

ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING KNOWLEDGE SHARING BEHAVIORS OF LECTURERS OF DONG THAP UNIVERSITY

Huynh Quoc Tuan^{1*}, Nguyen Giac Tri¹, Duong Thi Huynh Nhu²

¹Dong Thap University, ²An Giang University

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Received: 18/11/2021	The study aims to examine the factors affecting the knowledge sharing behavior of lecturers at Dong Thap University. To conduct this research, the authors conducted depth interviews with 07 lecturers working in training departments to adjust the scale. On the basis of the adjusted scale, the author has developed a formal questionnaire and then sent it to 272 lecturers working in training departments for quantitative research stage. To achieve the research goal, the method of data analysis chosen by the authors is to evaluate the structural equation model according to the partial least squares method through the evaluation of the measurement model and the structural model with the support of SmartPLS 3.0 tool. Research results have shown that there are 04 factors affecting knowledge sharing behavior of Dong Thap University lecturers, including: trust, reward system, organizational culture and information technology, in which information technology is the factor that has the strongest influence on knowledge sharing behavior of lecturers.
Revised: 11/12/2021	
Published: 11/12/2021	
KEYWORDS	
Knowledge	
Knowledge share	
Knowledge share behaviors	
Lecturer	
Dong Thap university	

PHÂN TÍCH CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN HÀNH VI CHIA SẺ TRI THỨC CỦA GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐỒNG THÁP

Huỳnh Quốc Tuấn^{1*}, Nguyễn Giác Trí¹, Dương Thị Huỳnh Như²

¹Trường Đại học Đồng Tháp, ²Trường Đại học An Giang

THÔNG TIN BÀI BÁO	TÓM TẮT
Ngày nhận bài: 18/11/2021	Nghiên cứu nhằm xem xét các yếu tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức của giảng viên trường Đại học Đồng Tháp. Để thực hiện nghiên cứu này, nhóm tác giả đã tiến hành phỏng vấn sâu 07 giảng viên đang làm việc tại các khoa đào tạo nhằm để điều chỉnh thang đo. Trên cơ sở thang đo được điều chỉnh tác giả đã tiến hành xây dựng bản hỏi chính thức và sau đó gửi đến 272 giảng viên đang làm việc tại các khoa đào tạo phục vụ cho giai đoạn nghiên cứu định lượng. Để đạt được mục tiêu nghiên cứu, phương pháp phân tích dữ liệu được nhóm tác giả lựa chọn là đánh giá mô hình phương trình cấu trúc theo phương pháp bình phương nhỏ nhất riêng phần thông qua việc đánh giá mô hình đo lường và mô hình cấu trúc với sự hỗ trợ của công cụ SmartPLS 3.0. Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra có 04 yếu tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức của giảng viên trường Đại học Đồng Tháp, bao gồm: niềm tin, hệ thống khen thưởng, văn hóa tổ chức và công nghệ thông tin, trong đó công nghệ thông tin là yếu tố ảnh hưởng mạnh nhất đến hành vi chia sẻ tri thức của giảng viên.
Ngày hoàn thiện: 11/12/2021	
Ngày đăng: 11/12/2021	
TỪ KHÓA	
Tri thức	
Chia sẻ tri thức	
Hành vi chia sẻ tri thức	
Giảng viên	
Trường Đại học Đồng Tháp	

DOI: <https://doi.org/10.34238/tnu-jst.5268>

* Corresponding author. Email: hqtuan87@gmail.com

1. Giới thiệu

Ngày nay “Tri thức” được biết đến như một yếu tố cốt lõi dẫn đến thành công của tổ chức, bởi các tổ chức đã hình thành năng lực cạnh tranh của tổ chức mình dựa trên nền tảng tri thức mà họ sở hữu. Hơn thế, chia sẻ tri thức (CSTT) là một nội dung quan trọng trong quá trình quản trị tri thức. Quản trị tri thức (QTTT) được coi là một công cụ sôi động để tối ưu hóa hiệu quả của một tổ chức. QTTT có thể được mô tả là sự kết hợp các hoạt động đã được một tổ chức và cá nhân sử dụng để phân tích, sản xuất, trình bày và phân tán tri thức [1]. CSTT là một nội dung quan trọng của QTTT. Đây là một hoạt động có chủ ý, trong đó những người tham gia phổ biến hoặc trao đổi tri thức hiện có của họ và xây dựng thêm tri thức thức bằng cách sử dụng tư duy phân biện, giải thích, làm rõ và phản ánh từ các quan điểm khác nhau. Với nền kinh tế dựa trên tri thức, CSTT đang ngày càng trở nên quan trọng trong mọi lĩnh vực của cuộc sống. Các tổ chức có thể duy trì lợi thế cạnh tranh của họ và đổi mới trong các sản phẩm và dịch vụ của họ bằng cách sử dụng kiến thức hiện có bên trong tổ chức của họ [2].

Tri thức là tài sản cơ bản cho các cơ sở giáo dục đại học cũng như trong các tổ chức kinh doanh. CSTT đã trở thành một khái niệm quan trọng và đầy thách thức trong các tổ chức, đặc biệt là trong các cơ sở giáo dục đại học, nơi mà kiến thức được tạo ra, thu nhận và phân phối. Mục đích của giáo dục đại học là hỗ trợ việc học tập hiệu quả nhằm chuẩn bị cho sinh viên áp dụng các năng lực trong một xã hội phức tạp, luôn thay đổi một cách sáng tạo và hợp tác. Đội ngũ giảng viên là nhân tố chính trong việc làm việc cùng nhau và chia sẻ tri thức trong các cơ sở giáo dục tiên tiến [3]. Bên cạnh đó, Bello và Oyekunle [1] cho rằng trong bối cảnh các trường đại học là trung tâm của tri thức, CSTT giữa những người nắm giữ tri thức có thể giúp cải thiện tình trạng tri thức trong môi trường đại học. Trước tầm quan trọng của việc chia sẻ tri thức đối với các tổ chức giáo dục đại học đã tạo ra động lực lớn cho ban lãnh đạo tại các trường đại học trong việc QTTT, đặc biệt là khuyến khích hành vi CSTT giữa các giảng viên với nhau. Để đạt được kỳ vọng này, cần xác định được đâu là những yếu tố ảnh hưởng đến hành vi CSTT giữa các giảng viên trong các trường đại học.

Nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức của giảng viên tại các trường Đại học đã thu hút sự quan tâm của nhiều tác giả trong và ngoài nước, có thể kể đến:

Tác giả Bùi Thị Thanh trong nghiên cứu “Các yếu tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức với đồng nghiệp của giảng viên trong các trường Đại học” đã chỉ ra các yếu tố: hệ thống khen thưởng, niềm tin, văn hóa tổ chức, định hướng học hỏi và công nghệ thông tin có ảnh hưởng trực tiếp đến hành vi CSTT của giảng viên [4].

Tác giả Nguyễn Quyết Thắng và Bùi Tuấn Dương trong nghiên cứu “Các yếu tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức của giảng viên trường Đại học Công nghệ TP.HCM” đã chỉ ra các yếu tố: niềm tin, làm việc nhóm, giao tiếp với đồng nghiệp, sự ủng hộ của quản lý cấp cao, sự gắn kết và hệ thống khen thưởng là tiền đề dẫn đến hành vi CSTT của giảng viên [5].

Tác giả Trần Ngọc Tú trong nghiên cứu “Các yếu tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức của giảng viên: Trường hợp của những trường Đại học công lập” đã phát hiện các yếu tố: niềm tin, hệ thống khen thưởng, làm việc nhóm, giao tiếp với đồng nghiệp, sự ủng hộ của quản lý cấp cao, công nghệ thông tin và sự gắn kết có ảnh hưởng trực tiếp đến hành vi CSTT của giảng viên [6].

Nhóm tác giả Javaid và cộng sự trong nghiên cứu “Tác động của những nhân tố thuộc về các nhân và tổ chức lên thái độ chia sẻ tri thức của giảng viên Đại học tại Pakistan” kết quả cho thấy các yếu tố tổ chức (lòng tin, hệ thống khen thưởng và văn hóa tổ chức) đóng một vai trò quan trọng trong việc nâng cao thái độ chia sẻ kiến thức của các giảng viên [7].

Tác giả Bello và Oyekunle trong nghiên cứu “Thái độ, Nhận thức và Động cơ đối với Chia sẻ tri thức: Quan điểm từ các trường Đại học ở Bang Kwara, Nigeria” đã chỉ ra: thái độ CSTT, nhận thức CSTT và động cơ CSTT có ảnh hưởng trực tiếp đến hành vi CSTT của giảng viên [1].

Trong các nghiên cứu trên đã chỉ ra phần lớn những yếu tố ảnh hưởng đến hành vi CSTT của giảng viên bao gồm: niềm tin, hệ thống khen thưởng, văn hóa tổ chức, công nghệ thông tin.

Thứ nhất, niềm tin là sự đồng ý của một người để bị tổn thương với một cá nhân khác với niềm tin rằng người kia đáng tin cậy. Chiu [8] chỉ ra rằng niềm tin làm tăng khả năng chia sẻ tri thức thông qua việc giảm bớt nỗi sợ mất đi giá trị độc đáo của họ và cải thiện mức độ sẵn sàng đóng góp kiến thức của một người thông qua các mã hóa hoặc thảo luận bằng miệng. Niềm tin cũng được kiểm định có sự tác động đến hành vi CSTT trong các nghiên cứu trước đây [4]-[6]. Ngoài ra, trong một số nghiên cứu khác dựa trên lý thuyết hành vi có hoạch định (TPB) đã chỉ ra rằng niềm tin là tiền đề dẫn đến thái độ CSTT [7], [9].

Thứ hai, hệ thống khen thưởng có thể là tiền tệ và phi tiền tệ. Phần thưởng bằng tiền có nghĩa là tiền thưởng, khuyến khích,... Phần thưởng phi tiền tệ có nghĩa là chứng chỉ, sự công nhận của công chúng, sự đánh giá cao,... Không thể phủ nhận tầm quan trọng của hệ thống khen thưởng trong việc khuyến khích hành vi CSTT trong giảng viên, nhận định này càng được ủng hộ hơn khi một số nghiên cứu trước đây đã chứng minh mối quan hệ trực tiếp giữa hệ thống khen thưởng và hành vi CSTT [4], [5], [10]-[12]. Bên cạnh đó, trong nghiên cứu của Javaid và cộng sự [7] đã chỉ ra rằng hệ thống khen thưởng ảnh hưởng trực tiếp đến thái độ CSTT.

Thứ ba, văn hóa tổ chức thường được định nghĩa là một tập hợp phức hợp các giá trị, niềm tin, giả định và biểu tượng xác định cách thức mà một tổ chức tiến hành hoạt động kinh doanh của mình. Văn hóa tổ chức được cho là có ảnh hưởng đến hành vi CSTT [4], [10], [11], trong khi nghiên cứu của Javaid và cộng sự [7] cho rằng văn hóa tổ chức trước tiên ảnh hưởng đến thái độ CSTT.

Thứ tư, công nghệ thông tin thể hiện ở mức độ hiện đại hóa và hiệu quả sử dụng của hệ thống công nghệ thông tin, thư viện đáp ứng yêu cầu truy cập, lưu giữ, tiếp cận, hợp tác và CSTT của giảng viên [4], [13]. Các nghiên cứu trước đây đã chỉ ra mối quan hệ trực tiếp giữa công nghệ thông tin và hành vi CSTT giữa giảng viên và đồng nghiệp [4], [10]-[12].

Trên cơ sở lược khảo các nghiên cứu liên quan, cũng như nhận thấy tầm quan trọng của hành vi CSTT trong tổ chức nói chung và các trường Đại học nói riêng là vấn đề đáng được quan tâm. Hơn thế nữa, tác giả chưa tìm thấy bất kỳ nghiên cứu nào đã thực hiện trước đó về việc xác định các yếu tố ảnh hưởng đến hành vi CSTT của giảng viên tại không gian nghiên cứu là trường Đại học Đồng Tháp (ĐHĐT). Do đó tác giả quyết định thực hiện nghiên cứu với mục tiêu xem xét tác động của các yếu tố đến hành vi chia sẻ tri thức của giảng viên trường ĐHĐT.

2. Phương pháp nghiên cứu

Trong nghiên cứu này, dựa trên cơ sở lược khảo các nghiên cứu trước, đặc biệt là nghiên cứu của Trần Ngọc Tú [12], Nguyễn Quyết Thắng [5], Trần Ngọc Tú và Từ Minh Khai [10], tác giả đã kế thừa các yếu tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức bao gồm: niềm tin, hệ thống khen thưởng, văn hóa tổ chức và công nghệ thông tin. Từ đó các giả thuyết, cũng như mô hình nghiên cứu (**Hình 1**) được đề xuất:

H₁: Niềm tin ảnh hưởng trực tiếp và cùng chiều đến hành vi chia sẻ tri thức của giảng viên trường ĐHĐT;

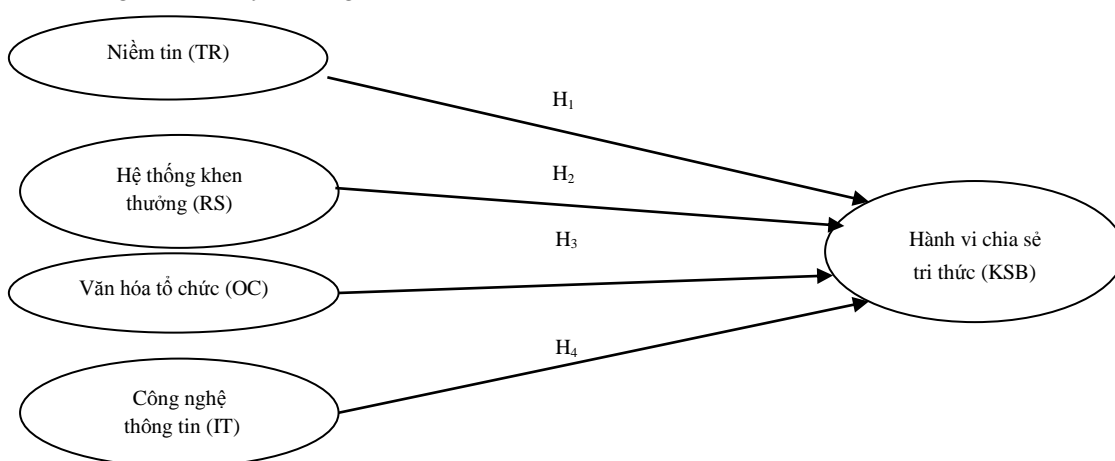
H₂: Hệ thống khen thưởng ảnh hưởng trực tiếp và cùng chiều đến hành vi chia sẻ tri thức của giảng viên trường ĐHĐT;

H₃: Văn hóa tổ chức ảnh hưởng trực tiếp và cùng chiều đến hành vi chia sẻ tri thức của giảng viên trường ĐHĐT;

H₄: Công nghệ thông tin ảnh hưởng trực tiếp và cùng chiều đến hành vi chia sẻ tri thức của giảng viên trường ĐHĐT.

Thang đo mà nhóm tác giả sử dụng đo lường các khái niệm nghiên cứu dựa trên kế thừa từ các thang đo của các nghiên cứu trước đó cùng với kết quả nghiên cứu định tính (thảo luận nhóm mục tiêu). Cụ thể: đối với thang đo “Niềm tin” gồm các biến TR₁, TR₂, TR₃, TR₄ và TR₅ và thang đo “Hệ thống khen thưởng” gồm các biến RS₁, RS₂, RS₃ và RS₄ dựa vào Trần Ngọc Tú [6]; thang đo “Văn hóa tổ chức” gồm các biến OC₁, OC₂, OC₃, OC₄, OC₅ dựa vào Javaid [7]; thang đo “Công nghệ thông tin” gồm các biến IT₁, IT₂, IT₃, IT₄, IT₅ và thang đo “Hành vi chia sẻ tri thức” gồm các biến KSB₁, KSB₂, KSB₃ và KSB₄ dựa vào Trần Ngọc Tú [6]. Trước tiên, tác giả tiến

hành thực hiện nghiên cứu định tính thông qua phương pháp phỏng vấn 07 giảng viên đang công tác tại các khoa đào tạo tại trường ĐHĐT. Mục tiêu của giai đoạn nghiên cứu định tính nhằm hiệu chỉnh các biến quan sát được sử dụng để đo lường các khái niệm trong mô hình nghiên cứu, kết quả nghiên cứu định tính cho thấy không có sự thay đổi về số lượng biến quan sát so với thang đo đề xuất ban đầu là 23 biến, tuy có sự chỉnh sửa câu từ cho phù hợp với không gian nghiên cứu nhưng vẫn đảm bảo đúng ý nghĩa gốc của các mục hỏi. Kết quả thang đo hiệu chỉnh được tác giả trình bày ở Bảng 1.



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Bảng 1. Thang đo hiệu chỉnh

Khái niệm	Biến quan sát
Niềm tin	Đồng nghiệp thường hỏi ý kiến tôi trong công việc Đồng nghiệp thường đánh giá cao ý kiến của tôi Đồng nghiệp đánh giá cao và mong muốn học hỏi kinh nghiệm làm việc của tôi Đồng nghiệp thường khen ngợi kết quả làm việc của tôi Đồng nghiệp tin tưởng vào chuyên môn của tôi
Hệ thống khen thưởng	Đơn vị tôi làm việc khuyến khích nhân viên chia sẻ kiến thức với đồng nghiệp Chia sẻ kiến thức với đồng nghiệp sẽ được đơn vị công tác khen thưởng Chia sẻ kiến thức với đồng nghiệp được đánh giá bởi đơn vị tôi đang làm việc Việc chia sẻ kiến thức được đơn vị tôi đang làm việc ghi nhận và vinh danh
Văn hóa tổ chức	Việc chia sẻ kiến thức sẽ củng cố mối quan hệ giữa các thành viên hiện tại Sự chia sẻ kiến thức của tôi sẽ tạo ra mối quan hệ bền chặt với các thành viên Chia sẻ kiến thức của tôi sẽ giúp tôi làm quen với các thành viên mới Trường đại học của tôi khuyến khích chia sẻ kiến thức trong hành động Trường đại học của tôi khuyến khích nhân viên chia sẻ tri thức mới
Công nghệ thông tin	Nhân viên được sử dụng rộng rãi dữ liệu thông tin để tiếp cận tri thức Nhân viên được phép sử dụng phần mềm, mạng nội bộ để trao đổi thông tin Đơn vị tôi đang làm việc cho phép nhân viên sử dụng công nghệ thông tin để chia sẻ kiến thức với các nhân viên khác của đơn vị Đơn vị tôi làm việc cho phép nhân viên sử dụng công nghệ thông tin để chia sẻ kiến thức với đồng nghiệp Nhân viên thường xuyên được đào tạo về công nghệ thông tin để chia sẻ kiến thức
Hành vi chia sẻ tri thức	Đơn vị tôi làm việc là một nơi rất tốt để tôi làm việc Tôi thực sự quan tâm đến hoạt động của đơn vị tôi đang làm việc Tôi luôn nói với mọi người những điều tốt đẹp về đơn vị tôi đang làm việc Tôi tự hào nói với mọi người rằng tôi làm việc tại đơn vị này

(Nguồn: Kết quả từ nghiên cứu định tính, 2021)

Tiếp theo giai đoạn nghiên cứu định lượng được thực hiện, xuất phát từ tổng thể nghiên cứu là toàn bộ những giảng viên đang công tác tại các khoa đào tạo (272 giảng viên), trong đó: học vị tiến sĩ là 59 (chiếm 21,7%), học vị thạc sĩ là 203 (chiếm 74,6%) và học vị khác là 10 (chiếm 3,7%). Tác giả nhận thấy, trong trường hợp nghiên cứu này, tổng thể không quá lớn vì vậy tác giả quyết định khảo sát tất cả 272 giảng viên đang công tác tại các khoa đào tạo của trường. Dữ liệu được khảo sát từ 01/11/2021 đến 15/11/2021. Với tổng số phiếu thực hiện khảo sát là 272 phiếu, số phiếu thu về là 248 phiếu, số phiếu đạt yêu cầu là 239 phiếu. Cụ thể, thông tin về mẫu nghiên cứu hợp lệ ($n = 239$) được tác giả trình bày ở Bảng 2.

Để kiểm tra mô hình nghiên cứu, nghiên cứu này sử dụng công cụ SmartPLS 3.0, áp dụng sơ đồ trọng số đường dẫn. Nhóm nghiên cứu đã áp dụng phương pháp tiếp cận hai bước [14]. Bước đầu tiên là phân tích nhân tố xác nhận. Trong bước này nhà nghiên cứu có thể xác nhận độ tin cậy và tính hợp lệ. Bước thứ hai là phân tích mô hình phương trình cấu trúc để đánh giá các giả thuyết nghiên cứu.

Bảng 2. Thông tin mẫu nghiên cứu ($n = 272$)

	Đặc điểm	Mẫu dự kiến ($n = 272$)		Mẫu thực tế ($n = 239$)	
		Tần số	Phần trăm	Tần số	Phần trăm
Giới tính	Nam	142	52,2%	127	53,1%
	Nữ	130	47,8%	112	46,9%
Học vị	Tiến sĩ	59	21,7%	42	17,6%
	Thạc sĩ	203	74,6%	194	81,2%
	Khác	10	3,7%	3	1,3%
	Tổng	272	100%	239	100%

(Nguồn: Kết quả từ phân tích dữ liệu của tác giả, 2021)

3. Kết quả và thảo luận

3.1. Đánh giá kết quả mô hình đo lường

Việc đánh giá mô hình đo lường kết quả bao hàm độ tin cậy tổng hợp để đánh giá tính nhất quán nội tại, độ tin cậy riêng của từng thang đo/biến và phương sai trích trung bình (average variance extracted-AVE) nhằm đánh giá giá trị hội tụ và tiêu chí Fornell-Larcker được dùng để đánh giá giá trị phân biệt.

Trước tiên, mô hình được đánh giá giá trị hội tụ. Việc này được đánh giá thông qua các yếu tố bao gồm: hệ số tải, độ tin cậy tổng hợp (CR) và trích xuất phương sai trung bình (AVE). Bảng 3 cho thấy tất cả các hệ số tải nhân tố đều vượt quá giá trị đề nghị là 0,6 [15], trích trong [16]. Giá trị độ tin cậy tổng hợp giao động từ 0,787 – 0,887 và đều vượt quá giá trị đề xuất là 0,7 trong khi phương sai trích xuất trung bình vượt quá giá trị đề xuất là 0,5 [17].

Thứ hai, là đánh giá giá trị phân biệt giữa các khái niệm, điều này được chỉ ra bởi sự tương quan thấp giữa biến quan sát đo lường cho một khái niệm liên quan và các biến quan sát đo lường cho khái niệm khác. Theo đó, Bảng 4 cho thấy rằng giá trị căn bậc hai của AVE (giá trị nằm trên đường chéo) của mỗi khái niệm lớn hơn các hệ số tương quan tương ứng của khái niệm đó với các khái niệm khác trong mô hình nghiên cứu. Điều này chứng minh cho giá trị phân biệt của các khái niệm [18].

Bảng 3. Kết quả độ tin cậy và giá trị hội tụ của thang đo

Thang đo (Constructs)	Biến quan sát (Items)	Hệ số tải nhân tố (Factor Loading)	Độ tin cậy tổng hợp (CR)	Phương sai trích bình quân (AVE)
Niềm tin (TR)	03	0,773 - 0,913	0,887	0,724
Hệ thống khen thưởng (RS)	04	0,750 - 0,830	0,878	0,643
Văn hóa tổ chức (OC)	02	0,771 - 0,839	0,787	0,649
Công nghệ thông tin (IT)	03	0,809 - 0,891	0,887	0,724
Hành vi chia sẻ tri thức (KBS)	03	0,795 - 0,880	0,873	0,697

(Nguồn: Kết quả từ phân tích dữ liệu của tác giả, 2021)

Bảng 4. Đánh giá giá trị phân biệt của thang đo dựa trên tiêu chuẩn Fornell-Larcker

Khái niệm	Cộng nghệ thông tin	Hành vi chia sẻ tri thức	Hệ thống khen thưởng	Niềm tin	Văn hóa tổ chức
Cộng nghệ thông tin	0,851				
Hành vi chia sẻ tri thức	0,623	0,835			
Hệ thống khen thưởng	0,528	0,551	0,802		
Niềm tin	0,495	0,523	0,534	0,851	
Văn hóa tổ chức	0,264	0,340	0,183	0,346	0,805

(Nguồn: Kết quả từ phân tích dữ liệu của tác giả, 2021)

3.2. Đánh giá mô hình cấu trúc

Chương trình PLS có thể tạo số liệu thống kê T để kiểm tra mức độ quan trọng của cả mô hình bên trong và bên ngoài, sử dụng một thủ tục gọi là “bootstrapping”. Trong quy trình này, một số lượng lớn các mẫu con (ví dụ: 5000) được lấy từ mẫu ban đầu và thay thế để tạo ra sai số chuẩn của bootstrap, do đó cung cấp các giá trị T gần đúng để kiểm tra ý nghĩa của cấu trúc đường dẫn. Kết quả Bootstrap xấp xỉ mức bình thường của dữ liệu. Sau khi hoàn tất thủ tục bootstrapping, kết quả như được trình bày ở Bảng 5.

Bảng 5. Kết quả phân tích mô hình cấu trúc

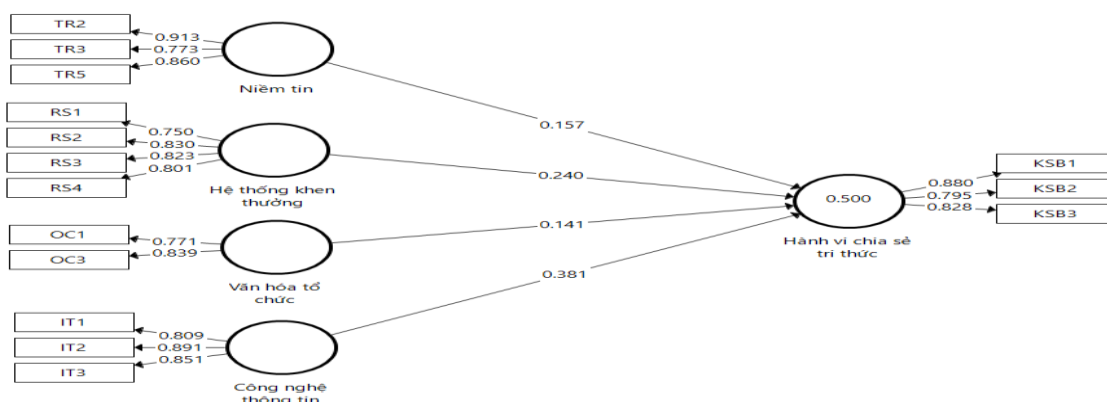
Biến phụ thuộc	Biến độc lập	Mức tác động	Kiểm định t	Mức ý nghĩa thống kê	Giả thuyết	Kiểm định giả thuyết
KSB (R ² = 0,500)	← TR	0,157	2,323	0,020	H ₁	Chấp nhận
	← RS	0,240	3,737	0,000	H ₂	Chấp nhận
	← OC	0,141	2,827	0,005	H ₃	Chấp nhận
	← IT	0,381	7,649	0,000	H ₄	Chấp nhận

(Nguồn: Kết quả từ phân tích dữ liệu của tác giả, 2021)

Bảng 6. Đánh giá mức độ phù hợp của mô hình

Tham số	Mô hình bão hòa (Saturated Model)	Mô hình ước lượng (Estimated Model)
SRMR	0,079	0,079
d_ ULS	0,742	0,742
d_ G	0,304	0,304
Chi-Square	439,313	439,313
NFI	0,733	0,733
RMS (Theta)		0,173

(Nguồn: Kết quả từ phân tích dữ liệu của tác giả, 2021)



Hình 2. Kết quả mô hình cấu trúc tuyến tính PLS-SEM

(Nguồn: Kết quả từ phân tích dữ liệu của tác giả, 2021)

Để đánh giá mức độ phù hợp của mô hình, nhóm tác giả dựa vào các tham số như được trình bày ở Bảng 6 và cho thấy các thông số đạt yêu cầu để đảm bảo mô hình là phù hợp. Kết quả sau khi xem xét hệ số đường dẫn cho mô hình bên trong, chúng ta có thể khám phá mô hình bên ngoài bằng cách kiểm tra thống kê T trong cửa sổ “Tải bên ngoài (Means, STDEV, T-value)”. Như được trình bày trong Bảng 5, bốn thống kê T lớn hơn 1,96, vì vậy chúng ta có thể nói rằng tải của mô hình bên ngoài là rất đáng kể. Vì vậy H_1 , H_2 , H_3 , H_4 được chấp nhận. Kết quả nghiên cứu cho thấy: *Thứ nhất*, “Niềm tin” có ảnh hưởng đến hành vi CSTT, kết quả nghiên cứu này không đáng ngạc nhiên vì có sự đồng thuận với một số nghiên cứu trước đó [4]-[6], nghĩa là khi bản thân giảng viên nhận thấy đồng nghiệp có sự đề cao về tri thức của mình thông qua việc tham khảo ý kiến của giảng viên, từ đó giúp giảng viên tạo được niềm tin cho bản thân và thúc đẩy hành vi CSTT. *Thứ hai*, “Hệ thống khen thưởng” có ảnh hưởng đến hành vi CSTT, kết quả nghiên cứu này cũng không đáng ngạc nhiên vì có sự đồng thuận với một số nghiên cứu trước đó [4], [10], [11], nghĩa là khi giảng viên được tổ chức khuyến khích thông qua các phần thưởng (vật chất, phi vật chất) từ đó động lực cho giảng viên và thúc đẩy hành vi CSTT. *Thứ ba*, “Văn hóa tổ chức” có ảnh hưởng đến hành vi CSTT, kết quả nghiên cứu này không đáng ngạc nhiên vì có sự đồng thuận với một số nghiên cứu trước đó [4], [10], [11], nghĩa là giảng viên nhận thức rằng việc CSTT với đồng nghiệp sẽ giúp củng cố, cũng như mở rộng được mối quan hệ. Do đó, thúc đẩy hành vi CSTT. *Cuối cùng*, “Công nghệ thông tin” có ảnh hưởng đến hành vi CSTT, phát hiện này không lấy làm ngạc nhiên vì có sự đồng thuận với các nghiên cứu trước đó [4], [10], [11], đặc biệt đây là yếu tố ảnh hưởng mạnh nhất đến hành vi CSTT của giảng viên so với 03 yếu tố còn lại, điều này rất phù hợp trong bối cảnh hiện nay khi mà đại dịch Covid-19 đang có những ảnh hưởng đáng kể đến hoạt động giáo dục và dĩ nhiên khi giảng viên nhận thức rằng Nhà trường luôn tạo điều kiện để giảng viên sử dụng rộng rãi dữ liệu thông tin để tiếp cận tri thức hoặc khi họ được cấp quyền sử dụng phần mềm, cũng như mạng nội bộ sẽ khuyến khích họ có hành vi CSTT nhiều hơn. Tất cả các kết quả này hoàn thành phân tích cơ bản về PLS-SEM trong nghiên cứu của chúng tôi. Kết quả PLS-SEM được thể hiện trong Hình 2.

4. Kết luận

Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến hành vi CSTT của giảng viên tại trường ĐHQĐT, kết quả nghiên cứu đã chỉ ra có 04 yếu tố ảnh hưởng đến hành vi CSTT, bao gồm: công nghệ thông tin, hệ thống khen thưởng, niềm tin và văn hóa tổ chức. Bên cạnh những kết quả đạt được, trong nghiên cứu này cũng còn một số hạn chế nhất định: *Thứ nhất*, 04 yếu tố đưa vào mô hình chỉ giải thích được 50% sự biến thiên của hành vi CSTT, có nghĩa là vẫn còn những yếu tố khác có thể giải thích cho sự biến thiên của hành vi CSTT mà chưa được đưa vào mô hình. Do đó, các nghiên cứu tiếp theo cần khám phá những yếu tố mới này. *Thứ hai*, nghiên cứu này chưa thực hiện kiểm định sự khác biệt về hành vi CSTT của giảng viên dựa trên tiêu thức nhân khẩu học nên các nghiên cứu tiếp theo cần thực hiện phân tích để nhà trường có cơ sở đưa ra các quyết định phù hợp và hiệu quả.

Lời cảm ơn

“Nghiên cứu này được hỗ trợ bởi đề tài mã số SPD2021.01.10”.

TÀI LIỆU THAM KHẢO/ REFERENCES

- [1] O. W. Bello and R. A. Oyekunle, “Attitude, perceptions and motivation towards knowledge sharing: Views from universities in kwara state, Nigeria,” *African Journal of Library, Archives and Information Science*, vol. 24, no. 2, pp. 123–134, 2014.
- [2] C. Chyi Lee and J. Yang, “Knowledge value chain,” *Journal of Management Development*, vol. 19, no. 9, pp. 783–794, 2000.
- [3] K. Seonghee and J. Boryung, “An analysis of faculty perceptions: Attitudes toward knowledge sharing and collaboration in an academic institution,” *Library and Information Science Research*, vol. 30, no. 4, pp. 282–290, 2008.

-
- [4] T. T. Bui, "Factors affecting the behavior of knowledge sharing with colleagues of lecturers in universities," *Journal of Economics & Development*, vol. 199, pp. 71–79, 2014.
- [5] Q. T. Nguyen and T. P. Bui, "Factors affecting knowledge sharing behavior of lecturers at Ho Chi Minh City University of Technology," *Industry and Trade Magazine*, vol. 7, pp. 139–143, 2019.
- [6] N. T. Tran, "Factors affecting knowledge sharing behavior of lecturers: The case of public universities," *Management Science Letters*, vol. 10, no. 12, pp. 2789–2798, 2020.
- [7] J. Javaid, S. Soroya, and K. Mahmood, "Impact of personal and organizational factors on knowledge sharing attitude of university teachers in Pakistan," *Electronic Library*, vol. 38, no. 2, pp. 317–336, 2020.
- [8] C. M. Chiu, M. H. Hsu, and E. T. G. Wang, "Understanding knowledge sharing in virtual communities: An integration of social capital and social cognitive theories," *Decision Support Systems*, vol. 42, no. 3, pp. 1872–1888, 2006.
- [9] T. H. P. Do, T. H. Chu, T. G. Nguyen, and X. L. Duong, "Investigating the effects of social capital and information technology on knowledge sharing intention and knowledge sharing behavior among employees in Thai Nguyen university," *TNU Journal of Science and Technology*, vol. 12, no. 2, pp. 161–167, 2017.
- [10] N. T. Tran and K. M. Tu, "Factors affecting knowledge sharing behaviors of teachers in the concerns of the covid-19 pandemic: a case study of public university in ho chi minh city," *Industry and Trade Magazine*, vol. 18, pp. 224–229, 2021.
- [11] Q. H. Nguyen, "Knowledge sharing: The key in Knowledge Management at Universities in the innovation period," *Industry and Trade Magazine*, vol. 10, pp. 207–213, 2018.
- [12] N. T. Tran, "Factors affecting knowledge sharing behavior with colleagues of An Giang University lecturers," *Economy & Forecast Review*, vol. 2, pp. 64–67, 2020.
- [13] C. E. Connelly and E. Kevin Kelloway, "Predictors of employees' perceptions of knowledge sharing cultures," *Leadership & Organization Development Journal*, vol. 24, no. 5, pp. 294–301, 2003.
- [14] J. C. Anderson and D. W. Gerbing, "Structural Equation Modeling in Practice: A Review and Recommended Two-Step Approach," *Psychological Bulletin*, vol. 103, no. 3, pp. 411–423, 1988.
- [15] W. W. Chin, R. A. Peterson, and S. P. Brown, "Structural equation modeling in marketing: Some practical reminders," *Journal of Marketing Theory and Practice*, vol. 16, no. 4, pp. 287–298, 2008.
- [16] V. A. Nguyen and T. P. T. Nguyen, "The applying of american customer satisfaction index in Vietnam – a case in mobile phone service," *Asian Journal of Economics and Business Studies*, vol. 30, pp. 0–23, 2019.
- [17] J. J. F. Hair, G. Tomas, M. Hult, C. M. Ringle, and M. Sarstedt, *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*, 2014.
- [18] C. Fornell and D. F. Larcker, "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error," *Journal of Marketing Research*, vol. 18, no. 1, pp. 39–50, 1981.