

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN HÀNH VI CHIA SẺ TRI THỨC CỦA LÃNH ĐẠO CÔNG NGHỆ THÔNG TIN TRONG CỘNG ĐỒNG CÔNG NGHỆ THÔNG TIN VIỆT NAM

● PHAN CHÍ TRUNG¹ - LÊ QUỐC KIỆT² - LÊ ĐÌNH THẮNG^{1*}

¹Trường Đại học FPT, Thành phố Hồ Chí Minh

²Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Thành phố Hồ Chí Minh

*Tác giả liên hệ, email: thangld31@fe.edu.vn

TÓM TẮT:

Trong bối cảnh chuyển đổi số và kinh tế tri thức phát triển nhanh, chia sẻ tri thức là yếu tố then chốt giúp tổ chức và cộng đồng duy trì năng lực cạnh tranh. Nghiên cứu xem xét các yếu tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức của lãnh đạo công nghệ thông tin (CNTT) tại Việt Nam, dựa trên lý thuyết trao đổi xã hội và vốn xã hội. Mô hình nghiên cứu gồm 3 yếu tố: niềm tin, lợi ích tương hỗ kỳ vọng và hỗ trợ hạ tầng công nghệ. Phân tích dữ liệu từ 118 lãnh đạo CNTT bằng mô hình SEM cho thấy, cả 3 yếu tố đều tác động tích cực, trong đó hạ tầng công nghệ là yếu tố mạnh nhất. Nghiên cứu góp phần làm rõ động lực chia sẻ tri thức và đề xuất giải pháp xây dựng nền tảng và môi trường chia sẻ hiệu quả hơn cho cộng đồng lãnh đạo CNTT Việt Nam.

Từ khóa: chia sẻ tri thức, lãnh đạo công nghệ thông tin, niềm tin, lợi ích tương hỗ, hạ tầng công nghệ.

1. Đặt vấn đề

Trong kỷ nguyên kinh tế tri thức, chia sẻ tri thức là yếu tố cốt lõi giúp tổ chức và cộng đồng duy trì năng lực cạnh tranh và đổi mới sáng tạo. Trong lĩnh vực CNTT, nơi tri thức thay đổi nhanh chóng, việc chia sẻ kinh nghiệm giữa các lãnh đạo CNTT có ý nghĩa quan trọng trong phát triển chuyên môn và định hướng chiến lược công nghệ.

Tại Việt Nam, các cộng đồng nghề nghiệp như CIO Vietnam hay IT Leaders Club phát triển mạnh, song hành vi chia sẻ tri thức vẫn còn hạn chế do thiếu niềm tin, cơ chế khuyến khích và hạ tầng công nghệ phù hợp. Do đó, cần có nghiên cứu thực nghiệm xác định các yếu tố ảnh hưởng trong bối cảnh văn hóa và công nghệ Việt Nam.

Dựa trên lý thuyết trao đổi xã hội và vốn xã

hội, nghiên cứu này kiểm định tác động của niềm tin, lợi ích tương hỗ kỳ vọng và hạ tầng công nghệ đến hành vi chia sẻ tri thức của lãnh đạo CNTT, nhằm đề xuất giải pháp thúc đẩy văn hóa và nền tảng chia sẻ hiệu quả hơn.

2. Cơ sở lý thuyết và phương pháp nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết

Hành vi chia sẻ tri thức là quá trình cá nhân trao đổi hoặc cung cấp kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm nhằm nâng cao hiểu biết chung (Davenport & Prusak, 1998). Trong lĩnh vực CNTT, nơi tri thức thay đổi nhanh và có giá trị cao, hành vi này giữ vai trò then chốt trong việc thúc đẩy học hỏi, đổi mới và duy trì năng lực cạnh tranh.

Trong 2 nền tảng lý thuyết chính giải thích hành vi này là lý thuyết trao đổi xã hội (Blau, 1964) và lý thuyết vốn xã hội (Nahapiet & Ghoshal, 1998). Theo lý thuyết trao đổi xã hội, cá nhân sẵn lòng chia sẻ khi nhận thấy hành động của mình mang lại lợi ích tương xứng hoặc gia tăng uy tín, mối quan hệ. Lý thuyết vốn xã hội nhấn mạnh vai trò của niềm tin và chuẩn mực cộng đồng trong việc thúc đẩy chia sẻ tri thức (Chiu et al., 2006), đặc biệt trong bối cảnh văn hóa Việt Nam coi trọng sự tin cậy và quan hệ cá nhân (Pham & Ho, 2017).

Bên cạnh yếu tố xã hội, công nghệ đóng vai trò hỗ trợ quan trọng, giúp tri thức được lưu trữ và lan tỏa thuận tiện hơn (Riege, 2005). Từ cơ sở này, nghiên cứu đề xuất hành vi chia sẻ tri thức của lãnh đạo CNTT chịu ảnh hưởng của 3 yếu tố: niềm tin, lợi ích tương hỗ kỳ vọng, và hạ tầng công nghệ.

2.2. Giả thuyết nghiên cứu

2.2.1. Niềm tin giữa các thành viên

Niềm tin (trust) được định nghĩa là sự sẵn lòng chấp nhận rủi ro dựa trên kỳ vọng tích cực về hành vi của người khác (Ridings et al., 2002). Trong cộng đồng nghề nghiệp, niềm tin giúp giảm lo ngại về việc tri thức bị lạm dụng, bị đánh giá sai hoặc không được ghi nhận. Khi các lãnh đạo CNTT tin tưởng lẫn nhau, họ sẵn sàng chia sẻ tri

thức, kinh nghiệm và quan điểm chuyên môn một cách cởi mở.

Theo lý thuyết vốn xã hội, niềm tin là nền tảng của “vốn quan hệ”, góp phần duy trì các tương tác tích cực và hợp tác lâu dài (Nahapiet & Ghoshal, 1998). Các nghiên cứu của Hsu et al. (2008) và Chiu et al. (2006) đều chứng minh niềm tin có ảnh hưởng tích cực đến tần suất và chất lượng chia sẻ tri thức trong các cộng đồng trực tuyến.

H1: Niềm tin giữa các thành viên có ảnh hưởng tích cực đến hành vi chia sẻ tri thức của lãnh đạo CNTT.

2.2.2. Lợi ích tương hỗ kỳ vọng

Lợi ích tương hỗ kỳ vọng (expected reciprocal benefits) thể hiện niềm tin hành động chia sẻ hôm nay sẽ mang lại lợi ích trong tương lai thông qua sự giúp đỡ hoặc phản hồi từ người khác (Gouldner, 1960). Theo lý thuyết trao đổi xã hội, hành vi chia sẻ tri thức là một dạng đầu tư xã hội - cá nhân sẵn sàng chia sẻ khi họ nhận thấy sự “có đi có lại” giữa nỗ lực bỏ ra và giá trị thu về (Brock et al., 2005; Lin, 2007).

Đối với các lãnh đạo CNTT, việc chia sẻ tri thức không chỉ giúp củng cố uy tín cá nhân mà còn mở rộng mạng lưới nghề nghiệp và cơ hội hợp tác. Lợi ích tương hỗ có thể không xuất hiện ngay, nhưng kỳ vọng về sự ghi nhận hoặc hỗ trợ trong tương lai chính là động lực thúc đẩy họ duy trì hành vi chia sẻ.

H2: Lợi ích tương hỗ kỳ vọng có ảnh hưởng tích cực đến hành vi chia sẻ tri thức của lãnh đạo CNTT.

2.2.3. Hỗ trợ từ hạ tầng công nghệ

Hạ tầng công nghệ là điều kiện kỹ thuật cần thiết giúp tri thức được trao đổi và lưu chuyển hiệu quả. Theo Riege (2005), hệ thống CNTT phù hợp có thể loại bỏ rào cản chia sẻ, giảm chi phí thời gian và nâng cao hiệu quả hợp tác. Khi các nền tảng chia sẻ tri thức hoạt động ổn định, dễ sử dụng và tích hợp tốt, người dùng cảm thấy thuận tiện hơn trong việc đóng góp nội dung, phản hồi hoặc lưu trữ thông tin.

Trong bối cảnh các cộng đồng CNTT tại Việt

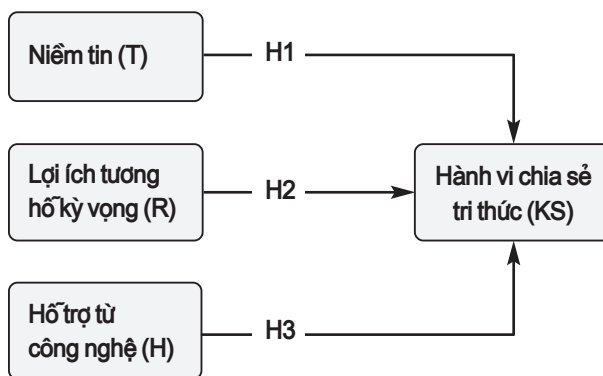
Nam chủ yếu hoạt động trực tuyến (Facebook, LinkedIn, Slack, diễn đàn kỹ thuật,...), yếu tố công nghệ trở thành “hạ tầng niềm tin” - không chỉ hỗ trợ chia sẻ mà còn định hình trải nghiệm và mức độ gắn kết của thành viên (Usman & Oyefolahan, 2014). Đối với nhóm lãnh đạo CNTT vốn quen với công nghệ, trải nghiệm người dùng và khả năng tương tác của hệ thống là yếu tố quyết định mức độ tham gia chia sẻ.

H3: Hỗ trợ từ hạ tầng công nghệ có ảnh hưởng tích cực đến hành vi chia sẻ tri thức của lãnh đạo CNTT.

2.3. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Dựa trên các giả thuyết, mô hình nghiên cứu được xây dựng như Hình 1.

Hình 1: Mô hình nghiên cứu



Nguồn: Nhóm tác giả đề xuất

Trong 3 yếu tố trên được giả định có tác động cùng chiều và trực tiếp đến hành vi chia sẻ tri thức. Mô hình này kết hợp giữa yếu tố xã hội (niềm tin, lợi ích tương hỗ) và yếu tố kỹ thuật (hạ tầng công nghệ), qua đó phản ánh mối tương tác giữa con người và công nghệ trong quá trình lan tỏa tri thức của lãnh đạo CNTT tại Việt Nam.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Thiết kế nghiên cứu

Nghiên cứu được thiết kế theo phương pháp định lượng, nhằm kiểm định mô hình lý thuyết về các yếu tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức của lãnh đạo CNTT trong các cộng đồng nghề nghiệp tại Việt Nam. Trong đó, 3 biến độc lập được xem xét gồm: niềm tin (Trust), lợi ích tương

hỗ kỳ vọng (Expected Reciprocal Benefits) và hỗ trợ từ hạ tầng công nghệ (Technology Platform Support); biến phụ thuộc là hành vi chia sẻ tri thức (Knowledge Sharing).

Phương pháp phân tích chính được sử dụng là mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM), cho phép đánh giá đồng thời mối quan hệ giữa các biến tiềm ẩn và kiểm định độ phù hợp tổng thể của mô hình. Việc sử dụng SEM giúp nâng cao tính tin cậy so với các mô hình hồi quy truyền thống vì nó cho phép kiểm định đồng thời cả mô hình đo lường (measurement model) và mô hình cấu trúc (structural model). Dữ liệu được xử lý bằng phần mềm R (phiên bản 4.x) cùng các gói psych, lavaan và semTools.

3.2. Đối tượng và mẫu khảo sát

Đối tượng khảo sát là các lãnh đạo và chuyên gia CNTT đang công tác tại các doanh nghiệp, tổ chức hoặc cộng đồng nghề nghiệp CNTT ở Việt Nam. Thời gian thực hiện khảo sát tháng 3/2025. Đây là nhóm có ảnh hưởng lớn đến việc xây dựng chiến lược tri thức và thường xuyên tham gia các hoạt động chia sẻ chuyên môn.

Phương pháp chọn mẫu được áp dụng là lấy mẫu thuận tiện có mục tiêu (purposive sampling), tập trung vào các cá nhân có vị trí quản lý CNTT hoặc giữ vai trò điều hành trong cộng đồng nghề nghiệp. Bảng khảo sát được phát hành trực tuyến qua các kênh chuyên môn như CIO Vietnam, IT Leaders Club, và các nhóm công nghệ trên LinkedIn, Facebook, Slack.

Thiết kế bảng hỏi và thang đo

Bảng hỏi gồm 2 phần chính: thông tin nhân khẩu học và thang đo các biến nghiên cứu, được kế thừa từ các công trình quốc tế và điều chỉnh cho phù hợp với ngữ cảnh Việt Nam. Sử dụng thang Likert 5 mức độ (1 = Hoàn toàn không đồng ý → 5 = Hoàn toàn đồng ý). Trước khi phát hành chính thức, bảng hỏi được kiểm tra sơ bộ với 10 lãnh đạo CNTT nhằm đảm bảo ngôn ngữ dễ hiểu, phù hợp văn hóa và rõ ràng về ý nghĩa. Kết quả thử nghiệm không yêu cầu chỉnh sửa lớn, cho thấy các thang đo có độ tin cậy tốt và phù hợp với hoàn cảnh nghiên cứu.

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

4.1. Thống kê mô tả

Tổng cộng có 283 phản hồi thu được, sau khi loại bỏ các bảng trả lời không đầy đủ hoặc không đáp ứng tiêu chí, 118 mẫu hợp lệ được sử dụng để phân tích. Đặc điểm mẫu cho thấy 60% người tham gia trong độ tuổi 30 - 40, với kinh nghiệm trung bình 14 năm trong lĩnh vực CNTT. 43% làm việc trong doanh nghiệp lớn (>1.000 nhân viên), 30% trong doanh nghiệp vừa và 27% trong doanh nghiệp nhỏ. 44% đến từ ngành CNTT - viễn thông, 19% từ sản xuất, 15% tài chính - ngân hàng, còn lại thuộc các ngành dịch vụ khác. Mẫu khảo sát được đánh giá đủ đa dạng và đại diện cho cộng đồng lãnh đạo CNTT tại Việt Nam, đảm bảo tính phù hợp cho các phân tích thống kê.

4.2. Phân tích mô hình SEM

Dữ liệu được xử lý theo 4 bước chính:

(1) Kiểm định độ tin cậy thang đo (Cronbach's Alpha)

Các thang đo được kiểm định để đảm bảo tính nhất quán nội tại. Thang đo đạt yêu cầu khi hệ số Cronbach's Alpha > 0,7 và hệ số tương quan biến - tổng (variable-sum) > 0,3. (Bảng 1)

(2) Phân tích nhân tố khám phá (EFA)

Kết quả kiểm định cho thấy KMO = 0,90 và Bartlett's Test có $p < 0,001$, khẳng định dữ liệu phù hợp cho phân tích nhân tố. Phương pháp Principal Axis Factoring với phép quay Varimax được sử dụng và trích xuất được 4 nhân tố có Eigenvalue > 1, phù hợp với mô hình lý thuyết đề xuất. Tổng phương sai trích đạt 65%, vượt ngưỡng 50%, thể hiện khả năng giải thích tốt của các nhân tố.

Các biến quan sát có tải nhân tố cao nhất tại nhóm tương ứng, thể hiện

cấu trúc rõ ràng gồm: Niềm tin, Lợi ích tương hỗ, Hạ tầng công nghệ và Hành vi chia sẻ tri thức. Một số biến có tải chéo nhẹ nhưng không ảnh hưởng đến tính ổn định của mô hình. Nhìn chung, EFA xác nhận cấu trúc 4 nhân tố là phù hợp và có thể tiếp tục sử dụng trong phân tích nhân tố khẳng định (CFA) và SEM. (Bảng 2)

Bảng 1. Kiểm định Cronbach's Alpha

Nhân tố tiềm ẩn	Số biến quan sát	Hệ số Cronbach's Alpha
T	4	0,87
R	4	0,87
H	4	0,85
KS	4	0,83

Nguồn: Nhóm tác giả đề xuất

Bảng 2. Ma trận xoay thành phần

Ma trận xoay thành phần				
	Thành phần			
	PA1	PA2	PA4	PA3
T1	0.73	0.299	0.207	0.263
T2	0.648	0.269	0.242	0.288
T3	0.698	0.229	0.334	0.155
T4	0.447	0.553	0.191	0.291
R1	0.393	0.729	0.117	0.02
R2	0.294	0.793	0.095	0.148
R3	0.135	0.772	0.134	0.076
R4	0.03	0.715	0.232	0.396
H1	0.267	0.3	0.611	0.202
H2	0.185	0.165	0.673	0.244
H3	0.19	0.058	0.757	0.391
H4	0.457	0.245	0.543	0.208
KS1	0.164	0.128	0.391	0.707
KS2	0.212	0.36	0.22	0.604
KS3	0.278	-0.02	0.432	0.636
KS4	0.283	0.312	0.178	0.495

Nguồn: Nhóm tác giả đề xuất

(3) Phân tích CFA

Phân tích CFA được thực hiện với 4 nhân tố: Niềm tin, Lợi ích tương hỗ, Hạ tầng công nghệ và Hành vi chia sẻ tri thức, mỗi nhân tố được đo bằng 4 biến quan sát. Kết quả cho thấy, mô hình đạt mức phù hợp chấp nhận được: Chi-square/df = 2,34, CFI = 0,888, TLI = 0,862, RMSEA = 0,106, SRMR = 0,080.

Các trọng số tải của biến quan sát đều nằm trong khoảng 0,65-0,83 và có ý nghĩa thống kê ($p < 0,001$), chứng tỏ các biến đo lường phản ánh tốt các khái niệm tiềm ẩn. Giá trị CR của các nhân tố đều vượt 0,85 và AVE dao động từ 0,56-0,64, đạt chuẩn $> 0,5$, xác nhận độ tin cậy tổng hợp và giá trị hội tụ.

Nhìn chung, mô hình đo lường đảm bảo độ tin cậy và tính hợp lệ, mặc dù các chỉ số phù hợp (CFI, TLI, RMSEA) chưa đạt mức lý tưởng, do cỡ mẫu nhỏ ($n = 118$). Kết quả này vẫn cho phép tiếp tục kiểm định mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM) ở bước tiếp theo. (Bảng 3)

(4) Phân tích SEM

Mô hình SEM được xây dựng để kiểm định các giả thuyết về mối quan hệ giữa 3 biến độc lập (Niềm tin, Lợi ích tương hỗ, Hạ tầng công nghệ) và biến phụ thuộc Hành vi chia sẻ tri thức. Kết quả ước lượng cho thấy mô hình đạt mức phù hợp chấp nhận được với dữ liệu (Chi-square = 229,013; df = 98; $p < 0,001$; CFI = 0,888; TLI = 0,862; RMSEA = 0,106; SRMR = 0,080).

Các trọng số hồi quy chuẩn hóa chỉ ra trong 3 yếu tố, chỉ có Hạ tầng công nghệ có ảnh hưởng tích cực và có ý nghĩa thống kê đến hành vi chia sẻ tri thức ($\beta = 0,640$; $p < 0,001$). Ngược lại, Niềm tin ($\beta = 0,245$; $p = 0,150$) và Lợi ích tương hỗ kỳ vọng ($\beta = 0,013$; $p = 0,916$) không đạt mức ý nghĩa thống kê. Điều này cho thấy

trong bối cảnh cộng đồng lãnh đạo CNTT tại Việt Nam, yếu tố công nghệ đóng vai trò chủ đạo trong việc thúc đẩy hành vi chia sẻ tri thức.

Hệ số xác định ($R^2 = 0,715$) cho thấy mô hình giải thích 71,5% phương sai của hành vi chia sẻ tri thức. Mặc dù các chỉ số phù hợp chưa đạt mức tối ưu (CFI, TLI $< 0,9$), kết quả vẫn khẳng định giá trị thực nghiệm của mô hình, đồng thời gợi ý hướng cải tiến trong các nghiên cứu tiếp theo. (Hình 2)

4.3. Thảo luận

Kết quả mô hình SEM cho thấy trong 3 yếu tố được xem xét, hạ tầng công nghệ là nhân tố duy nhất có ảnh hưởng tích cực và có ý nghĩa thống kê đến hành vi chia sẻ tri thức của lãnh đạo CNTT, trong khi niềm tin và lợi ích tương hỗ không đạt ý nghĩa thống kê.

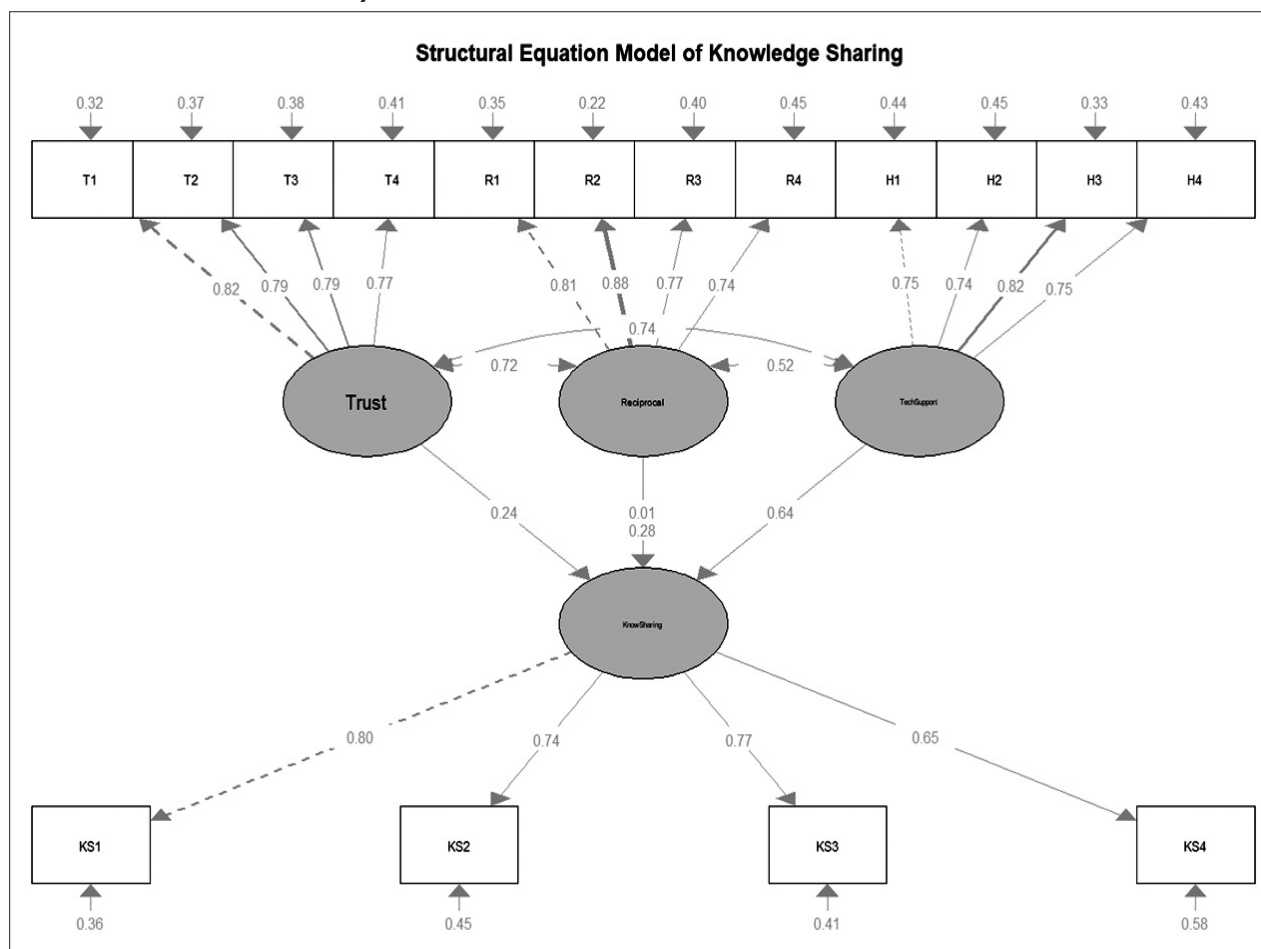
Điều này phản ánh đặc thù của cộng đồng lãnh đạo CNTT Việt Nam, nơi các thành viên đều có

Bảng 3. Mô hình CFA
- Phân tích nhân tố khẳng định

Nhân tố tiềm ẩn	Biến quan sát	Hệ số tải chuẩn hóa
Niềm tin	T1	0.824
	T2	0.794
	T3	0.789
	T4	0.770
Lợi ích tương hỗ kỳ vọng	R1	0.807
	R2	0.884
	R3	0.774
	R4	0.742
Hạ tầng công nghệ	H1	0.750
	H2	0.743
	H3	0.820
	H4	0.754
Chia sẻ tri thức	KS1	0.803
	KS2	0.739
	KS3	0.766
	KS4	0.650

Nguồn: Nhóm tác giả đề xuất

Hình 2: Mô hình cấu trúc tuyến tính về hành vi chia sẻ tri thức



Nguồn: Nhóm tác giả thực hiện

nền tảng chuyên môn cao, quen với làm việc qua nền tảng số, và có mức độ tin cậy sẵn có. Do đó, yếu tố công nghệ, cụ thể là các nền tảng chia sẻ tri thức hiệu quả, dễ truy cập và bảo mật cao trở thành động lực chính thúc đẩy hành vi chia sẻ.

Kết quả này tương đồng với các nghiên cứu của Usman & Oyefolahan (2014) và Riege (2005), khẳng định vai trò then chốt của công nghệ trong việc hình thành văn hóa chia sẻ tri thức trong môi trường ảo. Đồng thời, khác với các nghiên cứu nhấn mạnh yếu tố xã hội (Hsu et al., 2007; Chiu et al., 2006), nghiên cứu này chỉ ra công nghệ là yếu tố phân biệt quyết định đối với nhóm lãnh đạo CNTT, những người coi hiệu quả và tính tiện ích là ưu tiên hàng đầu trong hành vi chia sẻ tri thức.

5. Kết luận và hàm ý quản trị

5.1. Kết luận

Nghiên cứu đã xác định và kiểm định 3 yếu tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức của lãnh đạo CNTT trong các cộng đồng nghề nghiệp tại Việt Nam, gồm niềm tin, lợi ích tương hỗ kỳ vọng và hạ tầng công nghệ. Kết quả phân tích mô hình SEM cho thấy chỉ có hạ tầng công nghệ có tác động tích cực và có ý nghĩa thống kê, trong khi 2 yếu tố còn lại không mang ý nghĩa đáng kể.

Điều này cho thấy trong bối cảnh cộng đồng lãnh đạo CNTT, nơi các mối quan hệ xã hội đã được thiết lập sẵn, năng lực công nghệ và nền tảng chia sẻ là yếu tố quyết định duy trì và mở rộng hoạt động chia sẻ tri thức. Việc đầu tư vào hệ

thống công nghệ phù hợp, dễ sử dụng, bảo mật cao và khuyến khích tương tác sẽ giúp nâng cao hiệu quả chia sẻ tri thức, từ đó lan tỏa giá trị học hỏi và đổi mới trong cộng đồng.

5.2. Hàm ý quản trị

Về mặt quản trị, các tổ chức và cộng đồng CNTT nên:

(1) Phát triển nền tảng chia sẻ tri thức số với chức năng tìm kiếm, phản hồi, thảo luận chuyên sâu;

(2) Tạo cơ chế ghi nhận phi vật chất như vinh danh chuyên gia, điểm thưởng uy tín;

(3) Duy trì môi trường minh bạch và tôn trọng tri thức, để củng cố niềm tin và khuyến khích tham gia bền vững.

Nghiên cứu góp phần mở rộng hiểu biết về hành vi chia sẻ tri thức trong bối cảnh lãnh đạo CNTT Việt Nam và gợi ý hướng phát triển mô hình chia sẻ tri thức thích ứng với kỷ nguyên chuyển đổi số ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

- Davenport T. H. and Prusak L. (1998) *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*. Harvard Business School Press, Boston.
- Blau (1964): Exchange and power in social life. In J. Renn (Ed.), *The evolution of knowledge: Case studies in the sociology of science* (pp. 205-218). Springer VS. Available at https://doi.org/10.1007/978-3-658-21742-6_12.
- Nahapiet J., & Ghoshal S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242-266. Available at <https://doi.org/10.2307/259373>.
- Chiu C. M., Hsu, M. H., & Wang E. T. G. (2006). Understanding knowledge sharing in virtual communities: An integration of social capital and social cognitive theories. *Decision Support Systems*, 42(3), 1872-1888. Available at <https://doi.org/10.1016/j.dss.2006.04.001>.
- Riege A. (2005). Three-dozen knowledge-sharing barriers managers must consider *Journal of Knowledge Management*, 9(3), 18-35. Available at <https://doi.org/10.1108/13673270510602746>.
- Ridings C. M., Gefen D., & Arinze B. (2002). Some antecedents and effects of trust in virtual communities. *Journal of Strategic Information Systems*, 11(3-4), 271-295. Available at [https://doi.org/10.1016/S0963-8687\(02\)00021-5](https://doi.org/10.1016/S0963-8687(02)00021-5).
- Hsu C. L., Lin J. C. C. (2008). Acceptance of blog usage: The roles of technology acceptance, social influence, and knowledge sharing motivation. *Information & Management*, 45(1), 65-74. Available at <https://doi.org/10.1016/j.im.2007.11.001>.
- Gouldner A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161-178. Available at <https://doi.org/10.2307/2092623>.
- Bock G. W., Zmud R. W., Kim Y. G., & Lee J. N. (2005). Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate. *MIS Quarterly*, 29(1), 87-111. Available at <https://doi.org/10.2307/25148669>.
- Lin H. F. (2007). Effects of extrinsic and intrinsic motivation on employee knowledge sharing intentions. *Journal of Information Science*, 33(2), 135-149. Available at <https://doi.org/10.1177/0165551506068174>.
- Usman S. H., & Oyefolahan I. O. (2014). Determinants of knowledge sharing using web technologies among students in higher education. *Journal of Knowledge Management, Economics and Information Technology*, 4(2).

Pham Q. T., & Ho B. T. (2017). Impact factors of knowledge sharing intention of IT employees in Vietnam - An integrated approach. *Ho Chi Minh City Open University Journal of Science: Economics and Business Administration*, 7(1), 12-23. Available at <https://doi.org/10.46223/HCMCOUJS.econ.en.7.1.193.2017>.

Ngày nhận bài: 7/8/2025

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 20/8/2025

Ngày chấp nhận đăng bài: 9/9/2025

FACTORS INFLUENCING THE KNOWLEDGE-SHARING BEHAVIOR OF IT LEADERS IN VIETNAM

● PHAN CHI TRUNG¹

● LE QUOC KIET²

● LE DINH THANG¹

¹ FPT University, Ho Chi Minh City

² Ho Chi Minh City University of Technology and Education

ABSTRACT:

In the context of rapid digital transformation and the expanding knowledge economy, knowledge sharing is a key factor that enables organizations and communities to maintain competitiveness. This study examines the factors influencing the knowledge-sharing behavior of IT leaders in Vietnam, drawing on social exchange theory and social capital theory. The proposed model includes 3 factors: trust, expected reciprocal benefits, and technology platform support. Data from 118 IT leaders were analyzed using SEM model. The findings indicate that all 3 factors have positive effects on knowledge-sharing behavior, with technology platform support being the most influential. The study contributes to understanding the motivation behind knowledge sharing and suggests solutions to develop more effective technological platforms and sharing environments for Vietnam's IT leadership community.

Keywords: knowledge sharing, IT leadership, trust, expected reciprocal benefits, technology platform.