

ĐO LƯỜNG MỨC ĐỘ CHIA SẺ TRI THỨC CỦA GIÁNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC GIAO THÔNG VẬN TẢI

● NGUYỄN ĐĂNG QUANG - NGUYỄN VĂN KHOA

TÓM TẮT:

Nghiên cứu được thực hiện với mục đích xác định thang đo và đo lường mức độ chia sẻ tri thức của giảng viên Trường Đại học Giao thông Vận tải. Kết quả nghiên cứu cho thấy có thể sử dụng thang đo likert để đo lường mức độ chia sẻ tri thức của giảng viên đại học dựa trên quá trình truyền đạt tri thức và quá trình thu nhận tri thức. Qua việc nghiên cứu thực tế đo lường mức độ chia sẻ tri thức của giảng viên Trường Đại học Giao thông Vận tải cho thấy đã có sự tương tác chia sẻ tri thức giữa các giảng viên, quá trình truyền đạt tri thức diễn ra ở mức bình thường nhưng quá trình thu nhận tri thức diễn ra ở mức cao.

Từ khóa: giảng viên, chia sẻ tri thức, Trường Đại học Giao thông Vận tải.

1. Đặt vấn đề

Chia sẻ tri thức được coi là một hoạt động cốt lõi của quản trị tri thức. Chia sẻ tri thức đem lại nhiều lợi ích: việc chia sẻ tri thức giữa các thành viên và các bộ phận trong tổ chức là cần thiết để chuyển giao tri thức của cá nhân và nhóm vào tri thức tổ chức, dẫn đến quản trị tri thức hiệu quả; việc chia sẻ tri thức rất quan trọng cho sự thành công của một tổ chức (Davenport và Prusak, 1998), khi các cá nhân chia sẻ tri thức với nhau, làm tăng đáng kể các nguồn lực của một tổ chức, giảm thời gian lãng phí trong thử nghiệm và báo lỗi; khi nhân viên tích cực chia sẻ tri thức, tri thức được tiếp thu và qua đó còn tạo điều kiện thúc đẩy hành vi làm việc đổi mới - cơ sở đề xuất và hiện thực hóa các ý tưởng, tri thức mới trong triển khai công việc ở tổ chức. Do vậy, tăng cường chia sẻ tri thức sẽ thúc đẩy hành vi làm việc đổi mới của nhân viên, giúp tổ chức tồn tại và phát triển theo chiều sâu, nâng cao khả năng cạnh tranh dựa trên tri thức hiện có và ý tưởng mới được đề xuất.

Trong môi trường giáo dục, vấn đề chia sẻ tri thức là rất quan trọng và có ý nghĩa thực tiễn cho việc bổ sung kiến thức chuyên môn, kiến thức thực tiễn, nâng cao năng lực giảng dạy và chất lượng giảng viên. Giáo dục đại học là một trong những ngành đòi hỏi mức độ chia sẻ tri thức cao giữa các giảng viên, vì đây là một ngành có yêu cầu cao đối với các giảng viên về kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm. Sự hiểu biết các vấn đề kỹ thuật, kinh tế, chính trị - xã hội, phần mềm, truyền thông, hệ thống,... của giảng viên chính là những lợi thế giúp các cơ sở giáo dục đại học phát triển theo chiều sâu. Những tri thức đó cần được chia sẻ để từng cá nhân, từng bộ phận đều có thể lĩnh hội, áp dụng vào công việc, từ đó đem lại hiệu quả hoạt động cho trường đại học.

Trường Đại học Giao thông Vận tải trong những năm qua đã đạt được những thành công đáng khích lệ, tuy nhiên trong bối cảnh cạnh tranh gay gắt giữa các cơ sở giáo dục đại học, sự thay đổi xu hướng lựa chọn nghề nghiệp của học sinh

phổ thông, yêu cầu khắt khe của thị trường lao động đòi hỏi Nhà trường phải có những giải pháp để nâng cao chất lượng đội ngũ nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, tăng cường khả năng cạnh tranh của Nhà trường trong thời gian tới. Để có thể nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của mình, xuất phát từ vai trò của chia sẻ tri thức tới sự phát triển theo chiều sâu của các tổ chức nói chung và Trường Đại học Giao thông Vận tải nói riêng, việc nghiên cứu vấn đề chia sẻ tri thức của giảng viên Trường Đại học Giao thông Vận tải là cần thiết trong bối cảnh hiện nay.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Tri thức

Tri thức là sự kết hợp của dữ liệu và thông tin, được bổ sung ý kiến, kỹ năng và kinh nghiệm tạo thành một tài sản có giá trị có thể dùng để hỗ trợ ra quyết định (Chaffey và Wood, 2005).

Tri thức là dữ liệu hoặc thông tin được tổ chức và xử lý để truyền đạt sự hiểu biết, kinh nghiệm, kiến thức tích lũy và chuyên môn nhằm giải quyết một vấn đề hiện tại (Turban và cộng sự, 2001).

Tri thức dựa trên thông tin được trích ra từ dữ liệu. Tri thức là tài sản của những người sở hữu nó, thúc đẩy họ hành động theo cách cụ thể (Boddy và cộng sự, 2005).

2.2. Chia sẻ tri thức

Chia sẻ tri thức là một trong những hoạt động chính, quan trọng của quản lý tri thức (Alavi và Leidner, 2001; Gupta và Govindarajan, 2000). Chia sẻ tri thức là hành động chủ quan cố ý làm cho tri thức được tái sử dụng bởi những người khác thông qua chuyên giao tri thức, là quá trình cho và nhận tri thức; trong đó sự sáng tạo và chia sẻ tri thức phụ thuộc vào nỗ lực cố ý thức của cá nhân làm cho tri thức được chia sẻ.

Chia sẻ tri thức đã được mô tả như một quá trình chính của quản lý tri thức. Việc chia sẻ và chuyên giao tri thức là rất quan trọng đối với quản lý tri thức khi các tổ chức phải đối mặt với thực tế mất mát tri thức do sự ra đi của nhân viên. Ngoài việc nghỉ hưu, mất mát tri thức còn xảy ra do chuyển việc làm, di chuyển và sắp xếp công việc thay thế.

Hệ thống quản lý tri thức của tổ chức cần đảm bảo rằng có sự chia sẻ tri thức có hiệu quả sao cho

người nhận hiểu nó thật tốt để sử dụng hiệu quả trong tổ chức và có thể nội bộ hóa để sử dụng dễ dàng hơn trong tương lai. Alavi và Leidner (2001) khẳng định, để một tổ chức được hưởng lợi từ tri thức thì chia sẻ tri thức phải diễn ra giữa các cá nhân trong một tổ chức cũng như các nhóm, phòng, ban, tổ chức để nâng cao tính sáng tạo và hiệu suất của tổ chức.

Còn 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, cụ thể như chủ động giao tiếp, tư vấn, trao đổi và chia sẻ kinh nghiệm với đồng nghiệp một cách tự nguyện (Lin, 2007). 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,...

Quản trị tri thức thường đề cập đến việc chia sẻ tri thức, đặc biệt là chia sẻ tri thức ẩn (Bouthillier và Shearer, 2002). Quản trị tri thức trong các tổ chức hỗ trợ việc chia sẻ tri thức, tăng tri thức tập thể, giảm thời gian đào tạo và lực lượng lao động có năng suất hơn. Không giống như các yếu tố sản xuất khác, tầm quan trọng và hiệu quả chung của tri thức không bị giảm bớt, mà còn tăng lên khi nó được chia sẻ (Gumus, 2007). Các tổ chức ngày nay nhận thấy rằng thành công của họ phụ thuộc vào các chiến lược chia sẻ tri thức và chia sẻ tri thức là một thành phần quan trọng trong quản trị tri thức (Liebowitz và Yan, 2004).

Chia sẻ tri thức liên quan đến những cá nhân khác nhau ở các cấp độ khác nhau trong tổ chức; sự chia sẻ thực hiện giữa các cá nhân hoặc giữa cá nhân với một nhóm người. Quá trình này giả định rằng ít nhất có hai bên tham gia: một bên truyền đạt hoặc phân phối các tri thức trong khi bên kia thì tiếp thu và thu thập các tri thức (Van Den Hooff và De Ridder, 2004).

Van Den Hooff và De Ridder (2004) định nghĩa chia sẻ tri thức là quá trình mà các cá nhân trao đổi tri thức (cả tri thức ẩn và hiện) với nhau và cùng nhau tạo ra tri thức mới. Van Den Hooff và De Ridder (2004) đã tách biệt chia sẻ tri thức

thành hai quá trình truyền đạt và thu nhận tri thức khi các cá nhân trao đổi tri thức với nhau. Một số nghiên cứu gần đây cũng kế thừa nghiên cứu của các học giả trước khi quan niệm về chia sẻ tri thức gồm 2 quá trình trung tâm là truyền đạt và thu nhận tri thức.

Trong nghiên cứu này, nhóm tác giả cũng đề cập đến chia sẻ tri thức bao gồm 2 quá trình là truyền đạt và thu nhận tri thức như quan điểm của một số học giả đã đề cập ở trên.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Mẫu nghiên cứu

Tổng thể nghiên cứu là toàn thể giảng viên Trường Đại học Giao thông Vận tải, tính đến thời điểm tháng 7/2020 là 829 giảng viên. Tác giả đã thực hiện thu thập dữ liệu bằng cách gửi phiếu online qua messenger, email của các giảng viên và trên các nhóm mạng xã hội, thành viên là giảng viên của Trường Đại học Giao thông Vận tải. Việc lấy mẫu có tính đến tỉ lệ giảng viên theo đơn vị và các đặc điểm về giới tính, độ tuổi, trình độ và vị trí công tác.

Thời gian hoàn thành việc thu thập phiếu theo yêu cầu được thực hiện từ ngày 1/3 đến 31/3/2021). Kết quả thu thập số liệu khảo sát như sau: số phiếu online nhận được là 300 phiếu, số phiếu online đạt yêu cầu cho phân tích dữ liệu là

278/300 phiếu (đạt 92,7%). (Bảng 1)

3.2. Kết quả kiểm định thang đo

Dựa trên kết quả tổng quan các nghiên cứu trước, đặc biệt là nghiên cứu của De Vries và cộng sự (2006); Tohidinia và Mosakhani (2010), thang đo chia sẻ tri thức trong nghiên cứu này được nhóm tác giả đề xuất bằng 8 biến quan sát, mô tả bởi 2 quá trình truyền đạt tri thức (4 quan sát), quá trình thu nhận tri thức (4 quan sát). Các biến quan sát này được đo bằng thang Likert với 5 mức đánh giá. Các khoảng giá trị được xác định như sau: 1 - 1,8: Hoàn toàn không đồng ý; 1,81 - 2,6: Không đồng ý; 2,61 - 3,4: Trung lập; 3,41 - 4,2: Đồng ý; 4,21 - 5: Hoàn toàn đồng ý. (Bảng 2)

Thang đo chia sẻ tri thức có 8 biến quan sát, Hệ số Cronbach Alpha đạt là 0,809. Kết quả các hệ số tương quan biến tổng của các biến quan sát đều đạt lớn hơn 0,4. Hệ số đạt thấp nhất là 0,519 (biến TN1) và hệ số đạt cao nhất là 0,678 (biến TN2).

Kết quả EFA với thang đo chia sẻ tri thức cho hệ số KMO = 0,881 > 0,5 và hệ số Sig = 0,000 < 0,005, do vậy, thực hiện phân tích nhân tố là thích hợp. Các hệ số tải nhân tố đều > 0,5 và Eigenvalue = 4,731 > 1, vậy thang đo đảm bảo độ tin cậy tốt. Kết quả kiểm định thang đo chi tiết cho thấy thang đo chia sẻ tri thức đáp ứng được yêu cầu cho việc đo lường trong nghiên cứu.

Bảng 1. Mẫu nghiên cứu

TT	Tiêu chí		Số quan sát	Tỷ lệ (%)
1	Giới tính	Nữ	124	44,6
		Nam	154	55,4
2	Độ tuổi	Dưới 30	69	24,8
		Từ 31 - 45	126	45,3
		Từ 46 - 60	83	29,9
3	Trình độ	Kỹ sư/Cử nhân	37	13,3
		Thạc sĩ	145	52,2
		Tiến sĩ	96	34,5
Tổng		278	100	

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả, 2021

Bảng 2. Kết quả kiểm định thang đo

Ký hiệu	Thang đo	Biến quan sát	Hệ số tải nhân tố	Hệ số tương quan biến tổng
TD1	Quá trình truyền đạt tri thức	Khi tôi học được điều gì mới, tôi nói với đồng nghiệp	0,603	0,567
TD2		Tôi chia sẻ tri thức mình có với đồng nghiệp	0,712	0,541
TD3		Tôi nghĩ rằng việc đồng nghiệp biết những gì tôi đang làm là quan trọng	0,539	0,631
TD4		Tôi thường nói với đồng nghiệp những gì mình đang làm	0,762	0,549
TN1	Quá trình thu nhận tri thức	Khi tôi cần tri thức về một vấn đề nhất định, tôi sẽ hỏi đồng nghiệp của mình	0,671	0,519
TN2		Tôi muốn đồng nghiệp chia sẻ với mình những gì mà họ biết	0,587	0,678
TN3		Tôi hỏi đồng nghiệp về khả năng giúp đỡ của họ trong những vấn đề mà tôi cần	0,521	0,571
TN4		Khi một đồng nghiệp giỏi trong một lĩnh vực nhất định, tôi sẽ nhờ họ chỉ cho mình	0,714	0,642
		KMO	0,881	Sig = 0,000
		Eigenvalues	4,731	
		Phương sai trích (%)	51,8	
		Hệ số Cronbachs Alpha	0,809	

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của nhóm tác giả, 2021

3.3. Mức độ chia sẻ tri thức của giảng viên Trường Đại học Giao thông Vận tải

Mức độ chia sẻ tri thức của giảng viên Trường Đại học Giao thông Vận tải được đo lường dựa trên 2 khía cạnh: truyền đạt tri thức, thu nhận tri thức. (Bảng 3)

Mức độ truyền đạt tri thức giữa các giảng viên của Trường Đại học Giao thông Vận tải được đánh giá với điểm số trung bình là 3,32/5. Điểm trung bình của các tiêu chí đo lường mức độ truyền đạt kiến thức nằm trong biên độ từ 3,09 - 3,68. Cụ thể, tiêu chí “Tôi nghĩ rằng việc đồng nghiệp biết những gì tôi đang làm là quan trọng” bị đánh giá thấp nhất, đạt 3,09 điểm ở mức bình thường. Ở chiều ngược lại, tiêu chí “Khi tôi học được điều gì mới, tôi nói với đồng nghiệp” được đánh giá cao

nhất, đạt 3,68 điểm ở mức cao.

Mức độ thu nhận tri thức giữa các giảng viên của Trường Đại học Giao thông Vận tải được đánh giá với điểm số cao là 3,87/5. Điểm trung bình của các tiêu chí đo lường mức độ truyền đạt kiến thức nằm trong biên độ từ 3,46 - 4,73. Cụ thể, tiêu chí “Tôi hỏi đồng nghiệp về khả năng giúp đỡ của họ trong những vấn đề mà tôi cần” tuy bị đánh giá thấp nhất, vẫn đạt 3,46 điểm ở mức cao. Ở chiều ngược lại, tiêu chí “Khi tôi cần tri thức về một vấn đề nhất định, tôi sẽ hỏi đồng nghiệp của mình” được đánh giá cao nhất, đạt 4,73 điểm ở mức cao.

Như vậy, quá trình truyền đạt tri thức của giảng viên Trường Đại học Giao thông Vận tải được đánh giá ở mức bình thường nhưng quá trình thu

Bảng 3. Mức độ chia sẻ tri thức của giảng viên Trường Đại học Giao thông Vận tải

TT	Biến quan sát	ĐTB	ĐLC	Mức ý nghĩa
	Quá trình truyền đạt tri thức	3,32		
1	Khi tôi học được điều gì mới, tôi nói với đồng nghiệp	3,68	0,791	Đồng ý
2	Tôi chia sẻ tri thức mình có với đồng nghiệp	3,31	0,873	Trung lập
3	Tôi nghĩ rằng việc đồng nghiệp biết những gì tôi đang làm là quan trọng	3,09	0,920	Trung lập
4	Tôi thường nói với đồng nghiệp những gì mình đang làm	3,18	1,003	Trung lập
	Quá trình thu nhận tri thức	3,87		
5	Khi tôi cần tri thức về một vấn đề nhất định, tôi sẽ hỏi đồng nghiệp của mình	4,73	1,011	Đồng ý
6	Tôi muốn đồng nghiệp chia sẻ với mình những gì mà họ biết	3,71	0,815	Đồng ý
7	Tôi hỏi đồng nghiệp về khả năng giúp đỡ của họ trong những vấn đề mà tôi cần	3,46	0,906	Đồng ý
8	Khi một đồng nghiệp giỏi trong một lĩnh vực nhất định, tôi sẽ nhờ họ chỉ cho mình	3,57	0,897	Đồng ý

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của nhóm tác giả, 2021

nhận tri thức của giảng viên Trường Đại học Giao thông Vận tải được đánh giá ở mức cao.

4. Kết luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy có thể sử dụng thang đo likert để đo lường mức độ chia sẻ tri thức của giảng viên đại học dựa trên quá trình truyền đạt tri thức và quá trình thu nhận tri thức.

Qua việc thực nghiệm đo lường mức độ chia sẻ tri thức của giảng viên Trường Đại học Giao thông Vận tải, ta thấy đã có sự tương tác chia sẻ tri thức giữa các giảng viên trong trường, quá trình truyền đạt tri thức diễn ra ở mức bình thường nhưng quá trình thu nhận tri thức diễn ra ở mức cao■

LỜI CẢM ƠN:

Xin trân trọng cảm ơn Trường Đại học Giao thông Vận tải đã tài trợ cho nghiên cứu này trong khuôn khổ đề tài mã số T2021-KT-011.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Alavi Maryam và Dorothy E Leidner. (2001). Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues. *MIS quarterly*, 107-136.
2. Boddy David, Albert Boonstra và Graham Kennedy. (2005). *Managing information systems: An organisational perspective*. Pearson Education, Harlow, Essex, UK.

3. Bouthillier France và Kathleen Shearer. (2002). Understanding knowledge management and information management: the need for an empirical perspective. *Information research*, 8(1), 8-1.
4. Davenport Thomas H và Laurence Prusak. (1998). *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Harvard Business Press, MA.
5. De Vries Reinout E, Bart Van den Hooff và Jan A de Ridder. (2006). Explaining knowledge sharing: The role of team communication styles, job satisfaction, and performance beliefs. *Communication research*, 33(2), 115-135.
6. Gumus Murat. (2007). The effect of communication on knowledge sharing in organizations. *Journal of Knowledge Management Practice*, 8(2), 15-26.
7. Gupta Anil K và Vijay Govindarajan. (2000). Knowledge flows within multinational corporations. *Strategic management journal*, 21(4), 473-496.
8. Liebowitz Jay và Chen Yan. (2004). Knowledge sharing proficiencies: The key to knowledge management. Trong *Handbook on Knowledge Management 1*. New York: Springer, 409-424.
9. Lin Hsiu-Fen. (2007). *Effects of extrinsic and intrinsic motivation on employee knowledge sharing intentions*. *Journal of information science*, 33(2), 135-149.
10. Tohidinia Zahra và Mohammad Mosakhani. (2010). Knowledge sharing behaviour and its predictors. *Industrial Management & Data Systems*.
11. Turban Efraim, R Kelly Rainer và Richard E Potter. (2001). *Introduction to information technology*. John Wiley & Sons New York, NY.
12. Van Den Hooff Bart và Jan A De Ridder. (2004). Knowledge sharing in context: the influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of knowledge management*.

Ngày nhận bài: 9/4/2021

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 9/5/2021

Ngày chấp nhận đăng bài: 19/5/2021

Thông tin tác giả:

1. PGS.TS. NGUYỄN ĐĂNG QUANG

2. ThS. NGUYỄN VĂN KHOA

Trường Đại học Giao thông Vận tải

MEASURING THE LEVEL OF KNOWLEDGE SHARING OF THE UNIVERSITY OF TRANSPORT AND COMMUNICATIONS' LECTURERS

● Assoc.Prof.Ph.D **NGUYEN DANG QUANG**¹

● Master. **NGUYEN VAN KHOA**¹

¹ University of Transport and Communications

ABSTRACT:

This study is to determine the scale and measure the level of knowledge sharing of the University of Transport and Communications' lecturers. The study finds out that the Likert scale can be used to measure the level of knowledge sharing of university lecturers based on the process of sharing and acquiring knowledge. The study finds out that there are interactions and knowledge sharing among lecturers in the University of Transport and Communications. In addition, the process of sharing knowledge is at a normal level but the process of acquiring knowledge takes place at a high level.

Keywords: lecturers, knowledge sharing, the University of Transport and Communications.