấy quá 03 bản hỏi (có 71 công ty trả lời).

4. Kết quả phân tích và thảo luận

Do các chỉ báo của biến quan sát được điều chỉnh chứ không phải được lấy hoàn toàn từ các nghiên cứu trước, do vậy, quy trình phân tích nhân tố khám phá (EFA) sử dụng phương pháp trích rút nhân tố “*Principal Axis Factoring*” với phép xoay “*Pro-max*” trong SPSS được áp dụng để đảm bảo tính phân biệt của các nhóm yếu tố phân tích. “*Principal Axis Factoring*” thích hợp với dữ liệu không nhất thiết phải tuân theo phân bố chuẩn (Costello & Osborne, 2005) và các phép quay loại “*Oblique*” giúp giảm các sai lệch giản đơn có tính cấu trúc (Gorsuch, 1997).

Các kết quả trong Bảng 2 cho thấy các chỉ báo đảm bảo độ phân biệt với các hệ số tải đảm bảo ý nghĩa thực tế lớn hơn hoặc bằng 0,5; Cronbach’s Alpha đảm bảo lớn hơn 0,6; KMO lớn hơn 0,5; tổng

Bảng 2: Tổng hợp các biến và các chỉ báo

Cấu trúc và thang đo		Tải EFA	Hệ số tải PLS-SEM
<i>Khả năng tiếp thu kiến thức</i>	<i>Cronbach's Alpha = 0,836</i>		
Công ty có khả năng tiếp thu và thay đổi quy trình để đáp ứng các yêu cầu mới		0,812	0,874
Công ty có khả năng tiếp nhận và hấp thu các kiến thức về công nghệ sản xuất mới		0,646	0,869
Công ty thường xuyên rà soát nhằm tối ưu hoá trong vận hành nhằm loại bỏ những hoạt động không cần thiết và cắt giảm chi phí dựa trên kiến thức tiếp thu mới		0,701	0,861
<i>Tiềm năng tiếp thu kiến thức</i>	<i>Cronbach's Alpha = 0,831</i>		
Công ty phát triển mạnh mối quan hệ hợp tác với các doanh nghiệp trong Hội điện lực Việt Nam		0,611	0,792
Công ty phát triển mạnh mối quan hệ hợp tác với các trường đại học, viện nghiên cứu		0,884	0,783
Công ty phát triển mạnh mối quan hệ với các công ty tư vấn để cải tiến công nghệ, máy móc thiết bị phục vụ sản xuất		0,803	0,864
Công ty thường xuyên cập nhật thông tin từ các tạp chí công nghệ chuyên ngành		0,615	0,807
<i>Chia sẻ kiến thức</i>	<i>Cronbach's Alpha = 0,814</i>		
Mọi người trong công ty thường xuyên trao đổi và kết hợp các ý tưởng nhằm tìm giải pháp tốt nhất để nâng cao hiệu quả phát điện		0,615	0,871
Công ty có cơ chế chia sẻ kiến thức và thông tin phù hợp đến tất cả mọi thành viên		0,771	0,870
Mọi người trong công ty sẵn sàng chia sẻ kiến thức, kinh nghiệm đến tất cả mọi thành viên		0,844	0,810
<i>Ủng hộ lãnh đạo</i>	<i>Cronbach's Alpha = 0,817</i>		
Lãnh đạo cấp cao thường xuyên lắng nghe và khuyến khích nhân viên trình bày ý tưởng, quan điểm và sáng kiến trong công việc		0,727	0,763
Công ty có chính sách rõ ràng nhằm khuyến khích ý tưởng mới phục vụ cho phát điện		0,770	0,852
Công ty cung cấp phần thưởng có giá trị hợp lý cho sáng kiến mới được áp dụng thành công		0,670	0,841
Chiến lược của công ty nhấn mạnh tầm quan trọng của hoạt động đổi mới trong nhà máy điện		0,663	0,755
<i>Hạn chế nguồn vốn</i>	<i>Cronbach's Alpha = 0,898</i>		
Công ty thiếu nguồn vốn từ bên ngoài (khó khăn trong việc vay vốn ngân hàng) để thực hiện các hoạt động đổi mới		0,934	0,874
Công ty thiếu nguồn vốn nội bộ để thực hiện các hoạt động đổi mới		0,805	
Chi phí cải tiến, đổi mới quá lớn với công ty		0,841	0,983
<i>KMO</i>		0,826	
<i>Total Variance Explained</i>		65,76%	
<i>Bartlett's Test of Sphericity - Sig,</i>		0,000	
<i>Kết quả đổi mới</i>	<i>Cronbach's Alpha = 0,877</i>		
Quy trình quản lý sản xuất không ngừng được cải thiện		0,805	0,850
Suất sự cố trong sản xuất liên tục được cắt giảm		0,799	0,839
Độ tin cậy của thiết bị liên tục được cải thiện		0,875	0,898
Hệ thống sản xuất có mức độ đảm bảo an toàn cho người lao động cao		0,721	0,828
<i>KMO</i>		0,758	
<i>Total Variance Explained</i>		65,32%	
<i>Bartlett's Test of Sphericity - Sig,</i>		0,000	

Bảng 3: Các hệ số xác định độ tin cậy của dữ liệu phân tích

	Phương sai trích AVE	Độ tin cậy tổng hợp	Cron. Alpha
Kha nang TT	0,753	0,902	0,836
Rao can TC	0,865	0,927	0,869
Ket qua DM	0,729	0,915	0,876
Tiem nang TT	0,659	0,886	0,830
Chia se KT	0,724	0,887	0,812
Ung ho LD	0,646	0,879	0,817

phương sai trích lớn hơn 50% (Hair & cộng sự, 2014).

Các dữ liệu về các chỉ báo đảm bảo tiêu chuẩn được tiếp tục phân tích sử dụng phần mềm Smart-PLS. Quá trình phân tích dữ liệu thực hiện theo các bước phân tích mô hình phản ánh (*Reflective model*) theo trình tự được trình bày trong tài liệu của Hair & cộng sự (2016). Các biến ứng viên cho việc loại bỏ là các biến có hệ số tải “*Outer loading*” nhỏ hơn 0,4, các biến có hệ số tải lớn hơn 0,4 và nhỏ hơn 0,7 (Hair & cộng sự, 2016) và nếu xóa đi giúp cải thiện các tiêu chí thống kê đạt mức yêu cầu.

Các biến được giữ lại trong mô hình trình bày ở Bảng 2 đều có hệ số tải ngoài (PLS-SEM) lớn hơn 0,7 thỏa mãn yêu cầu thống kê. Có chỉ báo thứ hai về hạn chế nguồn vốn có hệ số tải ngoài nhỏ hơn 0,7

nên đã được loại bỏ (Hair & cộng sự, 2016) và mô hình SmartPLS cuối cùng không còn chỉ báo này.

Bảng 3 trình bày các thông số về độ tin cậy của dữ liệu. Chỉ số Cronbach’s Alpha là chỉ số đo độ tin cậy truyền thống; chỉ số độ tin cậy tổng hợp (*Composite Reliability*) được sử dụng phổ biến hơn để phân tích theo phương pháp PLS-SEM; chỉ số Phương sai trích (*AVE*) cũng là chỉ số quan trọng để đánh giá dữ liệu. Dữ liệu đảm bảo độ tin cậy khi các chỉ số Cronbach’s Alpha và Độ tin cậy tổng hợp lớn hơn 0,7 và chỉ số AVE lớn hơn 0,5; do vậy dữ liệu phân tích ở đây là đảm bảo độ tin cậy cần thiết (Hair & cộng sự, 2014).

Các thông số phân tích khác của mô hình cũng đảm bảo các yêu cầu thống kê:

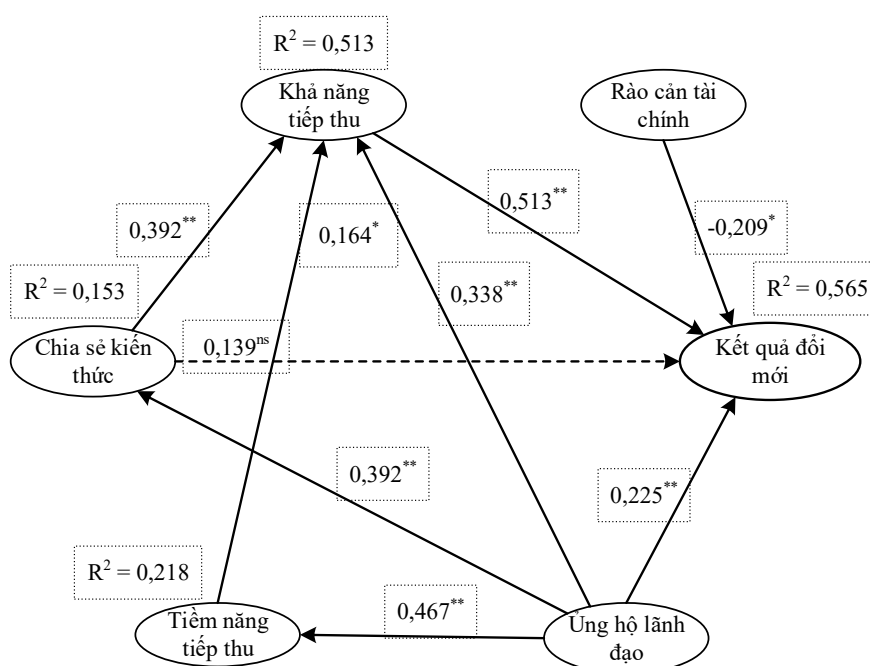
Bảng 4: Bảng các hệ số phân biệt

	Kha nang TT	Rao can TC	Ket qua DM	Tiem nang TT	Chia se KT	Ung ho LD
Kha nang TT	0,868					
Rao can TC	0,144	0,930				
Ket qua DM	0,694	-0,086	0,854			
Tiem nang TT	0,512	0,178	0,411	0,812		
Chia se KT	0,604	0,133	0,508	0,483	0,851	
Ung ho LD	0,568	0,137	0,542	0,467	0,392	0,804

Bảng 5: Các giá trị VIF của mô hình

	Kha nang TT	Rao can TC	Ket qua DM	Tiem nang TT	Chia se KT
Kha nang TT			1,983		
Rao can TC			1,029		
Ket qua DM					
Tiem nang TT	1,480				
Chia se KT	1,367		1,587		
Ung ho LD	1,340		1,491	1	1

Hình 2: Mức độ ảnh hưởng của các nhân tố



Chú thích: *, **: độ tin cậy 95%, 99%; ns: không đạt độ tin cậy

Bảng 4 cho thấy giá trị phân biệt (*Discriminant validity*) của mô hình được đảm bảo (giá trị trên đường chéo lớn hơn tất cả các giá trị trong cột tương ứng) (Fornell & F. Larker, 1981).

Giá trị độ phóng đại phương sai (VIF) của tất cả các biến trong mô hình đều nhỏ hơn 5 (Bảng 5), do vậy không xảy ra vấn đề đa cộng tuyến (Hair & cộng sự, 2014).

Các giá trị trên Hình 2 là kết quả của việc ước lượng mô hình sử dụng phân tích Bootstrapping trong

SmartPLS (Hair & cộng sự, 2016). Phân tích này cho phép kiểm định tác động của các nhân tố đến Kết quả đổi mới trong mô hình cấu trúc tuyến tính. Giá trị R^2 trên Hình 2 là tỷ lệ phương sai được mô tả bởi biến tiềm ẩn trong mô hình, thể hiện mức độ dự đoán chính xác của mô hình. Giá trị R^2 của các biến Khả năng tiếp thu (0,513) và Kết quả đổi mới (0,565) là khá tốt.

Các kết quả trên hình 2 cho thấy chỉ có tương tác Chia sẻ kiến thức và Kết quả đổi mới là không

Bảng 6: Kết quả ảnh hưởng tổng thể của các nhân tố

	Mẫu gốc	Trung bình mẫu	Độ lệch chuẩn	Thống kê T	Giá trị P
Kha nang TT -> Ket qua DM	0,513	0,512	0,088	5,815	0,000**
Rao can TC -> Ket qua DM	-0,209	-0,196	0,083	2,529	0,012*
Tiem nang TT -> Kha nang TT	0,164	0,171	0,068	2,425	0,015*
Tiem nang TT -> Ket qua DM	0,084	0,088	0,039	2,139	0,033*
Chia se KT -> Kha nang TT	0,392	0,392	0,070	5,632	0,000**
Chia se KT -> Ket qua DM	0,339	0,336	0,068	4,997	0,000**
Ung ho -> Kha nang TT	0,568	0,569	0,050	11,307	0,000**
Ung ho -> Ket qua DM	0,570	0,572	0,056	10,165	0,000**
Ung ho -> Tiem nang TT	0,467	0,472	0,068	6,851	0,000**
Ung ho -> Chia se KT	0,392	0,395	0,062	6,366	0,000**

Chú thích: *, **: độ tin cậy 95%, 99%.

đạt độ tin cậy 95%, còn tất cả các liên kết khác đều đạt độ tin cậy, kết quả này tương đồng với các nghiên cứu trước đây (Jungwoo & cộng sự, 2014; Li & cộng sự, 2006; Liao & cộng sự, 2007; Supartha & Ratih, 2017). Có nghĩa là chỉ giả thuyết H7 bị bác bỏ (tương tự như kết quả của Liao & cộng sự, 2007) còn các giả thuyết còn lại đều được khẳng định.

Về tác động tổng thể, nhân tố sự ủng hộ của lãnh đạo có tác động mạnh nhất (0,570) tới kết quả đổi mới, tiếp theo là khả năng tiếp thu kiến thức của tổ chức (0,513). Nhân tố sự ủng hộ của lãnh đạo tác động tích cực tới khả năng tiếp thu xác nhận lý thuyết của Nonaka & cộng sự (2000), trong khi tương tác của khả năng tiếp thu tới kết quả đổi mới hoàn toàn tương đồng với kết quả do Cohen & Levinthal (1990) phân tích.

Một kết quả quan trọng của nghiên cứu là chỉ ra mối liên kết với các nhà cung cấp hay viện nghiên cứu có tác động tích cực tới khả năng tiếp thu và kết quả của hoạt động đổi mới. Nhân tố này có điểm tương đồng với nhân tố quan hệ với nhà cung cấp trong nghiên cứu của (Ilker & Birdogan, 2011), tuy nhiên được phát triển rộng hơn với mối liên hệ với các đơn vị nghiên cứu. Tác động này cho thấy việc phát triển mối quan hệ với các nhà cung cấp và các đơn vị nghiên cứu là rất cần thiết trong thực tế đối với các doanh nghiệp phát triển của Việt Nam.

Mối liên kết với các nhà cung cấp có thể coi là một khía cạnh của *Ba* trong nghiên cứu của (Nonaka & cộng sự, 2000) có ảnh hưởng tích cực tới khả năng tiếp thu kiến thức giúp khẳng định lý thuyết Nonaka & cộng sự (2000) về tác động của môi trường lên quá trình tạo lập kiến thức. Nghiên cứu cũng chỉ ra rằng, khả năng chia sẻ kiến thức giữa các thành viên của tổ chức có vai trò quan trọng tác động tới khả năng tiếp thu và do vậy ảnh hưởng tới các kết quả đổi mới. Kết quả này tương đồng với kết quả của Von Krogh & cộng sự (2012) khi xem xét tác động của sự hợp tác tới quá trình tạo lập kiến thức của tổ chức.

Rào cản tài chính đã được chứng minh là yếu tố cản trở hoạt động đổi mới, điều này cũng tương đồng với nghiên cứu của Li & cộng sự (2006) (các tác giả khẳng định nguồn vốn có ảnh hưởng tích cực tới kết quả đổi mới ngược với chiều của giả thuyết trong nghiên cứu này) và trái với nghiên cứu của

Phan (2015) cho một công ty phần mềm. Nghiên cứu của Phan (2015) đã không xác nhận giả thuyết này. Xét về mặt thực tế, việc thiếu hụt về nguồn vốn đầu tư chắc chắn sẽ có những tác động cản trở nhất định tới việc triển khai hoạt động đổi mới trong các doanh nghiệp.

5. Kết luận

Nghiên cứu xác nhận mối quan hệ tích cực của các nhân tố sự ủng hộ của lãnh đạo, khả năng tiếp thu kiến thức của tổ chức, tiềm năng tiếp thu, sự chia sẻ kiến thức trong tổ chức tới kết quả đổi mới của các doanh nghiệp phát triển. Trong đó, sự ủng hộ của lãnh đạo và khả năng tiếp thu của tổ chức có tác động mạnh nhất. Hạn chế về nguồn vốn đầu tư đã được chứng minh là nhân tố hạn chế các kết quả đổi mới của tổ chức. Các kết quả này cho thấy sự ủng hộ của lãnh đạo luôn có tầm quan trọng hàng đầu trong đổi mới tổ chức và muốn tạo ra các kết quả đổi mới cần đầu tư nguồn vốn và nâng cao khả năng tiếp thu kiến thức của tổ chức.

Việc xây dựng được một môi trường hợp tác, chia sẻ trong tổ chức cũng có vai trò hết sức quan trọng đối với hoạt động đổi mới. Bên cạnh đó để nâng cao khả năng tiếp thu kiến thức thì các đơn vị cần thường xuyên nâng cao năng lực chuyên môn và quản lý của cán bộ, công nhân viên trong đơn vị.

Nhân tố tiềm năng tiếp thu đại diện cho mối quan hệ với các nhà cung cấp và các đơn vị nghiên cứu (viện, trường đại học ...) có vai trò tích cực ảnh hưởng lên khả năng tiếp thu kiến thức và từ đó có tác động tích cực lên kết quả đổi mới. Đây chính là lý do quan trọng để các doanh nghiệp phát triển xây dựng mạng lưới liên kết để tăng cường năng lực tiếp thu kiến thức của tổ chức.

Nghiên cứu có một số hạn chế mà có thể được khắc phục và làm tốt hơn ở các nghiên cứu tiếp theo. Hạn chế thứ nhất mà nhóm nghiên cứu muốn khảo sát là tác động trung gian của yếu tố đổi mới quản lý (khả năng tạo ra các phương thức quản lý mới) giữa khả năng tiếp thu và kết quả đổi mới. Hạn chế thứ hai là kích thước mẫu còn hạn chế và chưa phù hợp để phân tích sự khác biệt về tác động giữa các nhóm đối tượng doanh nghiệp phát triển có các đặc thù khác nhau (như giữa các nhóm nhiệt điện và thủy điện).

Tài liệu tham khảo:

- Anahita, Baregheh, Rowley Jennifer, & Sambrook Sally (2009), 'Towards a multidisciplinary definition of innovation', *Management Decision*, 47, 1323-1339.
- Andriopoulos, Constantine, & Marianne W. Lewis (2009), 'Exploitation-exploration tensions and organizational ambidexterity: Managing paradoxes of innovation', *Organization Science*, 20, 696-717.
- Aragón-Correa, J. Alberto, Víctor J. García-Morales, & Eulogio Cordon-Pozo (2007), 'Leadership and organizational learning's role on innovation and performance: Lessons from Spain', *Industrial Marketing Management*, 36, 349-359.
- Camisón, César, & Ana Villar-López (2014), 'Organizational innovation as an enabler of technological innovation capabilities and firm performance', *Journal of Business Research*, 67, 2891-2902.
- Chandy, Rajesh K., & Gerard J. Tellis (1998), 'Organizing for radical product innovation: The overlooked role of willingness to cannibalize', *Journal of Marketing Research*, 35, 474-487.
- Chen, Yu-Shan, Ming-Ji James Lin, & Ching-Hsun Chang (2009), 'The positive effects of relationship learning and absorptive capacity on innovation performance and competitive advantage in industrial markets', *Industrial Marketing Management*, 38, 152-158.
- Cohen, Wesley M., & Daniel A. Levinthal (1990), 'Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation', *Administrative Science Quarterly*, 35, 128-152.
- Costello, A. B., & Jason Osborne (2005), 'Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis', *Practical Assessment*, 10, 1-9.
- Crossan, Mary M., & Marina Apaydin (2010), 'A multi-dimensional framework of organizational innovation: A systematic review of the literature', *Journal of Management Studies*, 47, 1154-1191.
- Damanpour, Fariborz (1987), 'The adoption of technological, administrative, and ancillary innovations: Impact of organizational factors', *Journal of Management*, 13, 675-688.
- Damanpour, Fariborz, & J. Daniel Wischnevsky (2006), 'Research on innovation in organizations: Distinguishing innovation-generating from innovation-adopting organizations', *Journal of Engineering and Technology Management*, 23, 269-291.
- Damanpour, Fariborz, Richard M. Walker, & Claudia N. Avellaneda (2009), 'Combinative effects of innovation types and organizational performance: A longitudinal study of service organizations', *Journal of Management Studies*, 46, 650-675.
- Dosi, Giovanni (1982), 'Technological paradigms and technological trajectories: A suggested interpretation of the determinants and directions of technical change', *Research Policy*, 11, 147-162.
- Fornell, Claes, & David F. Larker (1981), 'Evaluating structural equation models with unobservable variable and measurement error', *Journal of Marketing Research*, 18, 39-50.
- Gorsuch, Richard (1997), 'Exploratory factor analysis: Its role in item analysis', *Journal of Personality Assessment*, 68, 532-60.
- Govindarajan, Vijay, & Chris Trimble (2005), 'Building breakthrough businesses within established organizations', *Harvard Business Review*, 83, 58-68.
- Gunday, Gurhan, Gunduz Ulusoy, Kemal Kilic, & Lutfihak Alpkın (2011), 'Effects of innovation types on firm performance', *International Journal of Production Economics*, 133, 662-676.
- Hair, F.J., W.C. Black, & B.J. Babin (2014), *Multivariate data analysis* (Pearson Education Limited).
- Hair, Joe, Tomas Hult, Christian Ringle, & Marko Sarstedt (2016), *A primer on partial least squares structural equation modeling (pls-sem)* (SAGE Publications, Inc).
- Heij, Cornelis Vincent (2015), *Innovating beyond technology: Studies on how management innovation, co-creation and business model innovation contribute to firms' (innovation) performance*, Erasmus Research Institute of Management – ERIM, Rotterdam.
- Hervas-Oliver, Jose-Luis, & Francisca Sempere-Ripoll (2015), 'Disentangling the influence of technological process and product innovations', *Journal of Business Research*, 68, 109-118.
- Hsiu-Fen, Lin (2007), 'Knowledge sharing and firm innovation capability: An empirical study', *International Journal of Manpower*, 28, 315-332.

- Ilker, Murat Ar, & Baki Birdogan (2011), 'Antecedents and performance impacts of product versus process innovation: Empirical evidence from smes located in turkish science and technology parks', *European Journal of Innovation Management*, 14, 172-206.
- Imran, Shafique, & Kalyar Masood Nawaz (2018), 'Linking transformational leadership, absorptive capacity, and corporate entrepreneurship', *Administrative Sciences*, 8, 1-17.
- Jungwoo, Lee, Lee Hyejung, & Park Jun-Gi (2014), 'Exploring the impact of empowering leadership on knowledge sharing, absorptive capacity and team performance in it service', *Information Technology & People*, 27, 366-386.
- Lee, Choong Y., & Fang Chi Wu (2010), 'Factors affecting knowledge transfer and absorptive capacity in multinational corporations', *The Journal of International Management Studies*, 5, 118-126.
- Lee, Jung-Chieh, Yih-Chearnng Shiue, & Chung-Yang Chen (2016), 'Examining the impacts of organizational culture and top management support of knowledge sharing on the success of software process improvement', *Computers in Human Behavior*, 54, 462-474.
- Li, Yuan, Yi Liu, & Feng Ren (2006), 'Product innovation and process innovation in soes: Evidence from the chinese transition', *The Journal of Technology Transfer*, 32, 63-85.
- Liao, Shu-hsien, Wu-Chen Fei, & Chih-Chiang Chen (2007), 'Knowledge sharing, absorptive capacity, and innovation capability: An empirical study of taiwan's knowledge-intensive industries', *Journal of Information Science*, 33, 340-359.
- Nonaka, Ikujiro (1994), 'A dynamic theory of organizational knowledge creation', *Organization Science*, 5, 14-37.
- Nonaka, Ikujiro, Ryoko Toyama, & Noboru Konno (2000), 'Seci, ba and leadership: A unified model of dynamic knowledge creation', *Long Range Planning*, 33, 5-34.
- OECD (2005), *Oslo manual: Guidelines for collecting and interpreting innovation data, 3rd edition*, OECD Publishing.
- Phan, Thuc-Anh (2015), 'Các nhân tố tác động đến đổi mới- sáng tạo quy trình nghiên cứu thực nghiệm tại Vsoft', *Tạp chí Kinh tế & Phát triển*, 211, 63-71.
- Shaar, ESHAQ M. AL, SHADI AHMED Khattab, RAED NASER Alkaied, & ABDELKAREEM Q. Manna (2015), 'The effect of top management support on innovation: The mediating role of synergy between organizational structure and information technology', *International Review of Management and Business Research*, 4.
- Song, Zhi-hong (2015), 'Organizational learning, absorptive capacity, imitation and innovation: Empirical analyses of 115 firms across china', *Chinese Management Studies*, 9, 97-113.
- Sun, Peter, & Marc Anderson (2010), 'An examination of the relationship between absorptive capacity and organizational learning, and a proposed integration', *International Journal of Management Reviews*, 12, 130-150.
- Supartha, Wayan Gede, & Ida Ayu Dewi Kumala Ratih (2017), 'Antecedents of absorptive capacity: A proof of proposition', *Journal of Business and Retail Management Research*, 11, 90-107.
- Chính phủ Việt Nam (2011), Quyết định số 1208/QĐ-TTG của Thủ tướng Chính phủ: Phê duyệt Quy hoạch phát triển điện lực quốc gia giai đoạn 2011 - 2020 có xét đến năm 2030, ban hành ngày 21/07/2011.
- Volberda, Henk W., Frans A.J. Van Den Bosch, & Cornelis V. Heij (2013), 'Management innovation: Management as fertile ground for innovation', *European Management Review*, 10, 1-15.
- Von Krogh, Georg, Ikujiro Nonaka, & Lise Rechsteiner (2012), 'Leadership in organizational knowledge creation: A review and framework', *Journal of Management Studies*, 49, 240-277.