NGHIÊN CỨU CÁC YẾU TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN HÀNH VI CHIA SẺ TRI THỨC VÀ HÀNH VI ĐỔI MỚI CỦA NHÂN VIÊN TRONG NGÀNH KIM HOÀN

TS. Trần Ngọc Tú*

Bài viết nhằm kiểm định mức độ ảnh hưởng của các yếu tố nội tại trong doanh nghiệp - bao gồm hệ thống khen thưởng, cam kết tổ chức, chiến lược và cơ cấu tổ chức - đến hành vi chia sẻ tri thức và hành vi đổi mới của nhân viên trong các doanh nghiệp kim hoàn tại TP.HCM. Nghiên cứu sử dụng mô hình phương trình cấu trúc PLS-SEM với sự hỗ trợ của phần mềm SmartPLS 4. Kết quả cho thấy các yếu tố tổ chức có tác động đáng kể, góp phần thúc đẩy cả hành vi chia sẻ tri thức và đổi mới. Từ đó, nghiên cứu đề xuất các nhà quản trị cần chú trọng hoàn thiện các yếu tố nội tại, đặc biệt là cơ chế và chính sách tổ chức, nhằm tạo dựng môi trường làm việc tích cực và nâng cao năng lực đổi mới - một yếu tố then chốt để gia tăng sức cạnh tranh của doanh nghiệp trên thị trường.

• Từ khóa: *chia sẻ tri thức, hành vi đổi mới của nhân viên, doanh nghiệp kim hoàn, yếu tố tổ chức.*

This study aims to examine the impact of internal organizational factors, including reward systems, organizational commitment, strategy, and organizational structure, on employees' knowledge-sharing behavior and innovative behavior in jewelry enterprises in Ho Chi Minh City. The research employs the PLS-SEM structural equation modeling approach using SmartPLS 4 software. The findings reveal that these organizational factors significantly influence both knowledge sharing and innovation. Based on the results, the study suggests that managers should focus on improving internal organizational elements, particularly mechanisms and policies, to foster a positive working environment and enhance innovation capability, which is a key driver of competitive advantage in the market.

• Key words: *knowledge sharing, employee innovative behavior, jewelry enterprises, organizational factors.*

Ngày nhận bài: 15/9/2025
Ngày gửi phản biện: 21/10/2025
Ngày duyệt đăng: 31/12/2025

DOI: https://doi.org/10.71374/jfarv.v25.i304.07

1. Giới thiệu

Trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0 và sự phát triển nhanh chóng của trí tuệ nhân tạo, chuyển đổi số đang làm thay đổi sâu sắc cách thức vận hành và ra quyết định chiến lược trong doanh nghiệp. Tri thức - đặc biệt là tri thức chuyên môn và đổi mới - trở thành nguồn lực cốt lõi giúp tổ chức nâng cao năng suất và khả năng thích ứng. Nhiều tổ chức tiên tiến trên thế giới đã xây dựng hệ thống quản trị tri thức nhằm tối ưu hóa năng lực nội tại, trong đó chia sẻ tri thức (CSTT) được xem là trung tâm thúc đẩy đổi mới liên tục. CSTT giúp chuyển hóa tri thức ngầm thành tri thức rõ ràng, khuyến khích học hỏi và tích hợp ý tưởng đa chiều, qua đó kết nối hiệu quả các yếu tố tổ chức với hành vi đổi mới (Binsaeed và cộng sự, 2023; Kmieciak, 2021).

Các nghiên cứu trước đây cho thấy các yếu tố tổ chức như khen thưởng, cam kết, chiến lược và cơ cấu có ảnh hưởng đáng kể đến hành vi đổi mới của nhân viên (Khan và cộng sự, 2020; Wang và Hou, 2023). Tuy nhiên, phần lớn các nghiên cứu này tập trung vào ngành công nghệ và dịch vụ tại các nền kinh tế phát triển, trong khi vai trò trung gian của CSTT vẫn chưa được kiểm định một cách toàn diện. Trong bối cảnh đó, ngành kim hoàn tại Việt Nam - lĩnh vực đòi hỏi tính sáng tạo và đổi mới cao - đang chịu áp lực mạnh mẽ từ quá trình chuyển đổi số nhưng vẫn thiếu nghiên cứu đánh giá mối liên hệ giữa yếu tố tổ chức, CSTT và hành vi đổi mới. Nghiên cứu này vì thế được thực hiện nhằm lấp đầy khoảng trống lý luận và thực tiễn, đồng thời cung cấp định hướng cho doanh nghiệp trong việc phát huy tiềm năng đổi mới và nâng cao năng lực cạnh tranh.

2. Cơ sở lý thuyết và phát triển giả thuyết

2.1. Cơ sở lý thuyết

Các lý thuyết nền tảng gồm Lý thuyết trao đổi xã hội (SET), Lý thuyết hành vi có kế hoạch (TPB) và Lý thuyết nhận thức xã hội (SCT) cùng nhau tạo thành khung lý thuyết toàn diện để giải thích hành

** Trường Đại học Sài Gòn; email: tntu@sgu.edu.vn*

vi chia sẻ tri thức (CSTT) trong tổ chức. Theo SET, hành vi CSTT được xem là một quá trình trao đổi tự nguyện, trong đó cá nhân đánh giá lợi ích nhận được so với chi phí tiềm ẩn như mất quyền lực hoặc lợi thế cạnh tranh (Cropanzano và Mitchell, 2005). Khi tổ chức duy trì môi trường công bằng và tin cậy, nhân viên có xu hướng chủ động chia sẻ tri thức hơn (Cook et al., 2013). Do vậy, yếu tố xã hội - tâm lý đóng vai trò quan trọng song song với yếu tố kỹ thuật trong việc thúc đẩy hành vi CSTT.

Bổ sung cho SET, TPB cho rằng hành vi CSTT thông qua ba yếu tố: thái độ, chuẩn chủ quan và kiểm soát hành vi nhận thức. Trong bối cảnh này, cam kết tổ chức thể hiện thái độ tích cực của nhân viên đối với CSTT, trong khi CSTT phản ánh mức độ kiểm soát hành vi cảm nhận được. Kết hợp TPB với SET giúp mở rộng góc nhìn khi không chỉ giải thích động lực nội tại mà còn làm rõ các yếu tố xã hội - niềm tin và sự tương hỗ trong mối quan hệ trao đổi. Tiếp nối đó, SCT của Bandura (1982) cung cấp nền tảng để hiểu sâu hơn về cơ chế hình thành hành vi, nhấn mạnh sự tương tác giữa yếu tố cá nhân, hành vi và môi trường. Đặc biệt, niềm tin vào năng lực bản thân được xem là yếu tố quyết định mức độ chủ động của nhân viên trong việc chia sẻ tri thức và tham gia đổi mới (Safdar và cộng sự, 2021).

2.2. Phát triển các giả thuyết nghiên cứu

2.2.1. Hệ thống khen thưởng ảnh hưởng đến chia sẻ tri thức và hành vi đổi mới của nhân viên

Trong nền kinh tế tri thức, CSTT là yếu tố then chốt giúp tổ chức nâng cao năng lực đổi mới và duy trì lợi thế cạnh tranh (Bartol & Srivastava, 2002). Tuy nhiên, nhân viên thường do dự chia sẻ do lo ngại mất lợi thế cá nhân hoặc thiếu ghi nhận xứng đáng. Theo SET, họ chỉ sẵn sàng chia sẻ khi lợi ích nhận được vượt chi phí bỏ ra. Do đó, hệ thống khen thưởng, bao gồm cả vật chất và tinh thần, trở thành cơ chế quan trọng khuyến khích hành vi CSTT và đổi mới (Khan et al., 2020). Khi các sáng kiến được ghi nhận minh bạch và công bằng, nhân viên chủ động đề xuất ý tưởng mới, qua đó thúc đẩy hiệu quả tổ chức và văn hóa đổi mới (the socialized Q&A (question-and-answerWang và Hou, 2023).

Giả thuyết 1: Hệ thống khen thưởng trong tổ chức có ảnh hưởng tích cực đến hành vi CSTT của nhân viên trong các doanh nghiệp kim hoàn tại khu vực TP.HCM, Việt Nam.

Giả thuyết 2: Hệ thống khen thưởng trong tổ chức có ảnh hưởng tích cực đến hành vi đổi mới của nhân viên trong các doanh nghiệp kim hoàn tại khu vực TP.HCM, Việt Nam.

2.2.2. Cam kết tổ chức ảnh hưởng đến chia sẻ tri thức và hành vi đổi mới của nhân viên

Cam kết tổ chức thể hiện mức độ gắn bó và sẵn sàng đóng góp của nhân viên vì mục tiêu chung, bao gồm ba thành phần: cảm xúc, duy trì và chuẩn mực (Imamoglu và cộng sự, 2019). Khi nhân viên cảm thấy gắn bó và tin tưởng vào tổ chức, họ có xu hướng chủ động chia sẻ tri thức, hỗ trợ đồng nghiệp và cùng hướng đến kết quả chung. Đặc biệt, cam kết cảm xúc được xem là yếu tố dự báo quan trọng cho hành vi chia sẻ tri thức và đổi mới, bởi nó thúc đẩy sự tin tưởng và hợp tác trong công việc. Đồng thời, cam kết tổ chức còn tác động tích cực đến hành vi đổi mới khi nhân viên tin tưởng vào định hướng phát triển, chủ động đề xuất ý tưởng, cải tiến quy trình và nâng cao hiệu suất làm việc, theo nghiên cứu của Wang và Hou (2023).

Giả thuyết 3: Cam kết tổ chức có ảnh hưởng tích cực đến hành vi CSTT của nhân viên trong các doanh nghiệp kim hoàn tại khu vực TP.HCM, Việt Nam.

Giả thuyết 4: Cam kết tổ chức có ảnh hưởng tích cực đến hành vi đổi mới của nhân viên trong các doanh nghiệp kim hoàn tại khu vực TP.HCM, Việt Nam.

2.2.3. Chiến lược tổ chức ảnh hưởng đến chia sẻ tri thức và hành vi đổi mới của nhân viên

Chiến lược tổ chức là cách doanh nghiệp tích hợp và khai thác tri thức để phát triển năng lực cốt lõi và duy trì lợi thế cạnh tranh. Trong nền kinh tế tri thức, chiến lược này không chỉ thúc đẩy hiệu suất và đổi mới mà còn hình thành văn hóa chia sẻ tri thức thông qua định hướng hợp tác, quản lý tri thức hiệu quả và điều chỉnh cơ cấu, chính sách, công nghệ. Khi tổ chức theo đuổi chiến lược đổi mới, khuyến khích học hỏi và chấp nhận rủi ro, nhân viên sẽ chủ động đề xuất ý tưởng sáng tạo, cải tiến quy trình và nâng cao hiệu quả công việc. Một chiến lược rõ ràng, nhất quán với mục tiêu phát triển đổi mới sẽ tạo động lực và môi trường thuận lợi để nâng cao năng lực đổi mới của nhân viên, theo nghiên cứu của Opland và cộng sự (2025).

Giả thuyết 5: Chiến lược tổ chức có ảnh hưởng tích cực đến hành vi CSTT của nhân viên trong các doanh nghiệp kim hoàn tại khu vực TP.HCM, Việt Nam.

Giả thuyết 6: Chiến lược tổ chức có ảnh hưởng tích cực đến hành vi đổi mới của nhân viên trong các doanh nghiệp kim hoàn tại khu vực TP.HCM, Việt Nam.

2.2.4. Cơ cấu tổ chức ảnh hưởng đến chia sẻ tri thức và hành vi đổi mới của nhân viên

Cơ cấu tổ chức ảnh hưởng đáng kể đến hành vi CSTT trong tổ chức (Flaszewska, 2021). Các nghiên cứu chỉ ra rằng cơ cấu phi tập trung, linh hoạt và tích hợp cao thúc đẩy tương tác xã hội, truyền thông nội bộ và hành vi CSTT giữa các cá nhân và phòng ban.

Ngược lại, cơ cấu cứng nhắc và tập trung cao có thể làm giảm sự chủ động, cản trở CSTT.

Đồng thời, cơ cấu tổ chức còn tác động đến hành vi đổi mới của nhân viên thông qua mức độ trao quyền và sự linh hoạt trong quy trình. Nghiên cứu tại Hàn Quốc cho thấy cơ cấu chặt chẽ làm giảm khả năng sáng tạo do hạn chế sự chủ động (Dedahanov và cộng sự, 2017), trong khi cơ cấu linh hoạt và trao quyền cao lại thúc đẩy đổi mới cá nhân (Đoàn Bảo Sơn, 2023).

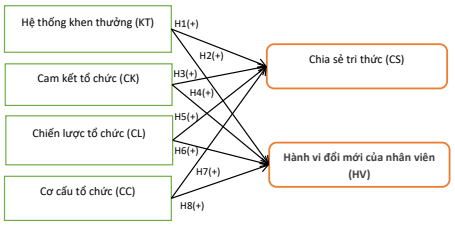
Giả thuyết 7: Cơ cấu tổ chức có ảnh hưởng tích cực đến hành vi CSTT của nhân viên trong các doanh nghiệp kim hoàn tại khu vực TP.HCM, Việt Nam.

Giả thuyết 8: Cơ cấu tổ chức có ảnh hưởng tích cực đến hành vi đổi mới của nhân viên trong các doanh nghiệp kim hoàn tại khu vực TP.HCM, Việt Nam.

3. Mô hình nghiên cứu và phương pháp nghiên cứu

3.1. Mô hình nghiên cứu

Hình 1. Mô hình nghiên cứu



3.2. Phương pháp nghiên cứu và mẫu nghiên cứu

Nghiên cứu áp dụng phương pháp định lượng với mô hình PLS-SEM, thông qua phần mềm SmartPLS 4.0. Quy trình gồm các bước: kiểm định độ tin cậy và giá trị hội tụ của thang đo, đánh giá giá trị phân biệt và kiểm tra đa cộng tuyến giữa các biến quan sát. Khả năng giải thích của mô hình được đo lường bằng R^2 và R^2 hiệu chỉnh, trong khi mức độ ảnh hưởng của từng biến độc lập lên biến phụ thuộc được xác định qua chỉ số f^2, với ba mức: nhỏ (≥ 0,02), trung bình (≥ 0,15) và lớn (≥ 0,35).

Dữ liệu được thu thập thông qua bảng hỏi cấu trúc sử dụng thang đo Likert 5 điểm, áp dụng phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên đơn giản tại các doanh nghiệp kim hoàn như PNJ, SJC, NTJ, SBJ, Lộc Phúc... tại TP.HCM. Tổng cộng 350 bảng hỏi được phát ra trong giai đoạn tháng 2-6/2025, thu về 313 bảng hợp lệ, đạt tỷ lệ phản hồi 89,4%, với đối tượng khảo sát bao gồm giám đốc, chuyên gia và nhân viên trong ngành.

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

4.1. Kết quả nghiên cứu

Các chỉ số Cronbach's Alpha ở Bảng 1 cho thấy độ tin cậy tổng hợp và phương sai trích trung bình đều vượt ngưỡng 0.7 và 0.5. Điều này thể hiện các thang đo có độ tin cậy cao và giá trị hội tụ tốt, đảm bảo tính phù hợp để tiếp tục phân tích trong mô hình nghiên cứu. Đánh giá giá trị phân biệt sử dụng tỷ số heterotrait-monotrait (HTMT) được trình bày trong Bảng 2.

Bảng 1. Độ tin cậy tổng hợp, độ tin cậy tổng hợp và phương sai trích trung bình của các thang đo

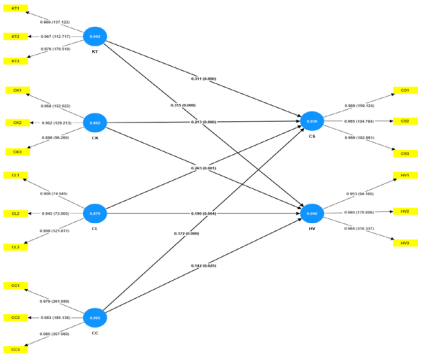
	Hệ số Cronbach's Alpha	Độ tin cậy tổng hợp	Phương sai trích trung bình
CC	0.982	0.982	0.965
CK	0.933	0.936	0.882
CL	0.931	0.940	0.879
CS	0.966	0.967	0.936
HV	0.971	0.971	0.946
KT	0.969	0.970	0.942

Bảng 2. Chỉ số Heterotrait-monotrait (HTMT)

	CC	CK	CL	CS	HV	KT
CC						
CK	0.731					
CL	0.604	0.746				
CS	0.770	0.752	0.646			
HV	0.618	0.697	0.632	0.784		
KT	0.548	0.570	0.496	0.700	0.642	

Bảng 2 cho thấy tất cả các giá trị đều dưới ngưỡng 0.85, phản ánh mức độ phân biệt rõ ràng giữa các biến trong mô hình. Kết quả này xác nhận rằng các khái niệm đo lường là riêng biệt và không có sự trùng lặp đáng kể.

Hình 2. Kết quả mô hình PLS-SEM



Hình 2 được tạo bằng phương pháp bootstrapping với 5.000 mẫu lặp lại nhằm đánh giá độ tin cậy và tính ổn định của các hệ số đường dẫn thông qua sai số chuẩn và giá trị t - cơ sở cho việc kiểm định giả thuyết. Kết quả cho thấy R^2 của hành vi CSTT đạt 0.711 (R^2 hiệu chỉnh = 0.707), phản ánh mức độ giải thích rất cao từ bốn yếu tố tổ chức. Với hành vi đổi mới, R^2 đạt 0.572 (R^2 hiệu chỉnh = 0.566), cho thấy mô hình có khả năng dự đoán khá tốt.

Bảng 4. f square (f^2) và VIF

	VIF	f-square
CC -> CS	2.135	0.225
CC -> HV	2.135	0.022
CK -> CS	2.743	0.057
CK -> HV	2.743	0.059
CL -> CS	2.058	0.020
CL -> HV	2.058	0.041
KT -> CS	1.542	0.217
KT -> HV	1.542	0.150

Bảng 4 cho thấy tất cả các giá trị VIF < 3, điều này cho thấy mô hình không tồn tại hiện tượng đa cộng

tuyến. Như vậy, mối quan hệ tuyến tính giữa các yếu tố được đảm bảo tính tin cậy. Ngoài ra, Bảng 4 cho thấy KT và CC có tác động mức trung bình đến CSTT với giá trị f^2 lần lượt là 0.217 và 0.225, đồng thời KT cũng ảnh hưởng trung bình đến hành vi đổi mới ($f^2 = 0.150$). Ngược lại, f^2 của các mối quan hệ còn lại ở mức nhỏ.

4.2. Thảo luận kết quả nghiên cứu

Bảng 5. Kết quả hồi quy mô hình PLS-SEM

Đường dẫn	Hệ số hồi quy	Thống kê t (T statistics)	Giá trị p (p values)
CC -> CS	0.372	5.875	0.000
CC -> HV	0.142	2.249	0.025
CK -> CS	0.213	3.859	0.000
CK -> HV	0.263	3.465	0.001
CL -> CS	0.109	2.219	0.027
CL -> HV	0.190	2.913	0.004
KT -> CS	0.311	5.389	0.000
KT -> HV	0.315	5.352	0.000

Kết quả Bảng 5 cho thấy tất cả các mối quan hệ giữa các yếu tố tổ chức (khen thưởng, cam kết, chiến lược và cơ cấu) với hành vi CSTT và hành vi đổi mới đều có ý nghĩa thống kê ($p < 0.05$). Trong đó, hệ thống khen thưởng (KT) có ảnh hưởng mạnh nhất đến cả CSTT ($\beta = 0.311$; $p = 0.000$) và hành vi đổi mới ($\beta = 0.315$; $p = 0.000$), cho thấy vai trò then chốt của việc thiết kế cơ chế khen thưởng phù hợp và minh bạch. Cơ cấu tổ chức (CC) cũng tác động mạnh đến CSTT ($\beta = 0.372$; $p = 0.000$), nhưng ảnh hưởng đến hành vi đổi mới chỉ ở mức trung bình ($\beta = 0.142$; $p = 0.025$).

Cam kết tổ chức (CK) tác động tích cực đến cả CSTT ($\beta = 0.213$; $p = 0.000$) và hành vi đổi mới ($\beta = 0.263$; $p = 0.001$), phản ánh tầm quan trọng của sự gắn kết và hỗ trợ từ tổ chức. Trong khi đó, chiến lược tổ chức (CL) tuy có tác động tích cực nhưng thấp hơn, đặc biệt với CSTT ($\beta = 0.109$; $p = 0.027$), cho thấy cần cụ thể hóa chiến lược vào thực tiễn hằng ngày để phát huy hiệu quả.

Các kết quả phù hợp với các nghiên cứu trước (Bartol & Srivastava, 2002; Imamoglu et al., 2019; Khan et al., 2020; Wang & Hou, 2023) và được củng cố bởi lý thuyết trao đổi xã hội, cho rằng nhân viên chỉ hành động tích cực khi nhận thấy sự đáp đền xứng đáng. Đồng thời, TPB và lý thuyết nhận thức xã hội cũng góp phần giải thích xu hướng hành vi này thông qua thái độ, cảm nhận kiểm soát và niềm tin vào năng lực cá nhân.

4.3. Hàm ý quản trị

Từ kết quả nghiên cứu, một số hàm ý quản trị được đề xuất nhằm thúc đẩy hành vi CSTT và đổi mới trong các doanh nghiệp kim hoàn tại TP.HCM. Trước hết, cần xây dựng hệ thống khen thưởng minh bạch, linh hoạt, gắn với kết quả CSTT và đổi mới. Việc kết hợp phần thưởng vật chất (lương thưởng, thăng chức) và phi vật chất (công nhận, tuyên dương) sẽ tạo động lực mạnh mẽ cho nhân viên chia sẻ tri thức và đề xuất ý tưởng sáng tạo. Đồng thời, doanh nghiệp cần nâng cao cam kết tổ chức thông qua việc xây dựng văn hóa cởi mở, tôn trọng và gắn kết, khuyến khích sự lắng nghe và ghi nhận đóng góp của nhân viên.

Bên cạnh đó, cơ cấu tổ chức linh hoạt, giảm phân cấp và tăng phối hợp liên phòng ban sẽ tạo điều kiện trao đổi thông tin và sáng kiến hiệu quả hơn. Chiến lược tổ chức cũng cần được cụ thể hóa và truyền thông rộng rãi, tích hợp mục tiêu CSTT - đổi mới vào chiến lược phát triển nguồn nhân lực, qua đó hình thành văn hóa đổi mới bền vững, yếu tố then chốt giúp doanh nghiệp kim hoàn nâng cao khả năng sáng tạo và thích ứng thị trường.

5. Kết luận và hạn chế của nghiên cứu

5.1. Kết luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy các yếu tố tổ chức gồm hệ thống khen thưởng, cam kết tổ chức, chiến lược tổ chức và cơ cấu tổ chức đều có ảnh hưởng tích cực và có ý nghĩa thống kê đến hành vi CSTT và hành vi đổi mới của nhân viên tại các doanh nghiệp kim hoàn ở TP.HCM. Trong đó, hệ thống khen thưởng và cơ cấu tổ chức là hai yếu tố tác động mạnh nhất đến hành vi CSTT, trong khi hệ thống khen thưởng cũng có ảnh hưởng nổi bật đến hành vi đổi mới. Cam kết tổ chức và chiến lược tổ chức tuy có ảnh hưởng tích cực nhưng ở mức độ thấp hơn.

5.2. Hạn chế của nghiên cứu

Tuy đạt được nhiều phát hiện có giá trị lý luận và thực tiễn, nghiên cứu vẫn tồn tại một số hạn chế nhất định. Thứ nhất, phạm vi nghiên cứu chỉ tập trung vào các doanh nghiệp kim hoàn tại khu vực TP.HCM nên tính khái quát hóa cho các ngành nghề và khu vực khác còn hạn chế. Thứ hai, mô hình nghiên cứu mới chỉ xem xét các yếu tố tổ chức, chưa đưa vào các biến kiểm soát như độ tuổi, thâm niên công tác, trình độ học vấn hay vị trí công việc - những yếu tố có thể ảnh hưởng đến hành vi CSTT và đổi mới của nhân viên.

Tài liệu tham khảo:

Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. American Psychologist, 37(2), 122.

Bartol, K. M., & Srivastava, A. (2002). Encouraging Knowledge Sharing: The Role of Organizational Reward Systems. Journal of Leadership & Organizational Studies, 9(1), 64-76. https://doi.org/10.1177/107179190200900105

Binsaeed, R. H., Yousaf, Z., Grigorescu, A., Trandafir, R. A., & Nassani, A. A. (2023). Knowledge Sharing and the Moderating Role of Digital Innovation on Employees Innovative Work Behavior. Sustainability, 15(14), Article 14. https://doi.org/10.3390/su151410788

Cook, K. S., Cheshire, C., Rice, E. R. W., & Nakagawa, S. (2013). Social Exchange Theory. In J. DeLamater & A. Ward (Eds.), Handbook of Social Psychology (pp. 61-88). Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-94-007-6772-0_3

Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. Journal of Management, 31(6), 874-900. https://doi.org/10.1177/0149206305279602

Dedahanov, A. T., Rhee, C., & Yoon, J. (2017). Organizational structure and innovation performance: Is employee innovative behavior a missing link? Career Development International, 22(4), 334-350.

Đoàn Bảo Sơn, (2023). Chia sẻ tri thức, vốn trí tuệ và hành vi đổi mới của nhân viên: Nghiên cứu trong ngành công nghệ thông tin ở Thành phố Hồ Chí Minh. Tạp Chí Phát Triển Khoa Học và Công Nghệ - Kinh Tế-Luật và Quản Lý, 7(1), 4142-4153. https://doi.org/10.32508/stdjelm.v7i1.1144

Flaszewska, S. (2021). How attributes of organizational structure affects knowledge management processes in high-technology companies? https://www.um.edu.mt/library/oar/handle/123456789/86675

Imamoglu, S. Z., İnce, H., Turkcan, H., & Atakay, B. (2019). The effect of organizational justice and organizational commitment on knowledge sharing and firm performance. Procedia Computer Science, 158, 899-906.

Khan, K. I., Naqvi, S. M. W. A., Ghafoor, M. M., & Nayab, G. (2020). Effect of reward system on innovative work behaviour through temporary organizational commitment and proficiency: Moderating role of multiculturalism. International Journal of Management Research and Emerging Sciences, 10(2). http://ijmres.pk/index.php/IJMRES/article/view/87

Kmieciak, R. (2021). Trust, knowledge sharing, and innovative work behavior: Empirical evidence from Poland. European Journal of Innovation Management, 24(5), 1832-1859.

Opland, L. E., Bley, K., & Pappas, I. (2025). The Motivation Behind Employee-driven Digital Innovation. Scandinavian Journal of Information Systems, 37(1), 1-29.

Safdar, M., Batool, S. H., & Mahmood, K. (2021). Relationship between self-efficacy and knowledge sharing: Systematic review. Global Knowledge, Memory and Communication, 70(3), 254-271.

Wang, P., & Hou, Y. (2023). How Does Commitment Affect Employee's Innovative Behavior? A Time-Lagged Study. SAGE Open, 13(4), 1-14. https://doi.org/10.1177/21582440231216568