



ISSN
1859-3968

TẠP CHÍ KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ

TRƯỜNG ĐẠI HỌC HÙNG VƯƠNG

Tập 34, Số 1 (2024): 23 - 30

Email: tapchikhoahoc@hvu.edu.vn

JOURNAL OF SCIENCE AND TECHNOLOGY

HUNG VUONG UNIVERSITY

Vol. 34, No. 1 (2024): 23 - 30

Website: www.jst.hvu.edu.vn

CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG TỚI HÀNH VI CHIA SẺ TRI THỨC ĐỐI VỚI GIẢNG VIÊN: NGHIÊN CỨU TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM KỸ THUẬT HƯNG YÊN

Nguyễn Quốc Phóng^{1*}

¹Khoa Kinh tế, Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Hưng Yên

Ngày nhận bài: 19/9/2023; Ngày chỉnh sửa: 06/11/2023; Ngày duyệt đăng: 13/11/2023

DOI: <https://doi.org/10.59775/1859-3968.148>

Tóm tắt

Chia sẻ tri thức không còn là một khái niệm xa lạ nhưng làm thế nào để nâng cao hiệu quả của hoạt động chia sẻ tri thức và việc nghiên cứu đưa ra mô hình các nhân tố ảnh hưởng đến chia sẻ tri thức là yêu cầu cấp thiết, đặc biệt là với các cơ sở giáo dục đại học, nơi tri thức được coi như một tài sản vô hình. Chia sẻ tri thức có vai trò quan trọng trong việc nâng cao lợi thế cạnh tranh của tổ chức nói chung và các cơ sở giáo dục đại học nói riêng. Tuy nhiên, hiện có nhiều cơ sở giáo dục đại học chưa chú trọng tới việc chia sẻ tri thức và hoạt động cũng như chưa mang lại hiệu quả như mong muốn. Để nâng cao hiệu quả của việc chia sẻ tri thức đối với giảng viên trong thời gian tới, bài viết đã đề xuất, đánh giá mức độ ảnh hưởng của các nhân tố, đồng thời đưa ra hàm ý chính sách để nâng cao hơn nữa hiệu quả của hoạt động này.

Từ khóa: Tri thức, chia sẻ tri thức, giảng viên.

1. Đặt vấn đề

Cơ sở giáo dục đại học là cái nôi chia sẻ tri thức cho nhân loại, trong đó giảng viên vừa là chủ thể, vừa là khách thể trong quá trình chia sẻ tri thức đó. Trong giai đoạn hiện nay, một cơ sở giáo dục đại học có thể phát triển và cạnh tranh với các cơ sở giáo dục đại học khác để khẳng định thương hiệu của mình thì phải coi tri thức như một tài sản vô hình và tri thức đó chỉ có thể gia tăng khi nó được chia sẻ cho nhiều người. Vì vậy, việc chia sẻ tri thức là rất quan trọng và cần thiết đối với mỗi đơn vị. Với những trường đại học có bề dày phát triển và nhiều giảng viên có chuyên môn cao,

có kinh nghiệm giảng dạy, nhà trường cần khuyến khích họ chia sẻ tri thức, kinh nghiệm cho người học và các giảng viên khác. Với mỗi giảng viên cần phải có nhận thức rằng “bản thân phải có trách nhiệm chia sẻ tri thức với mọi người xung quanh” và coi đây một nhiệm vụ quan trọng. Vì chia sẻ tri thức giúp cải thiện chất lượng giảng dạy của bản thân và nâng cao năng lực cho người khác, qua đó tăng cường năng lực cạnh tranh của trường học đó [1]. Giảng viên vừa là người cho, vừa là người tiếp nhận tri thức từ các giảng viên khác và nó trở thành quan hệ cộng sinh giúp đơn vị xây dựng một tổ chức học tập. Nếu

*Email: nguyenquocphonghy@gmail.com

giảng viên không chia sẻ tri thức, chỉ giữ tri thức cho riêng mình, thì tri thức không có cơ hội được nâng lên và đơn vị đó sẽ mất đi tài sản quý giá. Xuất phát từ những lý do trên, tác giả thực hiện nghiên cứu, phân tích các nhân tố ảnh hưởng tới chia sẻ tri thức của giảng viên, qua đó gợi ý một số khuyến nghị chính sách giúp đẩy mạnh việc chia sẻ tri thức của giảng viên trong thời gian tới.

2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu tài liệu kết hợp với phương pháp chuyên gia để xây dựng mô hình nghiên cứu và sử dụng phương pháp định lượng bằng việc thiết kế bảng hỏi thang đo likert 5 mức độ để đánh giá mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến chia sẻ tri thức của giảng viên Nhà trường, việc phát phiếu khảo sát theo phương pháp chọn mẫu thuận tiện. Thời gian thực hiện nghiên cứu khảo sát từ 02/10/2022 đến 10/01/2023. Tổng số phiếu khảo sát phát ra là 295 phiếu và thu về 262 phiếu, sau khi loại bỏ những phiếu không hợp lệ còn 250 phiếu sau đó dữ liệu được xử lý trên phần mềm SPSS 22. Dữ liệu được khảo sát tại Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Hưng Yên.

3. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

3.1. Cơ sở lý thuyết

Tri thức là một sản phẩm của quá trình giáo dục và đào tạo, nó được hình thành và dần hoàn thiện thông qua việc thu nhận, chia sẻ tri thức. Hiện nay, có rất nhiều quan điểm khác nhau về chia sẻ tri thức [2], chia sẻ tri thức là hành động tạo ra sự sẵn sàng về tri thức cho những người khác trong tổ chức [3], chia sẻ tri thức là sự trao đổi tri thức giữa các cá nhân, giữa các đội, các đơn vị của tổ chức và giữa các tổ chức. Mặc dù có những cách tiếp cận khác nhau nhưng đều có điểm chung trao đổi kiến thức của một người cho người khác. Trong một trường đại học thì chia sẻ tri thức

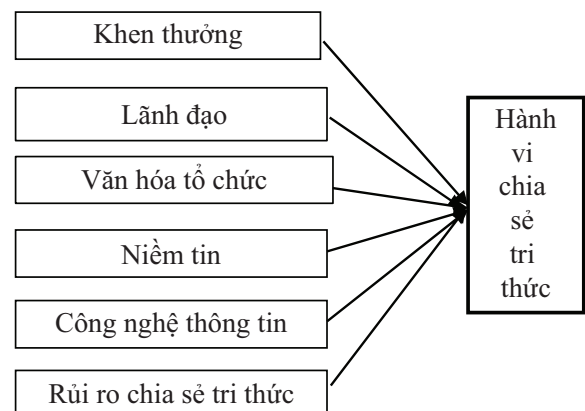
của giảng viên được hiểu là quá trình chuyển giao tri thức giữa các giảng viên, giữa giảng viên với sinh viên, giữa giảng viên với các cá nhân, đơn vị trong và ngoài trường đại học.

Việc chia sẻ tri thức không chỉ mang lại những giá trị đối với bản thân cá nhân giảng viên mà còn giúp người khác nâng cao hiệu quả công việc, kỹ năng nghề nghiệp, sự tiến bộ trong nghề nghiệp của các giảng viên, sinh viên. Đối với các trường đại học, việc tăng cường các hoạt động chia sẻ tri thức của giảng viên sẽ giúp nâng cao hiệu quả làm việc chung của đơn vị, gia tăng chất lượng nghiên cứu, chất lượng giáo dục đáp ứng mục tiêu của Nhà trường. Về lý thuyết các trường đại học là nơi cung cấp, sáng tạo ra tri thức việc phổ biến tri thức không chỉ là trách nhiệm mà là sứ mệnh của các trường đại học.

Như vậy, để thúc đẩy quá trình chia sẻ tri thức của các giảng viên rất cần có nghiên cứu cụ thể để chỉ ra các nhân tố ảnh hưởng tới việc chia sẻ tri thức của đối tượng này, từ đó đưa ra các giải pháp phù hợp.

3.2. Mô hình nghiên cứu

Trên cơ sở các lý thuyết nền tảng và thảo luận chuyên gia kết hợp với nghiên cứu thực tiễn việc chia sẻ tri thức tại Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Hưng Yên, tác giả đề xuất mô hình và các giả thiết nghiên cứu:



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

- H1: Khen thưởng có tác động tích cực đến hành vi chia sẻ tri thức.
- H2: Lãnh đạo có ảnh hưởng tích cực đến hành vi chia sẻ tri thức.
- H3: Văn hóa tổ chức có ảnh hưởng tích cực đến chia sẻ tri thức với đồng nghiệp của giảng viên.

- H4: Sự tin tưởng có ảnh hưởng tích cực đến hành vi chia sẻ tri thức.
- H5: Công nghệ thông tin có ảnh hưởng tích cực đến hành vi chia sẻ tri thức.
- H6: Rủi ro tác động đến hành vi chia sẻ tri thức.

3.3. Kết quả nghiên cứu

3.3.1. Khái quát chung về đội ngũ giảng viên

Bảng 1. Bảng tổng hợp giảng viên những năm qua

Trình độ		Năm 2020	Năm 2021	Năm 2022
GS, PGS	Số lượng	17	12	16
	Tỷ lệ/ CBGV	4,27%	3,09%	4,08%
Tiến sĩ	Số lượng	111	118	131
	Tỷ lệ/ CBGV	27,89%	30,41%	33,42%
Tổng số		398	388	392

(Nguồn: Trường Đại học SPKT Hưng Yên)

Số lượng giảng viên có trình độ cao của Nhà trường liên tục tăng, năm sau cao hơn năm trước. Đây là cơ sở để Nhà trường thúc đẩy quá trình chia sẻ tri thức bằng các chính sách khuyến khích giảng viên, điều này mang lại giá trị rất lớn không chỉ cho Nhà trường

mà còn cả xã hội thúc đẩy phát triển kinh tế của địa phương và khu vực.

3.3.2. Thông tin chung về mẫu nghiên cứu

Kết quả điều tra khảo sát thu về 250 quan sát. Kết quả số phiếu thu về như sau:

Bảng 2. Thông tin về mẫu nghiên cứu

Đặc điểm của mẫu (cỡ mẫu n = 250)		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Giới tính	Nam	152	60,8%
	Nữ	98	39,2%
Độ tuổi	Dưới 25	18	7,2%
	Từ 25- 30	66	26,4%
	Từ 30-45	128	51,2%
	Từ 45-65	38	15,2%
Trình độ học vấn	Đại học	1	0,4%
	Thạc sĩ	172	68,8%
	Tiến sĩ	77	30,8%
	GS, PGS	0	0,0%

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu

3.3.3. Kiểm định thang đo

Kết quả kiểm định hệ số Cronbach's alpha lớn hơn 0,6 và có hệ số tương quan biến tổng lớn hơn 0,33. Do vậy, các biến đều đáp ứng được sử dụng trong phân tích EFA tiếp theo.

Bảng 3. Hệ số Cronbach's Alpha các thang đo

Biến quan sát	Số quan sát	Cronbach's Alpha	Hệ số tương quan biến- tổng nhỏ nhất
Khen thưởng (KT)	6	0,955	0,781
Lãnh đạo (LD)	5	0,887	0,655
Văn hóa tổ chức (VH)	8	0,868	0,477
Niềm tin (NT)	4	0,917	0,782
Công nghệ thông tin (TT)	6	0,934	0,734
Rủi ro chia sẻ tri thức (RR)	4	0,813	0,517
Hành vi chia sẻ tri thức	4	0,873	0,689

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu

3.3.4. Phân tích nhân tố khám phá EFA

Trong 6 nhân tố được trích từ 33 quan sát thuộc các biến độc lập, có tiêu chuẩn Eigenvalues > 1 thì 6 nhân tố này trích được 71,346 % biến thiên của dữ liệu, với 33 quan sát được đưa vào phân tích nhân tố EFA với

phương pháp trích “Principal Component” và phép quay “Varimax”. Sau 2 lần quay, còn 32 biến quan sát. Kết quả kiểm định Barlett có $KMO = .903 > 0,5$ đạt yêu cầu, hệ số sig = $0.00 < 0.05$. Điều này cho thấy các quan sát phù hợp để chạy EFA với kết quả như sau:

Bảng 4. Ma trận xoay của biến độc lập lần 2

	Factor					
	1	2	3	4	5	6
KT1	0,936					
KT3	0,935					
KT4	0,887					
KT5	0,816					
KT2	0,812					
KT6	0,787					
TT3		0,928				
TT6		0,916				
TT2		0,840				
TT5		0,836				
TT4		0,734				
TT1		0,676				
VH4			0,798			
VH6			0,754			
VH5			0,749			
VH7			0,680			

	Factor					
	1	2	3	4	5	6
VH8			0,680			
VH1			0,673			
VH3			0,482			
LD3				0,974		
LD2				0,799		
LD4				0,755		
LD1				0,717		
LD5				0,670		
NT3					0,896	
NT2					0,885	
NT1					0,719	
NT4					0,701	
RR3						0,821
RR2						0,779
RR1						0,727
RR4						0,592
Hệ số KMO = 0.903						
Hệ số sig = 0.00						
Phần trăm phương sai trích = 71,346 %						

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu

Kiểm định KMO và Bartlett’s cho kết quả như sau KMO là 0,783 (>0,5) với sig = 0,00 < 0,05 đạt yêu cầu. Tiêu chuẩn Eigenvalue >1, tổng phương sai trích là 72,364 % cho thấy việc giải thích ý nghĩa của các biến là phù hợp.

3.3.5. Kiểm định ma trận tương quan

Kết quả phân tích tương quan lần 1 với 6 biến độc lập và 1 biến phụ thuộc, kết quả biến rủi ro (RR) âm và Sig > 0,05 không phù hợp và loại biến thực hiện chạy lại kết quả như sau.

Bảng 5. Ma trận hệ số tương quan (pearson Correlations)

		KT	VH	TT	NT	LD	HV
KT	Pearson Correlation	1	0,441**	0,568**	0,696**	0,473**	0,689**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
VH	Pearson Correlation		1	0,417**	0,369**	0,417**	0,491**
	Sig. (2-tailed)			0,000	0,000	0,000	0,000
TT	Pearson Correlation			1	0,532**	0,372**	0,523**
	Sig. (2-tailed)				0,000	0,000	0,000
NT	Pearson Correlation				1	0,414**	0,579**
	Sig. (2-tailed)					0,000	0,000
LD	Pearson Correlation					1	0,475**
	Sig. (2-tailed)						0,000
HV	Pearson Correlation						1
	Sig. (2-tailed)						0,000

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu

Kết quả chạy lần 2 có 5 biến KT, VH, TT, NT, LD có tương quan với biến phụ thuộc ở mức ý nghĩa 5%.

3.3.6. Kiểm định mô hình hồi quy đa biến

Kết quả phân tích hồi quy cho 5 biến độc lập và 1 biến phụ thuộc như sau: Việc phân

tích phương sai ANOVA cho kết quả $F=59,779$ (Sig. $\alpha < 0,05$), chứng tỏ mô hình hồi quy phù hợp với tập dữ liệu. Durbin-Watson: $1,622 < 2$ cho thấy không có sự tương quan giữa các biến trong mô hình. Hệ số VIP < 3 có hiện tượng đa cộng tuyến nhưng không nghiêm trọng.

Bảng 6. Kết quả hồi quy (Coefficientsa)

Model B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF		
1	(Constant)	2,156	0,167		12,923	0,000		
	KT	0,240	0,039	0,409	6,222	0,000	0,425	2,351
	VH	0,145	0,043	0,170	3,364	0,001	0,720	1,389
	TT	0,079	0,039	0,110	1,997	0,047	0,610	1,639
	NT	0,076	0,038	0,124	2,000	0,047	0,482	2,075
	LD	0,094	0,041	0,118	2,314	0,022	0,710	1,409
R2 hiệu chỉnh: 0,551								
Thống kê F (ANOVA): 59,779								
Mức ý nghĩa (Sig): 0,00								
Durbin-Watson: 1,622								

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu

Bảng 6 còn cho biết hệ số $R_2 = 0,551$ cho thấy có 55,1% biến độc lập giải thích được sự biến thiên của biến phụ thuộc. Phương trình hồi quy chuẩn hóa: $HV = 0,409 KT + 0,170 VH + 0,124 NT + 0,118 LD + 0,110 TT$ (Trong đó: HV: Hành vi chia sẻ tri thức; KT: Khen thưởng; VH: Văn hóa tổ chức; NT: niềm tin; LD: Lãnh đạo; TT: công nghệ thông tin).

4. Kết luận và hàm ý chính sách

4.1. Kết luận

Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra các nhân tố và mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến hành vi chia sẻ tri thức của giảng viên tại Nhà trường. Trong 6 giả thiết ban đầu, có 5 giả thiết được chấp nhận H_1, H_2, H_3, H_4, H_5 giả thiết H_6 chưa đủ cơ sở để chứng minh mối quan hệ tuyến

tính với biến phụ thuộc. Các hệ số hồi quy đều mang dấu dương (+) thể hiện các biến độc lập có quan hệ thuận chiều với hành vi chia sẻ tri thức của giảng viên, sắp xếp 3 nhân tố có ảnh hưởng nhiều nhất đến hành vi chia sẻ tri thức là khen thưởng; văn hóa tổ chức; niềm tin. Đây là cơ sở để lãnh đạo các cơ sở giáo dục có các giải pháp thúc đẩy chia sẻ tri thức của giảng viên trong thời gian tới. Việc chia sẻ tri thức cũng chính là quá trình chuyển giao kết quả nghiên cứu từ đó tri thức được nhân rộng và lan tỏa giúp cho tri thức của giảng viên ngày càng hoàn thiện.

4.2. Hàm ý chính sách

Chia sẻ tri thức của đội ngũ giảng viên là việc làm cần thiết, để hoạt động này hiệu quả hơn, tác giả đề xuất một số giải pháp sau:

- Về khen thưởng: Các cơ sở đào tạo cần xây dựng chính sách khen thưởng cụ thể về vật chất và tinh thần cho những giảng viên tích cực hoạt động chia sẻ tri thức như báo khoa học trong và ngoài nước; tăng cường các hoạt động giao lưu học thuật; nghiên cứu khoa học các cấp.

Các hoạt động chia sẻ tri thức cần được đưa vào quy chế khen thưởng, quy chế chi tiêu nội bộ để đánh giá về thi đua của giảng viên hàng tháng, năm. Các hoạt động như tham gia hội thảo, trình bày báo cáo khoa học của giảng viên nên được hỗ trợ kinh phí. Thực hiện các chính sách tạo động lực, khen thưởng, đề bạt đối với các giảng viên tích cực trong hoạt động chia sẻ tri thức.

- Về văn hóa tổ chức: Các cơ sở giáo dục cần xây dựng và dần hình thành tổ chức học tập trong đơn vị, tiến tới xây dựng cơ chế đánh giá hệ thống đào tạo nội bộ, chia sẻ tri thức giữa giảng viên có trình độ cao với các giảng viên khác trong đơn vị hoặc với các đơn vị khác. Đảm bảo nguyên tắc mở rộng năng lực nghiên cứu của các giảng viên.

Các cơ sở giáo dục bên cạnh chính sách khen thưởng kịp thời thì cần đẩy mạnh đầu tư cơ sở vật chất, trang bị công nghệ thông tin tạo môi trường làm việc hiệu quả.

- Về niềm tin: Các giảng viên cần nhận thức rõ lợi ích của việc chia sẻ tri thức tới các giảng viên khác; đây là những điều tốt đẹp mà bản thân có thể giúp cho những người xung quanh. Để làm được điều này các giảng viên cần có thái độ đúng không nên lo lắng, sợ hãi, bi quan với đồng nghiệp, với những rủi ro khi mình chia sẻ tri thức. Ngày nay, các cơ sở giáo dục đại học là nơi tạo lập và chia sẻ tri thức vì vậy các giảng viên cần phải nhận thức rõ về điều này. Tri thức chỉ có giá trị khi nó được chia sẻ cho nhiều người và được đưa vào ứng dụng trong thực tế cuộc sống tạo ra giá trị cho cộng đồng. Do vậy, việc chia sẻ tri thức là tất yếu khách

quan và điều này chỉ có thể thực hiện được khi mỗi giảng viên nhận thức được tầm quan trọng của chia sẻ tri thức và tích cực với hoạt động này.

Ngoài ra, các cơ sở giáo dục cần có định hướng phát triển giảng viên rõ ràng giúp họ yên tâm học tập nâng cao trình độ chuyên môn cũng như chia sẻ tri thức cho đồng nghiệp; Lãnh đạo các đơn vị cũng nên trực tiếp tham gia các buổi chia sẻ tri thức vừa để động viên, vừa chia sẻ hiểu biết, kinh nghiệm trong nghiên cứu, quản lý với các giảng viên trẻ; Các cơ sở đào tạo cần đầu tư áp dụng chuyển đổi số, nâng cấp hệ thống quản trị nội bộ trong môi trường số hóa tạo điều kiện thuận lợi cho giảng viên chia sẻ tri thức trong và ngoài đơn vị.

Kết quả nghiên cứu này giúp bổ sung và hoàn thiện về mặt lý luận và thực tiễn, giúp các cơ sở giáo dục có cái nhìn sâu sắc hơn về các nhân tố ảnh hưởng tới việc chia sẻ tri thức giữa các giảng viên trong đơn vị. Qua đó có các giải pháp thiết thực nhằm tác động và thúc đẩy đội ngũ giảng viên tăng cường hoạt động chia sẻ tri thức.

Lời cảm ơn: Nghiên cứu này được tài trợ bởi Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Hưng Yên trong đề tài mã số UTEHY.L.2023.43.

Tài liệu tham khảo

- [1] Tan C. N. L. & Ramayah T. (2014). The role of motivators in improving knowledge sharing among academics. *Information Research: An International Electronic Journal*, 19(1), 606.
- [2] Ipe M. (2003). Knowledge sharing in organizations: a conceptual framework, *Human Resource Development Review*, 2(4), 337-396.
- [3] King W.R. (2009). *Knowledge management and organizational learning*. Springer New York, 3-13.
- [4] Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Hưng Yên (2022-2023). Số liệu nội bộ.

FACTORS AFFECT KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR AMONG ACADEMIC STAFF: RESEARCH AT HUNG YEN UNIVERSITY OF TECHNOLOGY AND EDUCATION

Nguyễn Quốc Phong¹

¹Faculty of Economics, Hung Yen University of Technology and Education

Abstract

Although knowledge sharing is no longer a strange concept, it is of great importance to find ways to improve the effectiveness of knowledge-sharing as well as analyze models showing factors that influence knowledge sharing, especially for higher education institutions where knowledge is considered an intangible asset. Knowledge sharing plays a crucial role for organizations generally and education institutions particularly to gain a competitive advantage against others. However, many higher education institutions have not attached special importance to knowledge sharing and this activity has not achieved the expected performance as well. To improve the effectiveness of knowledge sharing for lecturers in the future, the article has proposed and examined the level at which the mentioned factors may affect knowledge sharing as well as given policy implications for further improvement effectiveness of this activity.

Keywords: *Knowledge, knowledge sharing, lecturers.*