

# CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN HÀNH VI CHIA SẺ TRI THỨC CỦA CÁN BỘ, NHÂN VIÊN TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN DƯỢC PHẨM TÍN PHONG

● NGUYỄN THỊ MINH TRANG - VÒNG THÌNH NAM - ĐINH HOÀNG ANH TUẤN

## TÓM TẮT:

Để xác định các nhân tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức của cán bộ, nhân viên tại Công ty Cổ phần Dược phẩm Tín Phong, nhóm tác giả dựa vào mô hình nghiên cứu của các nghiên cứu trước có liên quan, từ đó xây dựng mô hình nghiên cứu và đo lường các nhân tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức của cán bộ, nhân viên tại Công ty Cổ phần Dược phẩm Tín Phong. Với kích thước mẫu nghiên cứu là 245 và sử dụng phần mềm thống kê SPSS 20.0, mô hình nghiên cứu cuối cùng gồm 5 nhân tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức của cán bộ, nhân viên tại Công ty Cổ phần Dược phẩm Tín Phong, gồm: (1) Văn hóa tổ chức; (2) Hệ thống công nghệ thông tin; (3) Hệ thống khen thưởng; (4) Sự tin tưởng; (5) Định hướng học hỏi.

**Từ khóa:** hành vi chia sẻ tri thức, cán bộ nhân viên, Công ty Cổ phần Dược phẩm Tín Phong.

## 1. Đặt vấn đề

Công ty Cổ phần Dược phẩm Tín Phong là một trong những công ty uy tín với đội ngũ giàu kinh nghiệm hoạt động trong lĩnh vực nghiên cứu và phân phối các dược phẩm cho thị trường. Hai đối tượng quan trọng mà Công ty luôn hướng đến là các tổ chức kinh doanh và khách hàng tiêu dùng, đặc biệt với thị trường bán lẻ đang có tiềm năng phát triển rất mạnh, có ảnh hưởng trực tiếp đến hoạt động kinh doanh của Công ty. Từ đó cho thấy, muốn thỏa mãn và phục vụ tốt nhất yêu cầu của khách hàng, Công ty cần sử dụng nguồn lực tri thức có hiệu quả và cấp thiết, có vậy mới cạnh tranh được với các đối thủ mạnh khác trên thị

trường. Công ty nhận ra rằng trong quá trình quản lý tri thức, hành vi chia sẻ tri thức là một trong những nhân tố quan trọng giúp Công ty thực hiện tốt hơn các chiến lược quản lý tri thức, cũng như sự tồn tại trong môi trường cạnh tranh đầy thách thức như hiện nay.

Tuy nhiên, việc chia sẻ tri thức tại Công ty Cổ phần Dược phẩm Tín Phong diễn ra vẫn còn hạn chế. Bên cạnh đó, lãnh đạo Công ty chưa tổ chức được nhiều buổi chia sẻ kinh nghiệm, để những nhân viên có kinh nghiệm, có năng lực chuyên môn giỏi chia sẻ kiến thức của mình cho những nhân viên khác. Công ty chưa có những chính sách ưu đãi để nhân viên có kinh nghiệm và động lực để chia sẻ

kinh nghiệm của mình. Xuất phát từ lý do đó, tác giả chọn đề tài “Các nhân tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức của cán bộ, nhân viên tại Công ty Cổ phần Dược phẩm Tín Phong” làm đề tài nghiên cứu của mình, nhằm giúp nâng cao hành vi chia sẻ tri thức trong Công ty.

## 2. Nội dung nghiên cứu

### 2.1. Cơ sở lý thuyết hành vi chia sẻ tri thức

#### *Khái niệm tri thức và hành vi chia sẻ tri thức*

Theo Davenport và Prusak (1998): “Tri thức là tập hợp những kinh nghiệm, giá trị, thông tin theo từng hoàn cảnh cụ thể và sự hiểu biết sâu sắc của từng cá nhân để xây dựng mô hình đánh giá và kết hợp với nhau để tạo ra kinh nghiệm mới và thông tin mới. Trong các tổ chức, tri thức không chỉ xuất hiện trong các tài liệu và kho lưu trữ dữ liệu mà còn tồn tại trong từng thói quen, quá trình làm việc thực tế cùng với các chuẩn mực của tổ chức. Thêm vào đó, tri thức là việc sử dụng đầy đủ các thông tin và dữ liệu kết hợp cùng với những kỹ năng, năng lực, ý tưởng, trực giác, cam kết và động lực của con người”.

Theo Maponya (2006): “Hành vi chia sẻ tri thức dựa trên kinh nghiệm thu được trong quá trình làm việc trong và ngoài tổ chức. Nếu tri thức có sẵn trong các thành viên, tổ chức sẽ giảm thiểu tối đa các quyết định trùng lặp và giải quyết vấn đề sẽ nhanh hơn. Các hoạt động chia sẻ tri thức hiệu quả giúp tái sử dụng tri thức của từng cá nhân và nâng tri thức lên một tầm cao mới”.

#### *Vai trò hành vi chia sẻ tri thức trong tổ chức*

Chia sẻ tri thức rất quan trọng, bởi vì nó tạo ra mối liên kết giữa cá nhân và tổ chức bằng cách chuyển những tri thức từ cấp độ cá nhân sang cấp độ tổ chức, chia sẻ tri thức được chuyển đổi thành giá trị kinh tế và cạnh tranh cho tổ chức (Hendriks, 1999).

Chia sẻ tri thức cũng dẫn đến việc phổ biến các ý tưởng sáng tạo và được coi là quan trọng đối với sự sáng tạo và đổi mới tiếp theo trong các tổ chức (Armbrrecht và cộng sự, 2001).

Các lý thuyết liên quan đến hành vi chia sẻ tri thức

- Lý thuyết trao đổi xã hội của George C. Homans (1958)

- Lý thuyết nhận thức xã hội của Bandura và cộng sự (1986)

### 2.2. Các nghiên cứu liên quan (Bảng 1)

### 2.3. Mô hình nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức của cán bộ, nhân viên tại Công ty Cổ phần Dược phẩm Tín Phong

Dựa trên các phát hiện của nghiên cứu thực nghiệm và xem xét kỹ lưỡng các mô hình nghiên cứu về các nhân tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức của cán bộ, nhân viên tại Công ty Cổ phần Dược phẩm Tín Phong, tác giả đã vận dụng mô hình của các tác giả trước đó như Adel Ismail Al-Alawi và cộng sự (2007), Kharabsheh và cộng sự (2012),... Đồng thời qua việc tham vấn với các chuyên gia chọn lọc, điều chỉnh các tiêu chí phù hợp từ các mô hình này để xác định và đo lường 5 nhân tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức (Hình 1).

## 3. Kết quả nghiên cứu

### 3.1. Kết quả hệ số Cronbach Alpha

Kết quả Cronbach Alpha của thang đo các nhân tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức của cán bộ, nhân viên tại Công ty Tín Phong cho thấy, các biến đều có hệ số tương quan biến - tổng đều lớn hơn 0.3 và đạt tiêu chuẩn chọn. Các thang đo đều hệ số Cronbach Alpha > 0.6, như vậy, tất cả các biến đo lường đều được sử dụng trong phân tích EFA kế tiếp. (Bảng 2)

### 3.2. Kết quả phân tích nhân tố EFA

#### 3.2.1. Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức của cán bộ, nhân viên tại Công ty Cổ phần Dược phẩm Tín Phong

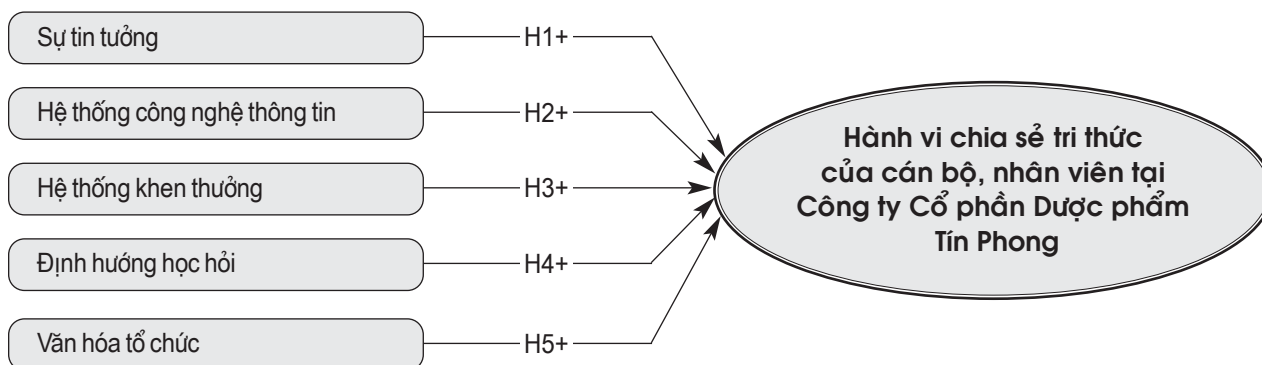
Hệ số KMO của mô hình các nhân tố ảnh hưởng đến các nhân tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức của cán bộ, nhân viên tại Công ty Tín Phong bằng 0.829 lớn hơn 0.5 nên phân tích nhân tố là phù hợp, giá trị sig.= 0.000 trong kiểm định Bartlett nhỏ hơn 0.05 nên các biến quan sát có tương quan với nhau xét trên phạm vi tổng thể. Phương pháp rút trích các thành phần chính - Principal components đã trích được 5 nhân tố từ 17 biến quan sát, với phương sai trích là 75.091%, thỏa mãn yêu cầu phương sai trích phải lớn hơn 50%, tức là đã giải thích được 75.091% sự biến thiên của tập dữ liệu này. (Bảng 3)

**Bảng 1. Tổng hợp các nhân tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức từ các mô hình nghiên cứu trước có liên quan**

| TT | Tên nhân tố                  | Các nghiên cứu trước liên quan                                                                                        |
|----|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Sự tin tưởng                 | Adel Ismail Al-Alawi và cộng sự (2007), Kharabsheh và cộng sự (2012), Dr Javad Mehrabi (2013), Seba và cộng sự (2012) |
| 2  | Truyền thông                 | Adel Ismail Al-Alawi và cộng sự (2007), Kharabsheh và cộng sự (2012)                                                  |
| 3  | Hệ thống công nghệ thông tin | Adel Ismail Al-Alawi và cộng sự (2007); Kharabsheh và cộng sự (2012), Seba và cộng sự (2012)                          |
| 4  | Hệ thống khen thưởng         | Adel Ismail Al-Alawi và cộng sự (2007), Kharabsheh và cộng sự (2012), Dr Javad Mehrabi (2013), Seba và cộng sự (2012) |
| 5  | Cấu trúc tổ chức             | Adel Ismail Al-Alawi và cộng sự (2007), Seba và cộng sự (2012)                                                        |
| 6  | Sự tương tác                 | Mehrabi và cộng sự (2013)                                                                                             |
| 7  | Văn hóa tổ chức              | Kharabsheh và cộng sự (2012)                                                                                          |
| 8  | Lãnh đạo                     | Mehrabi và cộng sự (2013), Seba và cộng sự (2012)                                                                     |
| 9  | Định hướng học hỏi           | Kharabsheh và cộng sự (2012)                                                                                          |
| 10 | Thời gian                    | Seba và cộng sự (2012)                                                                                                |

Nguồn: Nhóm tác giả

**Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất**



Nguồn: Nhóm tác giả

**Bảng 2. Tóm tắt kết quả kiểm định Cronbach Alpha mô hình nghiên cứu**

| STT | Tên nhân tố                       | Hệ số tương quan biến tổng | Hệ số Cronbachs Alpha | Số biến |
|-----|-----------------------------------|----------------------------|-----------------------|---------|
| 1   | Sự tin tưởng (TR)                 | 0.557 – 0.647              | 0.778                 | 4       |
| 2   | Hệ thống công nghệ thông tin (IT) | 0.572 – 0.644              | 0.793                 | 4       |
| 3   | Hệ thống khen thưởng (RS)         | 0.791 – 0.875              | 0.912                 | 3       |
| 4   | Định hướng học hỏi (LO)           | 0.526 – 0.699              | 0.810                 | 4       |
| 5   | Văn hoá tổ chức (OC)              | 0.866 – 0.914              | 0.939                 | 3       |
| 6   | Hành vi chia sẻ tri thức (KS)     | 0.457 – 0.604              | 0.720                 | 4       |

Nguồn: Số liệu chạy SPSS

**Bảng 3. Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA**

| Rotated Component Matrix <sup>a</sup> |           |        |        |        |        |
|---------------------------------------|-----------|--------|--------|--------|--------|
|                                       | Component |        |        |        |        |
|                                       | 1         | 2      | 3      | 4      | 5      |
| RS2                                   | 0.904     |        |        |        |        |
| RS1                                   | 0.885     |        |        |        |        |
| RS3                                   | 0.853     |        |        |        |        |
| OC1                                   |           | 0.853  |        |        |        |
| OC2                                   |           | 0.832  |        |        |        |
| OC3                                   |           | 0.828  |        |        |        |
| LO3                                   |           |        | 0.804  |        |        |
| LO2                                   |           |        | 0.777  |        |        |
| LO1                                   |           |        | 0.634  |        |        |
| LO4                                   |           |        | 0.536  |        |        |
| IT2                                   |           |        |        | 0.816  |        |
| IT4                                   |           |        |        | 0.789  |        |
| IT3                                   |           |        |        | 0.748  |        |
| IT1                                   |           |        |        | 0.557  |        |
| TR3                                   |           |        |        |        | 0.844  |
| TR4                                   |           |        |        |        | 0.824  |
| TR1                                   |           |        |        |        | 0.703  |
| Eigenvalues                           | 6.732     | 2.143  | 1.655  | 1.135  | 1.100  |
| TVE%                                  | 39.598    | 52.206 | 61.942 | 68.620 | 75.091 |
| Cronbachs Alpha                       | 0.912     | 0.939  | 0.810  | 0.793  | 0.799  |

*Nguồn: Số liệu chạy SPSS*

### 3.2.2. Phân tích nhân tố hành vi chia sẻ tri thức

Kết quả phân tích nhân tố hành vi chia sẻ tri thức, với KMO = 0.701, Sig. = 0.000 trong kiểm định Barlett < 0.05, một nhân tố được rút ra với phương sai trích 54.631%, giải thích được 54.631% sự biến thiên của tập dữ liệu, cho thấy tập dữ liệu này cũng thỏa điều kiện phân tích. (Bảng 4)

### Kiểm định độ phù hợp của mô hình

Trị số thống kê F đạt giá trị 223.009 được tính từ R<sup>2</sup> của mô hình đầy đủ, với giá trị Sig. = 0.000 nhỏ hơn 0.05, cho thấy ta sẽ an toàn khi bác bỏ giả thuyết Ho, cho rằng tất cả các số hồi quy bằng 0. Điều này chứng minh mô hình hồi quy bội cho vay tín dụng phù hợp với tập dữ liệu. (Bảng 5)

**Bảng 5. Bảng Tóm tắt mô hình**

| Mô hình I | R                  | R <sup>2</sup> | R <sup>2</sup> hiệu chỉnh | Sai số dự đoán | Giá trị Durbin-Watson |
|-----------|--------------------|----------------|---------------------------|----------------|-----------------------|
| 1         | 0.907 <sup>a</sup> | 0.823          | 0.820                     | 0.28644        | 1.540                 |

*Nguồn: Số liệu chạy SPSS*

**Bảng 4. EFA các biến phụ thuộc**

| Communalities    |         |            |
|------------------|---------|------------|
|                  | Initial | Extraction |
| KS1              | 1.000   | 0.813      |
| KS3              | 1.000   | 0.725      |
| KS4              | 1.000   | 0.724      |
| KS2              | 1.000   | 0.689      |
| Hệ số KMO        |         | 0.791      |
| Sig.             |         | 0.000      |
| Eigenvalue       |         | 2.185      |
| Phương sai trích |         | 54.631     |

*Nguồn: Số liệu chạy SPSS*

### 3.3. Kết quả phân tích hồi quy tuyến tính bội

Đánh giá độ phù hợp của mô hình hồi quy tuyến tính bội

Kết quả cho thấy, mô hình có R<sup>2</sup> là 0.823 và R<sup>2</sup> điều chỉnh (R<sup>2a</sup>) là 0.820, có nghĩa là mô hình hồi quy tuyến tính bội đã xây dựng phù hợp với tập dữ liệu là 82,0%, tức là mô hình đã giải thích được 82,0% phương sai của các nhân tố tác động đến cho vay tín dụng. Giá trị Sig. = 0,00 < 0,05, cho thấy kết quả hồi quy có thể chấp nhận - có ý nghĩa thống kê (đối với tổng thể).

Hệ số phóng đại phương sai VIF của các nhân tố trong mô hình đều rất thấp, từ 1.308 - 1.988 nhỏ hơn 2, tức là không có hiện tượng đa cộng tuyến.

Giá trị Durbin-Watson = 1.540, nhỏ hơn 2, có nghĩa là các phần dư gần nhau có tương quan thuận. Như vậy, các phần dư không có tương quan chuỗi bậc nhất với nhau.

nhóm, tổ chức chương trình thi đua mang tính tập thể. Ngoài ra, cần phải truyền thông cho các nhân viên biết được kiến thức nào là giá trị và làm sao để sử dụng tri thức đó. Điều này thoát đầu nghe có vẻ không hợp lý, nhưng một trong các lý do khi tác giả phỏng vấn ứng viên là họ không biết được là họ có kiến thức gì để chia sẻ hay không.

**Bảng 6. Kết quả phân tích hồi quy**

| Mô hình               | Hệ số chưa chuẩn hóa |              | Hệ số chuẩn hóa | Giá trị t | Mức ý nghĩa | Hệ số thống kê đa cộng tuyến |                                  |
|-----------------------|----------------------|--------------|-----------------|-----------|-------------|------------------------------|----------------------------------|
|                       | B                    | Sai số chuẩn | Beta            |           |             | Độ chấp nhận của biến        | Hệ số phóng đại phương sai (VIF) |
| (Hằng số)             | -0.466               | 0.147        |                 | -3.170    | 0.002       |                              |                                  |
| TR                    | 0.205                | 0.027        | 0.234           | 7.521     | 0.000       | 0.764                        | 1.308                            |
| IT                    | 0.290                | 0.032        | 0.298           | 9.089     | 0.000       | 0.686                        | 1.457                            |
| RS                    | 0.247                | 0.030        | 0.269           | 8.309     | 0.000       | 0.703                        | 1.422                            |
| LO                    | 0.134                | 0.040        | 0.127           | 3.369     | 0.001       | 0.520                        | 1.922                            |
| OC                    | 0.257                | 0.030        | 0.328           | 8.555     | 0.000       | 0.503                        | 1.988                            |
| a. Biến phụ thuộc: KS |                      |              |                 |           |             |                              |                                  |

*Nguồn: Số liệu chạy SPSS*

Phương trình hồi quy tuyến tính (Bảng 6) hành chi chia sẻ tri thức cán bộ, nhân viên tại Công ty Cổ phần Dược phẩm Tín Phong gồm 5 biến có dạng như sau:

$$KS = 0.234*TR + 0.298*IT + 0.269*RS + 0.127*LO + 0.328*OC$$

#### 4. Kết luận

Từ kết quả của mô hình nghiên cứu hành vi chia sẻ tri thức cán bộ, nhân viên tại Công ty Cổ phần Dược phẩm Tín Phong được xác định theo hệ số Beta chuẩn hóa, gồm: (1) Văn hóa tổ chức; (2) Hệ thống công nghệ thông tin; (3) Hệ thống khen thưởng; (4) Sự tin tưởng; (5) Định hướng học hỏi, các nhà quản trị Công ty Cổ phần Dược phẩm Tín Phong cần chú trọng thực hiện tốt các nhiệm vụ trọng tâm cụ thể như sau:

(1) *Đối với nhân tố Văn hóa tổ chức*

Cần xây dựng thêm các chương trình làm việc

(2) *Đối với nhân tố hệ thống công nghệ thông tin*

Phát triển Hệ thống công nghệ thông tin có khả năng đáp ứng được 3 yếu tố như: Khả năng kết nối, Khả năng tương tác, Thống kê và phân tích để phục vụ tốt nhất cho việc chia sẻ tri thức

(3) *Đối với nhân tố hệ thống khen thưởng*

Xây dựng được chính sách phù hợp thì sẽ khuyến khích những nhân sự này chia sẻ tri thức một cách tích cực và tài sản tri thức đó trở thành tài sản vô giá cho Công ty Tín Phong.

Xây dựng cách tính điểm số quy đổi cho các nhân sự chia sẻ tri thức, để từ đó có cơ sở sắp xếp các công việc phù hợp cũng như bổ nhiệm những nhân sự có nhiều đóng góp trong việc chia sẻ tri thức.

Xây dựng cách tính điểm số quy đổi cho các nhân sự chia sẻ tri thức, để từ đó có cơ sở sắp xếp các công việc phù hợp cũng như bổ nhiệm những

nhân sự có nhiều đóng góp trong việc chia sẻ tri thức.

*(4) Đối với nhân tố sự tin tưởng*

Xây dựng cơ chế và chính sách bảo vệ dành cho người tham gia chia sẻ tri thức và cải thiện lộ trình thăng tiến cho nhân viên khi chia sẻ tri thức.

Ngoài cam kết bảo vệ quyền lợi, lộ trình thăng tiến cũng cần thêm vào các tiêu chí về chia sẻ tri thức để được xem là một điều kiện cần và đủ khi nhân viên muốn thăng tiến lên cấp bậc cao hơn. Thông qua đó, nhân viên sẽ thấy được quyền lợi của mình khi chia sẻ tri thức cũng như an tâm hơn về kiến thức mình chia sẻ sẽ không ảnh hưởng đến vị trí công việc hiện tại.

*(5) Đối với nhân tố định hướng học hỏi*

Cần nâng cao năng lực cạnh tranh của mình

bằng việc áp dụng công nghệ vào trong quá trình kinh doanh. Nhưng muốn áp dụng công nghệ thành công, Công ty Tín Phong cần xây dựng chính sách nhằm cải thiện và nâng cao năng lực học hỏi của nhân viên trong tổ chức của mình thông qua hai yếu tố chính là giáo dục và đào tạo.

Các chính sách của Công ty phải đề ra các quy định phù hợp để khuyến khích, yêu cầu nhân viên không ngừng học hỏi, tự trau dồi tri thức và chia sẻ với các đồng nghiệp của mình. Ngoài ra, Công ty Tín Phong cũng cần tạo điều kiện thuận lợi cho quá trình tự học tập và trau dồi tri thức của nhân viên, cử nhân viên tham gia các hội thảo chuyên ngành và các khóa đào tạo ngắn hạn, nhằm nâng cao trình độ chuyên môn cũng như các kỹ năng hữu ích khác cho nhân viên trong tổ chức của mình ■

## TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Al - Alawi, I.A., Al - Marzooqi, Y.N. & Mohammed, F.Y. (2007). Organizational culture and knowledge sharing: critical success factors. *Journal of Knowledge Management*, 11(2), 22-42.
2. Armbrrecht, F. M. R., Jr., Chapas, R. B., Chappelow, C. C., & Farris, G. F. (2001). Knowledge management in research and development. *Research Technology Management*, 44(2), 28-48.
3. Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: Asocial cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
4. Davenport, T. & Prusak, L. (1998). *Working knowledge: how organizations manage what they know?*. USA: Harvard Business School Press.
5. George, C. Homans (1958). Social behavior as Exchange. *American Journal of Sociology*, 597-606.
6. Hendriks, P. (1999). Why share knowledge? The influence of ICT on the motivation for knowledge sharing. *Knowledge and process management*, 6(2), 91.
7. Kharabsheh, R., Magableh, I., and Zuriqat, K. (2012). Factors Affecting Knowledge Sharing (KS) in Jordanian Pharmaceutical Companies. In *European Conference on Knowledge Management* (p. 584). Academic Conferences International Limited.
8. Maponya, P.M. (2006). *Knowledge management practices in academic libraries: A case study of the University of Natal*. South Africa: Pietermaritzburg Libraries.
9. Mehrabi, J., Soltani, I., Alemzadeh, M., and Jadidi, M. (B 2013). Explaining the Relationship between Organizational Structure and Dimensions of Learning Organizations (Case study: Education Organization in Boroojerd County and the Related Departments). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(4), 116-128.
10. Seba, I., Rowley, J., and Lambert, S. (2012). Factors affecting attitudes and intentions towards knowledge sharing in the Dubai Police Force. *International Journal of information Management*, 32 (4), 372-380.

**Ngày nhận bài: 8/11/2021**

**Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 8/12/2021**

**Ngày chấp nhận đăng bài: 18/12/2021**

*Thông tin tác giả:*

**1. NGUYỄN THỊ MINH TRANG**

**Công ty TNHH Dược phẩm Quốc tế T&T Pharma**

**2. TS. VÒNG THÌNH NAM**

**Giảng viên Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật TP. Hồ Chí Minh**

**3. ĐINH HOÀNG ANH TUẤN**

**Giảng viên Trường Đại học Phan Thiết**

## **FACTORS AFFECTING KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR OF EMPLOYEES AT TIN PHONG PHARMACEUTICAL JOINT STOCK COMPANY**

● **NGUYEN THI MINH TRANG<sup>1</sup>**

● **Ph.D VONG THINH NAM<sup>2</sup>**

● **DINH HOANG ANH TUAN<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>T&T International Pharmaceutical Joint Stock Company

<sup>2</sup>Lecturer, Ho Chi Minh City University of Technology and Education

<sup>3</sup>Lecturer, Phan Thiet University

### **ABSTRACT:**

Based on previous studies, a research model was developed in this study to determine and measure the factors affecting the knowledge sharing behavior of employees in Tin Phong Pharmaceutical Joint Stock Company. By using SPSS Statistics 20.0 to analyze a sample size of 245, the final research model has five factors, namely (1) Organizational culture, (2) Technology, (3) Reward system, (4) Trust, and (5) Learning orientation.

**Keywords:** knowledge sharing behavior, employees, Tin Phong Pharmaceutical Joint Stock Company.