

CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN HÀNH VI CHIA SẺ TRI THỨC CỦA SINH VIÊN ĐẠI HỌC: KHẢO SÁT THỰC NGHIỆM ĐỐI VỚI SINH VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC DUY TÂN - ĐÀ NẴNG

GVHD : TH.S NGUYỄN LÊ NHÂN
SVTH : Nguyễn Thị Thanh Huyền
Trần Thị Thúy Vân
Lương Thị Thu Thảo

Tóm tắt:

Tri thức hay kiến thức (*tiếng Anh: knowledge*) bao gồm những kiến thức, thông tin, sự hiểu biết, hay kỹ năng có được nhờ *trải nghiệm*, thông qua *giáo dục* hay *tự học hỏi*. Trong *tiếng Việt*, cả "tri" lẫn "thức" đều có nghĩa là biết.^[6] Tri thức là sự kết hợp của kiến thức và trí tuệ. Tri thức bao gồm những dữ kiện, thông tin, sự mô tả, hay kỹ năng có được nhờ trải nghiệm hay thông qua giáo dục. Cùng với xu hướng toàn cầu hóa, cơ chế chia sẻ tri thức hiệu quả ngày càng đóng vai trò quan trọng đối với sự phát triển bền vững của các cá nhân, tổ chức và xã hội. Theo đó, các yếu tố tác động đến hành vi chia sẻ tri thức trở thành đề tài được nhiều học giả quan tâm nghiên cứu. Bài viết nhằm xác định các nhân tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức của sinh viên nói chung và sinh viên Đại Học Duy Tân nói riêng hiện nay;

Đánh giá sự ảnh hưởng của các nhân tố đến hành vi chia sẻ tri thức của sinh viên; Đưa ra những giải pháp để nâng cao hiệu quả đối với hoạt động đào tạo và học tập tại các trường Đại học. Kết quả nghiên cứu cho thấy, có 4 nhân tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức của sinh viên của sinh viên ĐH Duy Tân hiện nay, bao gồm: (i) Phần thưởng ; (ii) Công nghệ thông tin ; (iii) Niềm tin vào tri thức ; (iv) Làm việc nhóm ; trong số 6 nhân tố được đề xuất trong mô hình nghiên cứu ban đầu.

Từ khóa: các nhân tố, chia sẻ, tri thức, sinh viên, Trường Đại học Duy Tân

1. GIỚI THIỆU

Tri thức là sức mạnh chính thúc đẩy bất cứ nền kinh tế nào. Vì vậy, quản trị tri thức đã và đang trở thành một yêu cầu tất yếu. Tri thức là sự kết hợp của kiến thức và trí tuệ. Tri thức bao gồm những dữ kiện, thông tin, sự mô tả, hay kỹ năng có được nhờ trải nghiệm hay thông qua giáo dục. Ngày nay, xã hội phát triển, hành vi chia sẻ tri thức càng đóng vai trò quan trọng trong công việc và trong học tập. Tuy nhiên, hành vi chia sẻ tri thức trong học tập rất ít người quan tâm đến, hầu hết mọi người chỉ xem trọng việc chia sẻ tri thức trong việc để phát triển, nâng cao chất lượng công việc. Hành vi chia sẻ tri thức ở sinh viên cũng đóng vai trò quan trọng, góp phần nâng cao trình độ học vấn, khả năng giao tiếp, chất lượng học tập.

Qua quá trình tìm hiểu các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước đã được công bố có liên quan một cách tương đối đến đề tài, tác giả thấy rằng: Thứ nhất, Hầu hết các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước đều nêu thực trạng về các nhân tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức. Tuy nhiên hầu hết các công trình nghiên cứu ngoài nước chỉ nêu các nhân tố ảnh hưởng tích cực đến hành vi chia sẻ tri thức. Thứ hai, lược khảo nghiên cứu cho thấy, các nghiên cứu thực nghiệm chủ yếu tập trung ở các tổ chức kinh tế, đặc biệt là khu vực tư nhân. Thứ ba, nghiên cứu cho thấy tác nhân chính tác động đến quyết định hành vi chia sẻ tri thức là nhân tố tâm lý, chưa đánh giá được tính khách quan.

Trên quan điểm kế thừa và tiếp tục phát triển những công trình nghiên cứu trên, bài viết này sẽ tiếp tục nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng quyết định đến hành vi chia sẻ tri thức của sinh viên, khảo sát thực nghiệm được thực hiện đối với sinh viên tại trường Đại học Duy Tân. Nhằm đánh giá đúng đắn đến hành vi chia sẻ tri thức, bài viết sẽ tiến hành xem xét các nhân tố ảnh hưởng và mức độ ảnh hưởng của các nhân tố. Trong định hướng nghiên cứu của đó, các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định hành vi chia sẻ tri thức của sinh viên trường Đại học Duy Tân được đề xuất trong mô hình nghiên cứu bao gồm các nhân tố: (1) Niềm tin vào tri thức, (2) Làm việc nhóm, (3) Thích thú khi được giúp người khác, (4) Phần thưởng, (5) Công nghệ thông tin, (6) Rủi ro chia sẻ tri thức.

2. CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Cơ sở lý thuyết

(i) Khái niệm Tri thức và Chia sẻ tri thức:

Có nhiều định nghĩa khác nhau về tri thức.

Tri thức hay kiến thức (tiếng Anh: knowledge) bao gồm những kiến thức, thông tin, sự hiểu biết, hay kỹ năng có được nhờ trải nghiệm, thông qua giáo dục hay tự học hỏi. Trong tiếng Việt, cả "tri" lẫn "thức" đều có nghĩa là biết. (Hội Khai Trí Tiến Đức, *Việt-Nam Tự-Điển*, Trung-Bắc Tân-Văn, 1931).

Theo Davenport và cộng sự (1998), tri thức là một tập hợp bao gồm kinh nghiệm, giá trị, thông tin và sự hiểu biết có thể giúp cá nhân đánh giá, thu nhận thêm kinh nghiệm và thông tin mới. Hay tri thức là sự pha trộn của kinh nghiệm, các giá trị và thông tin theo ngữ cảnh. Như vậy, trong một Tổ chức, tri thức không chỉ được hàm chứa trong các văn bản và tài liệu mà còn hiện diện trong các thủ tục, quy trình, nguyên tắc và các thông lệ.

Tương tự Davenport và cộng sự (1998), Bender và cộng sự (2000) định nghĩa tri thức bao gồm những dữ kiện, thông tin, sự mô tả, hay kỹ năng có được nhờ trải nghiệm hay thông qua giáo dục và đúc rút kinh nghiệm.

Cũng có nghiên cứu xem tri thức là một trạng thái của nhận thức, đối tượng, 15 quy trình, điều kiện truy cập thông tin hay khả năng của con người (Champika và các tác giả, 2009).

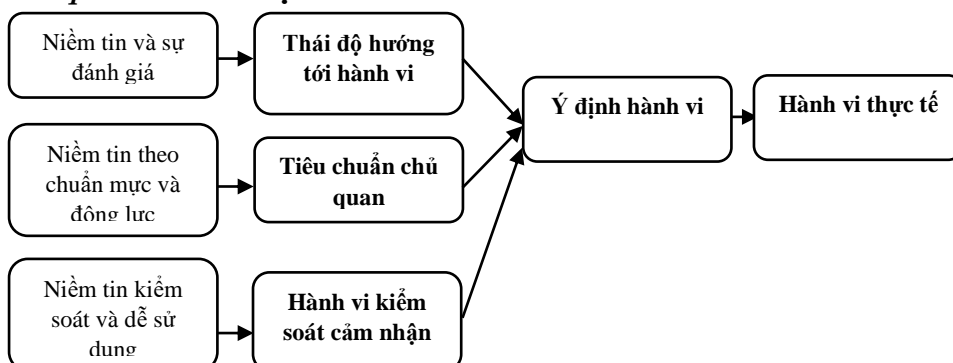
Tri thức được Nonaka và Takeuchi (1995) định nghĩa “là tiến trình năng động của con người để chứng minh niềm tin cá nhân về cái mình cho là chân lý. Davenport và Prusak (1998) cho rằng tri thức là tập hợp kinh nghiệm, giá trị, thông tin theo hoàn cảnh và sự hiểu biết sâu sắc để cung cấp mô hình đánh giá, kết hợp tạo ra kinh nghiệm và thông tin mới. Họ cho rằng tri thức bắt nguồn và được áp dụng ngay trong tâm trí của con người. Trong các tổ chức, tri thức không chỉ xuất hiện trong các tài liệu mà còn trong thói quen, quá trình làm việc, thực tiễn và các chuẩn mực của Tổ chức.

Chia sẻ tri thức là nền tảng cốt lõi và cũng là khía cạnh quan trọng nhất của quản lý tri thức (Gupta & ctg, 2000). Chia sẻ tri thức (Knowledge Sharing) là quá trình chuyển giao tri thức (đặc biệt là tri thức ẩn) từ người này sang người khác, ở cấp độ cá nhân (trao đổi), tập thể (đào tạo, huấn luyện) hay là quá trình cho và nhận tri thức, trong đó sự sáng tạo và chia sẻ tri thức phụ thuộc vào nỗ lực có ý thức của cá nhân làm cho tri thức được chia sẻ (Nonaka & Takeuchi, 1995) hoặc chia sẻ tri thức chính là việc tạo ra dòng chảy tri thức miễn phí trong các tổ chức (Gupta, 2008). Quinn & ctg (1996) đã nhấn mạnh rằng việc chia sẻ tri thức khiến cho thông tin và tri thức nhận được bởi người gửi và người nhận được tăng theo cấp số nhân.

Hành vi chia sẻ tri thức là các hoạt động liên quan đến sự sẵn lòng của người lao động đối với việc chia sẻ tri thức của mình với những người khác trong tổ chức (Yun, Takeuchia & Liu, 2007), cụ thể như chủ động giao tiếp, tư vấn, trao đổi và chia sẻ kinh nghiệm với đồng nghiệp một cách tự nguyện (Lin, 2011). Tại các trường đại học hiện nay, các giảng viên đang thực hiện hành vi chia sẻ tri thức của mình với đồng nghiệp chủ yếu thông qua các hình thức sau: xuất bản sách, giáo trình; công bố kết quả nghiên cứu khoa học; tổ chức hội thảo, tọa đàm, seminar; thành lập các nhóm đọc (Group Reading), nhóm nghiên cứu,...

(ii) Các mô hình lý thuyết về hành vi:

+ *Mô hình TPB (Theory of Planned Behaviour)*: Lý thuyết hành vi có kế hoạch (TPB) được phát triển bởi Icek Ajzen vào năm 1988. Lý thuyết đề xuất một mô hình mà có thể đo lường hành động của con người được hướng dẫn. Nó dự đoán sự xuất hiện của một hành vi cụ thể, với điều kiện là hành vi cố ý. Ý định hành vi bị tác động bởi 3 yếu tố: **thái độ, yếu tố chủ quan và cảm nhận kiểm soát**.



Hình 1.1 Thuyết hành vi dự định (TPB) - (Nguồn: Ajzen, *The Theory of Planned Behaviour*)
 + Lý thuyết trao đổi xã hội (Social Exchange Theory): được giới thiệu bởi Blau (1964) đề cập đến việc khi chia sẻ tri thức với người khác sẽ tạo ra các cảm giác về sự biết ơn, niềm tin, và nghĩa vụ đáp lại. Qua đó, giúp họ thiết lập được những mối quan hệ xã hội tốt với những người được chia sẻ tri thức.

+ Lý thuyết nhận thức xã hội (Social Cognitive Theory): được giới thiệu bởi Bandura (1989), lý thuyết này nhấn mạnh vào tiến trình nhận thức của cá nhân thông qua việc học trung gian. Thực tiễn cho thấy, các cá nhân nếu như không chắc chắn về năng lực và kết quả tri thức mà họ chia sẻ thì họ sẽ không chia sẻ; ngược lại cá nhân nếu không tin vào năng lực và tri thức của người chia sẻ thì sẽ ngần ngại đối với việc tiếp nhận tri thức. Vì vậy, “niềm tin” được xem là trái tim của lý thuyết nhận thức xã hội.

+ Lý thuyết xây dựng xã hội (Social Constructivist Theory): được giới thiệu bởi Jonassen & ctg (1995), nó nhấn mạnh đến vai trò của xã hội đối với việc xây dựng nên kiến thức trong bộ não của mỗi cá nhân. Hay nói một cách khác, tri thức của mỗi cá nhân được định hình từ trải nghiệm của cá nhân đó với môi trường xung quanh, qua đó cải thiện kỹ năng và kiến thức. Do đó, môi trường tổ chức chính là tâm điểm của lý thuyết xây dựng xã hội.

2.2. Mô hình nghiên cứu

Thông qua lược khảo một số nghiên cứu trước đó, tác giả thấy rằng, có nhiều nhân tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức của sinh viên của sinh viên tại Đại học Duy Tân. Tác giả đã lập ra 29 biến quan sát, phân thành 6 nhóm và từng biến được đo lường bằng phân tích nhân tố.

- | | |
|--|----------|
| (1) Niềm tin vào tri thức (NT): | 5 biến ; |
| (2) Làm việc nhóm (LN): | 5 biến; |
| (3) Thích thú giúp đỡ người khác (TT): | 5 biến; |
| (4) Phần thưởng (PT): | 5 biến; |
| (5) Rủi ro chia sẻ tri thức (RR): | 4 biến; |
| (6) Công nghệ thông tin (CN): | 5 biến; |

Và biến phụ thuộc: Hành vi chia sẻ tri thức của sinh viên (HVCSTT): 3 biến.

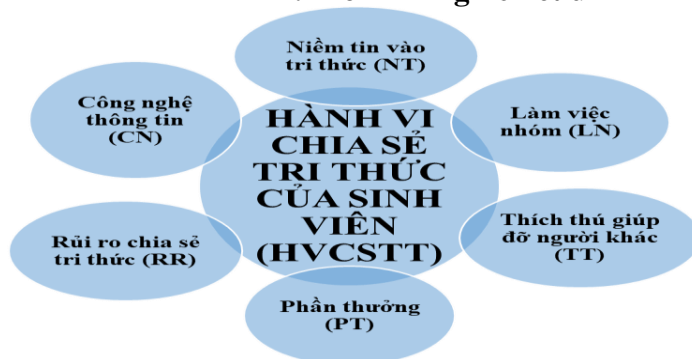
Phương trình hồi quy của mô hình nghiên cứu có dạng:

$$HVCSTT = \beta_1.NT + \beta_2.LN + \beta_3.TT + \beta_4.PT + \beta_5.RR + \beta_6.CN$$

Trong đó:

Niềm tin vào tri thức (NT); Làm việc nhóm (LN); Thích thú giúp đỡ người khác (TT); Phần thưởng (PT); Rủi ro chia sẻ tri thức (RR); Công nghệ thông tin (CN); và HVCSTT: Hành vi chia sẻ tri thức của sinh viên của sinh viên.

Hình: Mô hình nghiên cứu



Nguồn: Đề xuất của tác giả

Các giả thuyết nghiên cứu được đề xuất như sau:

- Giả thuyết H1: Niềm tin vào tri thức có ảnh hưởng cùng chiều với hành vi chia sẻ tri thức của sinh viên.
- Giả thuyết H2: Làm việc nhóm có ảnh hưởng cùng chiều với hành vi chia sẻ tri thức của sinh viên.

- Giả thuyết H3: Thích thú khi giúp đỡ người khác có ảnh hưởng cùng chiều với hành vi chia sẻ tri thức của sinh viên.
- Giả thuyết H4: Phần thưởng có ảnh hưởng cùng chiều với hành vi chia sẻ tri thức của sinh viên.
- Giả thuyết H5: Rủi ro chia sẻ tri thức có ảnh hưởng ngược chiều với hành vi chia sẻ tri thức của sinh viên.
- Giả thuyết H6: Công nghệ thông tin có ảnh hưởng cùng chiều với hành vi chia sẻ tri thức của sinh viên.

2.3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu kết hợp giữa nghiên cứu định tính với nghiên cứu định lượng.

Nghiên cứu định tính được tiến hành thông qua phỏng vấn (qua email và thảo luận) 10 chuyên gia trong lĩnh vực đào tạo và nghiên cứu.

Nghiên cứu định lượng được thực hiện theo phương pháp thuận tiện, phát trực tiếp cho người được khảo sát. Số phiếu phát ra là 300 phiếu, thu về 282 phiếu hợp lệ. Thời gian khảo sát từ ngày 01/12/2020 đến ngày 31/3/2021 (*Bài viết sử dụng cách viết số thập phân theo chuẩn quốc tế*).

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Đánh giá độ tin cậy của thang đo

Kết quả Bảng 1 cho thấy, độ tin cậy thang đo đối với các nhân tố, gồm:

- | | |
|--|----------|
| (1) Niềm tin vào tri thức (NT): | 5 biến ; |
| (2) Làm việc nhóm (LN): | 5 biến; |
| (3) Thích thú giúp đỡ người khác (TT): | 5 biến; |
| (4) Phần thưởng (PT): | 5 biến; |
| (5) Rủi ro chia sẻ tri thức (RR): | 4 biến; |
| (6) Công nghệ thông tin (CN): | 5 biến; |

Và biến phụ thuộc: Hành vi chia sẻ tri thức của sinh viên (HVCSTT): 3 biến.

Kết quả phân tích trên Phần mềm SPSS20 cho thấy, Lần kiểm định thứ nhất, cho thấy nhóm biến *Thích thú giúp đỡ người khác (TT)* thang đo bao gồm năm biến quan sát. Kết quả kiểm định chất lượng thang đo cho thấy tương quan biến tổng của tất cả các biến quan sát biến thiên từ 0.118 đến 0.393 và hệ số $\alpha = 0.524 < 0.6$. Vậy thang đo không đạt độ tin cậy cần thiết. Tiến hành loại nhóm biến này và kiểm định lại lần 2.

Trong kết quả kiểm định lần 2, Sau khi loại nhóm biến Thích thú khi giúp đỡ người khác (từ TT1 đến TT5), tiến hành kiểm định lại Cronbach Alpha lần 2 với 24 biến độc lập còn lại, ta có kết quả là Tiếp tục loại các biến NT5, LN5, RR1, RR2, RR3, RR4, CN5 do các biến độc lập này có độ tương quan với biến tổng dưới 0.3.

Như vậy, Sau 2 lần kiểm định Cronbach Alpha chỉ còn 17 biến độc lập, tiến hành kiểm định Cronbach Alpha lần 3 thì tất cả các biến quan sát còn lại là đạt yêu cầu do hệ số Cronbach's Alpha lớn hơn 0.6. Đây là điều kiện để phân tích nhân tố khám phá (EFA).

Bảng 1: Thống kê độ tin cậy của thang đo

STT	Nhân tố	Biến quan sát ban đầu	Biến quan sát còn lại	Cronbach's Alpha	Ghi chú
1	Niềm tin vào tri thức (NT)	5	4	0,810	Loại biến quan sát NT5
2	Làm việc nhóm (LN)	5	4	0,888	Loại biến quan sát LN5
3	Thích thú giúp đỡ người khác (TT)	5	0	0,524	Loại nhóm biến quan sát khỏi thang đo
4	Phần thưởng (PT)	5	5	0,874	
5	Rủi ro chia sẻ tri thức (RR)	4	0	0,756	Loại nhóm biến quan sát khỏi thang đo Do hệ số tương quan biến tổng của các quan sát đều nhỏ hơn 0,3; không đạt độ tin cậy để tiếp tục phân tích nhân tố

6	Công nghệ thông tin (CN)	5	4	0,911	Loại biến quan sát CN5
7	Hành vi chia sẻ tri thức của sinh viên (HVCSTT)	3	3	0,873	

Nguồn: Tính toán của tác giả

Phân tích nhân tố khám phá EFA

Phân tích EFA của biến độc lập

Bảng 2 cho thấy, hệ số KMO là 0.830 ($0.5 < KMO < 1$). Đồng thời, kết quả kiểm định Bartlett's với mức ý nghĩa Sig. là 0.000 nhỏ hơn 0.05, các biến quan sát trong tổng thể có mối tương quan với nhau và chứng tỏ dữ liệu dùng để phân tích nhân tố là hoàn toàn thích hợp.

Bảng 2: Kết quả phân tích EFA của biến độc lập

Kiểm tra của KMO and Bartlett's		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		.830
Mô hình kiểm tra của Bartlett's	Approx. Chi-Square	3548.166
	Df	300
	Sig.	.000

Nguồn: Tính toán của tác giả

Phân tích EFA của biến phụ thuộc

Bảng 3 cho thấy, hệ số KMO là 0.739 ($0.5 < KMO < 1$). Đồng thời, kết quả kiểm định Bartlett's với mức ý nghĩa Sig. là 0.000 nhỏ hơn 0.05, các biến quan sát trong tổng thể có mối tương quan với nhau và chứng tỏ dữ liệu dùng để phân tích nhân tố là hoàn toàn thích hợp.

Bảng 3: Kết quả phân tích EFA của biến phụ thuộc

Kiểm tra của KMO and Bartlett's		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		.739
Mô hình kiểm tra của Bartlett's	Approx. Chi-Square	884.343
	Df	6
	Sig.	.000

Nguồn: Tính toán của tác giả

Bảng 4: Hệ số phù hợp của mô hình

Mô hình	R	R ²	R ² hiệu chỉnh	Sai số chuẩn của ước lượng	Durbin-Watson
1	.696 ^a	.484	.477	.72348823	1.856

Nguồn: Tính toán của tác giả

Bảng 4 cho thấy, $R^2 = 0.484$, R^2 hiệu chỉnh = 0.477. $R^2 > R^2$ hiệu chỉnh, nên nó dùng để đánh giá độ phù hợp của mô hình sẽ an toàn hơn, vì nó không thổi phồng mức độ phù hợp của mô hình. R^2 hiệu chỉnh là 0.484, nghĩa là 48,4% sự biến thiên của biến phụ thuộc là Hành vi chia sẻ tri thức của sinh viên được giải thích bởi biến thiên của 4 biến độc lập.

Kiểm định mô hình hồi quy tuyến tính

Bảng 5: Phân tích phương sai

Mô hình		Tổng bình phương	df	Trung bình bình phương	F	Sig.
1	Hồi quy	136.008	4	34.002	64.960	.000 ^b
	Phần dư	144.992	277	.523		
	Tổng cộng	281.000	281			

Nguồn: Tính toán của tác giả

Giá trị Sig. của phân tích ANOVA về sự phù hợp của mô hình hồi quy bằng $0.000 < 0.05$, nên ta bác bỏ giả thiết H_0 , nghĩa là có mối quan hệ giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc.

Bảng 5 cho thấy, thống kê giá trị $F = 64.960$ được dùng để kiểm định giả thiết H_0 , mối quan hệ tuyến tính là rất có ý nghĩa với $p_value < 0,05$. Như vậy, các biến độc lập trong mô hình có quan hệ đối với biến phụ thuộc, sự tương quan tuyến tính với biến phụ thuộc với mức tin cậy 99%.

Bảng 6: Kết quả hệ số hồi quy

Mô hình	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy chuẩn hóa	T	Sig.	Thống kê đa cộng tuyến	
	Beta	Sai số chuẩn	Beta			Dung sai	VIF
Hằng số	-3.770E-017	.043		.000	1.000	-.085	.085
PT	.465	.043	.465	10.772	.000	.380	.550
CN	.403	.043	.403	9.347	.000	.318	.488
LN	.192	.043	.192	4.453	.000	.107	.277
NT	.261	.043	.261	6.052	.000	.176	.346

Nguồn: Tính toán của tác giả

Kết quả phân tích các hệ số hồi quy trong mô hình cho thấy, mức ý nghĩa của các thành phần Sig.=0,000 (nhỏ hơn 0,05), Do đó, các biến độc lập đều có tác động đến Hành vi chia sẻ tri thức. Tất cả các thành phần đều có ý nghĩa trong mô hình và tác động cùng chiều đến Hành vi chia sẻ tri thức, do các hệ số hồi quy đều mang dấu dương.

Phương trình hồi quy tuyến tính đa biến của nghiên cứu này có dạng:

Hồi quy chưa chuẩn hóa là:

$$HVCSTT = -3.770E-017 + 0.465PT + 0.403CN + 0.192LN + 0.261NT + e.$$

Hồi quy đã chuẩn hóa là:

$$HVCSTT^* = 0.465PT^* + 0.403CN^* + 0.192LN^* + 0.261NT^*.$$

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

Kết quả nghiên cứu cho thấy, có 4 nhân tố ảnh hưởng đến Hành vi chia sẻ tri thức của sinh viên, bao gồm: “Phần thưởng, Công nghệ thông tin, Làm việc nhóm, Niềm tin vào tri thức”.

Tầm quan trọng của các nhân tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức của sinh viên trường Đại học Duy Tân

STT	Biến độc lập	Giá trị	Tỷ trọng%	Thứ tự ảnh hưởng
1	Phần thưởng	.465	35,20%	1
2	Công nghệ thông tin	.403	30,51%	2
3	Làm việc nhóm	.192	14,53%	4
4	Niềm tin vào tri thức	.261	19,76%	3
Tổng		1.321	100%	

Đóng góp của từng biến theo thứ tự tầm quan trọng giảm dần là: Biến “Phần thưởng” đóng góp 35,20%, biến “Công nghệ thông tin” đóng góp 30,51%, biến “Niềm tin vào tri thức” đóng góp 19,76%, biến “Làm việc nhóm” đóng góp 14,53%.

Thông qua kiểm định, có thể khẳng định rằng các nhân tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức của sinh viên trường Đại học Duy Tân theo thứ tự tầm quan trọng là: Phần thưởng, Công nghệ thông tin, Niềm tin vào tri thức, Làm việc nhóm.

Trên cơ sở kết quả nghiên cứu, tác giả xin đề xuất một số hàm ý quản trị nhằm thúc đẩy việc chia sẻ tri thức giữa sinh viên trong trường đại học như sau:

Một là, phần thưởng ở đây không mang ý nghĩa vật chất mà nó là sự ghi nhận kịp thời, thái độ trân trọng của mọi người khi tiếp nhận những kiến thức được chia sẻ, sự tôn vinh của tập thể đối với người chia sẻ tri thức. Các giảng viên nên quan tâm nhiều hơn đến đời sống tinh thần, những tâm tư nguyện vọng cũng như mong đợi của sinh viên. Về lâu dài, cần có chính sách đãi ngộ nhân tài hiệu quả, tạo ra cơ hội cho những sinh viên có năng lực chia sẻ tri thức thực sự nhằm phát huy giá trị của nguồn trí tuệ.

Hai là, để chia sẻ tri thức đạt được kết quả như mong đợi, các nhà quản trị nhà trường cần xây dựng quy trình làm việc phù hợp với hệ thống thông tin phù hợp. Một quy trình công nghệ thông tin phù hợp phải đảm bảo sao cho tri thức được lưu thông dễ dàng, có khả năng kết nối giữa các phòng ban, đơn vị trực thuộc. Qua đó, không chỉ tri thức được chia sẻ trong một bộ phận nhất định mà giữa các phòng ban, đơn vị cũng có thể học tập, bổ sung kiến thức cho nhau. Và để cho việc chia sẻ tri thức được thuận lợi, kiến thức và kinh nghiệm của sinh viên nên được đúc kết, hệ thống hóa trong các tài liệu học thuật của nhà trường.

Ba là, cần tạo ra môi trường làm việc nhóm cởi mở, xóa bỏ dần các rào cản trong giao tiếp, khuyến khích làm việc theo nhóm nhằm thúc đẩy sự tương tác giữa các thành viên với nhau. Ngoài ra nhà trường cần thường xuyên tổ chức các sự kiện gặp gỡ giao lưu giữa các phòng ban, đơn vị đào tạo, các hoạt động đoàn thể, mở các khóa huấn luyện kỹ năng giao tiếp nhằm nâng cao hiệu quả trong giao tiếp, hiệu quả truyền đạt thông tin cũng như chia sẻ tri thức giữa sinh viên với nhau. Giao tiếp tốt sẽ mang lại hiệu quả to lớn trong công việc học tập và nghiên cứu.

Bốn là, cần xây dựng một hệ thống giá trị niềm tin vào tri thức đủ mạnh nhằm khích lệ tinh thần chia sẻ tri thức của các cá nhân. Niềm tin, sự tin tưởng là yếu tố cốt lõi để tạo ra và duy trì các mối quan hệ giữa con người với con người. Trong đó có mối quan hệ trao đổi thông tin, tri thức trong một tổ chức.

Tài liệu tham khảo

- [1] Bùi Thị Thanh (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 & Phát triển, 199 tháng 01/2014.
- [2]. Nguyễn Đình Thọ (2011). *Phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh*. Hà Nội: Nhà xuất bản Lao động-Xã hội.
- [3] Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008). *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS, tập 1 & 2*. Tp.HCM: Nhà xuất bản Hồng Đức.
- [4]. Brink, P.(2001). *Measurement of conditions for knowledge sharing*. Proceedings of 2nd European Conference on Knowledge Management, 1-16 Cabrera, A. and Cabrera, E.F. (2002). *Knowledge sharing dilemmas*. Organization Studies, 23(5), 687-710.
- [5] De Long, D.W. & Fahey, L. (2000). *Diagnosing cultural barriers to knowledge management*. Academy of Management Executive, 14(4), 113-127.
- [6] Hội Khai Trí Tiến Đức, *Việt-Nam Tự-Điện*, Trung-Bắc Tân-Văn, 1931.