

ẢNH HƯỞNG CỦA VĂN HÓA TỔ CHỨC ĐẾN CHIA SẺ TRI THỨC CỦA NHÂN VIÊN TẠI CÔNG TY ĐIỆN LỰC BÌNH DƯƠNG

● NGUYỄN MINH TUẤN

TÓM TẮT:

Bài viết nhằm mục đích xác định các yếu tố của văn hóa tổ chức ảnh hưởng như thế nào đến việc chia sẻ tri thức của nhân viên tại Công ty Điện lực Bình Dương. Bảng câu hỏi khảo sát được xây dựng theo thang đo Likert năm điểm, từ “rất không đồng ý” đến “rất đồng ý”, tiến hành khảo sát 240 nhân viên đang công tác tại Công ty Điện lực Bình Dương. Kết quả khảo sát sẽ được kiểm định độ tin cậy thang đo, phân tích nhân tố khám phá EFA, phân tích hồi quy tuyến tính. Tác giả nhận thấy có 5 yếu tố ảnh hưởng tích cực đến việc chia sẻ tri thức của nhân viên tại Công ty Điện lực Bình Dương, đó là: sự tin tưởng giữa nhân viên với nhau, giao tiếp giữa nhân viên với nhau, quy trình, khen thưởng, lãnh đạo. Qua đó, tác giả đã đưa ra những đề xuất để nâng cao hoạt động chia sẻ tri thức cho nhân viên tại Công ty Điện lực Bình Dương.

Từ khóa: chia sẻ tri thức, Công ty Điện lực Bình Dương, văn hóa tổ chức, nhân viên, ảnh hưởng.

1. Đặt vấn đề

Vai trò tri thức và việc chia sẻ tri thức dần trở thành một trong những yếu tố, nguồn lực quan trọng hàng đầu tạo nên sự cạnh tranh của doanh nghiệp và quyết định sự thành công hay thất bại của doanh nghiệp. Một tổ chức, doanh nghiệp có thể có nguồn lực mạnh mẽ về vốn, cơ sở vật chất, công nghệ, thị trường nhưng nếu thiếu đi nguồn tri thức có chất lượng, đặc biệt là việc chia sẻ những tri thức có chất lượng nhằm đáp ứng nhu cầu về thông tin và chia sẻ những kinh nghiệm để kịp thời xử lý các tình huống trong công việc sẽ góp phần không nhỏ trong việc

nâng cao năng suất lao động, tiết kiệm thời gian và đảm bảo sự phát triển lớn mạnh của doanh nghiệp. Bên cạnh đó, việc chia sẻ tri thức cũng góp phần xây dựng và phát triển đội ngũ nhân viên có chất lượng cho doanh nghiệp, giúp xác định đúng các nhu cầu, các thông tin, cách thức và giải pháp để doanh nghiệp có những định hướng, mục tiêu và chương trình hành động cho phù hợp với thực tế, cũng như cho các kế hoạch trong ngắn hạn và dài hạn của doanh nghiệp.

Tuy nhiên, không phải doanh nghiệp nào cũng nhận thức và làm tốt chia sẻ tri thức trong doanh

ngiệp. Do mỗi doanh nghiệp có một văn hóa tổ chức và đặc thù hoạt động kinh doanh khác nhau nên dẫn đến chia sẻ tri thức cũng ít nhiều gặp phải những khó khăn nhất định. Mỗi nhân viên có một tính cách, thói quen và suy nghĩ khác nhau sẽ là rào cản cho chia sẻ tri thức và quản lý các nguồn thông tin này. Đối với một doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực ngành nghề đặc biệt là kinh doanh và sản xuất điện phục vụ nhu cầu sử dụng của người dân, tổ chức và doanh nghiệp như Công ty Điện lực Bình Dương thì chia sẻ tri thức góp phần không nhỏ tạo nên hình ảnh, thương hiệu và chất lượng dịch vụ của doanh nghiệp, kịp thời nắm bắt các cơ hội nhằm đề ra những chiến lược đúng đắn, ứng phó với những thay đổi nhu cầu của khách hàng luôn thay đổi không ngừng theo thời gian và sự phát triển của kinh tế. Do đó, mục đích của bài viết nhằm cho thấy sự ảnh hưởng của văn hóa tổ chức tác động như thế nào đến sự chia sẻ tri thức của mỗi nhân viên tại Công ty Điện lực Bình Dương.

2. Mô hình nghiên cứu

Nghiên cứu của Islam và các cộng sự (2011), gồm những yếu tố: sự tin tưởng, giao tiếp và lãnh đạo được kết luận có mối quan hệ dương với chia sẻ tri thức của các nhân viên. Trong khi đó, nghiên cứu của Trần Thị Mến và Trần Văn Dũng (2018), yếu tố: sự tin tưởng, giao tiếp, lãnh đạo, khen thưởng và quy trình có mối quan hệ dương với việc chia sẻ tri thức với nhân viên. Như vậy, cho thấy ảnh hưởng của văn hóa tổ chức tác động không nhỏ đến sự chia sẻ tri thức của nhân viên tại Công ty Điện lực Bình Dương. Do đó, các giả thuyết sau được đưa ra:

Sự tin tưởng giữa các nhân viên với nhau

Mỗi cán bộ nhân viên điện lực hoàn toàn có quyền truy cập vào một hồ sơ điện tử của các khách hàng, thông tin cá nhân được Công ty cho phép sử dụng theo các cấp độ phân quyền khác nhau. Họ tin rằng: cấp trên tin tưởng vào năng lực làm việc của nhân viên, chia sẻ tri thức trong nhóm làm việc giúp đem lại hiệu quả cao hơn, đồng nghiệp sẽ sử dụng tri thức nhận được để giải

quyết những vấn đề trong công việc, không ngần ngại chia sẻ tri thức lẫn nhau và trân trọng tri thức mà họ đã nhận được. Mức độ tin tưởng về sự lo lắng tính chính xác của tri thức được chia sẻ phụ thuộc hoàn toàn vào thái độ và khả năng của người chia sẻ. Sự tin tưởng càng cao, chúng ta càng dễ chấp nhận tri thức từ đồng nghiệp mang lại vì chúng ta tin tưởng rằng tri thức đó có lợi cho bản thân chúng ta.

H1: Sự tin tưởng có mối quan hệ cùng chiều với chia sẻ tri thức

Giao tiếp giữa các nhân viên với nhau

Giao tiếp giữa các đồng nghiệp trong tổ chức là nền tảng cơ bản trong việc khích lệ hành vi chia sẻ tri thức. Tổ chức khuyến khích hành vi chia sẻ tri thức và tri thức hội nhập vào tổ chức một cách tự nhiên để thúc đẩy cuộc thảo luận cởi mở, tranh luận nhiệt tình và mang đến cho cá nhân dù ở vị trí nào cũng tự do đưa ra ý kiến và quan điểm của bản thân về nhiều vấn đề khác nhau. Thông qua các hoạt động thực tiễn như vậy, cá nhân có thể thu thập thông tin, dữ liệu từ nhiều nhóm khác nhau, đánh giá ý kiến, quan điểm của mình để chuyển đổi dữ liệu và thông tin để tạo ra tri thức mới cho bản thân. Chính vì vậy, việc khuyến khích các diễn đàn tranh luận mở giữa các cán bộ nhân viên để thúc đẩy hành vi chia sẻ tri thức một cách dễ dàng và thành công, tạo ra tri thức mới và giảm thiểu tối đa các chi phí cho việc thử nghiệm và khắc phục hậu quả.

H2: Giao tiếp có mối quan hệ cùng chiều với chia sẻ tri thức

Lãnh đạo

Lãnh đạo bao gồm các cá nhân ở các cấp độ cao nhất của tổ chức, có trách nhiệm quản lý và chịu trách nhiệm với những quyết định của mình trong các hoạt động chung của tổ chức. Trong quá trình xây dựng những giá trị của tổ chức dựa trên định hướng tri thức tổ chức đang hướng đến, các nhà lãnh đạo có thể ảnh hưởng đến cán bộ nhân viên bằng cách tạo ra và gìn giữ những giá trị, niềm tin tích cực với tri thức của tổ chức.

Sự ủng hộ và quan tâm của các quản lý cấp cao

sẽ ảnh hưởng tích cực đến thái độ của cán bộ nhân viên với quản lý tri thức và có tác động tích cực đến nhận thức của cán bộ nhân viên với hành vi chia sẻ tri thức. Có thể dự đoán rằng sự quan tâm của lãnh đạo có vai trò quan trọng trong việc nâng cao hành vi chia sẻ tri thức của người lao động.

H3: Lãnh đạo có mối quan hệ cùng chiều với chia sẻ tri thức.

Khen thưởng

Khen thưởng, bao gồm tiền và các ưu đãi khác nhau của tổ chức là trung tâm của động lực của một cá nhân để theo đuổi và hoàn thành các mục tiêu trong công việc. Trong bối cảnh của việc chia sẻ tri thức, khen thưởng có mối quan hệ "mật thiết, gắn bó chặt chẽ và ràng buộc với lòng tự ái và nghề nghiệp của cán bộ nhân viên". Mức độ cao hay thấp của hành vi chia sẻ tri thức trong tổ chức hoàn toàn phụ thuộc vào việc cán bộ nhân viên mong đợi phần thưởng mà họ nhận được là nhiều hay ít như phần thưởng về tài chính, thăng tiến, cơ hội trao đổi kiến thức... Tuy nhiên, việc khen thưởng xem như yếu tố kích thích hành vi chia sẻ tri thức cũng mang lại nhiều rủi ro khi cán bộ nhân viên quá xem trọng phần thưởng hơn là tri thức họ nhận được.

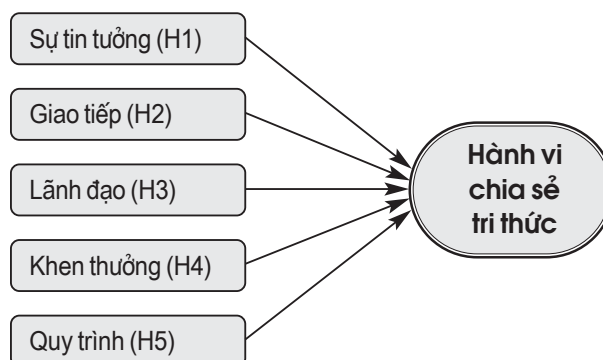
H4: Khen thưởng có mối quan hệ cùng chiều với chia sẻ tri thức.

Quy trình

Quy trình là một hệ thống các bước, thao tác thực hiện liên quan với nhau và theo một trình tự nhất định từ đầu vào tới kết quả đầu ra, nhằm tạo sự thống nhất và dễ dàng cho việc chia sẻ các thông tin, tri thức giữa các nhân viên trong tổ chức với nhau. Đặc biệt trong thời điểm hiện nay, hệ thống tiêu chuẩn chất lượng ISO và hệ thống mạng liên lạc, kết nối internet ngày càng phổ biến và hầu như là yếu tố bắt buộc tại các tổ chức/doanh nghiệp thì nhất thiết cần có một bộ quy tắc, các bước thống nhất để các nhân viên có thể trao đổi tri thức, thông tin với nhau một cách xuyên suốt, thuận tiện và nhanh nhất. (Hình 1)

H5: Quy trình có mối quan hệ cùng chiều với chia sẻ tri thức.

Hình 1: Mô hình đề xuất



3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp định lượng, khảo sát bằng bảng câu hỏi, gửi cho công nhân, viên chức lao động làm việc tại Công ty Điện lực Bình Dương. Các thang đo khảo sát được kế thừa từ các nghiên cứu trước. Bảng câu hỏi được thiết kế theo thang đo Likert năm điểm, từ “rất không đồng ý” đến “rất đồng ý”. Mô hình nghiên cứu này có tổng cộng 29 biến quan sát phân bố vào 6 thang đo, 5 thang đo có 5 biến quan sát bao gồm: thang đo Lãnh đạo (LD), thang đo sự Tin tưởng giữa các nhân viên (TT), thang đo Giao tiếp giữa các nhân viên (GT), thang đo Hệ thống khen thưởng (KT), thang đo Quy trình (QT), riêng thang đo Chia sẻ tri thức (CSTT) có 4 biến quan sát nên kích thước mẫu ít nhất cần thiết cho mô hình nghiên cứu là 145, được xác định:

$$n = 5*5 + 5*5 + 5*5 + 5*5 + 5*5 + 5*4 = 145 \text{ (quan sát)}$$

Kích cỡ mẫu tối thiểu cần quan sát là 145 quan sát. Trong nghiên cứu này, tác giả khảo sát 240 quan sát để dự phòng những quan sát sai, trả lời khảo sát không đạt yêu cầu.

Bảng câu hỏi khảo sát sau khi được điều tra, sẽ được thu hồi về, sàng lọc những phiếu khảo sát không đạt yêu cầu (20 phiếu không đạt yêu cầu), tiếp đó trích xuất những dữ liệu từ các phiếu khảo sát đạt yêu cầu và nhập liệu vào Excel. Cuối cùng, phần mềm SPSS 23.0 sẽ được tác giả sử dụng để thống kê mô tả dữ liệu, kiểm định độ tin cậy thang đo thông qua hệ số Cronbach's Alpha, kiểm định giá trị của thang đo bằng kỹ thuật phân

tích nhân tố khám phá EFA, xác định mối quan hệ tương quan giữa biến phụ thuộc và các biến độc lập bằng phân tích hồi quy bội, sau cùng kiểm định sự phù hợp của các giả thiết đề xuất ban đầu của mô hình nghiên cứu, với kết quả như Bảng 1.

Bảng 1 cho thấy, các trả lời viên chủ yếu là nhân viên (220 người, chiếm tỉ lệ 100%), trong đó trả lời viên có giới tính nam là 121 người, chiếm tỉ lệ 55%, giới tính nữ là 99 người, chiếm tỉ lệ 45%. Về trình độ học vấn: các trả lời viên có trình độ Trung cấp - Cao đẳng chiếm tỉ lệ 48,2% tương ứng 106 người; trình độ Đại học có 102 người chiếm tỉ lệ 46,4%; trình độ Sau đại học có 12 người, chiếm tỉ lệ 5,5%. Về số năm kinh nghiệm, các trả lời viên có thời gian làm việc từ 5 đến 9 năm chiếm tỉ lệ cao với 110 người, tương ứng tỉ lệ 50%, dưới 5 năm chiếm tỉ lệ 40,9% và trên 10 năm chiếm tỉ lệ 9,1%. Về độ tuổi lao động, các trả lời viên có độ tuổi vàng lao động chiếm tỉ lệ cao 70,9% (dưới 25 tuổi 14,1%, từ 26 đến 39 tuổi 56,8%). Lực lượng lao động có trình độ cao, nhiều năm kinh nghiệm đã đáp ứng được yêu cầu công việc tại Công ty Điện lực Bình Dương.

4. Kết quả nghiên cứu

Kết quả kiểm định thang đo

Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha với các thang đo của các biến độc lập đều có kết quả tốt. Kết quả Cronbach's Alpha của biến phụ thuộc "Hành vi chia sẻ tri thức" là 0,834, đạt yêu cầu.

Bảng 1. Mô tả mô hình nghiên cứu

Biến	Phân loại nhóm	Tần số	Tỷ lệ (%)
Giới tính	Nam	121	55,0
	Nữ	99	45,0
Trình độ	Trung cấp - Cao đẳng	106	48,2
	Đại học	102	46,4
	Sau đại học	12	5,5
Số năm kinh nghiệm	Dưới 5 năm	90	40,9
	Từ 5 đến 9 năm	110	50,0
	Trên 10 năm	20	9,1
Vị trí cấp bậc	Nhân viên	220	100
Độ tuổi	Dưới 25 tuổi	31	14,1
	Từ 26 đến 39 tuổi	125	56,8
	Từ 40 đến 50 tuổi	42	19,1
	Trên 51 tuổi	22	10,0

Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha chi tiết của tất cả các biến được trình bày cụ thể ở Bảng 2.

Các kết quả Cronbach's Alpha cho thấy được các thước đo có kết quả giá trị đều đạt yêu cầu (lớn hơn 0,6); và các giá trị hệ số tương quan biến tổng đều >0,3 đạt yêu cầu. Các thước đo hầu hết có giá trị "Cronbach's Alpha nếu loại biến" đều nhỏ hơn giá trị Cronbach's Alpha chung.

Bảng 2. Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha

Thang đo thành phần	Số biến quan sát ban đầu	Hệ số Cronbach's Alpha	Hệ số tương quan tổng biến	Cronbach's Alpha nếu loại biến
Lãnh đạo	5	0,837	0,605÷0,704	0,777÷0,820
Tin tưởng giữa nhân viên với nhau	5	0,811	0,535÷0,692	0,731÷0,805
Giao tiếp giữa nhân viên với nhau	5	0,828	0,597÷0,695	0,765÷0,807
Khen thưởng	5	0,701	0,503÷0,544	0,529÷0,628
Quy trình	5	0,741	0,485÷0,564	0,665÷0,710
Chia sẻ tri thức	4	0,834	0,615÷0,686	0,781÷0,815

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFE

Ta thấy hệ số KMO của các biến độc lập là 0,859 và KMO của biến phụ thuộc là 0,798 (nằm trong khoảng từ 0,4 đến 1) đạt độ tin cậy cao và sig. trung bình các biến quan sát bằng 0,000 (nhỏ hơn 0,05), điều này có ý nghĩa các biến quan sát trong tổng thể mô hình nghiên cứu có mối tương quan với nhau. (Bảng 3)

Kết quả phân tích mô hình hồi quy

Kết quả điều tra đã chứng tỏ 5 yếu tố (biến độc lập) gồm: Giao tiếp nhân viên với nhau (GTNV), Hệ thống khen thưởng (HTKT), Quy trình (QT),

Sự tin tưởng của các nhân viên với nhau (TT) và Lãnh đạo (LD) có tác động cùng chiều lên việc chia sẻ tri thức (CSTT) tại Công ty Điện lực Bình Dương. Do các yếu tố (biến độc lập) đều có giá trị Beta dương và mức ý nghĩa Sig. đều nhỏ hơn 0,05; đồng thời, giá trị VIF của 5 biến (yếu tố) đều nhỏ hơn 10, điều này khẳng định mô hình nghiên cứu không xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến giữa các yếu tố. (Bảng 4)

4. Kết luận

Sự tin tưởng giữa các nhân viên với nhau có tác động mạnh nhất đến chia sẻ tri thức của đội ngũ

Bảng 3. Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFE

Nhân tố	Hệ số KMO	Sig.	Hệ số Factor Loading
1. Các biến độc lập	0,859	0,000	
Lãnh đạo			0,735 - 0,757
Tin tưởng giữa nhân viên với nhau			0,631 - 0,813
Giao tiếp giữa nhân viên với nhau			0,661 - 0,817
Khen thưởng			0,686 - 0,815
Quy trình			0,549 - 0,742
2. Biến phụ thuộc	0,798	0,000	
Chia sẻ tri thức			0,779 - 0,834

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Bảng 4. Kết quả phân tích mô hình hồi quy

Mô hình	Hệ số Beta chưa chuẩn hóa		Hệ số Beta chuẩn hóa	Giá trị t	Giá trị Sig.	Đa cộng tuyến	
	B	Sai số chuẩn	Beta			Tolerance	VIF
(Const)	1,439	0,145		9,896	0,000		
LD	0,062	0,034	0,110	1,793	0,074	0,562	1,778
TT	0,204	0,038	0,297	5,353	0,000	0,691	1,447
HTKT	0,088	0,031	0,143	2,870	0,005	0,860	1,162
QT	0,160	0,035	0,256	4,557	0,000	0,675	1,482
GTNV	0,130	0,037	0,209	3,540	0,000	0,611	1,637
Biến phụ thuộc: CSTT; R2 điều chỉnh =0,544							

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

cán bộ nhân viên Công ty Điện lực Bình Dương. Các nhân viên sẽ chia sẻ tri thức với nhau khi có sự tin tưởng giữa họ với nhau. Để nâng cao sự tin tưởng giữa các nhân viên với nhau hơn nữa của nhân viên Công ty Điện lực Bình Dương, cần phải chú trọng nâng cao sự tin tưởng vào năng lực làm việc giữa cấp trên và nhân viên; xây dựng tư duy chia sẻ tri thức trong nhóm làm việc giúp đem lại hiệu quả cao hơn; không ngần ngại chia sẻ tri thức với các bạn đồng nghiệp thông qua việc xây dựng mối quan hệ tin tưởng giữa các nhân viên với nhau, sử dụng tri thức của đồng nghiệp thông qua chia sẻ tri thức để giải quyết những vấn đề chung của Công ty.

Quy trình làm việc có mức độ tác động mạnh thứ hai đến chia sẻ tri thức của đội ngũ cán bộ nhân viên Công ty Điện lực Bình Dương, chỉ sau yếu tố sự Tin tưởng giữa các nhân viên. Việc cải tiến quy trình làm việc trong Công ty góp phần xử lý công việc một cách hiệu quả và tiết kiệm được thời gian. Đồng thời, thúc đẩy sự hợp tác giải quyết vấn đề trong công ty nhanh chóng hơn thông qua chia sẻ tri thức giữa các nhân viên với nhau, xây dựng một quy trình chuẩn áp dụng cho toàn bộ các công việc của Công ty sẽ giúp tạo ra sự gắn kết giữa những nhân viên có tri thức tốt và những người khác trong Công ty, đảm bảo luồng thông tin di chuyển chính xác.

Sự giao tiếp tốt giữa các nhân viên với nhau sẽ giúp chia sẻ tri thức diễn ra thuận lợi và hiệu quả hơn; khác biệt về tuổi tác, vùng miền, cấp bậc, không phải là một rào cản trong giao tiếp giữa các nhân viên với nhau; thảo luận nhóm và hợp tác làm tăng cường khả năng giao tiếp, thường xuyên tổ chức các sự kiện gặp gỡ giao lưu giữa các phòng ban, tôn trọng đồng nghiệp trong giao tiếp ứng xử sẽ giúp các nhân viên xây dựng mối quan hệ lâu dài, bền vững vì đồng nghiệp là người bạn đồng hành cùng nhau chia sẻ công việc với bạn.

Hệ thống khen thưởng tạo sự khích lệ cho nhân viên, động viên cho tinh thần hăng say làm việc, hiệu quả và trách nhiệm trong việc chia sẻ tri thức nói riêng và công việc hiện tại nói chung, cần có sự tán dương, ca ngợi những nhân viên biết vận dụng tốt việc chia sẻ tri thức vào trong công việc.

Thúc đẩy chia sẻ tri thức bằng cách tạo ra một môi trường làm việc thân thiện, điều này góp phần giải quyết công việc hiệu quả và nhanh hơn: ngoài công tác quản lý tại doanh nghiệp, các nhân viên ở vị trí lãnh đạo còn cần phải đẩy mạnh công tác tập huấn, nâng cao chất lượng về quản lý, đặc biệt là quản lý nhân sự, nhằm xây dựng một môi trường văn hóa doanh nghiệp hiện đại, năng động, nhưng vẫn đảm bảo thuần phong mỹ tục, từ đó tạo niềm tin và tinh thần làm việc hăng say cho nhân viên ■

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 và Phát triển*, số 199, 71-79.
2. Md. Zahidul Islam, Sylvana Maheen Ahmed, Ikramul Hasan and Sarwar Uddin Ahmed (2011). Organizational culture and knowledge sharing: Empirical evidence from service organizations. *African Journal of Business Management*, Vol. 5(14), pp. 5900-5909, 18 July, 2011.
3. Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008). *Phân tích dữ liệu với SPSS*. TP. Hồ Chí Minh. Nhà Xuất bản Hồng Đức.
4. Trần Thị Mến và Trần Văn Dũng (2018). Các yếu tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức của nhân viên Ngân hàng BIDV - Bình Dương. Truy cập tại <https://tapchitaichinh.vn/cac-yeu-to-anh-huong-den-hanh-vi-chia-se-tri-thuc-cua-nhan-vien-ngan-hang-bidv-binh-duong.html>.

Ngày nhận bài: 5/2/2023

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 5/3/2023

Ngày chấp nhận đăng bài: 20/3/2023

Thông tin tác giả:

ThS. NGUYỄN MINH TUẤN

Trường Đại học Thủ Dầu Một

**IMPACTS OF ORGANIZATIONAL CULTURE
ON THE KNOWLEDGE SHARING OF EMPLOYEES
AT BINH DUONG POWER COMPANY**

● Master. **NGUYEN MINH TUAN**

Thu Dau Mot University

ABSTRACT:

This study determines the factors of organizational culture that affect the knowledge sharing of Binh Duong Power Company's employees. 240 employees of the company were surveyed via a questionnaire based on the five-point Likert scale from "strongly disagree" to "strongly agree". Then, the survey results were tested by scale reliability analysis, exploratory factor analysis and linear regression analysis. The study found that there are five factors positively affecting the knowledge sharing of Binh Duong Power Company's employees, including the trust between employees, the communication between employees, the process, the reward, and the leadership. Based on these results, some solutions are proposed to enhance the knowledge sharing among employees at Binh Duong Power Company.

Keywords: knowledge sharing, Binh Duong Power Company, organizational culture, employee, influence.