TÁC ĐỘNG CỦA SỰ TIN TƯỞNG GIỮA CÁC CÁ NHÂN ĐẾN HÀNH VI ĐỔI MỚI: VAI TRÒ TRUNG GIAN CỦA HÀNH VI CHIA SẺ TRI THỨC CỦA NHÂN VIÊN NGÀNH LOGISTICS TẠI TP. HỒ CHÍ MINH

ThS. Huỳnh Đăng Khoa[1]

Trong bối cảnh ngành logistics hiện đại vừa phải tuân thủ quy trình chặt chẽ vừa chịu áp lực đổi mới để nâng cao hiệu quả vận hành, hành vi đổi mới của nhân viên trở thành một yếu tố quan trọng. Dựa trên lý thuyết tự quyết, nghiên cứu này xem xét tác động của sự tin tưởng giữa các cá nhân đến hành vi đổi mới thông qua vai trò trung gian của hành vi chia sẻ tri thức. Các giả thuyết nghiên cứu được kiểm định bằng mô hình SEM với dữ liệu thu thập từ 384 mẫu khảo sát từ nhân viên logistics tại TP.HCM. Kết quả cho thấy hành vi chia sẻ tri thức đóng vai trò trung gian một phần giữa sự tin tưởng giữa các cá nhân và hành vi đổi mới. Phát hiện này nhấn mạnh vai trò của quan hệ tin cậy và dòng chảy tri thức trong việc hình thành hành vi đổi mới ở cấp độ cá nhân.

• Từ khóa: *sự tin tưởng giữa các cá nhân, chia sẻ tri thức, hành vi đổi mới, logistics.*

In logistics industry, where strict procedural compliance must coexist with constant pressure to innovate and improve operational efficiency, employees' innovative work behavior has become increasingly important. Grounded in self-determination theory, this study examines how interpersonal trust fosters innovative work behavior among logistics employees in Ho Chi Minh City, with knowledge sharing behavior proposed as the mediating mechanism. Data collected from 384 logistics employees were analyzed using structural equation modeling (SEM). The findings reveal that knowledge sharing behavior partially mediates the relationship between interpersonal trust and innovative work behavior. The result suggest that interpersonal trust does not automatically translate into innovation; rather, it becomes consequential when it encourages employees to exchange knowledge, experience, and work-related insights. The study contributes to the organizational behavior literature by highlighting knowledge sharing as a key relational mechanism through which trust supports individual innovation.

• Key words: *interpersonal trust, knowledge sharing behavior, innovative work behavior, logistics.*

Ngày nhận bài: 13/4/2026
Ngày gửi phản biện: 22/5/2026
Ngày duyệt đăng: 19/6/2026

DOI: https://doi.org/10.71374/jfarv.v26.i315.60

1. Giới thiệu

Trong bối cảnh cạnh tranh gay gắt và chuyển đổi số mạnh mẽ, hành vi đổi mới của nhân viên trở thành yếu tố quan trọng giúp doanh nghiệp duy trì năng lực thích ứng và lợi thế cạnh tranh. Hành vi này không chỉ là tạo ra ý tưởng mới, mà còn bao gồm nhận diện cơ hội, đề xuất, thúc đẩy và hiện thực hóa ý tưởng hữu ích trong công việc (De Jong & Den Hartog, 2010). Nghiên cứu gần đây cũng khẳng định hành vi đổi mới giúp tổ chức nâng cao năng lực cạnh tranh và phát triển bền vững trong môi trường biến động (AlEssa & Durugbo, 2022).

Tính cấp thiết này thể hiện rõ trong ngành logistics tại TP.HCM khi được định hướng thành ngành mũi nhọn; mục tiêu doanh thu tăng 15% năm 2025 và 20% năm 2030, tỷ trọng đóng góp vào GRDP đạt 10% năm 2025 và 12% năm 2030 (Chính phủ, 2022). Tuy nhiên, ngành logistics có mức độ quy trình hóa, tiêu chuẩn hóa và tuân thủ thủ tục cao. Đặc điểm này bảo đảm tính chính xác, nhưng có thể làm giảm linh hoạt nếu doanh nghiệp chỉ dựa vào quy trình hiện có. Vì vậy, doanh nghiệp logistics cần nhân viên phát hiện vấn đề, cải tiến cách làm, giảm sai sót, rút ngắn thời gian xử lý và nâng cao chất lượng dịch vụ. Do đó, đổi mới ở cấp độ nhân viên là yêu cầu quan trọng đối với ngành vừa cần kỷ luật vận hành, vừa cần cải tiến liên tục.

Trong bối cảnh đó, sự tin tưởng giữa các cá nhân có thể là điều kiện quan hệ thúc đẩy đổi mới. Theo lý thuyết tự quyết, bối cảnh xã hội thỏa mãn nhu cầu tự chủ, năng lực và gắn kết sẽ thúc đẩy động lực tự thân và hành vi chủ động (Ryan & Deci, 2020). Khi tin tưởng

[1] *Trường Đại học Ngoại thương; email: huynhdangkhoa.hcmc@ftu.edu.vn*

đồng nghiệp và cấp trên, nhân viên cảm thấy an toàn hơn khi nêu vấn đề, trao đổi kinh nghiệm và đề xuất cách làm mới. Tuy nhiên, sự tin tưởng có thể chưa chuyển hóa thành đổi mới nếu thiếu cơ chế trao đổi tri thức. Chia sẻ tri thức vì vậy đóng vai trò trung gian, giúp kinh nghiệm và ý tưởng chuyển hóa thành hành vi cải tiến.

Mặc dù nghiên cứu trước đã làm rõ mối liên hệ riêng giữa niềm tin giữa cá nhân, chia sẻ tri thức và hành vi đổi mới (Kmieciak, 2021), phần lớn bằng chứng vẫn được phát triển trong các bối cảnh tổ chức chung hoặc các ngành khác. Vì vậy vẫn còn thiếu bằng chứng thực nghiệm về một cơ chế chung nhằm giải thích cách sự tin tưởng giữa các cá nhân thúc đẩy hành vi đổi mới thông qua hành vi chia sẻ tri thức trong bối cảnh nhân viên logistics tại TP.HCM.

2. Cơ sở lý thuyết và phát triển giả thuyết nghiên cứu

2.1. Lý thuyết nền tảng

Mối quan hệ giữa tin tưởng giữa các cá nhân, chia sẻ tri thức và hành vi đổi mới được lý giải bằng lý thuyết tự quyết của Ryan và Deci (2020). Theo lý thuyết này, nhân viên chủ động hơn khi nhu cầu tự chủ, năng lực và gắn kết được đáp ứng. Trong tổ chức, sự tin tưởng tạo môi trường tích cực, giúp nhân viên được tôn trọng, hỗ trợ và kết nối. Khi nhu cầu gắn kết được thỏa mãn, họ tự nguyện chia sẻ tri thức, kinh nghiệm và thông tin công việc. Quá trình đó giúp nhân viên nâng cao cảm nhận năng lực, tiếp cận ý tưởng mới và thúc đẩy đổi mới.

2.2. Sự tin tưởng giữa các cá nhân

Sự tin tưởng giữa các cá nhân là niềm tin của một cá nhân rằng người khác trong quan hệ làm việc là đáng tin cậy, có thể dựa vào và sẽ không hành động theo cách gây tổn hại cho mình (Fu và cộng sự, 2024). McAllister (1995) cho rằng sự tin tưởng giữa các cá nhân trong tổ chức bao gồm: tin tưởng dựa trên nhận thức hình thành từ đánh giá lý trí về năng lực, trách nhiệm, tính nhất quán và sự đáng tin cậy của người khác và tin tưởng dựa trên tình cảm hình thành từ sự quan tâm, thiện chí và mối liên kết cảm xúc giữa các cá nhân.

2.3. Hành vi chia sẻ tri thức

Hành vi chia sẻ tri thức là quá trình cá nhân trao đổi, cung cấp và tiếp nhận tri thức, kinh nghiệm, kỹ năng hoặc thông tin liên quan đến nhiệm vụ nhằm hỗ trợ người khác và cải thiện hiệu quả công việc. Trong nghiên cứu tổ chức, Van Den Hooff và De Ridder (2004) phân biệt chia sẻ tri thức thành hai quá trình: đóng góp tri thức phản ánh cá nhân chủ động truyền đạt hiểu biết, kinh nghiệm hoặc chuyên môn cho đồng nghiệp và thu nhận tri thức thể hiện việc cá nhân tìm kiếm và tiếp nhận tri thức từ người khác. Cách tiếp cận này nhấn mạnh chia sẻ tri thức là hành vi hai chiều.

2.4. Hành vi đổi mới

Hành vi đổi mới là các hành vi chủ động của nhân viên nhằm tạo ra, thúc đẩy và triển khai ý tưởng mới hữu ích với công việc, nhóm hoặc tổ chức (AlEssa & Durugbo, 2022). De Jong và Den Hartog (2010) tiếp cận khái niệm này qua bốn hoạt động chính: khám phá cơ hội, tạo lập ý tưởng, thúc đẩy ý tưởng và hiện thực hóa ý tưởng. Điều này nhấn mạnh đổi mới cá nhân không chỉ sáng tạo ý tưởng mà còn biến ý tưởng thành giải pháp thực tế.

2.5. Giả thuyết và mô hình nghiên cứu

Hành vi đổi mới là hành vi chủ động, phức hợp và tiềm ẩn rủi ro, bởi nhân viên không chỉ tạo ra ý tưởng mới mà còn phải thúc đẩy và triển khai (De Jong & Den Hartog, 2010). Trong quá trình này, họ có thể gặp phản biện, thất bại hoặc đánh giá tiêu cực từ đồng nghiệp và cấp trên. Vì vậy, hành vi đổi mới khó hình thành khi nhân viên thiếu cảm giác an toàn trong quan hệ làm việc. Sự tin tưởng giữa các cá nhân trở thành tiền đề quan trọng của hành vi đổi mới vì giúp giảm rủi ro quan hệ khi nhân viên nêu vấn đề, đề xuất cách làm mới và tìm kiếm sự ủng hộ cho ý tưởng. Khi nhân viên tin rằng đồng nghiệp hoặc cấp trên đáng tin cậy, thiện chí và có năng lực, họ sẽ cởi mở hơn trong việc thử nghiệm và thúc đẩy các ý tưởng cải tiến (Afsar và cộng sự, 2021; Kmieciak, 2021). Do đó, nghiên cứu đề xuất giả thuyết:

H1: Sự tin tưởng giữa các cá nhân có tác động tích cực đến hành vi đổi mới của nhân viên.

Tri thức thường gắn với kinh nghiệm cá nhân và giá trị chuyên môn, nên nhân viên có thể do dự chia sẻ khi lo ngại tri thức bị sử dụng sai mục đích, không được ghi nhận hoặc làm giảm giá trị của mình. Sự tin tưởng giữa các cá nhân tạo bối cảnh quan hệ an toàn hơn, nơi nhân viên tin rằng đồng nghiệp và cấp trên đáng tin cậy, thiện chí. Khi mức độ tin tưởng cao, họ cởi mở hơn trong chia sẻ điều mình biết, đồng thời chủ động tìm kiếm tri thức từ người khác (Mohammed & Kamalanabhan, 2019). Do đó, nghiên cứu đề xuất giả thuyết:

H2: Sự tin tưởng giữa các cá nhân có tác động tích cực đến hành vi chia sẻ tri thức của nhân viên.

Để thực hiện hành vi đổi mới, nhân viên trải qua các bước nhận diện vấn đề, hình thành ý tưởng, tìm kiếm sự ủng hộ và triển khai ý tưởng (De Jong & Den Hartog, 2010). Trong quá trình này, chia sẻ tri thức đóng vai trò quan trọng vì giúp tri thức lưu chuyển và tương tác giữa các cá nhân. Khi nhân viên chia sẻ kinh nghiệm, thông tin chuyên môn và cách giải quyết vấn đề, tri thức cá nhân được chuyển hóa thành nguồn lực chung, giúp các thành viên nâng cao năng lực, nhận diện vấn đề, so sánh phương án và phát triển giải pháp mới (Islam và cộng sự, 2024). Do đó, nghiên cứu đề xuất giả thuyết:

H3: Hành vi chia sẻ tri thức có tác động tích cực đến hành vi đổi mới của nhân viên.

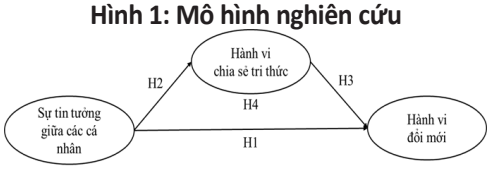
Sự tin tưởng giữa các cá nhân tạo bối cảnh tích cực, giúp giảm rủi ro khi trao đổi tri thức. Khi nhân viên tin đồng nghiệp hoặc cấp trên thiện chí, đáng tin cậy, họ sẵn sàng chia sẻ kinh nghiệm và hiểu biết công việc. Tuy nhiên, tin tưởng khó thúc đẩy đổi mới nếu không chuyển hóa thành trao đổi tri thức cụ thể. Thông qua chia sẻ tri

thức, kinh nghiệm được lan tỏa, hỗ trợ nhận diện vấn đề, phát triển ý tưởng và hoàn thiện giải pháp. Vì vậy, chia sẻ tri thức là cơ chế trung gian giải thích tác động của tin tưởng giữa các cá nhân đến đổi mới (Kmieciak, 2021). Từ đó, nghiên cứu đề xuất giả thuyết:

H4: Hành vi chia sẻ tri thức đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa sự tin tưởng giữa các cá nhân và hành vi đổi mới của nhân viên.

Dựa vào các giả thuyết nghiên cứu, mô hình nghiên cứu được trình bày tại Hình 1:

Hình 1: Mô hình nghiên cứu



Nguồn: Tác giả

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Chọn mẫu và thu thập dữ liệu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp định lượng, với dữ liệu được thu thập bằng bảng hỏi khảo sát gửi đến nhân viên làm việc tại các doanh nghiệp logistics ở TP.HCM. Để bảo đảm sự phù hợp của đáp viên và tăng khả năng tiếp cận mẫu, nghiên cứu áp dụng chọn mẫu có chủ đích kết hợp chọn mẫu quả cầu tuyết (Etikan và cộng sự, 2016).

Sau quá trình thu thập và sàng lọc, 384 bảng khảo sát hợp lệ được sử dụng để phân tích. Mẫu nghiên cứu có tỷ lệ nữ chiếm 61,7% và nam chiếm 38,3%. Phần lớn đáp viên thuộc nhóm tuổi 25–35, chiếm 61,2%, cho thấy mẫu chủ yếu là lực lượng lao động trẻ. Về học vấn, đa số người tham gia có trình độ đại học, chiếm 83,9%, phù hợp với đặc thù công việc logistics. Đáp viên phân bố ở nhiều vị trí, nổi bật là kinh doanh và phát triển thị trường chiếm 21,9%, cùng nhóm công việc khác chiếm 24,0%. Về kinh nghiệm, nhóm thâm niên từ 3 đến dưới 5 năm chiếm tỷ lệ cao nhất, đạt 43,5%. Mức thu nhập phổ biến là từ 10 đến dưới 25 triệu đồng/tháng, chiếm 43,8%. Nhìn chung, mẫu nghiên cứu có sự đa dạng về đặc điểm nhân khẩu học, phù hợp để phân tích CFA và SEM theo khuyến nghị (Hair và cộng sự, 2019).

3.2. Thang đo

Tất cả các khái niệm trong mô hình nghiên cứu được đo lường bằng thang đo Likert 7 cấp độ, với mức 1 thể hiện "hoàn toàn không đồng ý" và mức 7 thể hiện "hoàn toàn đồng ý".

Sự tin tưởng giữa các cá nhân được kế thừa dựa trên thang đo của McAllister (1995), bao gồm 2 thành phần là: tin tưởng dựa trên tình cảm (AT1 – AT5) và tin tưởng dựa trên nhận thức (CT1 – CT6), Cronbach's alpha = 0,910.

Hành vi chia sẻ tri thức được kế thừa từ Van Den Hooff và De Ridder (2004), bao gồm 2 thành phần là: đóng góp tri thức (KD1 - KD6) và thu nhận tri thức (KC1 - KC4), Cronbach's alpha = 0,912.

Hành vi đổi mới trong công việc đo lường dựa trên thang đo của De Jong và Den Hartog (2010), được mã hóa từ IWB1 – IWB10 và giá trị Cronbach's alpha = 0,909.

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

4.1. Kết quả nghiên cứu

4.1.1. Phân tích nhân tố khẳng định (CFA)

Việc đánh giá mô hình đo lường được thực hiện thông qua các giá trị gồm: độ tin cậy thang đo, giá trị hội tụ, giá trị phân biệt và mức độ phù hợp của mô hình CFA.

Bảng 1. Giá trị hội tụ và giá trị phân biệt trong phân tích CFA

Nhân tố	Chỉ số CR, AVE, MSV			Bảng Fornell & Larcker				
	CR	AVE	MSV	IWB	KD	CT	AT	KC
IWB	0,911	0,509	0,324	0,714				
KD	0,875	0,539	0,539	0,401	0,734			
CT	0,883	0,558	0,513	0,512	0,288	0,747		
AT	0,873	0,579	0,513	0,569	0,292	0,716	0,761	
KC	0,900	0,692	0,539	0,466	0,734	0,267	0,277	0,832

Nguồn: Tác giả

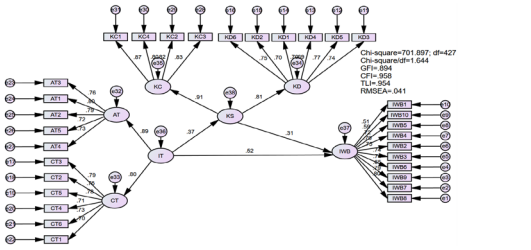
Kết quả từ bảng 1 cho thấy các cấu trúc trong mô hình đều có CR dao động từ 0,873 đến 0,911, vượt ngưỡng khuyến nghị. Giá trị AVE dao động từ 0,509 đến 0,692, đều lớn hơn 0,50, cho thấy các biến quan sát giải thích được phần phương sai đáng kể của các cấu trúc tiềm ẩn tương ứng (Hair và cộng sự, 2019).

Giá trị phân biệt được đánh giá thông qua căn bậc hai AVE của từng cấu trúc cần lớn hơn tương quan giữa cấu trúc đó với các cấu trúc còn lại (Hair và cộng sự, 2019). Kết quả cho thấy các giá trị IWB, CT, AT, KC và KD ở bảng 2 đều đáp ứng yêu cầu này.

Về độ phù hợp mô hình, các chỉ số model fit cho thấy mô hình phù hợp với dữ liệu: $\chi^2/df = 1,649$, thấp hơn ngưỡng 3; CFI = 0,958, TLI = 0,954, đều vượt ngưỡng 0,90; RMSEA = 0,041 thấp hơn ngưỡng 0,08. Riêng GFI = 0,895 xấp xỉ so với ngưỡng 0,90, nhưng các chỉ số còn lại đều đạt yêu cầu (Kline, 2023). Nhìn chung, mô hình đo lường đạt độ tin cậy, giá trị hội tụ và mức độ phù hợp tốt với dữ liệu.

4.1.2. Phân tích mô hình cấu trúc và kiểm định giả thuyết

Hình 2. Mô hình kết quả nghiên cứu



Nguồn: Tác giả

Kết quả đánh giá mức độ phù hợp của mô hình cấu trúc ở Hình 2 cho thấy mô hình SEM phù hợp tốt với dữ liệu. $\chi^2 = 701,897$, df = 427 và $p < 0,001$. Dù kiểm định χ^2 có ý nghĩa thống kê, tỷ số $\chi^2/df = 1,644$ thấp hơn ngưỡng khuyến nghị 3, cho thấy mô hình đạt mức phù hợp chấp nhận được. Các chỉ số phù hợp gia tăng cũng đạt yêu cầu, với CFI = 0,958 và TLI = 0,954, đều vượt ngưỡng 0,90.

Bên cạnh đó, RMSEA = 0,041 thấp hơn 0,08, phản ánh sai số xấp xỉ ở mức thấp. Riêng GFI = 0,894 thấp hơn nhẹ so với ngưỡng 0,90, nhưng vẫn tiệm cận mức chấp nhận. Vì các chỉ số còn lại đều đạt yêu cầu, mô hình cấu trúc phù hợp với dữ liệu và đủ điều kiện để kiểm định các giả thuyết nghiên cứu (Kline, 2023).

Bảng 2. Kết quả kiểm định giả thuyết nghiên cứu

Giả thuyết	Mối quan hệ	B	β	SE	CR	p-value	Kết luận
H1	IT → IWB	0,484	0,522	0,064	7,588	***	Chấp nhận
H2	IT → KS	0,258	0,372	0,052	5,002	***	Chấp nhận
H3	KS → IWB	0,420	0,314	0,078	5,399	***	Chấp nhận

****: P-value < 0,001*

Nguồn: Tác giả

Kết quả kiểm định giả thuyết ở bảng 2 cho thấy sự tin tưởng giữa các cá nhân có tác động cùng chiều và có ý nghĩa đến hành vi đổi mới của nhân viên (β = 0,522; p < 0,001), do đó H1 được chấp nhận. Điều này cho thấy khi mức độ tin tưởng giữa các cá nhân tăng, nhân viên có xu hướng thể hiện hành vi đổi mới cao hơn. Bên cạnh đó, sự tin tưởng giữa các cá nhân cũng tác động tích cực đến hành vi chia sẻ tri thức (β = 0,372; p < 0,001), vì vậy H2 được chấp nhận. Kết quả này hàm ý rằng môi trường làm việc có sự tin tưởng sẽ khuyến khích nhân viên cởi mở hơn trong việc trao đổi thông tin và kinh nghiệm. Cuối cùng, hành vi chia sẻ tri thức có tác động cùng chiều và có ý nghĩa đến hành vi đổi mới (β = 0,314; p < 0,001), do đó H3 được chấp nhận.

Bảng 3. Kết quả kiểm định giả thuyết trung gian

Mối quan hệ	Tác động trực tiếp	Tác động gián tiếp	Khoảng tin cậy		P-value	T-statistics	Kết luận
			Cận dưới	Cận trên			
IT→KS→IWB	0,484	0,108	0,061	0,184	0,001	3,6	Trung gian một phần

Nguồn: Tác giả

Kết quả kiểm định ở bảng 3 cho thấy hành vi chia sẻ tri thức đóng vai trò trung gian một phần trong mối quan hệ giữa sự tin tưởng giữa các cá nhân và hành vi đổi mới. Cụ thể, tác động gián tiếp đạt 0,108 và có ý nghĩa thống kê (p = 0,001). Khoảng tin cậy từ 0,061 đến 0,184 không chứa giá trị 0, cho thấy hiệu ứng trung gian được xác nhận. Vì vậy, H4 được củng cố.

4.2. Thảo luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy sự tin tưởng giữa các cá nhân tác động tích cực đến hành vi đổi mới. Điều này hàm ý đổi mới không chỉ phụ thuộc vào năng lực cá nhân, mà còn chịu ảnh hưởng bởi chất lượng quan hệ. Vì hành vi đổi mới gồm nhận diện vấn đề, đề xuất ý tưởng và triển khai giải pháp, nhân viên thường đối mặt với phản biện hoặc đánh giá tiêu cực. Khi tin đồng nghiệp và cấp trên thiện chí, đáng tin cậy, nhân viên giảm lo ngại, cởi mở với thử nghiệm và thúc đẩy ý tưởng mới. Kết quả này phù hợp với nghiên cứu của Kmieciak (2021) và Afsar và cộng sự (2021).

Thứ hai, sự tin tưởng giữa các cá nhân thúc đẩy hành vi chia sẻ tri thức. Chia sẻ tri thức là hành vi tự nguyện, gắn với việc bộc lộ kinh nghiệm cá nhân. Nếu thiếu sự tin tưởng, nhân viên có thể e ngại tri thức bị sử dụng sai mục đích hoặc không được ghi nhận. Vì vậy, sự tin tưởng giúp nhân viên cởi mở hơn trong chia sẻ và tìm kiếm tri thức, phù hợp với kết quả nghiên cứu của Mohammed và Kamalanabhan (2019).

Thứ ba, chia sẻ tri thức có tác động tích cực đến hành vi đổi mới. Khi kinh nghiệm chuyên môn được trao đổi, tri thức trở thành nguồn lực quan trọng, giúp nhân viên nhận diện vấn đề, kết hợp góc nhìn và phát triển giải pháp mới (Islam và cộng sự, 2024).

Cuối cùng, chia sẻ tri thức đóng vai trò trung gian giữa sự tin tưởng giữa các cá nhân và hành vi đổi mới. Sự tin tưởng tạo điều kiện quan hệ thuận lợi, còn chia sẻ tri thức chuyển hóa điều kiện thành đổi mới, qua đó củng cố lý thuyết tự quyết của Ryan và Deci (2020).

5. Kết luận, hàm ý và hướng nghiên cứu tiếp theo

5.1. Kết luận: Nghiên cứu này làm rõ cơ chế sự tin tưởng giữa các cá nhân tác động đến hành vi đổi mới của nhân viên logistics tại TP.HCM thông qua trung gian chia sẻ tri thức. Kết quả cho thấy sự tin tưởng giữa các cá nhân thúc đẩy hành vi đổi mới và gia tăng chia sẻ tri thức. Đồng thời, chia sẻ tri thức đóng vai trò trung gian, giúp chuyển hóa môi trường quan hệ tin cậy thành hành vi đổi mới cụ thể trong doanh nghiệp. Phát hiện này khẳng định đổi mới cá nhân không chỉ phụ thuộc vào năng lực, mà còn được nuôi dưỡng bởi niềm tin và dòng chảy tri thức nội bộ.

5.2. Hàm ý quản trị: Theo kết quả nghiên cứu, doanh nghiệp logistics tại TP.HCM nên xem sự tin tưởng giữa các cá nhân là điểm khởi đầu của đổi mới, nhưng cần chuyển niềm tin thành chia sẻ tri thức. Trước hết, nhà quản lý cần thể hiện sự nhất quán, công bằng và hỗ trợ trong phân công, đánh giá và xử lý sai sót, nhằm giúp nhân viên an tâm đề xuất ý tưởng cải tiến. Thứ hai, doanh nghiệp nên thiết lập các cơ chế chia sẻ tri thức gắn với công việc thực tế như họp rút kinh nghiệm sau sự cố giao hàng, nhật ký xử lý vấn đề. Thứ ba, cần thiết lập nhóm cải tiến liên phòng ban, ghi nhận công khai sáng kiến khả thi và cho phép thử nghiệm quy mô nhỏ trước khi nhân rộng.

Tài liệu tham khảo:

Afsar, B., Al-Ghazali, B. M., Cheema, S., & Javed, F. (2021). Cultural intelligence and innovative work behavior: the role of work engagement and interpersonal trust. European Journal of Innovation Management, 24(4), 1082-1109. https://doi.org/10.1108/EJIM-01-2020-0008

AlEssa, H. S., & Durugbo, C. M. (2022). Systematic review of innovative work behavior concepts and contributions. Management Review Quarterly, 72(4), 1171-1208. https://doi.org/10.1007/s11301-021-00224-x

Chính Phủ. (2022). TPHCM phát triển logistics trở thành 1 ngành dịch vụ mũi nhọn. Báo Điện tử Chính Phủ. https://tphcm.chinhphu.vn/tphcm-phat-trien-logistics-tro-thanh-1-nganh-dich-vu-mui-nhon-101220930172543621.htm

De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. Creativity and innovation management, 19(1), 23-36. https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x

Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. American journal of theoretical and applied statistics, 5(1), 1-4. https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11

Fu, C., Yang, S., Zhai, M., Yong, T., Zheng, C., Ma, X., Hou, G., & Su, P. (2024). The component and structure of interpersonal trust. Heliyon, 10(9). https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e30071

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). Multivariate data analysis. In: Cengage Learning EMEA.

Islam, T., Zahra, I., Rehman, S. U., & Jamil, S. (2024). How knowledge sharing encourages innovative work behavior through occupational self-efficacy? The moderating role of entrepreneurial leadership. Global Knowledge, Memory and Communication, 73(1/2), 67-83. https://doi.org/10.1108/GKMC-02-2022-0041

Kline, R. B. (2023). Principles and practice of structural equation modeling. Guilford publications.

Kmieciak, R. (2021). Trust, knowledge sharing, and innovative work behavior: empirical evidence from Poland. European Journal of Innovation Management, 24(5), 1832-1859. https://doi.org/10.1108/EJIM-04-2020-0134

McAllister, D. J. (1995). Affect-and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. Academy of Management journal, 38(1), 24-59. https://doi.org/10.5465/256727

Mohammed, N., & Kamalanabhan, T. J. (2019). Interpersonal trust and employee knowledge sharing behavior: Creative performance as the outcome. VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems, 50(1), 94-116. https://doi.org/10.1108/VJIKMS-04-2019-0057

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. Contemporary educational psychology, 61, 101860. https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860

Van Den Hooff, B., & De Ridder, J. A. (2004). Knowledge sharing in context: the influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. Journal of Knowledge Management, 8(6), 117-130. https://doi.org/10.1108/13673270410567675