

THÚC ĐẨY HOẠT ĐỘNG CHIA SẺ TRI THỨC CỦA CÁN BỘ, GIẢNG VIÊN: NGHIÊN CỨU TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỞ HÀ NỘI

● **NGUYỄN THỊ HƯƠNG AN**

TÓM TẮT:

Bài viết xác định các yếu tố ảnh hưởng và mức độ tác động đến hoạt động chia sẻ tri thức nhằm đề xuất các giải pháp thúc đẩy hoạt động này giữa các cán bộ, giảng viên Trường Đại học Mở Hà Nội nhằm nâng cao chất lượng đào tạo và nghiên cứu khoa học. Dữ liệu được thu thập bằng phương pháp chọn mẫu thuận tiện với bảng câu hỏi sử dụng thang đo Likert 5 mức độ. Từ kết quả phân tích hồi quy bội với các yếu tố trong mô hình, nghiên cứu đề xuất các giải pháp như sau: thúc đẩy văn hóa chia sẻ tri thức thân thiện, ghi nhận và khen thưởng hoạt động chia sẻ tri thức, đề cao tinh thần nêu gương, khuyến khích sử dụng công nghệ thông tin để chia sẻ tri thức và thúc đẩy giao tiếp trong đơn vị.

Từ khóa: tri thức, chia sẻ tri thức, Trường Đại học Mở Hà Nội, giảng viên.

1. Đặt vấn đề

Với sự ra đời của nền kinh tế tri thức (knowledge-based economy), tri thức đã trở thành nguồn lực quan trọng để các công ty đạt được lợi thế cạnh tranh (Alavi và Leidner, 2001). Vì vậy hầu hết các công ty, tổ chức đều nhận thấy tri thức là nguồn tài nguyên quý giá (Haider, 2009). Hơn nữa, tri thức còn là nền tảng cho sự phát triển của các tổ chức và sự thành công lâu dài của các cơ sở giáo dục đại học (Mahamed Ismail, 2012). Bởi lẽ việc thúc đẩy tạo ra và phổ biến tri thức là sứ mệnh chính của cán bộ, giảng viên các trường đại học (Howell và Annansingh 2013).

Do đó, các trường đại học cần phát triển các chiến lược quản trị tri thức hiệu quả để tối ưu hóa tài sản giá trị tri thức của mình (Fullwood và cộng sự 2018) đặc biệt trong bối cảnh phát triển thông tin như hiện nay. Trong quá trình quản trị tri thức, chia sẻ tri thức là phương tiện thiết yếu, qua đó, nhân viên có thể đóng góp tri thức của mình vào tri thức chung của tổ chức, từ đó sáng tạo ra tri thức mới và tạo ra lợi thế cạnh tranh của tổ chức (Mahamed Ismail, 2012).

2. Cơ sở lý thuyết và mô hình đề xuất

Tri thức là một khái niệm đa nghĩa, do vậy, tùy theo cách tiếp cận, khái niệm tri thức có thể được

hiểu với nhiều nghĩa khác nhau. Davenport và Prusak (1998) định nghĩa tri thức là sự kết hợp linh hoạt giữa kinh nghiệm, giá trị, thông tin theo hoàn cảnh và sự hiểu biết sâu sắc để cung cấp mô hình đánh giá và kết hợp tạo ra kinh nghiệm và thông tin mới. Theo De Long và Fahey (2000), tri thức như một sản phẩm phản ánh suy nghĩ và kinh nghiệm của con người, vì tri thức được tích hợp trong các quy trình, hệ thống và công cụ, và yêu cầu sự can thiệp tối thiểu của con người để thực hiện một hoạt động nào đó. Để sử dụng tri thức một cách hiệu quả, cần có chiến lược quản trị tri thức hợp lý. Hajric (2008) định nghĩa quản trị tri thức là quản lý có hệ thống các tài sản tri thức nhằm tạo ra giá trị và đáp ứng các yêu cầu chiến thuật và chiến lược, bao gồm các sáng kiến, quy trình, chiến lược và hệ thống để duy trì và nâng cao công tác lưu trữ, đánh giá, chia sẻ, sàng lọc và tạo ra tri thức.

Chia sẻ tri thức là quá trình quan trọng của quản trị tri thức (Alavi và Leidner, 2001). Davenport và Prusak (1998) cho thấy, chia sẻ tri thức là quá trình trao đổi tri thức giữa các cá nhân và nhóm người nhằm tạo các mối quan hệ, sự đổi mới, tạo ra nguồn lực có giá trị cho tổ chức. Theo Yang (2013), chia sẻ tri thức là quá trình một số tri thức thuộc sở hữu của các cá nhân trở thành tri thức thuộc sở hữu của các thành viên khác trong nhóm hoặc tri thức tổng thể của nhóm bằng một số cách chia sẻ như xác định, thu nhận, phân tích, hấp thụ, sử dụng tri thức trong quản lý và khuyến khích một đội hoặc một tổ chức. Đã có rất nhiều nhà nghiên cứu xem xét các yếu tố đa dạng ảnh hưởng đến hoạt động chia sẻ tri thức:

(1) Văn hóa tổ chức được coi là yếu tố then chốt của hoạt động chia sẻ tri thức hiệu quả (Davenport and Prusak, 1998), điều này đã được chứng minh qua các nghiên cứu của De Long và Fahey (2000), nghiên cứu cho thấy, hiệu quả hoạt động của một tổ chức phụ thuộc vào mức độ mà các giá trị văn hóa của tổ chức được tạo ra và ảnh hưởng đến hoạt động chia sẻ tri thức. Nghiên cứu của Đỗ Văn Sang (2020) đã tìm ra các khía cạnh của văn hóa tổ chức

có tác động tích cực đến quá trình truyền đạt và thu nhận tri thức.

(2) Niềm tin đóng vai trò rất quan trọng trong hoạt động chia sẻ tri thức trong tổ chức (Kacperska và Łukasiewicz, 2020). Sự tin tưởng giữa các cá nhân hoặc sự tin tưởng giữa các đồng nghiệp được cho là có ảnh hưởng mạnh mẽ đến việc chia sẻ tri thức (Al-Alawi và cộng sự, 2007).

(3) Davenport và Prusak (1998) cho thấy, một trong những ảnh hưởng lớn đến sự sẵn sàng chia sẻ tri thức của văn hóa chia sẻ là vấn đề của quy tắc qua lại. Điều này đề cập đến nhu cầu của cá nhân khi nhận thức được lợi ích hiện tại hoặc tương lai đối với kiến thức mà nhân viên đó chọn để chia sẻ, đó có thể là danh tiếng của cá nhân nhưng cũng có thể là ân huệ sẽ được trả lại vào lần sau khi được yêu cầu (Hajric, 2018).

(4) Nghiên cứu của Razmerita (2016) cho thấy, kết quả được công nhận khi chia sẻ tri thức là một trong những yếu tố thúc đẩy chia sẻ tri thức trong tổ chức.

(5) Rajabion và Kheirabadi (2014) tin rằng việc sử dụng hệ thống thông tin giúp hoạt động chia sẻ tri thức tốt hơn và dễ dàng hơn trong tổ chức. Sử dụng hệ thống thông tin, mọi người dễ dàng truy cập vào kho tri thức có sẵn của công ty và có thể chỉnh sửa cũng như thêm mới các tri thức vào hệ thống đó.

(6) Nghiên cứu của Nhâm Phong Tuân và cộng sự (2019) đã chứng minh qua nghiên cứu của mình rằng nhận thức về rủi ro khi chia sẻ tri thức có tác động tiêu cực tới chia sẻ tri thức của cán bộ nhân viên. Razmerita (2016) tin rằng một trong những chướng ngại khi chia sẻ tri thức là “thiếu tin tưởng đồng nghiệp và nỗi sợ hãi khi tri thức không được đồng nghiệp sử dụng đúng mục đích”.

(7) Một số rào cản khiến hoạt động chia sẻ tri thức khó đạt được mục tiêu và mang lại kết quả tích cực đó là: sự thống trị của nguyên tắc “tri thức là sức mạnh”, không nhận ra tri thức cụ thể hữu ích như thế nào đối với người khác, thiếu tin tưởng, thiếu thời gian, chủ nghĩa cá nhân, phương tiện nắm bắt tri thức kém, công nghệ không đầy

đủ, cạnh tranh nội bộ và ra quyết định từ trên xuống (Yang, 2013).

Dựa trên cơ sở lý thuyết và tổng quan các công trình nghiên cứu trước đây, nghiên cứu đề xuất mô hình các yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động chia sẻ tri thức của cán bộ, giảng viên Trường Đại học Mở Hà Nội gồm: Văn hóa nhà trường, Niềm tin, Quy tắc qua lại, Sự công nhận, Hệ thống thông tin, Rủi ro khi chia sẻ tri thức, Rào cản chia sẻ tri thức.

3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp nghiên cứu hỗn hợp (là sự phối hợp giữa nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng).

Nghiên cứu định tính: xuất phát từ nền tảng cơ sở lý thuyết cùng với các mô hình nghiên cứu của các tác giả trước đây cũng như dựa vào tình hình thực tế tại Trường Đại học Mở Hà Nội, nghiên cứu đã tổng hợp và phân loại các chỉ tiêu đánh giá hoạt động chia sẻ tri thức và các yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động chia sẻ tri thức của cán bộ, giảng viên nhà trường. Sau đó, tiến hành thảo luận nhóm nhằm đề xuất mô hình nghiên cứu và xây dựng thang đo của các biến quan sát cho phù hợp với trường hợp của Trường Đại học Mở Hà Nội, từ đó xây dựng bảng khảo sát.

Nghiên cứu định lượng được tiến hành thông qua khảo sát một nhóm cán bộ, giảng viên đang làm việc tại Trường Đại học Mở Hà Nội. Do điều kiện khách quan, nghiên cứu sử dụng phương pháp lấy mẫu thuận tiện bằng cách gửi bảng hỏi tới email cá nhân các cán bộ, giảng viên Nhà trường. Sau khi thu thập thông tin từ bảng câu hỏi khảo sát, nghiên cứu thu được 155 phiếu hợp lệ, dữ liệu sau đó được xử lý bằng phần mềm SPSS 26.0 dựa trên kết quả đánh giá độ tin cậy với hệ số Cronbachs Alpha, phân tích nhân tố khám phá EFA, phân tích tương quan, phân tích hồi quy tuyến tính đa biến với các kiểm định sự phù hợp của mô hình, các giả thuyết nghiên cứu và kiểm tra các giả định hồi quy.

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

Bảng câu hỏi khảo sát bao gồm 7 biến độc lập tương ứng với 7 yếu tố được đề xuất trong mô hình

và 1 biến phụ thuộc với 31 biến quan sát. Nghiên cứu sử dụng phần mềm SPSS cho kết quả đảm bảo của các kiểm định như sau:

(1) Hệ số Cronbach alpha của các biến độc lập và biến phụ thuộc từ 0,762 đến 0,948: đảm bảo thang đo có độ tin cậy cao.

(2) Trị số của KMO = 0,887 (> 0,5) lớn là điều kiện đủ để phân tích nhân tố là thích hợp.

(3) Các hệ số tải nhân tố đều lớn hơn 0,5 và không có trường hợp biến nào cùng lúc tải lên cả hai nhân tố với hệ số tải gần nhau. Như vậy, các nhân tố thỏa mãn được giá trị hội tụ và phân biệt khi phân tích EFA. Ngoài ra, các nhân tố cũng không bị tăng thêm hoặc giảm đi nhân tố.

(4) Kiểm định phương sai cộng dồn (Cumulative variance = 75,846% > 50%).

(5) Phân tích hồi quy tuyến tính bội. (Bảng 1)

Phương trình hồi quy theo hệ số đã chuẩn hóa có dạng:

$$CS = 0,392 VH + 0,253 NT + 0,120 HT + 0,111 CN + 0,064 QL - 0,090 RR$$

Từ phương trình hồi quy theo hệ số đã chuẩn hóa, ta thấy các yếu tố Văn hóa nhà trường và Niềm tin có tác động mạnh mẽ tới hoạt động chia sẻ tri thức của cán bộ giảng viên trường đại học, với hệ số Beta tương ứng là 0,392 và 0,253. Các yếu tố Hệ thống thông tin, Sự công nhận và Quy tắc qua lại có vai trò khá quan trọng tới hoạt động chia sẻ tri thức với hệ số Beta lần lượt bằng 0,120; 0,111; 0,064. Yếu tố Rủi ro khi chia sẻ tri thức có tác động tiêu cực tới hoạt động chia sẻ tri thức của cán bộ, giảng viên, có hệ số Beta là - 0,090. Tuy nhiên, yếu tố Rào cản khi chia sẻ tri thức không có tác động đến hoạt động này do có giá trị Sig. > 5%.

5. Đề xuất giải pháp và kết luận

Từ kết quả phân tích và nghiên cứu ở trên, nhằm mục đích thúc đẩy hoạt động chia sẻ tri thức cho cán bộ, giảng viên Trường Đại học Mở Hà Nội, nghiên cứu đề xuất một số giải pháp:

Thứ nhất, thúc đẩy văn hóa chia sẻ tri thức thân thiện: Văn hóa chia sẻ tri thức là văn hóa khuyến khích và tạo điều kiện cho việc chia sẻ tri thức giữa mọi người và giữa tổ chức và cá nhân

Bảng 1. Kết quả hồi quy tuyến tính

Mô hình		Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	t	Sig.	Thống kê đa cộng tuyến	
		B	Sai số chuẩn	Beta			Dung sai	VIF
1	(Hằng số)	0,813	0,266		3,061	0,003		
	QL	0,064	0,077	0,064	0,824	0,011	0,414	2,414
	CN	0,102	0,069	0,111	1,474	0,043	0,446	2,242
	VH	0,374	0,076	0,392	4,900	0,000	0,397	2,520
	NT	0,231	0,068	0,253	3,400	0,001	0,459	2,178
	HT	0,106	0,065	0,120	1,620	0,007	0,464	2,155
	RR	-0,059	0,062	-0,059	-0,962	0,037	0,673	1,486
	RC	-0,010	0,055	-0,010	-0,174	0,062	0,800	1,250
a. Biến phụ thuộc: CS								

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát của tác giả

(Prabhakaran, 2019). Do đó, để phát triển văn hóa chia sẻ tri thức của nhà trường cần có sự thay đổi trong văn hóa nhà trường về chiến lược, cấu trúc, cơ chế hỗ trợ, quản lý, giao tiếp, niềm tin, động lực và học hỏi (Yang, 2013).

Thứ hai, ghi nhận và khen thưởng hoạt động chia sẻ tri thức. Đây cũng là giải pháp để giải quyết vấn đề tích trữ tri thức của cá nhân, bởi lẽ cán bộ, giảng viên có thể nghĩ việc chia sẻ tri thức của họ sẽ khiến họ khó có thể thay thế được. Nhà trường cần đảm bảo các cá nhân được ghi nhận vì đã làm tốt công việc chia sẻ tri thức của họ. Xây dựng hệ thống khuyến khích để mọi nỗ lực chia sẻ tri thức được công nhận, đồng thời cần khen thưởng hành động chia sẻ tri thức nhằm thúc đẩy cán bộ, giảng viên sẵn sàng học hỏi, giảng dạy và chia sẻ tri thức.

Thứ ba, đề cao tinh thần nêu gương. Mọi tổ chức đều có những người nêu gương (Janus, 2016). Họ có thể không có vị trí cao trong sơ đồ tổ chức, nhưng họ là những nhân viên mà đồng nghiệp tìm đến để được hướng dẫn, vì vậy, những nhân viên này thực hiện quyền lãnh đạo không chính thức. Với tư cách là những hình mẫu theo đúng nghĩa của họ, những người này nên được nêu gương như một phần của quá trình thay đổi văn hóa chia sẻ tri thức.

Thứ tư, khuyến khích sử dụng công nghệ thông tin để chia sẻ tri thức. Sự phát triển nhanh chóng của công nghệ thông tin và Internet đã làm thay đổi rất nhiều cuộc sống của con người. Máy tính đóng một vai trò quan trọng trong việc tạo ra, xử lý, phân phối và truyền tải thông tin và tri thức. Do đó, Nhà trường nên cung cấp mạng với cơ sở hạ tầng để cán bộ, giảng viên trao đổi tri thức, đồng thời thiết lập nền tảng trực tuyến để giúp cán bộ giảng viên hoàn thiện trao đổi và chia sẻ tri thức.

Nền tảng chia sẻ tri thức nên cố gắng mở rộng các kênh chia sẻ tri thức bằng các cách như mạng nội bộ, mạng nội bộ mở rộng, hệ thống quản lý học tập, mạng xã hội, tọa đàm trực tuyến. Nhưng cán bộ, giảng viên trước hết phải nắm vững kiến thức cơ bản và kỹ năng cơ bản để truy cập tài nguyên trực tuyến, biết cách sử dụng trình duyệt, trình phát, công cụ tìm kiếm, công cụ tải xuống.

Thứ năm, thúc đẩy giao tiếp trong đơn vị. Mặc dù các công cụ công nghệ thông tin với chi phí thấp và dễ dàng truy cập có thể hỗ trợ đáng kể hoạt động chia sẻ tri thức trên quy mô lớn. Tuy nhiên, chỉ riêng công nghệ là không đủ để tạo ra chia sẻ tri thức (Janus, 2016), các hệ thống và các

nền tảng có thể tạo điều kiện thuận lợi cho việc chia sẻ tri thức nhưng không có khả năng thúc đẩy nó mà dựa vào sự tương tác của con người.

Môi trường của các cơ sở giáo dục đại học rất năng động và phụ thuộc vào vốn tri thức của cán bộ, giảng viên (Alves và Paulo, 2022). Cán bộ,

giảng viên là nền tảng trong hoạt động chia sẻ tri thức tại đây, bởi lẽ họ sẽ truyền đạt các tri thức, kỹ năng và kinh nghiệm có được của mình cho sinh viên. Do đó, việc khuyến khích các cơ sở giáo dục đại học xây dựng chiến lược phù hợp để chia sẻ tri thức là cần thiết ■

Lời cảm ơn:

Nghiên cứu này được tài trợ bởi Trường Đại học Mở Hà Nội trong đề tài mã số MHN2022-02.30

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Al-Alawi, Adel & Al-Marzooqi, Nayla & Mohammed, Yasmeen. (2007). Organizational culture and knowledge sharing: Critical success factors. *J. Knowledge Management*. 11. 22-42. 10.1108/13673270710738898.
2. Alavi, M. and Leidner, D.E. (2001). Review: Knowledge management and knowledge management systems: conceptual foundations and research issues. *MIS Quarterly Vol.* 25 No.1, pp107-136.
3. Alves, R. and Paulo P. (2022). Factors Influencing Tacit Knowledge Sharing in Research Groups in Higher Education Institutions. *Administrative Sciences* 12: 89. <https://doi.org/10.3390/admsci12030089>.
4. Davenport, T.H. and Prusak, L. (1998). Working knowledge: How organization manage what they know. *Havard Business School Press*, 23-76.
5. De Long, David and Fahey, Liam. (2000). Diagnosing Cultural Barriers to Knowledge Management. *Academy of Management Executive*. 14. 113-127. 10.5465/AME.2000.3979820.
6. Đỗ Văn Sang (2020). *Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến chia sẻ tri thức giữa các giảng viên trong các trường đại học công lập khu vực Hà Nội*. Luận án tiến sĩ chuyên ngành Hệ thống Thông tin Quản lý, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân.
7. Fullwood, Roger, Jennifer Rowley, and Jacqueline McLean. 2018. Exploring the Factors That Influence Knowledge Sharing between Academics. *Journal of Further and Higher Education* 9486: 1–13.
8. Haider, S. (2009). The Organizational Knowledge Iceberg: An Empirical Investigation. *Knowledge and Process Management Volume 16 Number 2* pp 74-84. *Published online in Wiley InterScience*. DOI: 10.1002/kpm.326.
9. Hajric, Emil (2018). “Knowledge Management A Theoretical and Practical Guide”, accessed at [https://helpjuice.com/pdfs/Knowledge_Management_A_Theoretical_And_Practical_Guide_Emil_Hajric\(PDF\).pdf](https://helpjuice.com/pdfs/Knowledge_Management_A_Theoretical_And_Practical_Guide_Emil_Hajric(PDF).pdf).
10. Howell KE, Annansingh F. Knowledge generation and sharing in UK universities: a tale of two cultures? *Int J Inf Manage* 2013; 33(1): 32-39.
11. Janus, Steffen (2016). *Becoming a Knowledge-Sharing Organization: A Handbook for Scaling Up Solutions through Knowledge Capturing and Sharing*. Washington, DC: World Bank. doi:10.1596/978-1-4648-0943-9. License: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO.
12. Kacperska, E. & Łukasiewicz, K. (2020). The Importance of Trust in Knowledge Sharing and the Efficiency of Doing Business on the Example of Tourism. *Information*, 11(6), 311. <https://doi.org/10.3390/info11060311>.
13. Mahamed Ismail, A. (2012). *Key Determinants of Research-Knowledge Sharing In UK Higher Education Institutions*. Doctor of Philosophy thesis at the University of Portsmouth.
14. Nhâm Phong Tuấn và cộng sự (2019). *Nghiên cứu thực chứng về mối quan hệ giữa chia sẻ tri thức cá nhân, đổi mới sáng tạo và kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp Việt Nam*. Nhiệm vụ Khoa học và Công nghệ cấp Quốc gia, mã số đề tài 502.02-2016.03, số đăng ký kết quả nghiên cứu 2019-53-1213/KQNC.

15. Prabhakaran, J. (2019). Step By Step Guide To Creating Knowledge Sharing Culture in the Workplace. <https://document360.com/blog/knowledge-sharing-culture>.
16. Rajabion, L. and Kheirabadi, A. (2014). Information Technology: It's role in facilitating the sharing and transfer of knowledge in small medium sized enterprises. *Proceedings of the International Conference on Knowledge Management and Information Sharing (KMIS-2011)*, pages 275-282 ISBN: 978-989-8425-81-2. DOI: 10.5220/0003618802750282.
17. Razmerita, L., Kirchner, K., & Nielsen, P. (2016). What Factors Influence Knowledge Sharing in Organizations? A Social Dilemma Perspective of Social Media Communication. *Journal of Knowledge Management*, 20(6), 1225-1246. <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2016-0112>.
18. Yang, Xiaohui (2013). *Study on knowledge sharing mechanism of university teachers in information age*. International Conference on Education Technology and Information System (ICETIS).

Ngày nhận bài: 22/10/2022

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 23/11/2022

Ngày chấp nhận đăng bài: 6/12/2022

Thông tin tác giả:

ThS. NGUYỄN THỊ HƯƠNG AN

Trường Đại học Mở Hà Nội

ENCOURAGING THE KNOWLEDGE SHARING ACTIVITIES OF OFFICIALS AND LECTURERS: CASE STUDY OF HANOI OPEN UNIVERSITY

● Master. **NGUYENTHI HUONG AN**

Hanoi Open University

ABSTRACT:

This study determines the influencing factors and their impacts on the knowledge sharing activities. The study also proposes some solutions to promote these activities of Hanoi Open University's officials and lecturers in order to improve the university's training and scientific research quality. The study's data is collected by using the convenient sampling method with questionnaire based on the using 5-point Likert scale. Based on the study's multiple regression analysis and proposed research model, the study proposes these following solutions: promoting a friendly knowledge-sharing culture, recognizing and rewarding knowledge-sharing activities, promoting the good role model, encouraging the use information technology to share knowledge and promoting communications within the university.

Keywords: knowledge, knowledge sharing, Hanoi Open University, lecturer.