

Ảnh hưởng của quản trị tri thức đến đổi mới sáng tạo của các trường đại học công lập trên địa bàn TP. Hà Nội dựa theo cách tiếp cận hệ thống kỹ thuật - xã hội

NGUYỄN THỊ THU HÀ*

Tóm tắt

Nghiên cứu tập trung làm sáng tỏ mức độ ảnh hưởng của quản trị tri thức (QTTT) đến đổi mới sáng tạo của các trường đại học công lập trên địa bàn TP. Hà Nội dựa theo cách tiếp cận hệ thống kỹ thuật - xã hội. Dữ liệu nghiên cứu được thu thập thông qua khảo sát trực tuyến 290 viên chức quản lý đang công tác tại các trường đại học công lập trên địa bàn TP. Hà Nội. Kết quả nghiên cứu khẳng định, QTTT có ảnh hưởng rất mạnh đến Đổi mới sáng tạo trong các trường đại học công lập. Bên cạnh đó, kết quả nghiên cứu cũng chỉ ra, trong các nhân tố thuộc về kỹ thuật và xã hội, thì Văn hóa tổ chức có tác động mạnh nhất đến QTTT tại các trường đại học công lập, tiếp theo là Chế độ khen thưởng và Sự hỗ trợ của công nghệ thông tin.

Từ khóa: quản trị tri thức, đổi mới sáng tạo, trường đại học công lập, TP. Hà Nội

Summary

From the socio-technical perspective, the study focuses on investigating the influence of knowledge management on creativity of public universities in Hanoi. Research data was collected through a survey of 290 managers working at public universities in Hanoi. The results confirm that knowledge management has a very strong influence on creativity in public universities. Additionally, among technical and social factors, organizational culture has the strongest impact on knowledge management at public universities, followed by reward system and support of information technology.

Keywords: knowledge management, creativity, public universities, Hanoi

GIỚI THIỆU

Mặc dù QTTT đã có những bước phát triển vượt bậc về cả lý thuyết và thực hành trong hơn hai thập kỷ qua, nhưng lĩnh vực này vẫn còn mới mẻ đối với các trường đại học, các tổ chức ở các quốc gia, đặc biệt là các quốc gia đang phát triển như Việt Nam.

Ở Việt Nam, hơn 70% các trường đại học là trường công lập và phần lớn các trường này đặt ở Hà Nội hoặc TP. Hồ Chí Minh. Xuất phát từ các lý do nêu trên, tác giả thực hiện nghiên cứu sự ảnh hưởng của QTTT đến đổi mới sáng tạo của các trường đại học công lập trên địa bàn TP. Hà Nội dựa theo cách tiếp cận hệ thống kỹ thuật - xã hội nhằm giúp các trường đại học công lập Việt Nam nói

chung và trên địa bàn TP. Hà Nội nói riêng thúc đẩy sự sáng tạo, nâng cao năng lực cạnh tranh với các trường tư thục hoặc có vốn đầu tư nước ngoài và phát triển bền vững trong thời kỳ hội nhập quốc tế.

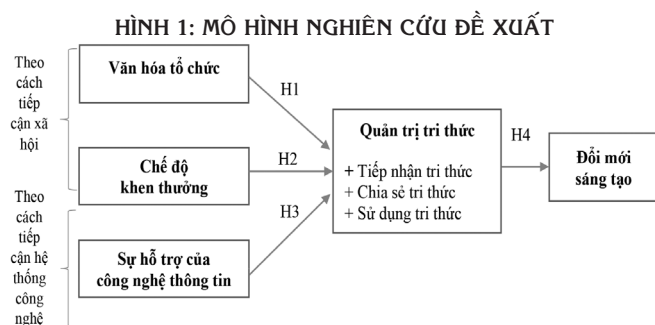
CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Cơ sở lý thuyết

Theo APO (2010), QTTT là cách tiếp cận tích hợp của việc sáng tạo, chia sẻ và áp dụng tri thức nhằm làm tăng năng suất, lợi nhuận và khả năng phát triển của tổ chức. Xét từ góc độ giáo dục đại học, QTTT được xem như là các hoạt động thực tế giúp nhà trường nâng cao vai trò giảng dạy, nghiên cứu và quản lý cũng như khuyến khích mọi người lưu trữ, áp dụng và chia sẻ dữ liệu, thông tin, tri thức trong quá trình ra quyết định (Petrides và Nodine, 2003). Trong nghiên cứu này, QTTT được tiếp cận theo quá trình bao gồm 3 quá

* ThS., Trường Đại học Thương mại

Ngày nhận bài: 05/10/2021; Ngày phản biện: 15/10/2021; Ngày duyệt đăng: 21/10/2021



Nguồn: Tác giả đề xuất

trình chính là: Tiếp nhận tri thức; Chia sẻ tri thức; Lưu trữ tri thức.

Quan điểm hệ thống kỹ thuật - xã hội cho rằng, một tổ chức bao gồm hệ thống xã hội và hệ thống kỹ thuật. Một tổ chức là một hệ thống phức tạp và các hệ thống con là cần thiết để tổ chức hoạt động hài hòa. Do đó, hệ thống xã hội và kỹ thuật là 2 nhân tố then chốt cần được xem xét trong mối quan hệ tương tác với nhau để duy trì sự phát triển của tổ chức (Bostrom và Heinen, 1977).

Các giả thuyết và mô hình nghiên cứu

Văn hóa tổ chức

Nghiên cứu của Delong và Fahey (2000) xác định các nền tảng giá trị văn hóa thúc đẩy hoặc hạn chế việc chia sẻ tri thức. Nếu văn hóa tổ chức tin cậy và hướng tới việc chia sẻ tri thức được hình thành và nuôi dưỡng, thì tri thức sẽ được phát triển bền vững và trở thành thiết yếu đối với các trường đại học (Ramachandran và cộng sự, 2013) và các nhà khoa học sẽ sẵn sàng hợp tác và chia sẻ tri thức với đồng nghiệp (Lo và Tian, 2020). Vì vậy, tác giả đưa ra giả thuyết sau:

H1: Văn hóa tổ chức là nhân tố quan trọng thúc đẩy QTTT trong các trường đại học công lập.

Chế độ khen thưởng

Theo Nonaka và Takeuchi (1995), cơ cấu tổ chức hay chế độ khen thưởng có thể thúc đẩy hoặc kìm hãm QTTT. O'Dell và Grayson (1998) cho rằng, hệ thống khen thưởng có thể khích lệ nhân viên thực hiện QTTT để nhận được phần thưởng cho việc sáng tạo tri thức, chia sẻ tri thức và hợp tác giữa các phòng ban. Vì vậy, giả thuyết sau được đưa ra:

H2: Chế độ khen thưởng là nhân tố quan trọng thúc đẩy quản trị tri thức trong các trường đại học công lập.

Sự hỗ trợ của công nghệ thông tin

Vai trò của công nghệ thông tin đối với các quá trình QTTT đã được khẳng định trong các nghiên cứu trước đây của Lee (2017) và Alavi và Leidner (2001). Trong khi nhiều nghiên cứu tìm hiểu ảnh hưởng của công nghệ thông tin đối với từng quá trình QTTT, cụ thể từ việc tiếp nhận và trình bày tri thức cho đến chia sẻ và áp dụng tri thức, thì các nhà nghiên cứu khác chủ yếu tập trung vào tìm hiểu ảnh hưởng của công nghệ thông tin đến các quá trình QTTT một cách đồng thời. Do đó, tác giả đưa ra giả thuyết sau:

H3: Sự hỗ trợ của công nghệ thông tin là nhân tố quan trọng thúc đẩy QTTT trong các trường đại học công lập.

Đổi mới sáng tạo

Kết quả nghiên cứu của Lee và Choi (2003) khẳng định, quá trình sáng tạo tri thức có tác động mạnh mẽ đến đổi mới sáng tạo của tổ chức. Trong nghiên cứu của mình về mối quan hệ giữa các nhân tố thúc đẩy QTTT và sự đổi mới sáng tạo của các công ty bảo hiểm xã hội ở Jordan thông qua biến trung gian QTTT. Do đó, giả thuyết nghiên cứu sau được đưa ra:

H4: QTTT là nhân tố quan trọng thúc đẩy đổi mới sáng tạo trong các trường đại học công lập.

Dựa trên các giả thuyết nghiên cứu, tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu như Hình 1.

Mô hình nghiên cứu bao gồm 5 thang đo: Văn hóa tổ chức (VHTC); Chế độ khen thưởng (CDKT); Sự hỗ trợ của công nghệ thông tin (CNTT); Quản trị tri thức (QTTT); Đổi mới sáng tạo (DMST). Trong đó, QTTT là biến giả được đo lường bởi 3 thang đo là: Quá trình tiếp nhận tri thức (TNNT); Quá trình chia sẻ tri thức (CSTT); Quá trình lưu trữ tri thức (LTTT).

Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp nghiên cứu định lượng và chọn mẫu thuận tiện thông qua gửi bảng hỏi trực tuyến tới 357 viên chức quản lý đang công tác tại các trường đại học công lập trên địa bàn TP. Hà Nội, thời gian từ tháng 3/2021 đến tháng 6/2021. Số phiếu thu về là 312 phiếu. Sau khi loại bỏ các phiếu trả lời không hợp lệ, 290 phiếu còn lại được mã hóa và xử lý trên phần mềm SPSS20 và AMOS 20 (Bài viết sử dụng cách viết số thập phân theo chuẩn quốc tế).

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Đánh giá độ tin cậy của bộ thang đo

Kết quả phân tích (Bảng 1) cho thấy, hệ số Cronbach's Alpha của cả 7 thang đo đều > 0.7. Vì vậy, các biến quan sát trong các thang đo về: Văn hóa tổ chức; Chế độ khen thưởng; Sự hỗ trợ của công nghệ thông tin; Tiếp nhận tri thức; Chia sẻ tri thức; Lưu trữ tri thức và Đổi mới sáng tạo được giữ nguyên.

Phân tích nhân tố khám phá (EFA)

Kết quả Bảng 2 cho thấy, hệ số KMO là 0.933 (> 0.5). Do đó, quy mô mẫu điều tra đủ điều kiện thích hợp để phân tích EFA. Kiểm định Bartlett có ý nghĩa với giá trị P-value (Sig.) = 0.000 < 0.05, khẳng định các biến quan sát trong mỗi biến có tương quan với nhau trong tổng

thể và đáp ứng điều kiện cần thiết để phân tích EFA. Đồng thời, các nhân tố đều có giá trị Eigenvalue > 1, do đó 25 quan sát được nhóm lại thành 7 thang đo và tổng phương sai trích có giá trị bằng 71.7% > 50% đạt yêu cầu, nên có thể khẳng định 7 nhân tố phù hợp với mô hình lý thuyết. Con số 71.7% giải thích được hơn 70% biến thiên của các biến quan sát hay của dữ liệu.

Phân tích nhân tố khẳng định (CFA)

Mô hình nghiên cứu là phù hợp, vì thỏa mãn các điều kiện sau: giá trị $\chi^2/df = 1.719 (\leq 5)$; GFI = 0.895 và AGFI = 0.865 (≥ 0.80); TLI = 0.961 và CFI = 0.967 (≥ 0.90) và RMSEA = 0.05 (≤ 0.08).

Kiểm tra độ chính xác và tin cậy của mô hình

Kết quả kiểm định giá trị hội tụ, độ tin cậy (Bảng 3) cho thấy, giá trị hệ số tải chuẩn hóa (FLs) của các quan sát đều > 0.5, giá trị của CRs từ 0.814 đến 0.936 và giá trị AVEs từ 0.597 đến 0.787, giá trị căn bậc hai của AVE của mỗi thang đo đều lớn hơn hệ số tương quan giữa các thang đo. Do đó, có thể khẳng định, các thang đo trong mô hình nghiên cứu đều đạt được giá trị hội tụ và giá trị phân biệt; mô hình nghiên cứu đề xuất chính xác và có độ tin cậy cao để tiếp tục tiến hành kiểm định các giả thuyết.

Kiểm định mô hình nhân tố bậc 2

Nghiên cứu tiến hành tìm hiểu tác động của Văn hóa tổ chức, Chế độ khen thưởng và Sự hỗ trợ của công nghệ thông tin đến QTTT, cũng như ảnh hưởng của QTTT đến Đổi mới sáng tạo của trường đại học. Vì vậy, biến giả QTTT bao gồm 3 nhân tố là: Quá trình tiếp nhận tri thức (TNNT); Quá trình chia sẻ tri thức (CSTT); Quá trình lưu trữ tri thức (LTTT) được xây dựng. QTTT được gọi là nhân tố bậc 2 (second-order construct), được phản ánh qua đại diện các nhân tố bậc 1, gồm: TNNT, CSTT và LTTT. Các chỉ số CFA cho thấy, mô hình nhân tố bậc 2 phù hợp với các giá trị thỏa mãn yêu cầu, như: $\chi^2/df = 2.046$, GFI = 0.956, AGFI = 0.924, TLI = 0.975, CFI = 0.982 và RMSEA = 0.060.

Kiểm định các giả thiết nghiên cứu

Kết quả chạy SEM cho thấy, 4 giả thuyết trong mô hình nghiên cứu đều được chấp nhận. Kết quả nghiên cứu cho thấy, Văn hóa tổ chức; Chế độ khen thưởng và Sự hỗ trợ của công nghệ thông tin đều có tác động tích cực đến QTTT tại các trường đại học công lập trên địa bàn TP. Hà Nội.

BẢNG 1: KIỂM ĐỊNH THANG ĐO

Thang đo	Số biến quan sát	Giá trị Cronbach's Alpha	Độ tin cậy của thang đo
Văn hóa tổ chức	4	0.861	Đạt yêu cầu
Chế độ khen thưởng	3	0.852	Đạt yêu cầu
Sự hỗ trợ của công nghệ thông tin	4	0.914	Đạt yêu cầu
Tiếp nhận tri thức	3	0.811	Đạt yêu cầu
Chia sẻ tri thức	3	0.884	Đạt yêu cầu
Lưu trữ tri thức	4	0.908	Đạt yêu cầu
Đổi mới sáng tạo	4	0.936	Đạt yêu cầu

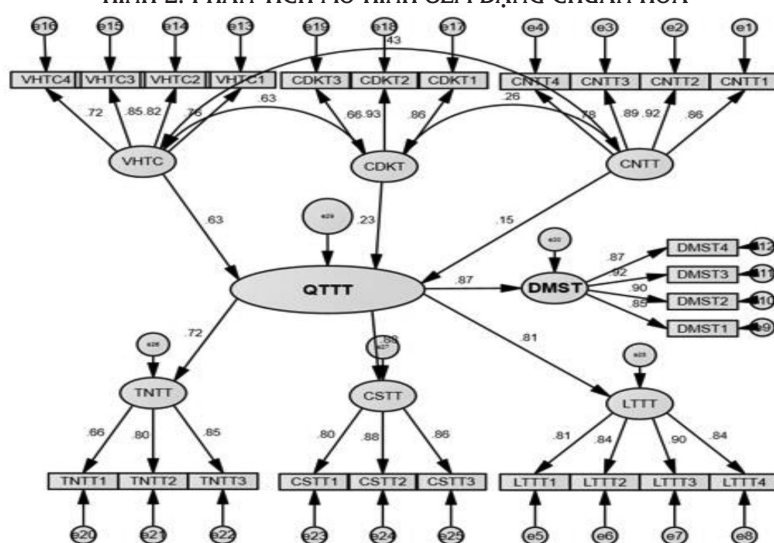
BẢNG 2: KẾT QUẢ HỆ SỐ KMO VÀ KIỂM ĐỊNH BARTLETT

Hệ số KMO		.933
Kiểm định Bartlett	Giá trị Chi-Square	5670.440
	df	300
	Sig.	.000

BẢNG 3: MA TRẬN TƯƠNG QUAN VÀ GIÁ TRỊ PHÂN BIỆT

Thang đo	CR	AVE	FLs	TNNT	CNTT	LTTT	DMST	VHTC	CDKT	CSTT
TNNT	0.814	0.597	0.66-0.86	0.773						
CNTT	0.923	0.751	0.78-0.92	0.480	0.867					
LTTT	0.910	0.717	0.81-0.90	0.568	0.315	0.847				
DMST	0.936	0.787	0.85-0.92	0.589	0.359	0.741	0.887			
VHTC	0.866	0.620	0.72-0.85	0.582	0.427	0.657	0.760	0.787		
CDKT	0.862	0.680	0.66-0.93	0.415	0.264	0.558	0.602	0.631	0.825	
CSTT	0.884	0.718	0.80-0.89	0.694	0.489	0.706	0.746	0.721	0.566	0.847

HÌNH 2: PHÂN TÍCH MÔ HÌNH SEM DẠNG CHUẨN HÓA



Nguồn: Tính toán của tác giả

Đặc biệt, QTTT có ảnh hưởng mạnh mẽ đến Đổi mới sáng tạo của các trường đại học này, với giá trị $\beta = 0.87$, giá trị $p < 0.001$ (Hình 2 và Bảng 4).

KẾT LUẬN VÀ GIẢI PHÁP

Kết luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy, QTTT có ảnh hưởng rất mạnh đến Đổi mới sáng tạo trong các trường đại học công lập. Bên cạnh đó, trong các nhân tố thuộc

BẢNG 4: KẾT QUẢ KIỂM ĐỊNH CÁC GIẢ THUYẾT

	Giả thuyết nghiên cứu	β	S.E	t-Value	p-Value	Kết luận
H1	Văn hóa tổ chức → Quản trị tri thức	0.63	0.051	6.670	***	Chấp thuận
H2	Chế độ khen thưởng → Quản trị tri thức	0.23	0.027	3.642	***	Chấp thuận
H3	Sự hỗ trợ của công nghệ thông tin → Quản trị tri thức	0.15	0.035	3.047	**	Chấp thuận
H4	Quản trị tri thức → Đổi mới sáng tạo của trường đại học	0.87	0.178	8.829	***	Chấp thuận

Ghi chú: *** $p < 0.001$; ** $p < 0.05$

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu trên phần mềm AMOS 20

về kỹ thuật và xã hội, thì Văn hóa tổ chức có tác động mạnh nhất đến QTTT tại các trường đại học công lập, tiếp theo là Chế độ khen thưởng và Sự hỗ trợ của công nghệ thông tin.

Kiến nghị giải pháp

Dựa vào kết quả nghiên cứu, tác giả đề xuất một số giải pháp nhằm tăng cường hoạt động QTTT để đẩy mạnh đổi mới sáng tạo của các trường đại học công lập trên địa bàn TP. Hà Nội như sau:

Thứ nhất, hoàn thiện văn hóa tổ chức: Các trường đại học công lập nên tuyên dương những viên chức có thành tích cao trong QTTT; xây dựng văn hóa giao tiếp cởi mở và tin tưởng trong nhà trường; đẩy mạnh cộng đồng học tập, như: thường xuyên tổ chức các buổi trao đổi học thuật chính thống và không chính thống cho viên chức nhà trường; khuyến khích công

việc nhóm; tổ chức các buổi thảo luận tư duy; tổ chức các buổi giao lưu, gặp mặt thân mật...

Thứ hai, hoàn thiện chính sách khen thưởng: Các trường đại học công lập nên đưa ra các hình thức khuyến khích đa dạng, không chỉ bằng việc khen thưởng là tài chính, mà còn có thể bổ sung thêm việc tích lũy điểm đánh giá cuối năm học trong hoạt động chia sẻ tri thức. Đồng thời, hoàn thiện chính sách về việc tăng thêm thu nhập hoặc cơ hội nghề nghiệp đối với các viên chức tích cực và có nhiều đóng góp vào quá trình QTTT.

Thứ ba, tăng cường sử dụng công nghệ thông tin. Các trường đại học công lập nên tạo ra các mạng lưới hỗ trợ trao đổi thông tin giữa các nhà khoa học, giảng viên, viên chức quản lý và viên chức hành chính trong nước và quốc tế; chú trọng ứng dụng các công cụ công nghệ thông tin vào trong hoạt động QTTT, như: nhật ký tri thức (blogs), email và mạng nội bộ, mạng truyền thông xã hội, portals, giải pháp quản lý dữ liệu điện tử... Các trường đại học cùng khối ngành nên hợp tác và cùng nhau chia sẻ nguồn tri thức hiện dưới dạng điện tử để đem lại nhiều giá trị, cũng như lợi ích chung cho các bên. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Alavi, M., and Leidner, D. E. (2001). Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues, *MIS Quarterly*, 25(1), 107-136
2. APO (2010). *Knowledge management tools and techniques manual*, Asian Productivity Organization
3. Bostrom, Robert P., and J. Stephen Heinen (1977). MIS Problems and failures: a sociotechnical perspective part I: The cause, *MIS Quarterly*, 1, 17-32
4. De Long, D. W., and Fahey, L. (2000). Diagnosing Cultural Barriers to Knowledge Management, *Academy of Management Executive*, 14, 113-127
5. Lee, H.-S. (2017). Knowledge management enablers and process in hospital organizations, *Osong Public Health Research Perspectives*, 8(1), 26
6. Lee, H., and Choi, B. (2003). Knowledge management enablers, processes, and organizational performance: An integrative view and empirical examination, *Journal of Management Information Systems*, 20(1), 179-228
7. Lo, M. F., and Tian, F. (2020). How academic leaders facilitate knowledge sharing: a case of universities in Hong Kong, *Leadership & Organization Development Journal*, 41(6), 777-798
8. Nonaka, I., and Takeuchi, H. (1995b). The knowledge-creating company, *Harvard business review*, 85(7/8), 162
9. O'Dell, C. S., O'dell, C., Grayson, C. J., and Essaides, N. (1998). *If only we knew what we know: The transfer of internal knowledge and best practice*, Free Press, New York
10. Petrides, L. A., and Nodine, T. R. (2003). *Knowledge management in education: defining the landscape*, Retrieved from The Institute for the Study of Knowledge Management in Education, Canada
11. Ramachandran, S. D., Chong, S. C., and Wong, K. Y. (2013). Knowledge management practices and enablers in public universities: A gap analysis, *Campus-Wide Information Systems*, 30(2), 70-94