

# NGHIÊN CỨU Ý ĐỊNH CHIA SẼ TRI THỨC CỦA GIẢNG VIÊN TẠI CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

TRẦN VIỆT ANH<sup>1,2</sup>, BÙI THÀNH KHOA<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Khoa Thương mại – Du lịch, Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh

<sup>2</sup>Trường Đại học Hùng Vương Thành phố Hồ Chí Minh

\*Tác giả liên hệ: buithanhkhoa@juh.edu.vn

DOIs: <https://www.doi.org/10.46242/jstiuh.v69i3.4972>

**Tóm tắt:** Chia sẻ kiến thức giữa các giảng viên là rất quan trọng cho việc giảng dạy và nghiên cứu hiệu quả tại các trường đại học; tuy nhiên, các giảng viên không phải lúc nào cũng dễ dàng chia sẻ kiến thức và chuyên môn của họ với những người khác. Nghiên cứu này tập trung vào việc đánh giá mối quan hệ của văn hóa học tập của các trường đại học, năng lực tri thức của giảng viên, thái độ và ý định chia sẻ tri thức của họ tại các trường đại học ở thành phố Hồ Chí Minh. Dựa vào phương pháp nghiên cứu định lượng, nghiên cứu thu thập dữ liệu từ 439 giảng viên thông qua cuộc khảo sát. Kết quả cho thấy văn hóa học tập và năng lực tri thức của giảng viên có tác động tích cực đến thái độ, và ý định chia sẻ tri thức của họ. Dựa trên kết quả nghiên cứu, nghiên cứu đã đóng góp về mặt lý thuyết và các hàm ý quản trị nhằm nâng cao thái độ và ý định chia sẻ tri thức của giảng viên tại các trường đại học.

**Từ khóa:** trường đại học, ý định chia sẻ tri thức, văn hóa học tập, giảng viên, năng lực tri thức.

## 1 GIỚI THIỆU

Trong nền kinh tế dựa trên thông tin động và phát triển nhanh chóng ngày nay, các tổ chức phải đối mặt với những thách thức chưa từng có xuất phát từ những tiến bộ công nghệ và sự thay đổi nhu cầu của người tiêu dùng, dẫn đến sự cạnh tranh gay gắt giữa các ngành và khu vực. Trong bối cảnh này, khả năng thích ứng và đổi mới trở nên tối quan trọng cho sự tồn tại và thành công của tổ chức. Trọng tâm của quá trình thích ứng này là việc tạo ra, sử dụng và chia sẻ kiến thức một cách hiệu quả trong các tổ chức. Thật vậy, các nghiên cứu ngày nay nhấn mạnh vai trò then chốt của các chu trình lặp lại liên quan đến thu thập ý kiến, khai thác dữ liệu, chia sẻ kiến thức và học hỏi của tổ chức trong việc thúc đẩy cải tiến tổ chức (van den Heuvel & Bondarouk, 2017). Chia sẻ kiến thức, như một nền tảng của năng lực tổ chức, tạo điều kiện cho việc sàng lọc và nâng cao các quy trình kinh doanh (Duong và cộng sự, 2022). Tuy nhận thức được tầm quan trọng được thừa nhận của chia sẻ tri thức, nhưng việc chia sẻ thường bị cản trở bởi nhiều rào cản cá nhân, tổ chức và công nghệ, cản trở việc chuyển giao và phổ biến kiến thức liên mạch giữa các nhân viên. Các học giả đã khám phá sâu rộng các yếu tố ảnh hưởng đến xu hướng chia sẻ kiến thức của nhân viên, nêu bật cả động lực cá nhân (Hwang và cộng sự, 2018) và ảnh hưởng của tổ chức, đặc biệt là văn hóa tổ chức (Ahmed và cộng sự, 2014). Hơn nữa, sự tương tác giữa kiến thức và học tập trong bối cảnh tổ chức là một chủ đề nghiên cứu học thuật, với nghiên cứu cho thấy rằng học tập của tổ chức sẽ là xúc tác cho việc tạo ra và phổ biến kiến thức (Schein, 1996; Zeb và cộng sự, 2021). Tuy nhiên, các nghiên cứu thực nghiệm xem xét đồng thời các yếu tố cá nhân và tổ chức vẫn còn hạn chế, phần lớn là do sự phân chia rõ ràng giữa các lĩnh vực như quản lý chiến lược, công nghệ thông tin và nguồn nhân lực.

Trong môi trường học thuật nhộn nhịp của các trường đại học tại Thành phố Hồ Chí Minh, nơi tri thức đóng vai trò là huyết mạch của sự tiến bộ giáo dục, nhu cầu chia sẻ kiến thức hiệu quả giữa các giảng viên có ý nghĩa đặc biệt quan trọng. Sự phát triển nhanh chóng của công nghệ thông tin và sự đa dạng hóa nhu cầu giáo dục nhấn mạnh sự cần thiết của các giảng viên trong việc hợp tác phổ biến kiến thức để đáp ứng nhu cầu năng động của giới học thuật đương đại (Thanh, 2014). Trong bối cảnh này, sự thành công của tổ chức giáo dục không chỉ phụ thuộc vào năng lực cá nhân mà còn phụ thuộc vào khả năng tập thể trong việc tạo ra, sử dụng và chia sẻ kiến thức. Giống như trong môi trường doanh nghiệp, việc chia sẻ kiến thức giữa các giảng viên là yếu tố then chốt để cải tiến các phương pháp sư phạm, nâng cao kết quả học tập và thúc đẩy văn hóa học thuật xuất sắc. Thật vậy, các nghiên cứu trong bối cảnh tổ chức khác nhau đã nhấn mạnh vai trò quan trọng của việc chia sẻ kiến thức trong việc thúc đẩy cải tiến tại các trường đại học (van den Heuvel & Bondarouk, 2017).

Dựa trên những mối quan tâm trên, nghiên cứu này nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến ý định chia sẻ

kiến thức của giảng viên trong trường Đại học Thành phố Hồ Chí Minh. Cụ thể, nghiên cứu mong muốn khám phá văn hóa tổ chức, đặc biệt là nhận thức về tổ chức như một tổ chức học tập và định hướng học tập của cá nhân hình thành thái độ và ý định chia sẻ kiến thức của giảng viên như thế nào. Bằng cách áp dụng quan điểm tổng hợp xem xét cả ảnh hưởng của cá nhân và tổ chức, nghiên cứu này nỗ lực cung cấp những hiểu biết sâu sắc có thể cung cấp thông tin cho việc phát triển các chính sách và thực tiễn nhằm thúc đẩy văn hóa chia sẻ kiến thức hợp tác giữa các giảng viên, từ đó góp phần thúc đẩy sự thành công trong đào tạo tại các trường đại học tại Thành phố Hồ Chí Minh.

Ngoài phần giới thiệu, nghiên cứu này còn có các nội dung khác. Cơ sở lý thuyết nhằm trình bày khung lý thuyết và hình thành các giả thuyết nghiên cứu. Những phần tiếp theo là phần phương pháp nghiên cứu, kết quả nghiên cứu, thảo luận kết quả nghiên cứu. Phần cuối cùng là phần kết luận, cũng như là hạn chế của nghiên cứu và hướng nghiên cứu tiếp theo.

## 2 CƠ SỞ LÝ THUYẾT

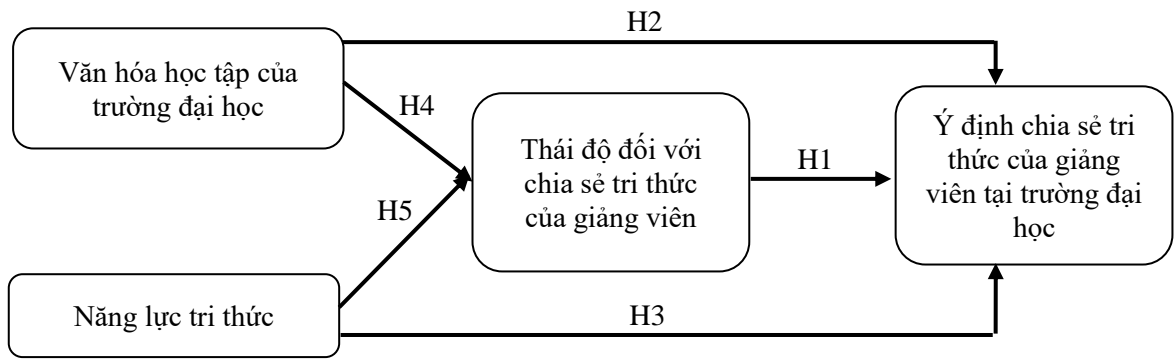
### 2.1 Khung lý thuyết

Nghiên cứu này dựa trên việc kết hợp nhiều lý thuyết như Lý thuyết hành vi dự định (Ajzen, 1991), Định hướng mục tiêu (Button và cộng sự, 1996), và Tổ chức Học tập (Örtenblad và cộng sự, 2019a). Những nền tảng lý thuyết này cung cấp một góc nhìn toàn diện để xem xét động lực phức tạp của hành vi chia sẻ kiến thức giữa các giảng viên trong môi trường học thuật của Đại học Thành phố Hồ Chí Minh.

Trong đó, theo Ajzen (1991), Lý thuyết hành vi dự định thừa nhận rằng các hành động có ý chí của cá nhân, chẳng hạn như chia sẻ kiến thức, có thể được dự đoán bằng thái độ của họ đối với hành vi, chuẩn mực chủ quan và nhận thức kiểm soát hành vi. Trong bối cảnh của các trường đại học, việc chia sẻ kiến thức giữa các thành viên trong tổ chức đóng vai trò quan trọng trong việc tạo ra sự đổi mới và cải tiến liên tục (Khoa & Huynh, 2024). Các nghiên cứu gần đây chỉ ra rằng văn hóa học tập tổ chức có ảnh hưởng tích cực đến ý định chia sẻ kiến thức (Luu và cộng sự, 2019). Theo định hướng mục tiêu (Button và cộng sự, 1996), một môi trường học tập tích cực sẽ thúc đẩy mục tiêu phát triển và thành tựu của các thành viên, từ đó tăng cường ý định chia sẻ kiến thức. Như vậy, ngoài thái độ chia sẻ tri thức, các giảng viên sẽ bị ảnh hưởng bởi văn hóa của các trường đại học về chia sẻ tri thức; đồng thời thái độ này sẽ ảnh hưởng tích cực đến ý định chia sẻ tri thức của giảng viên. Hơn nữa, Button và cộng sự (1996) đề cập đến khuynh hướng của cá nhân đối với việc phát triển hoặc thể hiện khả năng trong các tình huống đạt được thành tích. Cấu trúc động lực này ảnh hưởng đến việc phân bổ nỗ lực trong các hoạt động. Do tính chất hợp tác của việc chia sẻ kiến thức trong các tổ chức và sự đầu tư vốn có về thời gian và công sức cần thiết, năng lực của các cá nhân được cho là có ảnh hưởng đáng kể đến xu hướng tham gia vào các hành vi chia sẻ kiến thức của họ.

Bên cạnh đó, năng lực kiến thức của tổ chức cũng ảnh hưởng đến quá trình chia sẻ kiến thức (Mosry & Raju, 2020). Khi tổ chức có năng lực kiến thức vững mạnh thông qua các quy trình lưu trữ, truy xuất và ứng dụng kiến thức hiệu quả, các thành viên sẽ cảm thấy việc chia sẻ kiến thức có giá trị và hữu ích hơn (Shin và cộng sự, 2017). Cuối cùng, các cơ sở đào tạo đại học được xem như tổ chức học tập được đặc trưng bởi văn hóa và cấu trúc ưu tiên học tập liên tục và sáng tạo kiến thức (Örtenblad và cộng sự, 2019a). Trong bối cảnh này, các cá nhân được khuyến khích mở rộng năng lực học tập và hợp tác để tạo ra những kết quả mong muốn. Phù hợp với quan điểm này, các nguồn lực và văn hóa hỗ trợ của một tổ chức học tập được kỳ vọng sẽ ảnh hưởng tích cực đến thái độ và ý định của giảng viên đối với việc chia sẻ kiến thức của giảng viên với đồng nghiệp.

Tóm lại, bằng cách tích hợp các quan điểm lý thuyết này, nghiên cứu này tìm cách làm sáng tỏ mối tương tác phức tạp giữa năng lực cá nhân, văn hóa tổ chức và thái độ của giảng viên trong việc hình thành ý định chia sẻ kiến thức của giảng viên trong các trường Đại học tại thành phố Hồ Chí Minh. Mô hình nghiên cứu được xây dựng như Hình 1



Hình 1. Mô hình nghiên cứu

## 2.2 Giả thuyết nghiên cứu

Lý thuyết hành vi dự định (TPB) cung cấp một khung lý thuyết mạnh mẽ để hiểu và dự đoán hành vi của cá nhân dựa trên ba yếu tố chính: thái độ (Attitude), chuẩn chủ quan (Subjective Norms), và kiểm soát hành vi (Perceived Behavioral Control) (Ajzen, 1991). Theo TPB và bối cảnh tại các trường đại học, thái độ là một yếu tố quan trọng trong việc dự đoán hành vi, và trong trường hợp này, thái độ tích cực về việc chia sẻ tri thức sẽ tạo ra ý định tích cực hơn từ phía giảng viên (Leighton & Griffioen, 2021). Chuẩn chủ quan đề cập đến sự ảnh hưởng của ý kiến và mong muốn của những người khác đối với hành vi của cá nhân (Hussein, 2018). Thái độ đối với chia sẻ tri thức đề cập đến các suy nghĩ và cảm nhận tích cực hoặc tiêu cực của giảng viên đối với hành vi chia sẻ kiến thức và kinh nghiệm của họ với đồng nghiệp trong trường đại học. Nếu một giảng viên cảm thấy tự tin và có nhận thức rõ ràng về khả năng và kiến thức của mình, họ có thể cảm thấy dễ dàng hơn khi chia sẻ tri thức với đồng nghiệp và sinh viên (Yang & Chen, 2016). Từ lý thuyết TPB, nghiên cứu đề xuất giả thuyết nghiên cứu H1 như sau:

H1. Thái độ đối với chia sẻ tri thức của giảng viên ảnh hưởng tích cực đến Ý định chia sẻ tri thức của giảng viên tại trường đại học

Bên cạnh đó, văn hóa học tập mô tả mức độ mà trường đại học thúc đẩy sự hợp tác, liên tục học hỏi và chia sẻ kiến thức giữa các giảng viên; qua đó, nhấn mạnh tầm quan trọng của việc học hỏi và trao đổi kiến thức (Ahmed và cộng sự, 2014). Theo các nghiên cứu gần đây, môi trường học tập tích cực trong tổ chức là yếu tố quan trọng thúc đẩy việc chia sẻ tri thức. Khi trường đại học có văn hóa khuyến khích học hỏi, trao đổi và cộng tác, giảng viên sẽ cảm thấy thoải mái và có động lực hơn trong việc chia sẻ kiến thức và kinh nghiệm của mình với đồng nghiệp (Thanh, 2014). Ngược lại, nếu văn hóa tổ chức hạn chế tương tác và trao đổi chuyên môn, giảng viên sẽ ít có xu hướng chia sẻ tri thức với nhau. Do đó, nghiên cứu đề xuất giả thuyết H2:

H2. Văn hóa học tập của trường đại học ảnh hưởng tích cực đến Ý định chia sẻ tri thức của giảng viên tại trường đại học

Hơn nữa, năng lực tri thức mô tả khả năng, kỹ năng và chuyên môn của giảng viên liên quan đến lĩnh vực kiến thức của họ; bao gồm, kiến thức chuyên môn sâu rộng trong lĩnh vực nghiên cứu và khả năng áp dụng kiến thức đó (Alambeigi và cộng sự, 2023). Theo các nghiên cứu trước đây, khi tổ chức có hệ thống lưu trữ và quản lý tri thức hiệu quả, giảng viên sẽ nhận thấy việc chia sẻ tri thức mang lại nhiều giá trị và ích lợi hơn. Khi tri thức được bảo quản và vận dụng tốt, nó sẽ được lan tỏa và tạo ra nhiều tri thức mới, qua đó thúc đẩy giảng viên có ý định chia sẻ tri thức cao hơn (Petrov và cộng sự, 2020). Ngược lại, nếu nhà trường thiếu năng lực quản lý tri thức, giảng viên sẽ không thấy ý nghĩa trong việc chia sẻ và ý định chia sẻ tri thức của họ cũng giảm. Như vậy, năng lực tri thức của tổ chức tác động tích cực đến ý định chia sẻ tri thức của các thành viên như giả thuyết H3:

H3. Năng lực tri thức ảnh hưởng tích cực đến Ý định chia sẻ tri thức của giảng viên tại trường đại học

Việc học tập của một tổ chức về cơ bản được hình thành bởi sự tương tác giữa các nhân viên của nó, bị ảnh hưởng bởi văn hóa tổ chức hiện hành chi phối hành vi của họ. Do đó, văn hóa tổ chức đóng một vai trò then chốt trong việc xác định bản chất và sự thành công của việc học tập trong tổ chức (Ahmed và cộng sự, 2014). Dựa

trên công trình nền tảng của Örténblad và cộng sự (2019b), một nền văn hóa ưu tiên học tập, hợp tác và phổ biến kiến thức liên tục sẽ tạo ra một môi trường trong đó các giảng viên coi việc chia sẻ kiến thức là có giá trị. Từ đó, nhân viên sẽ tích cực tham gia chia sẻ chuyên môn của họ với các đồng nghiệp của họ. Như vậy, giả thuyết này nhấn mạnh vai trò quan trọng của văn hóa tổ chức trong việc hình thành hành vi chia sẻ kiến thức giữa các giảng viên, góp phần nâng cao chất lượng học thuật xuất sắc trong trường đại học.

*H4: Văn hóa học tập của trường đại học ảnh hưởng tích cực đến Thái độ đối với chia sẻ tri thức của giảng viên*

Dựa trên lý thuyết về hành vi dự định của Ajzen (1991) và nghiên cứu liên quan về động cơ và hành vi, các giảng viên nhận thấy mình có đủ kiến thức và chuyên môn sẽ có xu hướng có thái độ tích cực hơn trong việc chia sẻ kiến thức của họ với sinh viên, đồng nghiệp (Hawgood và cộng sự, 2021). Tầm quan trọng của niềm tin vào năng lực bản thân và sự tự tin vào kiến thức của chính mình như những yếu tố quyết định hành vi chia sẻ kiến thức (Muhammad Jawad, 2011). Vì vậy, những giảng viên cảm thấy tự tin vào năng lực kiến thức của mình sẽ thể hiện thái độ tích cực hơn đối với các hoạt động chia sẻ kiến thức trong bối cảnh trường đại học. Do đó, nghiên cứu đề xuất giả thuyết H5 như sau:

*H5: Năng lực tri thức ảnh hưởng tích cực đến Thái độ đối với chia sẻ tri thức của giảng viên.*

### 3 PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Nghiên cứu sử dụng phương pháp nghiên cứu định lượng đánh giá mô hình nghiên cứu và các giả thuyết. Phương pháp thu thập dữ liệu được sử dụng trong nghiên cứu này là phương pháp phi xác suất có mục đích để tiếp cận người tham gia và thu thập dữ liệu. Đối tượng khảo sát là giảng viên đến từ các trường đại học công lập lớn tại Thành phố Hồ Chí Minh thông qua các mối liên hệ cá nhân hoặc công việc. Việc lựa chọn các đối tượng đáp ứng các đặc điểm; như có kinh nghiệm giảng dạy 2 năm trở lên, đang giảng dạy bậc đại học/sau đại học, và thuộc các lĩnh vực khác nhau, nhằm đảm bảo tính đại diện của mẫu khảo sát, phản ánh được quan điểm của đội ngũ giảng viên lành nghề và có kinh nghiệm tại các trường đại học. Thông qua liên lạc qua email, tin nhắn mạng xã hội hoặc điện thoại, mục đích nghiên cứu, câu hỏi nghiên cứu và tính chất tham gia đã được giải thích rõ ràng cho các đáp viên. Bảng câu hỏi khảo sát trực tuyến đã được gửi trực tiếp cho những người tham gia, để có đủ thời gian hoàn thành. Sau khi thu thập dữ liệu, các bảng câu hỏi đã hoàn thành sẽ được sàng lọc để đảm bảo tính đầy đủ, với những bảng trả lời không đầy đủ sẽ bị loại khỏi phân tích. Tổng cộng có 452 bảng câu hỏi hoàn chỉnh đã được nhận lại. Sau khi loại trừ các trường hợp thiếu dữ liệu, 439 phản hồi đã được đưa vào phân tích cuối cùng. Cách tiếp cận toàn diện này đảm bảo tuân thủ các tiêu chuẩn đạo đức, tính bảo mật và quy trình thu thập và phân tích dữ liệu mạnh mẽ, từ đó nâng cao độ tin cậy và giá trị của kết quả nghiên cứu. Theo công thức tính cỡ mẫu của Hair và cộng sự (2019), cỡ mẫu tối thiểu cần thiết để phân tích hồi quy là:  $m = 50 + 8k$  (với  $m$  là cỡ mẫu tối thiểu, và  $k$  là số lượng biến quan sát của các biến độc lập). Với cỡ mẫu thực tế là 439, lớn hơn nhiều so với cỡ mẫu tối thiểu cần thiết là 218, có thể thấy cỡ mẫu nghiên cứu là phù hợp và đảm bảo độ tin cậy cho việc phân tích số liệu. Mô tả về nhân khẩu học của những người tham gia khảo sát được mô tả trong Bảng 1.

Bảng 1. Thông tin đáp viên

	Đặc điểm	N	%
Giới tính	Nam	207	47,2
	Nữ	232	52,8
Độ tuổi	26 - 30	120	27,3
	31 - 35	109	24,8
	36 - 40	101	23,0
	Trên 41	109	24,8
Lĩnh vực đào tạo	Kinh tế	143	32,6
	Kỹ thuật	150	34,2
	Văn hóa - Xã hội	146	33,3

Tất cả thang đo trong nghiên cứu này được kế thừa có điều chỉnh từ các nghiên cứu trước đây để phù hợp với ngữ cảnh nghiên cứu. Biến “văn hóa học tập của trường đại học” (VANHOA), được đo lường thông qua 07 phát biểu trong thang đo, áp dụng từ nghiên cứu của Watkins và Dirani (2013). Ngoài ra, biến “năng lực tri thức” (NANGLUC), được đo lường bởi 04 phát biểu trong thang đo được đề xuất bởi Mosry và Raju (2020); cả “thái độ đối với chia sẻ tri thức của giảng viên” (THAIDO), và “Ý định chia sẻ tri thức của giảng viên tại trường đại học” (YDINH) được kế thừa từ Bock và cộng sự (2005) với 05 phát biểu trong thang đo. Nghiên cứu này sử dụng thang đo Likert với 5 khoảng, với 1 là hoàn toàn không đồng ý và 5 là hoàn toàn đồng ý.

Nghiên cứu sử dụng phần mềm SmartPLS để phân tích mô hình đo lường và mô hình cấu trúc bình phương nhỏ nhất từng phần (PLS-SEM) theo đề xuất của Hair Jr và cộng sự (2016). Trong đó, nghiên cứu sẽ phân tích độ tin cậy và độ giá trị của mô hình đo lường; sau đó, nghiên cứu sẽ phân tích mô hình PLS-SEM với các nội dung phân tích mô hình đường dẫn, phân tích các giá trị  $f^2$ ,  $R^2$ ,  $Q^2$ ; phân tích hiện tượng đa cộng tuyến.

#### 4 KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Đầu tiên, độ tin cậy và giá trị của dữ liệu được đánh giá nghiêm ngặt để đảm bảo tính chắc chắn của kết quả nghiên cứu thông qua kết quả ở Bảng 2.

Độ tin cậy được đánh giá bằng hệ số Cronbach's alpha, thang đo thông thường về tính nhất quán nội tại. Theo Taherdoost (2016), giá trị Cronbach's alpha trên 0,7 cho thấy độ tin cậy chấp nhận được. Trong nghiên cứu này, hệ số Alpha thấp nhất là 0,844 (YDINH); cho thấy độ tin cậy của các cấu trúc nghiên cứu.

Giá trị cấu trúc được đánh giá thông qua giá trị hội tụ và giá trị phân biệt. Theo khuyến nghị của Hair Jr và cộng sự (2016), độ giá trị hội tụ được đánh giá bằng cách sử dụng độ tin cậy tổng hợp (CR), phương sai trung bình được trích xuất (AVE), và hệ số tải ngoài (OL). Độ tin cậy tổng hợp, thước đo khác về độ tin cậy của thang đo, có giá trị nhỏ nhất là 0,843 (YDINH) đã vượt qua ngưỡng khuyến nghị là 0,70. Hơn nữa, giá trị AVE thấp nhất của bốn thang đo là 0,589 (VANHOA), lớn hơn 0,5. Giá trị hội tụ được xác nhận thêm thông qua giá trị OL, với các giá trị của các chi-muội đều vượt quá ngưỡng được chấp nhận là 0,708; dao động từ 0,715 đến 0,952. Để đánh giá giá trị phân biệt, nghiên cứu dựa trên tiêu chí Fornell–Larcker. Theo đó các hệ số Fornell – Larcker đã xác nhận giá trị phân biệt giữa các cấu trúc nghiên cứu khi chứng minh rằng căn bậc hai của các giá trị AVE vượt quá mỗi tương quan giữa các cấu trúc. Việc đánh giá tỉ mỉ về độ tin cậy và giá trị này đảm bảo tính chắc chắn và độ tin cậy của các kết quả nghiên cứu.

Bảng 2. Kết quả đánh giá độ tin cậy, và độ giá trị của thang đo

Cấu trúc	CA	CR	AVE	OL	Hệ số Fornell–Larcker			
					NANGLUC	THAIDO	VANHOA	YDINH
NANGLUC	0,927	0,931	0,821	0,889 - 0,933	0,906			
THAIDO	0,894	0,905	0,705	0,763 - 0,952	0,447	0,84		
VANHOA	0,883	0,884	0,589	0,715 - 0,888	0,423	0,747	0,768	
YDINH	0,844	0,843	0,619	0,919 - 0,815	0,491	0,632	0,609	0,787

Tiếp theo, nghiên cứu đánh giá mô hình cấu trúc bình phương nhỏ nhất từng phần (PLS-SEM). Theo bảng 3 trình bày kết quả đánh giá các giá trị  $R^2$ ,  $f^2$ ,  $Q^2$ , VIF. Hệ số  $R^2$ , biểu thị hệ số xác định, chỉ ra rằng các cấu trúc ngoại sinh giải thích 57,8% và 48,4% sự thay đổi của THAIDO và YDINH. Ngoài ra, giá trị  $Q^2$ , đều lớn hơn 0 ( $Q^2_{THAIDO} = 0,375$  và  $Q^2_{YDINH} = 0,277$ ), cho thấy mô hình thể hiện khả năng dự đoán tốt. Hơn nữa, quy mô ảnh hưởng ( $f^2$ ) của VANHOA đến THAIDO rất lớn ( $f^2 = 0,899$ ), còn những tác động khác có quy mô ảnh hưởng nhỏ. Ngoài ra, để kiểm tra sự đa cộng tuyến, nghiên cứu sử dụng hệ số phóng đại phương sai (VIF), với tiêu chuẩn VIF cần nhỏ hơn 5 (Hair Jr và cộng sự, 2016). Theo bảng 3, hệ số VIF lớn nhất là  $VIF_{THAIDO \rightarrow YDINH} = 2,372$ ; vẫn nhỏ hơn VIF tiêu chuẩn; do đó, không xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến trong mô hình nghiên cứu.

Bảng 3. Kết quả đánh giá các giá trị  $R^2$ ,  $f^2$ ,  $Q^2$ , VIF

Cấu trúc	$R^2$	$f^2$	$Q^2$	VIF
----------	-------	-------	-------	-----

		<b>THAIDO</b>	<b>YDINH</b>		<b>THAIDO</b>	<b>YDINH</b>
NANGLUC		0,049	0,081		1,218	1,278
THAIDO	0,578		0,091	0,375		2,372
VANHOA		0,899	0,058		1,218	2,313
YDINH	0,484			0,277		

Nghiên cứu này điều tra mối quan hệ của văn hóa học tập của trường đại học, năng lực tri thức, thái độ đối với chia sẻ tri thức của giảng viên, ý định chia sẻ tri thức của giảng viên tại trường đại học. Kết quả mô hình đường dẫn ở Bảng 4 đã chỉ ra rằng các giả thuyết đều được chấp nhận với độ tin cậy 99%. Qua đó, ý định chia sẻ tri thức của giảng viên tại trường đại học bị ảnh hưởng tích cực bởi thái độ đối với chia sẻ tri thức của giảng viên. Ngoài ra, văn hóa học tập của trường đại học, năng lực tri thức của giảng viên cũng là tiền đề tích cực của thái độ đối với chia sẻ tri thức của giảng viên, và ý định chia sẻ tri thức của giảng viên tại trường đại học.

Bảng 4. Kết quả mô hình đường dẫn

Mối quan hệ	Beta	Giá trị t	Giả thuyết	Kết luận
THAIDO -> YDINH	0,333	4,82	H1	Chấp nhận
VANHOA -> YDINH	0,263	3,665	H2	Chấp nhận
NANGLUC -> YDINH	0,231	5,222	H3	Chấp nhận
VANHOA -> THAIDO	0,679	21,653	H4	Chấp nhận
NANGLUC -> THAIDO	0,159	4,121	H5	Chấp nhận

## 5 THẢO LUẬN KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Các phát hiện cho thấy mô hình nghiên cứu ủng hộ lý thuyết hành vi có kế hoạch (TPB) khi văn hóa học tập của trường đại học (tương ứng với chuẩn chủ quan) ( $\text{Beta} = 0,333$ ;  $t = 4,82$ ), năng lực tri thức của giảng viên (nhận thức kiểm soát hành vi) ( $\text{Beta} = 0,263$ ;  $t = 3,665$ ), và thái độ đối với chia sẻ tri thức của giảng viên ( $\text{Beta} = 0,231$ ;  $t = 5,222$ ) có tác động tích cực đến ý định chia sẻ tri thức của giảng viên tại trường đại học; do đó, các giả thuyết H1, H2, H3 được ủng hộ với độ tin cậy 99%. Khi một trường đại học khuyến khích và phát triển văn hóa học tập tích cực, nó tạo ra các định kiến và giá trị hỗ trợ cho việc chia sẻ tri thức. Một văn hóa học tập tích cực thường thể hiện ở việc tổ chức các hoạt động và sự kiện hỗ trợ việc chia sẻ kiến thức, như các buổi hội thảo, nhóm nghiên cứu, hoặc các chương trình đào tạo liên quan đến chia sẻ kiến thức (Azeem và cộng sự, 2021). Ngoài ra, các giảng viên trong một môi trường như vậy thường được khuyến khích và động viên để chia sẻ kiến thức, và họ có thể nhận được sự hỗ trợ từ các đồng nghiệp và quản lý trong việc làm điều này. Khi một giảng viên cảm thấy tự tin và kiểm soát được kiến thức của mình, họ có xu hướng muốn chia sẻ những thông tin này với người khác (Siddiqui và cộng sự, 2019). Sự tự tin và kiểm soát về kiến thức giúp giảng viên cảm thấy thoải mái khi chia sẻ thông tin, và họ thường cảm thấy họ có nhiều điều cần phải đóng góp cho cộng đồng hơn (Muhammad Jawad, 2011; Yang & Chen, 2016). Sự hiểu biết sâu sắc về một lĩnh vực cụ thể cũng tạo ra sự tự tin trong việc truyền đạt kiến thức đó cho người khác. Hơn nữa, khi giảng viên cảm thấy rằng họ có kiểm soát đối với kiến thức của mình, họ thường cảm thấy rằng họ có khả năng định hình và ảnh hưởng đến quá trình học tập và phát triển của sinh viên. Điều này thúc đẩy họ muốn chia sẻ tri thức để giúp sinh viên hiểu rõ hơn và phát triển kỹ năng của họ. Thái độ của giảng viên đối với việc chia sẻ tri thức là một yếu tố quan trọng trong việc xác định ý định của họ khi muốn chia sẻ kiến thức. Thái độ tích cực đồng nghĩa với việc giảng viên tin rằng việc chia sẻ kiến thức là một hoạt động có giá trị và ý nghĩa (Al-Kurdi và cộng sự, 2020; Leighton & Griffioen, 2021). Khi một giảng viên có thái độ tích cực về việc chia sẻ kiến thức, họ thường cảm thấy họ có trách nhiệm và mong muốn góp phần vào sự phát triển và thành công của sinh viên. Họ hiểu rằng chia sẻ kiến thức không chỉ là việc truyền đạt thông tin mà còn là cách để khuyến khích sự phát triển cá nhân và chung của cả cộng đồng học thuật. Thái độ tích cực cũng thường tạo ra một môi trường học tập tích cực và đồng cảm, khiến cho sinh viên cảm thấy được khích lệ và hỗ trợ trong quá trình học tập.

Ngoài ra, văn hóa học tập của trường đại học ( $\text{Beta} = 0,679$ ;  $t = 21,653$ ), và năng lực tri thức của giảng viên ( $\text{Beta} = 0,159$ ;  $t = 4,121$ ) có tác động tích cực đến thái độ đối với chia sẻ tri thức của giảng viên; do đó, giả thuyết H4 và H5 được chấp nhận với độ tin cậy 99%. Kết quả nghiên cứu cho thấy rằng văn hóa học tập của trường đại

học và năng lực tri thức của giảng viên đều có tác động tích cực đến thái độ đối với chia sẻ tri thức của họ. Điều này phản ánh sự quan trọng của môi trường tổ chức và năng lực cá nhân đối với hành vi chia sẻ kiến thức của giảng viên. Trong nghiên cứu của Zeb và cộng sự (2021), kết quả cũng chỉ ra rằng văn hóa tổ chức có ảnh hưởng đáng kể đến thái độ và hành vi của nhân viên. Các tổ chức với văn hóa hỗ trợ và khuyến khích sự chia sẻ kiến thức thường có nhân viên có thái độ tích cực hơn đối với việc chia sẻ thông tin và kiến thức. Nghiên cứu của Upadhyay và Kumar (2020) cũng đã khẳng định rằng văn hóa tổ chức và năng lực cá nhân đều đóng vai trò quan trọng trong việc tạo ra môi trường học tập tích cực và khuyến khích sự chia sẻ kiến thức. Kết quả của nghiên cứu này phản ánh mối quan hệ tương quan giữa các yếu tố tổ chức và cá nhân với hành vi chia sẻ kiến thức. Từ kết quả nghiên cứu và so sánh với các nghiên cứu trước đây, ta nhận thấy rằng văn hóa học tập của trường đại học và năng lực tri thức của giảng viên đều đóng vai trò quan trọng trong việc định hình thái độ của giảng viên đối với việc chia sẻ kiến thức (Ahmed và cộng sự, 2014; Hawgood và cộng sự, 2021). Điều này làm nổi bật sự phức tạp và đa chiều của quá trình chia sẻ kiến thức trong môi trường giáo dục và đặt ra cơ sở cho việc phát triển các chính sách và chương trình đào tạo nhằm khuyến khích hành vi chia sẻ kiến thức tích cực trong các trường đại học.

## 6 KẾT LUẬN

### 6.1 Đóng góp của nghiên cứu

Nghiên cứu này đóng góp một cái nhìn sâu sắc vào quan hệ giữa văn hóa học tập tổ chức, năng lực tri thức của giảng viên và thái độ đối với chia sẻ tri thức của họ trong bối cảnh của các trường đại học tại thành phố Hồ Chí Minh. Bằng cách tiếp cận mô hình lý thuyết hành vi có kế hoạch (TPB), nghiên cứu này không chỉ giải mã các yếu tố ảnh hưởng đến ý định chia sẻ kiến thức của giảng viên mà còn làm rõ mối quan hệ giữa các biến số quan trọng trong quá trình này.

Kết quả của nghiên cứu đã rõ ràng chứng minh rằng văn hóa học tập tổ chức và năng lực tri thức cá nhân của giảng viên đều đóng vai trò quan trọng trong việc định hình thái độ của họ đối với việc chia sẻ kiến thức. Việc hiểu rõ về những yếu tố này có thể giúp các nhà quản lý và quản lý giáo dục tạo ra các chính sách và biện pháp hỗ trợ nhằm khuyến khích hành vi chia sẻ kiến thức tích cực trong cộng đồng giảng viên. Đồng thời, nghiên cứu này cũng cung cấp cơ sở lý thuyết và thực tiễn cho việc phát triển các chương trình đào tạo và phát triển chuyên môn nhằm nâng cao năng lực tri thức và thái độ tích cực đối với chia sẻ kiến thức của các giảng viên. Những đóng góp này không chỉ hỗ trợ sự phát triển cá nhân mà còn góp phần nâng cao chất lượng giáo dục và nghiên cứu tại các trường đại học, đồng thời thúc đẩy quá trình học tập và phát triển của cả cộng đồng giảng viên.

### 6.2 Hàm ý quản trị

Dựa trên các yếu tố nghiên cứu về văn hóa học tập tổ chức và năng lực tri thức của giảng viên ảnh hưởng đến thái độ và ý định chia sẻ tri thức của họ, dưới đây là một số hàm ý quản trị có thể được đề xuất để nâng cao thái độ và ý định chia sẻ tri thức:

Đối với việc xây dựng văn hóa học tập trong trường đại học: Ban giám hiệu các trường nên tạo ra một môi trường học tập tích cực và hỗ trợ, khuyến khích sự chia sẻ kiến thức thông qua việc thúc đẩy văn hóa học tập mà ở đó việc học hỏi và chia sẻ kiến thức được đánh giá cao. Các chính sách, quy trình và sự đổi mới nên được thiết kế để khuyến khích sự hợp tác và chia sẻ kiến thức giữa các giảng viên và bộ phận khác trong trường đại học. Tổ chức các hoạt động và chương trình giáo dục để nâng cao ý thức về tầm quan trọng của việc chia sẻ kiến thức trong việc nâng cao chất lượng giáo dục và nghiên cứu. Điều này có thể bao gồm việc tạo ra các tài liệu hướng dẫn, kỹ thuật chia sẻ kiến thức và các trường hợp thành công để truyền cảm hứng cho giảng viên.

Đối với nhóm năng lực tri thức: Cung cấp các chương trình đào tạo và phát triển chuyên môn để giảng viên có cơ hội cập nhật và mở rộng kiến thức của mình. Điều này có thể bao gồm việc tổ chức các hội thảo, khóa học hoặc hoạt động thực hành để giúp giảng viên phát triển kỹ năng và năng lực cần thiết để chia sẻ kiến thức một cách hiệu quả. Xây dựng cộng đồng học thuật: Tạo ra các diễn đàn và mạng lưới cộng đồng để giảng viên có thể chia sẻ ý tưởng, kinh nghiệm và tài nguyên với nhau. Sự hỗ trợ từ cộng đồng học thuật có thể giúp giảng viên cảm thấy động viên và có sự hỗ trợ khi họ muốn chia sẻ kiến thức của mình.

### 6.3 Hạn chế của nghiên cứu và hướng nghiên cứu tiếp theo

Mặc dù nghiên cứu đã mang lại những kết quả quan trọng, nhưng cũng cần nhận biết và thảo luận về một số hạn chế có thể ảnh hưởng đến tính khả thi và tổng quan của nghiên cứu. Đầu tiên, nghiên cứu này có thể chỉ tập trung vào một số trường đại học cụ thể tại thành phố Hồ Chí Minh, làm giảm tính khả quan hệ tổng quan của kết quả. Mở rộng phạm vi mẫu để bao gồm nhiều trường đại học và địa điểm khác nhau có thể cung cấp cái nhìn rộng hơn về vấn đề chia sẻ tri thức. Hơn nữa, mặc dù nghiên cứu đã xác định một số yếu tố quan trọng, nhưng có thể còn thiếu sự đa dạng trong việc khám phá các biến động khác có thể ảnh hưởng đến ý định chia sẻ tri thức của giảng viên. Các nghiên cứu tiếp theo có thể khám phá các biến động khác nhau, như động lực cá nhân, sự hỗ trợ từ đồng nghiệp, hoặc các yếu tố ngoại cảnh khác có thể ảnh hưởng đến ý định chia sẻ tri thức của giảng viên.

#### Tài liệu tham khảo:

- Ahmed, I., Ali, G., Norulkamar Bt. Ungku Ahmad, U., Ur Rehman Khan, S., & Islam, T. (2014). Organizational learning culture and psychological empowerment as antecedents of employees' job related attitudes: a mediation model. *Journal of Asia Business Studies*, 8(3), 249-263. doi: 10.1108/jabs-06-2013-0035
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179-211. doi: 10.1016/0749-5978(91)90020-t
- Al-Kurdi, O. F., El-Haddadeh, R., & Eldabi, T. (2020). The role of organisational climate in managing knowledge sharing among academics in higher education. *International Journal of Information Management*, 50, 217-227. doi: 10.1016/j.ijinfomgt.2019.05.018
- Alambeigi, A., Malek Mohammadi, I., Asadi, A., & Zarei, B. (2023). Building Knowledge Capacity as an Antecedent for Entrepreneurial Consequences in Iranian Agricultural Research. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 16(4), 117-133.
- Azeem, M., Ahmed, M., Haider, S., & Sajjad, M. (2021). Expanding competitive advantage through organizational culture, knowledge sharing and organizational innovation. *Technology in Society*, 66, 101635. doi: 10.1016/j.techsoc.2021.101635
- Bock, Zmud, Kim, & Lee. (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. doi: 10.2307/25148669
- Button, S. B., Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1996). Goal Orientation in Organizational Research: A Conceptual and Empirical Foundation. *Organizational behavior and human decision processes*, 67(1), 26-48. doi: 10.1006/obhd.1996.0063
- Duong, P. N., Kien, D. T., & Khoa, B. T. (2022). Do knowledge management systems motivate and satisfy the academic staff in higher education Institutions? *Journal of Applied Learning & Teaching*, 5(2), 1-11. doi: 10.37074/jalt.2022.5.2.16
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (Vol. 8). Hampshire, United Kingdom: Cengage Learning.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2016). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Washington DC: Sage publications.
- Hawgood, J., Ownsworth, T., Kolves, K., Spence, S. H., Arensman, E., & De Leo, D. (2021). Impact of Systematic Tailored Assessment for Responding to Suicidality (STARS) Protocol Training on Mental Health Professionals' Attitudes, Perceived Capabilities, Knowledge, and Reluctance to Intervene. *Front Psychiatry*, 12, 827060. doi: 10.3389/fpsy.2021.827060
- Hussein, Z. (2018). Subjective norm and perceived enjoyment among students in influencing the intention to use e-learning. *International Journal of Civil Engineering and Technology (IJCIET)*, 9(13), 852-858.
- Hwang, Y., Lin, H., & Shin, D. (2018). Knowledge system commitment and knowledge sharing intention: The role of personal information management motivation. *International Journal of Information Management*, 39, 220-227. doi: 10.1016/j.ijinfomgt.2017.12.009
- Khoa, B. T., & Huynh, T. T. (2024). Knowledge-intensive teamwork development through social media adoption after the COVID-19 pandemic in higher education institutions. *Heliyon*, 10(4). doi: 10.1016/j.heliyon.2024.e26210
- Leighton, R. H., & Griffioen, D. M. E. (2021). Lecturers' curational behaviour in higher education. *Teaching in Higher Education*, 28(6), 1207-1226. doi: 10.1080/13562517.2021.1872530
- Luu, T. T., Rowley, C., & Vo, T. T. (2019). Addressing employee diversity to foster their work engagement. *Journal of Business Research*, 95, 303-315.
- Mosry, M. N., & Raju, V. (2020). Modelling the Knowledge Capacity Factors and Employee Performance. *International Journal of Intellectual Human Resource Management (IJHRM)*, 1(02), 30-38.



- Muhammad Jawad, I. (2011). Academic staff knowledge sharing intentions and university innovation capability. *African Journal of Business Management*, 5(27), 11051. doi: 10.5897/ajbm11.576
- Örtenblad, A. R., Marsick, V. J., Watkins, K. E., & King Smith, A. (2019a). Interventions to Create a Learning Organization. In A. Örtenblad (Ed.), *The Oxford Handbook of the Learning Organization* (pp. 258-272). New York, NY: Oxford University Press.
- Örtenblad, A. R., Watkins, K. E., & Marsick, V. J. (2019b). Conceptualizing an Organization That Learns. In A. Örtenblad (Ed.), *The Oxford Handbook of the Learning Organization* (pp. 50-66). New York, NY: Oxford University Press.
- Petrov, V., Čelić, Đ., Uzelac, Z., & Drašković, Z. (2020). Specific influence of knowledge intensive and capital intensive organizations on collaborative climate and knowledge sharing in SMEs. *Strategic Management-International Journal of Strategic Management and Decision Support Systems in Strategic Management*, 25(1), 3-11.
- Schein, E. H. (1996). Three cultures of management: The key to organizational learning. *MIT Sloan Management Review*.
- Shin, H. W., Picken, J. C., & Dess, G. G. (2017). Revisiting the learning organization: How to create it. *Organizational dynamics*, 46(1), 46-56.
- Siddiqui, S. H., Rasheed, R., Nawaz, S., & Abbas, M. (2019). Knowledge sharing and innovation capabilities: The moderating role of organizational learning. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 13(2), 455-486.
- Taherdoost, H. (2016). Validity and Reliability of the Research Instrument; How to Test the Validation of a Questionnaire/Survey in a Research. *SSRN Electronic Journal*, 5(3), 28-36. doi: 10.2139/ssrn.3205040
- Thanh, B. T. (2014). Các yếu tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức với đồng nghiệp của giảng viên trong các trường đại học. *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, 199, 71-79.
- Upadhyay, P., & Kumar, A. (2020). The intermediating role of organizational culture and internal analytical knowledge between the capability of big data analytics and a firm's performance. *International Journal of Information Management*, 52, 102100. doi: 10.1016/j.ijinfomgt.2020.102100
- van den Heuvel, S., & Bondarouk, T. (2017). The rise (and fall?) of HR analytics. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 4(2), 157-178. doi: 10.1108/joepp-03-2017-0022
- Watkins, K. E., & Dirani, K. M. (2013). A Meta-Analysis of the Dimensions of a Learning Organization Questionnaire. *Advances in Developing Human Resources*, 15(2), 148-162. doi: 10.1177/1523422313475991
- Yang, C., & Chen, L.-C. (2016). Can organizational knowledge capabilities affect knowledge sharing behavior? *Journal of Information Science*, 33(1), 95-109. doi: 10.1177/0165551506068135
- Zeb, A., Akbar, F., Hussain, K., Safi, A., Rabnawaz, M., & Zeb, F. (2021). The competing value framework model of organizational culture, innovation and performance. *Business Process Management Journal*, 27(2), 658-683. doi: 10.1108/bpmj-11-2019-0464

## RESEARCH ON LECTURES' KNOWLEDGE-SHARING INTENTION AT UNIVERSITIES IN HO CHI MINH CITY

ANH VIET TRAN<sup>1,2</sup>, BUI THANH KHOA<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Faculty of Commerce and Tourism, Industrial University of Ho Chi Minh City

<sup>2</sup>Hung Vuong University of Ho Chi Minh City

\* Corresponding: buithanhkhoa@iuh.edu.vn

**Abstract:** Knowledge sharing among lecturers is critical for effective teaching and research at universities; however, lecturers do not always readily share their knowledge and expertise with others. This study focused on assessing the relationship of organizational learning culture, lecturer knowledge capability, attitudes, and knowledge-sharing intention at universities in Ho Chi Minh City. Employing a quantitative research approach, data was collected from 439 lecturers through a survey. The results indicated that organizational learning culture and lecturer knowledge capability positively influence their attitudes and intentions toward knowledge sharing. Based on the research findings, the study contributed theoretically and implied managerial implications to enhance lecturer attitudes and intentions toward knowledge sharing in university settings.

**Keywords:** University, knowledge sharing intention, organizational learning culture, lecturer, knowledge capability.

Ngày gửi bài: 10/02/2024

Ngày chấp nhận đăng: 08/05/2024