



CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN HÀNH VI CHIA SẺ TRI THỨC VỚI ĐỒNG NGHIỆP CỦA GIẢNG VIÊN TRONG CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC

Bùi Thị Thanh*

Nghiên cứu này nhằm xác định các yếu tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức với đồng nghiệp của giảng viên trong các trường đại học. Dữ liệu khảo sát được thu thập từ 422 giảng viên của 6 trường đại học trên địa bàn TP. HCM. Mô hình nghiên cứu đề xuất dựa vào lý thuyết: Trao đổi xã hội (Homans 1958; Blau 1964); Nhận thức xã hội (Bandura 1989); Phát triển nhận thức (Piaget 1965); Kiến tạo xã hội (Jonassen & ctg 1995) và các nghiên cứu trước. Độ tin cậy và giá trị của thang đo được kiểm định bằng hệ số Cronbach's alpha và phân tích nhân tố khám phá (EFA). Kết quả phân tích hồi quy bội cho thấy, các yếu tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức của giảng viên trong các trường đại học gồm 5 thành phần xếp theo thứ tự quan trọng giảm dần như sau: hệ thống khen thưởng; văn hóa tổ chức; công nghệ thông tin; sự tin tưởng và định hướng học hỏi.

Từ khóa: tri thức, quản lý tri thức, hành vi chia sẻ tri thức.

1. Giới thiệu

Trong thời đại ngày nay, tri thức là tài sản quý giá nhất và là nền tảng của lợi thế cạnh tranh của một tổ chức (Bock & ctg 2005). Vì thế, làm thế nào để con người sẵn sàng đón nhận những thách thức mới và chia sẻ những tri thức mà họ đã tìm kiếm, tích lũy được, hoặc khuyến khích họ tham gia vào các hoạt động dựa trên tri thức (sản xuất, phân phối và ứng dụng tri thức) là có ý nghĩa đặc biệt quan trọng. Tuy nhiên, không giống như các nguồn tài nguyên truyền thống khác (đất đai, lao động và vốn,...), nguồn tài nguyên “tri thức” khi được phân phối và chia sẻ ở một mức độ nhất định sẽ trở thành hàng hóa công cộng. Bởi thế, chia sẻ tri thức vốn không phù hợp với bản chất của con người, vì họ sợ rằng sẽ mất đi sức mạnh tri thức của họ trong tổ chức nếu chia sẻ với người khác (Davenport 1997). Hệ quả là trong quản lý tri thức, chia sẻ tri thức được xem là một trong những hoạt động khó khăn nhất (Ruggles 1998).

Tại các trường đại học, bản chất là một tổ chức tri thức, nơi được công nhận là kinh doanh tri thức kể từ khi tri thức được sản xuất, phân phối và ứng dụng

đã ăn sâu trong tổ chức (Cronin & Davenport 2000). Vì thế, quản lý tri thức được xác định là chức năng chính yếu của các trường đại học, một công cụ chiến lược để các trường đại học duy trì hoặc đạt được lợi thế cạnh tranh bền vững (Sharimllah & ctg 2009). Tuy nhiên, các nghiên cứu liên quan đến quá trình quản lý tri thức trong các trường đại học cho đến nay là rất ít. Hơn nữa, mặc dù đã có các nghiên cứu đề xuất thực hiện quy trình quản lý tri thức trong tổ chức và thậm chí ở một số trường đại học, nhưng rất ít nghiên cứu kiểm định chúng bằng thực nghiệm (Sharimllah & ctg 2008). Bởi vậy, mục tiêu của nghiên cứu này là nhằm xác định các yếu tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức của giảng viên, đặt cơ sở cho việc hoạch định chính sách và biện pháp thúc đẩy hoạt động chia sẻ tri thức góp phần nâng cao chất lượng và hiệu quả quản lý tri thức trong các trường đại học ở Việt Nam.

2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

Cho đến nay, có nhiều định nghĩa về tri thức, song tựu trung, tri thức là “sự giải mã về một mối quan hệ giữa các khái niệm có liên quan đến những lĩnh vực cụ thể” (Becerra-Fernandez & ctg 2004).

Quản lý tri thức là quá trình sản xuất, phân phối, trình diễn và ứng dụng tri thức; một quá trình mang tính hệ thống, cụ thể để tổ chức sản xuất và truyền đạt cả tri thức ẩn tàng lẫn tường minh của một nhân viên cho những nhân viên khác để có thể sử dụng nó hiệu quả và năng suất hơn trong công việc (Bhatt 1998).

Chia sẻ tri thức là nền tảng cốt lõi của quản lý tri thức, là khía cạnh quan trọng nhất của quản lý tri thức (Gupta & ctg 2000). Chia sẻ tri thức được định nghĩa là một hành động chủ quan cố ý làm cho tri thức được tái sử dụng bởi những người khác thông qua chuyển giao tri thức (Lee & Al-Hawamdeh 2002); là quá trình cho và nhận tri thức, trong đó sự sáng tạo và chia sẻ tri thức phụ thuộc vào nỗ lực cố ý thức của cá nhân làm cho tri thức được chia sẻ (Nonaka & Takeuchi 1995).

Về mặt lý thuyết, chia sẻ tri thức xuất phát từ các lý thuyết xã hội mà nền tảng là các lý thuyết: Trao đổi xã hội, Nhận thức xã hội, Phát triển nhận thức và Kiến tạo xã hội.

Lý thuyết trao đổi xã hội (Social Exchange Theory) là một trong những lý thuyết được sử dụng phổ biến để giải thích hành vi chia sẻ tri thức (Brock & ctg 2005). Nguyên lý trung tâm của lý thuyết này là con người đưa ra các quyết định mang tính xã hội dựa trên chi phí cảm nhận và nhận thức lợi ích với giả định là con người đánh giá được tất cả các mối quan hệ xã hội để xác định lợi ích mà họ có thể đạt được trong mỗi quan hệ đó. Vì thế, mặc dù trao đổi tri thức là một phần của hành vi cá nhân, song cá nhân sẽ không chia sẻ khi họ cảm nhận được hoạt động chia sẻ chỉ là chi phí; nhưng ngược lại, họ có thể có ý định chia sẻ khi những gì họ mong đợi nhận được là tích cực.

Kiểm chứng lý thuyết trao đổi xã hội, nghiên cứu của Chua (2003) cho thấy, chính phần thưởng sẽ giúp nhận ra năng lực chia sẻ tri thức tuyệt vời của nhân viên, đồng thời hệ thống khen thưởng công bằng và khách quan giúp nhân viên tăng cường tìm kiếm tri thức mới và hỗ trợ chia sẻ tri thức. Adel và ctg (2007) tìm thấy khen thưởng có mối quan hệ tích cực đến chia sẻ tri thức. Lim & ctg (2004) phát hiện ra nhân viên sẵn sàng hơn để chia sẻ tri thức nếu sự khen thưởng tăng lên.

Giả thuyết H1: Hệ thống khen thưởng có tác động dương đến chia sẻ tri thức.

Lý thuyết nhận thức xã hội (Social Cognitive

Theory), dựa trên lý thuyết học tập xã hội, được giới thiệu bởi Bandura (1989). Theo đó, hành vi cá nhân như là cấu trúc năng động, chịu sự tương tác của các yếu tố: cá nhân, hành vi và môi trường. Lý thuyết này nhấn mạnh rằng các cá nhân có thể xem xét môi trường, mục tiêu cá nhân và quan hệ xã hội trước khi chủ động chia sẻ tri thức. Theo đó, nếu một cá nhân không chắc chắn về năng lực của họ và kết quả của tri thức mà họ dự định chia sẻ, thì họ có thể sẽ không chia sẻ nó. Bởi thế, tin tưởng như là “trái tim” của sự trao đổi tri thức (Davenport & Prusak 1998); là một trong những động lực quan trọng nhất cho quá trình chia sẻ tri thức thành công (Ford 2003); tin tưởng càng tăng dẫn đến mức độ chia sẻ tri thức cũng tăng theo (Anderson & Narus 1990; Ardichvili 2003).

Giả thuyết H2: Sự tin tưởng có tác động dương đến chia sẻ tri thức.

Lý thuyết phát triển nhận thức (Cognitive Development Theory) cho rằng nhận thức xã hội được nâng lên từ các quan điểm khác nhau; các ý tưởng trong một môi trường hợp tác có thể tạo ra sự bất đồng về nhận thức mà kết quả là kích thích sự phát triển nhận thức (Piaget 1965).

Lý thuyết kiến tạo xã hội (Social Constructivist Theory) đề cập đến sự cần thiết phải hợp tác giữa các nhân viên. Nhân viên phát triển kỹ năng của mình thông qua giải quyết vấn đề trong sự hợp tác với những đồng nghiệp có khả năng cao hơn. Chia sẻ tri thức và xây dựng tri thức có thể được kích hoạt bằng việc tham gia tích cực, tương tác với nhau và đối thoại thông qua học tập hợp tác (Jonassen & ctg 1995). Lý thuyết này cho rằng việc học hỏi sẽ có hiệu quả hơn khi nhân viên sẵn sàng chia sẻ quan điểm của mình với các đồng nghiệp. Bởi vậy, Govindarajan & Gupta (2000) cho rằng, văn hóa tổ chức đóng vai trò quan trọng cho sự thành công của chia sẻ tri thức. Quá trình chia sẻ tri thức sẽ không xảy ra trừ khi nó được hỗ trợ bởi nền văn hóa riêng của tổ chức.

Giả thuyết H3: Văn hóa tổ chức có tác động dương đến chia sẻ tri thức.

Cũng theo phát triển nhận thức và kiến tạo xã hội, nhân viên phát triển kỹ năng của mình thông qua giải quyết vấn đề trong sự hợp tác với những đồng nghiệp có khả năng cao hơn. Vygotsky (1978) chứng minh rằng quá trình tương tác và học tập hợp tác giữa các nhân viên có cùng sự hiểu biết và giải

quyết vấn đề sẽ dẫn đến việc xây dựng, hoặc kiến tạo tri thức; chia sẻ tri thức trong các cộng đồng sẽ được tăng cường thông qua hành vi tương hỗ lẫn nhau giữa các cá nhân. Wasko và Faraj (2005) cho rằng chia sẻ tri thức sẽ được tăng cường thông qua hành vi tương hỗ lẫn nhau giữa các cá nhân.

Giả thuyết H4: Sự tương hỗ lẫn nhau có tác động dương đến chia sẻ tri thức.

Ngoài ra, theo Pemberton & Stonehouse (2000), chia sẻ tri thức thành công còn liên quan đến quá trình học hỏi trong nhân viên. Học hỏi thường được tranh luận như một đặc điểm không thể thiếu của bất kỳ một tổ chức nào trong việc nắm lấy lợi thế các nguồn lực tri thức của mình để tạo ra hiệu quả cao cho tổ chức. Định hướng học hỏi như là sự phát triển của tri thức mới và sử dụng tri thức đó tác động đến hành vi và nâng cao lợi thế cạnh tranh của một tổ chức (Slater & Narver 1995).

Giả thuyết H5: Định hướng học hỏi có tác động dương đến chia sẻ tri thức.

Cuối cùng, theo Al-Ammary, Fung & Goulding (2008), công nghệ thông tin đóng vai trò ngày càng quan trọng hơn trong việc quản lý dữ liệu và thông tin trước khi chúng được chuyển thành tri thức; hỗ trợ quá trình tìm kiếm, lưu giữ và phân phối tri thức; đồng thời cung cấp sự hợp tác, giao tiếp và kết nối

những năng lực cần thiết để đẩy nhanh tốc độ tạo ra và chuyển giao tri thức. Còn theo Huysman & Wulf (2006), công nghệ thông tin và truyền thông có liên quan chặt chẽ với chia sẻ tri thức, bởi vì công nghệ thông tin và truyền thông hỗ trợ thông tin liên lạc và sự hợp tác giữa các nhân viên trong tổ chức.

Giả thuyết H6: Công nghệ thông tin có tác động dương đến chia sẻ tri thức.

Dựa vào các lý thuyết được tổng kết trên đây, tác giả đề nghị mô hình lý thuyết như hình 1.

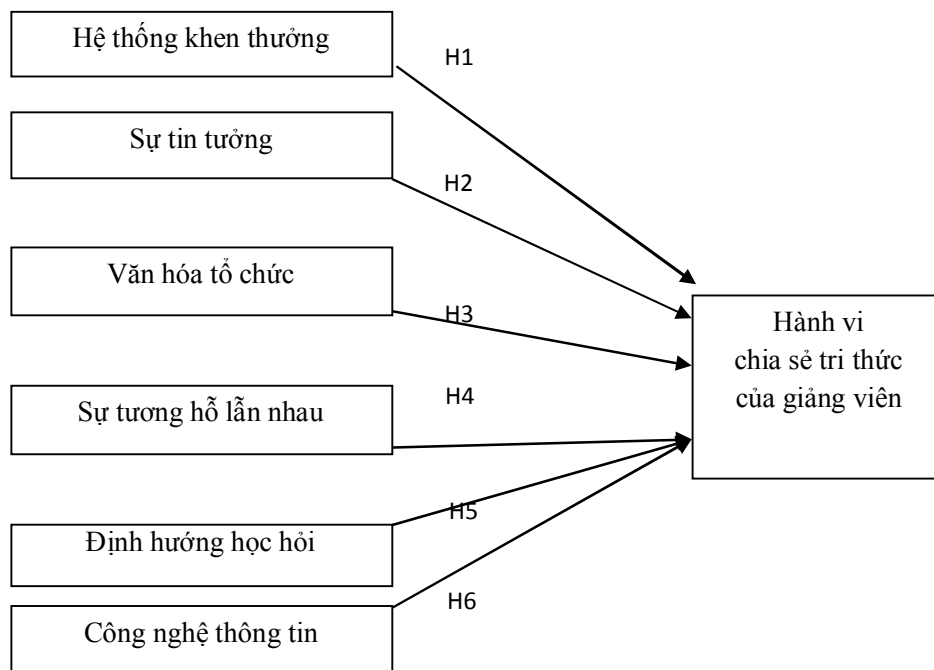
Trong đó:

- **Hệ thống khen thưởng:** là một tập hợp các chế độ khuyến khích công bằng, khách quan và dựa trên mục tiêu đạt được từ kết quả chia sẻ tri thức, đồng thời làm cho nhân viên không cảm thấy lo sợ họ sẽ phải đối mặt với nguy hiểm nếu chia sẻ tri thức dẫn đến những sai lầm và thất bại (Linda Argote & Epple 1990; Oliver & Kandadi 2006).

- **Sự tin tưởng:** thể hiện sự tự tin về năng lực và kết quả của tri thức mà họ dự định chia sẻ (Bandura 1997); sự mong đợi được chia sẻ bởi các thành viên đáp ứng các cam kết của họ với nhau (Dasgupta 1988); sự trung thực, hợp tác, dựa trên các tiêu chuẩn được chia sẻ giữa các thành viên trong cộng đồng đó (Saeed & ctg 2010).

- **Văn hóa tổ chức:** là các tiêu chuẩn bất thành

Hình 1: Mô hình lý thuyết các yếu tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức của giảng viên trong các trường đại học ở Việt Nam



Nguồn: Đề xuất của tác giả

vấn về các giá trị, niềm tin và thực tiễn hàng ngày, hình thành nên nguyện vọng và hành động của các thành viên tham gia vào tổ chức, kể cả cách thức truyền thông (Henri 2006; Harris & Ogbonna 2002).

- **Sự tương hỗ lẫn nhau:** là những lợi ích mà các cá nhân có được từ sự trao đổi xã hội; là quá trình thảo luận, giải quyết vấn đề, tranh luận, xây dựng quan điểm của mình và lắng nghe người khác (Jucks, Paechter & Tatar 2003); sự cải thiện mối quan hệ qua lại với người khác thông qua hành vi chia sẻ tri thức (Cheng, Yeh & Tu 2008).

- **Định hướng học hỏi:** là quá trình thu thập và diễn giải thông tin thị trường và phản ứng với thông tin thu thập được (Celuch & ctg 2002). Đó là: sự cam kết học hỏi; sự chia sẻ tầm nhìn của tổ chức với các thành viên và tinh thần “cởi mở” hay sự sẵn sàng chấp nhận những ý tưởng mới (Sinkula & ctg 1997).

- **Công nghệ thông tin:** thể hiện ở mức độ hiện đại hóa và hiệu quả sử dụng của hệ thống công nghệ thông tin, thư viện đáp ứng yêu cầu truy cập, lưu giữ, tiếp cận, hợp tác và chia sẻ tri thức của giảng viên (Connelly & Kelloway 2003).

- **Chia sẻ tri thức:** là một hành động chủ quan cố ý làm cho tri thức được tái sử dụng bởi những người khác thông qua chuyển giao tri thức (Lee & Al-Hawamdeh 2002); là quá trình cho và nhận tri thức (Soonhee & HayangSoo 2006).

3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng chủ yếu các phương pháp:

- Phương pháp nghiên cứu định tính được thực hiện bằng kỹ thuật thảo luận nhóm tập trung với hai nhóm giảng viên (một nhóm 06 giảng viên của Trường Đại học Kinh tế TP. HCM; một nhóm 08 giảng viên của Trường Đại học Tài chính- Market-

ing), theo dàn bài thảo luận do tác giả xây dựng, nhằm điều chỉnh, bổ sung các yếu tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức của giảng viên trong các trường đại học và phát triển thang đo những yếu tố này.

- Phương pháp nghiên cứu định lượng được thực hiện nhằm đánh giá độ tin cậy (giá trị hội tụ và phân biệt) thang đo các yếu tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức; kiểm định mô hình nghiên cứu và các giả thuyết nghiên cứu, kiểm định có hay không sự khác biệt về hành vi chia sẻ tri thức của giảng viên theo các đặc điểm cá nhân.

Nghiên cứu định lượng được thực hiện qua các bước:

- Thu thập dữ liệu nghiên cứu bằng bảng câu hỏi phỏng vấn, theo phương pháp lấy mẫu thuận tiện 422 giảng viên hiện đang giảng dạy tại 6 trường đại học ở TP. HCM đại diện cho các khối ngành kinh tế (Trường Đại học Kinh tế TP. HCM, Trường Đại học Tài chính-Marketing); kỹ thuật (Trường Đại học Kỹ thuật-Công nghệ TP. HCM; Trường Đại học Bách khoa TP. HCM); luật (Trường Đại học Luật TP. HCM); sư phạm (Trường Đại học Sư phạm TP. HCM);

- Đánh giá sơ bộ độ tin cậy và giá trị của thang đo bằng hệ số tin cậy Cronbach alpha và phân tích nhân tố khám phá (EFA) thông qua phần mềm SPSS 16. nhằm đánh giá độ tin cậy của các thang đo, đồng thời tái cấu trúc các biến quan sát vào các thành phần đo lường phù hợp, đặt cơ sở cho việc hiệu chỉnh mô hình và các giả thuyết nghiên cứu;

- Phân tích hồi qui bội nhằm kiểm định mô hình nghiên cứu, các giả thuyết nghiên cứu và định vị tầm quan trọng của các yếu tố ảnh hưởng;

4. Kết quả nghiên cứu

Bảng 1: Kết quả đánh giá sơ bộ các thang đo bằng Cronbach alpha

TT	Thang đo	Ký hiệu	Số biến quan sát	Conbach alpha	Hệ số tương quan biến tổng bé nhất
1	Hệ thống khen thưởng	RS	4	0,905	0,865
2	Sự tin tưởng	TR	4	0,872	0,819
3	Văn hóa tổ chức	OC	5	0,932	0,907
4	Sự tương hỗ lẫn nhau	MR	5	0,899	0,864
5	Định hướng học hỏi	LO	4	0,928	0,890
6	Công nghệ thông tin	IT	3	0,891	0,823
6	Hành vi chia sẻ tri thức	KS	5	0,915	0,886

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của tác giả

Kết quả nghiên cứu định tính khẳng định hành vi chia sẻ tri thức của giảng viên ở các trường đại học gồm 06 yếu tố được đề xuất trong mô hình lý thuyết, đồng thời điều chỉnh thang đo các thành phần này trên cơ sở thang đo của Harris & Ogbonna (2002); Connelly & Kelloway (2003); Oliver & Kandadi, Soonhee & HayangSoo, Wu & Cavusgil (2006); Raja & Josef Haddad, Al-Alawi & ctg (2007); Cheng, Yeh & Tu (2008).

Kết quả Cronbach alpha cho thấy các thang đo đều đạt độ tin cậy (bảng 1).

Kết quả EFA thang đo các yếu tố ảnh hưởng và thang đo hành vi chia sẻ tri thức bằng phương pháp trích Principal Axis Factoring và phép quay Promax cho thấy, chỉ số KMO=0,937 với mức ý nghĩa sig=0,000, đồng thời 30 biến quan sát được rút trích vào 7 nhân tố giữ nguyên gốc tại Eigenvalue là 1,055 với tổng phương sai trích =71,914% (bảng 2). Chứng tỏ thang đo các yếu tố ảnh hưởng và hành vi chia sẻ tri thức đạt yêu cầu cho bước phân tích hồi qui tiếp theo.

Kết quả phân tích hồi qui thu được: $R^2=0,617$; R^2

điều chỉnh=0,612; giá trị kiểm định $F=111,514$ và có ý nghĩa thống kê (Sig =0,000). Chứng tỏ, mô hình hồi quy được dự đoán phù hợp với dữ liệu nghiên cứu và giải thích được 61,2% biến thiên của hành vi chia sẻ tri thức của giảng viên. Tuy nhiên, giá trị kiểm định t của yếu tố tương hỗ lẫn nhau không có ý nghĩa thống kê (Sig=0,181).

Kết quả phân tích hồi qui sau khi loại yếu tố tương hỗ lẫn nhau thu được: $R^2=0,616$; R^2 điều chỉnh=0,611; giá trị kiểm định $F =133,202$ và có ý nghĩa thống kê (Sig =0,000); các giá trị B và Beta đều dương, đồng thời các giá trị kiểm định t đều có ý nghĩa thống kê (bảng 3). Điều này chứng tỏ (trừ giả thuyết H4) các giả thuyết H1, H2, H3, H5, H6 đều được chấp nhận và phương trình hồi quy biểu thị hành vi chia sẻ tri thức của giảng viên ở các trường đại học được xác định như sau:

$$KS = 0,322 + 0,154*TR + 0,124*LO + 0,277*OC + 0,303*RS + 0,175*IT$$

Kết quả kiểm tra các vi phạm giả định của mô hình hồi qui (có liên hệ tuyến tính giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc; phương sai của sai số không

Bảng 2: Kết quả EEA thang đo các thành phần

TT	Nhân tố	Số biến quan sát	Hệ số tải bé nhất	Giá trị Eigenvalue	Phương sai trích
1	Hệ thống khen thưởng	4	0,749	1,455	62,807
2	Sự tin tưởng	4	0,564	14,307	46,770
3	Văn hóa tổ chức	5	0,756	1,908	58,843
4	Sự tương hỗ lẫn nhau	5	0,674	1,233	69,358
5	Định hướng học hỏi	4	0,704	2,227	53,351
6	Công nghệ thông tin	3	0,648	1,333	66,307
7	Hành vi chia sẻ tri thức	5	0,642	1,055	71,914

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của tác giả

Bảng 3: Các thông số thống kê của mô hình hồi qui

Mô hình	Hệ số hồi qui chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi qui chuẩn hóa	Giá trị kiểm định t	Mức ý nghĩa	Thống kê đa cộng tuyến	
	B	Độ lệch chuẩn của sai số	Beta			Độ chấp nhận	Hệ số phóng đại phương sai
Hằng số	0,322	0,195		1,653	0,009		
RS	0,303	0,042	0,306	7,255	0,000	0,521	1,919
TR	0,154	0,046	0,144	3,311	0,001	0,487	2,052
OC	0,277	0,037	0,300	4,827	0,000	0,541	1,850
LO	0,124	0,037	0,134	3,320	0,001	0,566	1,766
IT	0,175	0,037	0,193	4,770	0,000	0,562	1,779

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của tác giả

đôi; phần dư có phân phối chuẩn và không có tương quan giữa chúng; không có hiện tượng đa cộng tuyến) cho thấy các giả định này đều không bị vi phạm. Vì thế, mô hình hồi qui và các giả thuyết nghiên cứu được kiểm định trên đây được chấp nhận.

Như vậy, kết quả của nghiên cứu này cũng tương đồng với các nghiên cứu trước của Govindarajan & Gupta (2000); Nya Ling Tan & ctg (2010) và nhiều nghiên cứu khác. Đó là sự tin tưởng, định hướng học hỏi, văn hóa tổ chức, hệ thống khen thưởng và công nghệ thông tin là những nhân tố chính ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức của giảng viên, đồng thời nghiên cứu cũng chưa tìm thấy ảnh hưởng của sự tương tác lẫn nhau đến hành vi chia sẻ tri thức. Tuy nhiên, trong khi phần thưởng và văn hóa tổ chức có ảnh hưởng mạnh nhất ($Beta=0,306$ và $Beta=0,300$), thì sự tin tưởng và định hướng học hỏi chỉ là thứ yếu ($Beta=0,144$ và $Beta=0,134$). Thảo luận với hai nhóm giảng viên đã tham gia nghiên cứu định tính, các ý kiến đều cho rằng kết quả nghiên cứu này là phù hợp với thực tiễn diễn ra hiện nay, vì các lý do:

- Trong quá trình tạo ra tri thức, cá nhân phải bỏ ra nhiều thời gian, trí tuệ và cả chi phí tiền bạc. Hơn nữa, đến nay thương mại hóa đã len lỏi vào mọi lĩnh vực của đời sống xã hội. Vì thế, ngay trong lĩnh vực giáo dục- đào tạo thì sự quan tâm hàng đầu của giảng viên nói chung trong việc chia sẻ tri thức, bên cạnh phát triển nghề nghiệp, là phần thưởng mà họ nhận được.

- Do ảnh hưởng của nền văn hóa phương Đông và đặc tính văn hóa cộng đồng và tự trị của người Việt nên hành vi của cá nhân bị hòa tan vào hành vi tổ chức. Bởi thế, văn hóa tổ chức có tác động mạnh mẽ đến niềm tin và các hành vi của cá nhân hướng đến những lợi ích chung của tổ chức như hành vi chia sẻ

tri thức.

- Đối với các quốc gia đang phát triển như Việt Nam, tri thức được chia sẻ thường là những thông tin khoa học dạng thứ cấp, hoặc ít tính hàn lâm, vì thế rất khó bảo mật trong điều kiện công nghệ thông tin phát triển và tình trạng vi phạm quyền sở hữu trí tuệ đang vượt ra ngoài phạm vi kiểm soát của Nhà nước như hiện nay. Nghĩa là, sự tin tưởng không còn là điều kiện tiên quyết của việc chia sẻ tri thức.

- Cho đến nay, ngay trong môi trường đại học, định hướng học hỏi vẫn được xem là một khái niệm trừu tượng. Trong khi đó, những cam kết, chia sẻ tầm nhìn, cùng sự đầu tư của nhà trường cho giảng viên liên quan đến quản lý tri thức dường như mang tính khẩu hiệu, hoặc hình thức vẫn là phổ biến.

5. Kết luận và một số hàm ý

Trên cơ sở tổng kết các lý thuyết nền tảng của chia sẻ tri thức; các nghiên cứu về quản lý tri thức, chia sẻ tri thức và đặc thù của môi trường giáo dục đại học, tác giả đề xuất mô hình các yếu tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức với đồng nghiệp của giảng viên trong các trường đại học gồm 6 thành phần: sự tin tưởng; định hướng học hỏi; văn hóa tổ chức; hệ thống khen thưởng; công nghệ thông tin và sự tương hỗ lẫn nhau. Kết quả phân tích hồi qui mẫu khảo sát từ 422 giảng viên của 6 trường đại học tại TP. HCM thuộc các khối ngành kinh tế, kỹ thuật, luật và sư phạm cho thấy có 5 yếu tố có ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức của giảng viên được sắp xếp theo mức độ ảnh hưởng giảm dần là: hệ thống khen thưởng ($Beta=0,306$); văn hóa tổ chức ($Beta=0,300$); công nghệ thông tin ($Beta=0,193$); sự tin tưởng ($Beta=0,144$); định hướng học hỏi ($Beta=0,134$).

Kết quả của nghiên cứu này cũng cho thấy các yếu tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức của giảng viên chỉ được đánh giá ở trên mức trung bình

Bảng 4: Tương quan giữa mức độ quan trọng và giá trị trung bình các yếu tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức với đồng nghiệp của giảng viên

TT	Nhân tố	Ký hiệu	Số biến quan sát	Mức độ quan trọng	Giá trị trung bình mẫu
1	Sự tin tưởng	TR	4	0,144	5,309
2	Định hướng học hỏi	LO	4	0,134	5,245
3	Văn hóa tổ chức	OC	5	0,300	4,938
4	Hệ thống khen thưởng	RS	4	0,306	5,040
5	Công nghệ thông tin	IT	3	0,193	5,052

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của tác giả

và thiếu tương thích với mức độ ảnh hưởng của chúng (Bảng 4). Chứng tỏ các chính sách và chiến lược đầu tư của các trường đại học dường như thiếu trọng tâm và nguồn lực đầu tư còn hạn chế. Bởi thế, từ kết quả của nghiên cứu này tác giả rút ra một số hàm ý trong quản trị như bảng 4.

Thứ nhất, trong hoạch định chiến lược phát triển, các trường đại học cần xác định quản lý tri thức dựa trên nền tảng chia sẻ tri thức là chức năng chính yếu, một công cụ chiến lược để duy trì hoặc đạt được lợi thế cạnh tranh bền vững (Sharimllah & ctg 2009), đồng thời các chính sách, chiến lược đầu tư nhằm đẩy mạnh hoạt động chia sẻ tri thức của giảng viên cần phải xuất phát từ các yếu tố ảnh hưởng và mức độ quan trọng của chúng.

Thứ hai, các trường đại học cần kiến tạo lại chế độ khen thưởng theo hướng kích thích hành vi chia sẻ tri thức của giảng viên một cách thiết thực cả về lợi ích vật chất lẫn tinh thần xứng đáng với giá trị tri thức được chia sẻ, thay vì mang tính chất “tượng trưng”, hay “cào bằng” dường như đang phổ biến tại các trường đại học hiện nay.

Thứ ba, các trường đại học cần xây dựng và phát triển văn hóa tổ chức dựa trên nền tảng các giá trị cốt lõi định hướng vào giá trị tri thức, trong đó, mọi thành viên phải cam kết sự học hỏi để gia tăng hiệu quả làm việc (Nonaka & Takeuchi 1995). Đồng thời nhà trường phải xem việc học hỏi của các giảng viên là sự đầu tư để tạo ra giá trị tri thức và gia tăng đầu

tu cho hoạt động này; phải cam kết đối với việc học hỏi của giảng viên và tuân thủ việc thực thi những cam kết đó (Sinkula & ctg 1997).

Thứ tư, các trường đại học cần tạo lập môi trường chia sẻ tri thức một cách “cởi mở” để kích thích, lôi kéo giảng viên tham gia vào hoạt động chia sẻ tri thức thông qua việc đa dạng hóa và tăng tần suất các hoạt động, các diễn đàn chia sẻ tri thức như: đồng bộ áp dụng phương pháp giảng dạy tích cực; xây dựng các câu lạc bộ học thuật; tổ chức thường xuyên các hội thảo, tọa đàm, báo cáo, tranh luận khoa học; đẩy mạnh các chương trình hợp tác, giao lưu trao đổi khoa học với các trường bạn, trong nước, nước ngoài,...

Thứ năm, hiện đại hóa và nâng cao hiệu quả của hệ thống công nghệ thông tin, trong đó cần nhanh chóng trang bị hệ thống thư viện điện tử để hỗ trợ và kích thích giảng viên tham gia vào hoạt động tìm kiếm, sản xuất, ứng dụng, chuyển giao và hợp tác chia sẻ tri thức, đồng thời có điều kiện tiếp cận và cập nhật những tri thức mới ở trong nước và trên thế giới.

Cuối cùng, hạn chế của nghiên cứu này chỉ mới kiểm định tại 6 trường đại học ở TP. HCM; mẫu nghiên cứu được chọn bằng phương pháp thuận tiện mô hình hồi qui giải thích được 61,1% biến thiên của hành vi chia sẻ tri thức. Nghĩa là, tính tổng quát hóa kết quả nghiên cứu chưa cao và do đó nghiên cứu này cần được lặp lại ở nhiều trường đại học tại các tỉnh, thành phố trên phạm vi cả nước. □

Tài liệu tham khảo:

- Adel I., Al-Malawi N., Al-Marconi Y. & Mohammed Y. (2007), “Organizational Culture and Knowledge Sharing: Critical Success Factors”, *Journal of Knowledge Management*, 11(2), 22-42.
- Al-Alawi, I.A. & Al-Marzooqi, Y.N., Mohammed, F.Y. (2007), “Organizational culture and knowledge sharing: critical success factors”, *Journal Knowledge Management*, 11(2), 22-42.
- Al-Ammary, J.H., Fung, C.C., and Goulding P. (2008), “Alignment of knowledge and IS/IT strategies: A case for the banking sector in the Gulf Cooperation Countries (GCC)”, *In: International Conference on Knowledge Management*, Malaysia.
- Anderson, J.C. & Narus, J. A. (1990), “A model of distributor firm and manufacturer firm working partnerships”, *Journal of Marketing*, 54(1), 42-59.
- Ardichvili, A. (2003), “Motivation and barriers to participation in virtual knowledge sharing communities of practice”, *Journal of Knowledge Management*, 7(1), 64-77.
- Bandura, A. (1997), *Self-Efficacy: the Exercise of Control*, New York.
- Bandura, A. (1989), *Social Cognitive Theory*, 1-60.
- Becerra-Fernandez, I., A. Gonzalez & R. Sabherwal (2004), *Knowledge management: Challenges, Solutions and Technologies*, Pearson Education Inc., 10-25.
- Bock, G.W., Zmud, R.W., Kim, Y.G., & Lee, J.N. (2005), “Behavioral intention formation in knowledge sharing:

- Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate”, *MIS Quarterly*, 29(1), 87-111.
- Bhatt, G. (1998), “Managing knowledge through people knowledge and processes”, *Manage. J. Knowl. Manage.*, 5:165-171.
- Cheng, F., Yeh., C. & Tu, C. (2008), “Trust and knowledge sharing in green supply chains”, *Supply Chain Management: Int. J.*, 13(4), 283-295.
- Chua, A. (2003), “Knowledge Sharing: A Game People Play”, *Aslib Proceedings*, 55(3), 117-129.
- Connelly, C. & Kelloway, E. (2003), “Predictors of employees’ perceptions of knowledge sharing cultures”, *Leadership & Organization Development Journal*, 24(5), 294-301.
- Cronin, B. & Davenport, E. (2000), *Knowledge management in higher education*, Knowledge Management & the Information Revolution, 3, CA.
- Celuch, K.G, Kasouf C.J. & Peruvemba, V. (2002), “The effects of perceive market and learning Orientation assessed organizational capabilities”, *Industrial Marketing Management*, 31, 545-54.
- Dasgupta, P. (1988), *Trust as a commodity*, Trust: Making and Breaking Cooperative Relations, Blackwell Publishing, 42-72.
- Davenport, T.H. & Prusak, L. (1998), *Working knowledge: How organisation manage what they know*, Havard Business school Press, 23-76.
- Davenport, T.H. (1997), *Some principles of knowledge management*, Unpublished Working Paper.
- Ford, D.P. (2003), “Trust and knowledge management: The seeds of success”, Heidelberg, 553-576.
- Govindarajan, V., & Gupta, A.K (2000), “Knowledge management’s social dimension: Lessons from Nucor Steel”, *Sloan Management Review*, 42, 71-80.
- Gupta, A.K. & Govindarajan, V. (2000), “Knowledge management’s social dimension: lessons from Nucor Steel”, *MIT Sloan Management Review*, 42(1), 71-80.
- Harris, L. & Ogbonna, E. (2002), “The unintended consequences of culture interventions: a study of unexpected outcomes”, *British Journal of Management*, 13(1), 31-50.
- Henri, J. (2006), “Organizational Culture and Performance Measurement Systems”, *Accounting, Organizations and Society*, 31, 77-103.
- Huysman, M. & Wulf, V. (2006), “IT to Support Knowledge Sharing in Communities, Towards a Social Capital Analysis”, *Journal of Information Technology*, 21, 40-51.
- Jonassen, D., Davison, M., Collins, M., Campbell, J., & Bannan Haag, B. (1995), “Constructivism and computer mediated communication in distance education”, *The American Journal of Distance Education*, 9(2), 7-26.
- Jucks, R., Paechter, M. R., & Tatar, D.G. (2003), “Learning and collaboration in online discourses” *International Journal of Educational Policy, Research & Practice*, 4(1), 117-148.
- Soonhee Kim & Hyangsoo Lee (2006), *Public Aministraton Revew*, 66 (3), ProQuest Central, 370.
- Lee, C.K. & Hawamdeh, S. (2002), “Factors impacting knowledge sharing”, *Journal of Information and Knowledge Management*, 1(1), 49-56.
- Lim, Q., Tang, W. & Zhang, H. (2004), “Knowledge Sharing in the Workplace”, *Project Paper*, Nanyang Business School.
- Linda Argote & Epple, D. (1990), “Learning curves in manufacturing”, *Science*, 247, 920-924.
- Nonaka, I. & Tekeuchi, H. (1995), *The Knowledge Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*, Oxford University Press, 3-224.
- Nya Ling Tan & ctg (2010), “Motivational Factors in Influencing Knowledge Sharing Among Banks in Malaysia”, *International Research Journal of Finance and Economics*, 44.
- Oliver, S. & Kandadi, K.R. (2006), “How to develop knowledge culture in organizations? A multiple case study of large distributed organizations”, *Journal Knowledge Management*, 10(4), 6-24.

- Pemberton, J.D., & Stonehouse, G.H. (2000), "Organisational learning and knowledge assets - An essential partnership", *The Learning Organization*, 7, 184-193.
- Piaget, J. (1965), *The moral judgement of child*, The Free Press.
- Raja, R.A & Josef, H. (2007), "Perceptions of the impacts of organizational culture and information technology on knowledge sharing in construction", *Construction Innovation*, 8(3), 182-201.
- Ruggles, R. (1998), "The state of notion: Knowledge management in practice", *California Management Review*, 40, 80-89.
- Saeed, T., Ahmad, M. Anis-Ul-Haque, M. & Chaudhry A. (2010), "Knowledge Management Practices: Role of Organizational Culture", 17(1).
- Sharimllah, D.R., Chong, S.C. & Lin, B. (2008), "Perceived importance and effectiveness of KM performance outcomes: perspectives of institutions of higher learning", *International Journal of Innovation and Learning*, 5(1), 18-37.
- Sharimllah, D.R., Chong, S.C. & Hishamuddin Ismail (2009), "The practice of knowledge management processes: A comparative study of public and private higher education institutions in Malaysia", *Journal of information and knowledge management systems*, 39(3), 203-222.
- Sinkula, J.M., Baker, W.E. & Cordelier, T. (1997), "A Framework for Market-Based Organizational Learning: Linking Values, Knowledge, and Behavior", *Academy of Marketing Science Journal*, 25(4), 305-319.
- Slater, S.F., & Narver, J.C. (1995), "Market Orientation and the Learning Organization", *Journal of Marketing*, 59(7), 63-74.
- Vygotsky, L. (1978), *Mind in society: The development of higher psychological processes*, Harvard University Press.
- Wasko, M. M., & Faraj, S. (2005), "Why should I Share? Examining social capital and knowledge contribution in electronic networks of practice", *MIS Quarterly*, 29(1), 35-57.
- Wu, F. & Cavusgil T. (2006), "Organizational learning, commitment, and joint value creation in interfirm relationships", *Journal of Business Research*, 59, 81-9.

Factors affecting teachers' behavior in sharing knowledge in universities

Abstract:

This research is aimed at identifying the factors affecting teachers' behavior in sharing knowledge in universities. Survey data were collected from 422 teachers of six universities in Ho Chi Minh city. The research model is based on the Social Exchange (Homans 1958; Blau 1964), Social cognition (Bandura 1989), Cognitive development (Piaget 1965), Social construction theory (Jonassen & ctg 1995) and other previous studies. The reliability and validity of the scale were tested by Cronbach's alpha coefficient and exploratory factor analysis (EFA). The results of multiple regression analysis show that the five factors in descending order affecting the teachers' knowledge-sharing behavior in the universities are as follows: reward system, organizational culture, information technology, trust, learning orientation.

Thông tin tác giả:

* **Bùi Thị Thanh**, Tiến sĩ kinh tế - Giảng viên chính

- Nơi công tác: Khoa Quản trị kinh doanh, Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh

- Lĩnh vực nghiên cứu chính: Phát triển và Quản trị nguồn nhân lực, Hành vi khách hàng, Lợi thế cạnh tranh, Quản lý tri thức

- Một số tạp chí đã công bố công trình: Tạp chí Phát triển kinh tế, Tạp chí Kinh tế và Phát triển, Tạp chí Công nghệ Ngân hàng, Tạp chí Tài chính.

Email: btthanh@ueh.edu.vn