

ẢNH HƯỞNG CỦA YẾU TỐ CÁ NHÂN ĐẾN Ý ĐỊNH VÀ HÀNH VI CHIA SẺ TRI THỨC: TRƯỜNG HỢP NGHIÊN CỨU VỚI KỸ SƯ Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Võ Khắc Trường Thi¹, Võ Khắc Trường Thanh², Nguyễn Quang Trung³, Nguyễn Ngọc Hoa Kỳ^{3,*}

¹Phòng Quản lý Đào tạo, Trường Đại học Phan Thiết, tỉnh Bình Thuận, Việt Nam

²Trường Đại học Phan Thiết, tỉnh Bình Thuận, Việt Nam

³Khoa Cơ bản, Trường Đại học Phan Thiết, tỉnh Bình Thuận, Việt Nam

Tóm tắt: Nghiên cứu trên được thực hiện với mục tiêu thu thập những hiểu biết sâu rộng về các yếu tố thúc đẩy việc chia sẻ tri thức của các kỹ sư trong thời kỳ công nghiệp hoá, để xác định và nghiên cứu các nhân tố chính tác động lên ý định chia sẻ tri thức của lực lượng kỹ sư trong các khu công nghiệp ở thành phố Hồ Chí Minh (TP. HCM). Kết quả nghiên cứu cũng phát hiện thấy rằng, trong hành vi chia sẻ tri thức của kỹ sư thì khả năng cá nhân, niềm cảm hứng và sự tin tưởng luôn có mối liên hệ mật thiết và ý nghĩa. Đặc biệt, yếu tố trung gian tích cực đối với việc thúc đẩy ý định chia sẻ tri thức thực tiễn được đánh giá là động cơ chia sẻ tri thức. Nghiên cứu này xác định các công cụ thúc đẩy chia sẻ tri thức và đề xuất mô hình lý thuyết vững vàng. Nó cũng đề cập đến giá trị thực tiễn cần thiết cho việc phát triển năng lực và tạo môi trường làm việc tin cậy. Những phát hiện này hỗ trợ lãnh đạo doanh nghiệp xây dựng chiến lược và giải pháp phù hợp, tăng cường năng suất lao động và thúc đẩy tinh thần chia sẻ tri thức.

Từ khóa: chia sẻ tri thức, năng lực cá nhân, môi trường làm việc, văn hóa chia sẻ

1. GIỚI THIỆU

Nền kinh tế toàn cầu đang phát triển mạnh mẽ và cạnh tranh khốc liệt. Trong bối cảnh như vậy, việc chia sẻ tri thức hiệu quả đã trở nên một trong những nhân tố quan trọng dẫn đến sự thành công của các tổ chức và doanh nghiệp (Edvinsson và Sullivan, 1996). Đặc biệt, đối với các doanh nghiệp thuộc ngành công nghiệp và kỹ thuật, việc chia sẻ tri thức giữa các nhân viên kỹ thuật đóng vai trò quan trọng đối với việc nâng cao hiệu suất, thúc đẩy đổi mới công nghệ và duy trì ưu thế cạnh tranh (Huang và Hsueh, 2007). Tuy nhiên, đối với nhiều doanh nghiệp thì việc thúc đẩy nhân viên chia sẻ tri thức một cách tự nguyện và hiệu quả lại là một thách thức lớn. Với vị thế là trung tâm tài chính, công nghiệp và dịch vụ lớn của Việt Nam, Thành phố Hồ Chí Minh (TP. HCM) là nơi tập trung nhiều khu công nghiệp (KCN) với số lượng đông

đào nhân viên kỹ thuật hoạt động trong các ngành nghề đa dạng. Trong bối cảnh này, việc tìm hiểu các nhân tố tác động đến việc chia sẻ tri thức của nhân viên kỹ thuật tại các KCN ở TP. HCM không những có ý nghĩa sống còn đối với việc phát triển của các doanh nghiệp trong khu vực, đồng thời cung cấp những bài học quý báu về quản lý tri thức trong nền công nghiệp đang phát triển mạnh mẽ tại Việt Nam.

Đã có nhiều nghiên cứu cho rằng các yếu tố có thể tác động lên ý định chia sẻ tri thức giữa các nhân viên, như động lực nội sinh và ngoại lai, văn hoá doanh nghiệp, sự gắn kết giữa nhân viên và cơ sở hạ tầng công nghệ thông tin. Tuy vậy, hầu hết các nghiên cứu đều được thực hiện tại các nước phát triển, chỉ có rất ít nghiên cứu tập trung vào đặc trưng của nhân viên kỹ thuật tại khu công nghệ cao của các quốc gia đang phát triển như Việt Nam.

Bài nghiên cứu này tập trung khai thác các yếu tố nội hàm của chính bản thân người chia sẻ tri thức như năng lực trong việc chia sẻ này, độ tin cậy của người chia sẻ cũng như cảm xúc, sự hứng khởi khi được mời chia sẻ.

Hơn nữa, mặc dù các khu công nghệ cao ở TP.HCM đã đạt được những bước tiến nhất định từ việc đón nhận thêm nhiều vốn đầu tư quốc tế, nhưng việc quản trị tri thức và đẩy mạnh chia sẻ tri thức giữa nhân viên kỹ thuật vẫn đang là một chủ đề phải tiếp tục nghiên cứu chuyên sâu hơn. Khi xét đến sự khác biệt giữa văn hoá và xuất xứ của đội ngũ công nhân tại các khu công nghiệp (KCN), cũng như sự chênh lệch về trình độ phát triển công nghệ thông tin giữa các doanh nghiệp thì yếu tố văn hoá rất quan trọng.

Chúng tôi thực hiện nghiên cứu từ tình hình thực tiễn nói trên dựa trên các học thuyết về quản trị tri thức, học thuyết trao đổi xã hội, cùng với các mô hình hành vi tổ chức. Mục tiêu chủ yếu của nghiên cứu trên là phát hiện và nghiên cứu các yếu tố có ảnh hưởng lên ý định chia sẻ tri thức của đội ngũ nhân viên kỹ thuật trong những KCN trên địa phận TP. HCM. Như vậy, nghiên cứu nhằm đạt đến 3 mục tiêu. Đầu tiên, nghiên cứu sẽ tập trung vào việc tìm hiểu xem yếu tố nào có ảnh hưởng lên ý định chia sẻ tri thức. Kế tiếp, nghiên cứu sẽ xác định sự tác động của các yếu tố đến ý định chia sẻ tri thức. Sau cùng là xác định những đề xuất và kiến nghị để khuyến khích việc chia sẻ tri thức giữa nhân viên kỹ thuật tại các KCN.

Nhóm tác giả tập trung vào việc tìm kiếm đáp án đối với các câu hỏi sau đây nhằm đạt được các mục tiêu đặt ra:

1. Những yếu tố nào có ảnh hưởng đáng kể đến ý định chia sẻ tri thức của nhân viên kỹ thuật trong các KCN ở TP.HCM?

2. Mức độ ảnh hưởng của từng yếu tố đối với ý định chia sẻ tri thức là như thế nào?

3. Những biện pháp nào có thể được áp dụng để thúc đẩy việc chia sẻ tri thức giữa nhân viên kỹ thuật trong bối cảnh cụ thể của các KCN ở TP.HCM?

Thông qua việc giải đáp các câu hỏi trên, đề tài hướng đến việc góp phần thúc đẩy sự hiểu biết sâu rộng hơn về quản trị tri thức đối với ngành công nghiệp nặng ở Việt Nam, nhằm cung cấp những khuyến nghị bổ ích và thực tiễn giúp người làm quản lý và hoạch định chính sách tối đa hoá việc chia sẻ tri thức và nâng cao hiệu suất làm việc của nhân viên công ty tại các KCN.

2. CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1 Các yếu tố được khảo sát

2.1.1 Hành vi, văn hóa chia sẻ tri thức

Giai đoạn chia sẻ tri thức trong quá trình quản lý tri thức có ý nghĩa hết sức quan trọng, đóng vai trò quyết định đối với quá trình chuyển giao và khai thác tri thức trong tổ chức. Theo quan điểm của Hislop và cộng sự (2018), chia sẻ tri thức là một mối quan hệ hợp tác giữa người chủ sở hữu và người chia sẻ tri thức, khi ấy tri thức được chia sẻ giúp gia tăng sự hiểu biết và tri thức mới cho tổ chức. Quá trình chia sẻ cho phép tổ chức không những khai thác tốt tri thức sẵn có mà còn kích thích sự tìm tòi học hỏi sáng tạo từ tri thức tiềm ẩn của từng thành viên (Hislop và cộng sự, 2018).

Tri thức ẩn là dạng tri thức không thể được truyền đạt thông qua văn bản hay lời nói, chủ yếu được nắm giữ bởi các cá nhân, là yếu tố sống còn cho sự tồn tại và phát triển của doanh nghiệp. Như phân tích của Serenko và Bontis (2016) đã chỉ ra, tri thức ẩn tạo ra ưu thế cạnh tranh và có ý nghĩa to lớn nhưng vô cùng khó được chia sẻ một cách hiệu quả. Một trong những khó khăn căn bản mà nhiều doanh nghiệp đang đối diện là làm sao để khuyến khích nhân viên sẵn lòng chia sẻ tri thức ẩn. Trong chia

sẻ tri thức, vấn đề lợi ích **được** xem như một “nút thắt” quan trọng.

Một trong những yếu tố làm nhân viên lưỡng lự đối với việc chia sẻ tri thức là sự lo lắng về việc lạm dụng lợi ích cá nhân hoặc ảnh hưởng đến công việc của họ tại tổ chức. Việc chia sẻ tri thức có thể làm nhân viên bị tước mất lợi ích cá nhân, qua đó dẫn đến thái độ miễn cưỡng đối với việc tham dự vào quy trình trên. Ngoài ra, Xue và cộng sự (2011) đã chứng minh rằng đối với việc thúc đẩy sự chia sẻ tri thức thì việc gắn kết hơn với các giá trị văn hoá của doanh nghiệp có vai trò quan trọng. Nhân viên sẽ có động lực và ***mong muốn hơn*** trong việc chia sẻ và được chia sẻ tri thức khi công ty tạo dựng được một bầu không khí khích lệ cộng tác và niềm tin.

Như vậy, chia sẻ tri thức luôn là một trong những thách thức quan trọng nhất của đội ngũ lãnh đạo. Việc xử lý thử thách thành công đòi hỏi không chỉ ***có các biện pháp khích lệ mà còn cần tạo ra một không gian làm việc*** vui vẻ, là nơi khiến nhân viên cảm thấy thoải mái và khả năng chia sẻ tri thức của họ được công nhận và đánh giá cao.

2.1.2 Năng lực chia sẻ tri thức

Người đầu tiên giới thiệu khái niệm về năng lực bản thân là Bandura. Bandura giải thích rằng năng lực bản thân của một người là lòng tin của người ấy tin vào khả năng của bản thân mình thông qua quá trình lên kế hoạch và tiến hành các công việc cần thiết nhằm ngăn chặn những sự việc hay rủi ro có thể xảy đến trong tương lai (Anggarwati và Eliyana, 2015). Ngoài ra, năng lực bản thân còn là khái niệm chỉ nhóm người tin rằng họ có khả năng đạt đến các mục đích cá nhân theo một cách riêng biệt của mình (Syabarrudin và cộng sự, 2020). Cũng có khái niệm riêng cho năng lực bản thân, cụ thể là lòng tin vào khả năng truyền tải thông tin của một người, cộng với việc sẵn

sàng chia sẻ và lan truyền thông tin ấy, kể cả offline hay online (Ergün và cộng sự, 2018). Hơn nữa, năng lực bản thân trong chia sẻ tri thức cũng được coi là một chỉ số kiểm soát hành vi, có thể giúp đỡ nhau trong quá trình vượt qua các thách thức có liên quan đến chia sẻ tri thức cũng như học hỏi lẫn nhau thông qua thực hành. Trong chia sẻ tri thức, năng lực bản thân cũng đề cập đến mức độ tin tưởng của một người vào khả năng chia sẻ thông tin có ý nghĩa, việc này có thể thúc đẩy hoặc gia tăng nhu cầu chia sẻ tri thức và kinh nghiệm của những người xung quanh (Lai và Chen, 2011). Trong chia sẻ tri thức, những người có mức độ năng lực bản thân cao sẽ có xu hướng đón nhận mọi sự chỉ dẫn bởi vì họ tin rằng với tri thức họ đang có, họ có thể gặt hái nhiều thành công.

H1: Năng lực chia sẻ tri thức có tác động dương đến ý định chia sẻ tri thức

2.1.3 Sự hứng khởi khi chia sẻ tri thức

Trong việc chia sẻ thông tin, hành vi biểu hiện sự thích thú đối với việc giúp đỡ người khác được coi là sự sẵn lòng và cảm thấy vui khi hỗ trợ người khác (Lai và Chen, 2011). Nguồn gốc của niềm hạnh phúc thực sự bắt nguồn từ tâm tình vị tha, nghĩa là sự giúp đỡ vô điều kiện, hay là sự cho đi mà không đòi hỏi bất cứ thứ gì đền đáp lại (Lin, 2007). Sự thích thú của cá nhân khi được giúp đỡ người khác là một trong những động cơ nội tâm, điều này cũng được ghi nhận bởi những người trực tiếp xử lý các trường hợp khẩn cấp nhưng có ảnh hưởng đến hiệu quả công việc (Lin, 2007). Một số người cảm thấy hứng thú khi chia sẻ kinh nghiệm của mình trong việc giúp đỡ người khác mà không đòi hỏi lợi ích nào trong cuộc sống (Moghavvemi và cộng sự, 2017). Một người cần cảm thấy vui vẻ khi giúp đỡ người khác trong cuộc sống cộng đồng và phát triển những hành động tốt đẹp chứ không phải lợi lộc vật chất hay sự thừa nhận (Enelamah và Tran, 2020;

Smith, 2010) mới có một cuộc đời hạnh phúc. Theo Hsu và Lin (2008), cảm giác hạnh phúc có ý nghĩa hơn nhiều khi thực hiện các quy trình công việc mới. Vì vậy, chúng tôi tin rằng những người được giúp đỡ sẽ cảm thấy hạnh phúc khi thực hiện điều đó bởi vì họ được khuyến khích một cách tự nhiên để chia sẻ kinh nghiệm của mình và tận hưởng niềm vui từ việc giúp đỡ người khác.

H2: Hứng khởi khi chia sẻ tri thức có tác động dương đến ý định chia sẻ tri thức

Sự xuất hiện của mối quan hệ giữa niềm tin và sự chia sẻ tri thức đã được các nhà nghiên cứu thực nghiệm chứng minh. Hsu và cộng sự (2014), Renzl (2008), và Staples & Webster (2008) đã chỉ ra mối quan hệ nhân quả giữa niềm tin của từng cá thể và sự chia sẻ tri thức. Tuy nhiên, cũng có những nhà nghiên cứu ghi nhận điều ngược lại. Chẳng hạn, Chow và Chan (2008) không nhận thấy có mối quan hệ nhân quả nào giữa niềm tin cộng đồng và chia sẻ tri thức trong nhóm các nhà lãnh đạo ở Hồng Kông. Bakker và cộng sự (2006) cũng kết luận rằng “niềm tin là một nhân tố lý giải yếu của chia sẻ tri thức”.

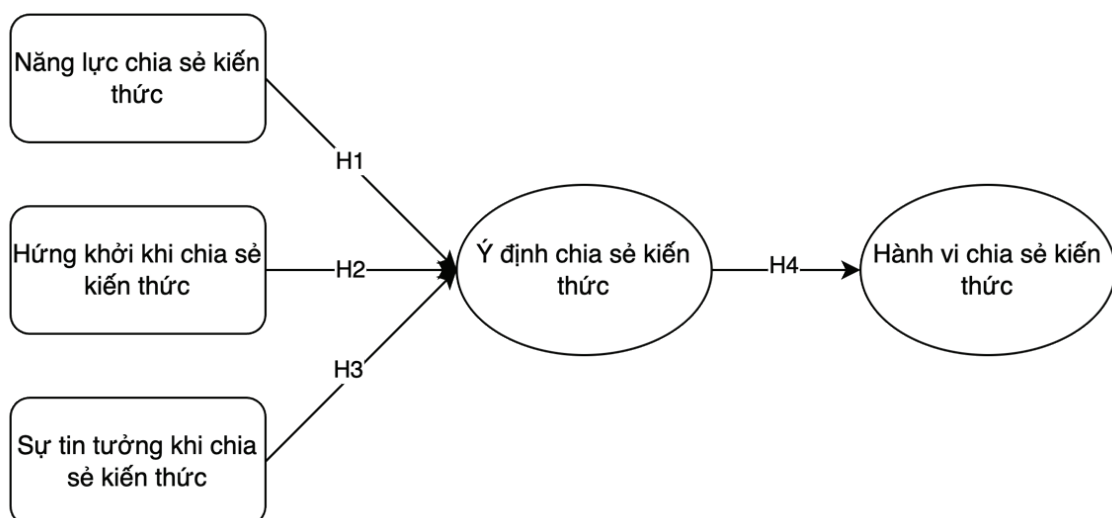
Một số nghiên cứu so sánh về niềm tin ở đồng nghiệp và niềm tin ở cấp trên. Dirks và Ferrin (2002) đã nhận thấy rằng niềm tin ở sếp của nhân viên sẽ có mối quan hệ chặt chẽ với mức độ thỏa mãn trong nghề nghiệp, mức độ gắn bó với tổ chức, và mức độ tin tưởng đối với thông điệp mà họ truyền đạt. Kmieciak (2020) cho rằng niềm tin vào cấp trên có thể giúp người lãnh đạo thu nhận thông tin ẩn giấu từ cấp dưới của họ. Politis (2003) xác nhận rằng mức độ tin cậy và niềm tin vào đồng nghiệp có mối quan hệ chặt chẽ với hiểu biết và năng lực xử lý tình huống, và niềm tin vào bản thân đồng nghiệp. Al-Alawi và cộng sự (2007) cũng khẳng định rằng niềm tin và chia sẻ tri thức giữa các đồng nghiệp có mối quan hệ mật thiết với nhau.

H3: Sự tin tưởng khi chia sẻ tri thức có tác động dương đến ý định chia sẻ tri thức

H4: Ý định chia sẻ tri thức có tác động dương đến hành vi chia sẻ tri thức

2.2. Mô hình nghiên cứu

Với các yếu tố được khảo sát như trên, mô hình nghiên cứu mà chúng tôi sử dụng được thể hiện trong Hình 1.



Hình 1. Mô hình nghiên cứu về hành vi chia sẻ tri thức

(Nguồn: Tác giả tự tổng hợp)

2.3. Phương pháp nghiên cứu

Chúng tôi kết hợp phương pháp định lượng với thiết kế nghiên cứu miêu tả mặt cắt ngang trong nghiên cứu này. Phương pháp định lượng cho phép việc thu nhận thông tin từ một số lượng lớn đối tượng nghiên cứu trong một thời gian ngắn, đồng thời có thể đánh giá mức độ tương quan giữa từng yếu tố cũng như kiểm chứng được các giả thuyết ban đầu. Đối tượng nghiên cứu ở đây là nhóm kỹ sư đang công tác trong các KCN trên địa bàn TP. HCM. Phương pháp lấy mẫu phân tầng theo tỷ lệ phần trăm được sử dụng nhằm bảo đảm tính thống nhất; theo đó, từng khu công nghiệp được phân theo từng cụm căn cứ trên quy mô và ngành nghề sản xuất. Về phân phối theo khu công nghiệp, bài nghiên cứu tập trung vào Khu công

nghệ cao TPHCM, Khu Chế Xuất Linh Trung và Khu Công Nghệ Phần Mềm Quang Trung. Ngoài ra, bảng khảo sát được gửi đến các công ty thuộc lĩnh vực công nghệ và công nghệ thông tin. Các kỹ sư được lựa chọn ngẫu nhiên để tiến hành nghiên cứu theo từng nhóm. Cỡ mẫu cho nghiên cứu định lượng là 235 kỹ sư. Dựa trên phương pháp xác định cỡ mẫu cho nghiên cứu định lượng, cỡ mẫu nghiên cứu được đánh giá với mức độ chính xác 95% và sai số cho phép 5%. Để xử lý thông tin thu thập, tác giả sử dụng chương trình smartPLS.

3. KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

3.1 Đặc điểm mẫu quan sát

Các thống kê về đặc điểm của mẫu quan sát trong nghiên cứu được thể hiện trong Bảng 1.

Bảng 1. Đặc điểm mẫu

Lĩnh vực kinh doanh		
<i>Kinh doanh phần mềm</i>	123	52%
<i>Phần cứng và dịch vụ IT</i>	110	47%
<i>Khác</i>	2	1%
Dạng công ty		
<i>Cổ phần</i>	167	71%
<i>Trách nhiệm hữu hạn</i>	60	26%
<i>Khác</i>	8	3%
Quy mô nhân viên		
<i>Dưới 50 người</i>	188	80%
<i>Từ 50-100 người</i>	31	13%
<i>Trên 100 người</i>	16	7%

Nhằm xác định độ tin cậy của thang đo lường, từ kết quả thể hiện trong Bảng 2, ta thấy rằng tổng các hệ số Cronbach's Alpha của mọi biến phụ thuộc và biến độc lập đều cao hơn 0,7. Các hệ số AVE (Average Variance Extracted) – là phương sai trung

bình được trích xuất - còn CR (Composite Reliability) – là độ tin cậy tổng thể của mọi cấu trúc đều đạt mức khuyến nghị. Cụ thể, AVE cao hơn 0,50 còn CR ở ngưỡng 0,70. Tính nhất quán và độ tin cậy của các cấu trúc đã được chứng minh bằng kết quả trên.

Bảng 2: Kết quả đo lường độ tin cậy

Biến	Cronbach alpha	Rho_a	Rho_c	AVE
Ý định chia sẻ tri thức	0,786	0,781	0,792	0,673
Hành vi chia sẻ tri thức	0,889	0,901	0,909	0,880
Sự tin tưởng khi chia sẻ tri thức	0,765	0,831	0,841	0,722
Năng lực chia sẻ tri thức	0,819	0,856	0,862	0,732
Sự thoải mái khi chia sẻ tri thức	0,718	0,777	0,779	0,743

Một cách tiếp theo để kiểm tra độ phân biệt giữa các cấu trúc là đánh giá sự phân biệt của từng cấu trúc thông qua hệ số “Heterotrait-Monotrait Ratio” (HTMT hay tỷ lệ dị tính - đồng tính), theo khuyến nghị của Hair và cộng sự (2019). Kết quả

trong Bảng 3 chỉ ra rằng hệ số HTMT giữa mọi cặp thang đo lường không thấp hơn mức 0,90. Điều này chứng minh phương pháp đo lường đã đáp ứng đúng mục tiêu đối với sự phân biệt giữa từng mô hình.

Bảng 3: Kiểm tra độ hội tụ

Biến	Ý định chia sẻ tri thức	Hành vi chia sẻ tri thức	Sự tin tưởng	Năng lực	Sự thoải mái
Ý định chia sẻ tri thức	0,619				
Hành vi chia sẻ tri thức	0,601	0,833			
Sự tin tưởng khi chia sẻ tri thức	0,602	0,812	0,745		
Năng lực chia sẻ tri thức	0,554	0,623	0,785	0,542	
Sự thoải mái khi chia sẻ tri thức	0,608	0,763	0,722	0,679	0,796

3.2 Đánh giá mô hình cấu trúc

Bước đầu tiên, hiện tượng đa cộng tuyến được kiểm tra bằng cách sử dụng hệ số VIF (*Variance Inflation Factor*), là hệ số phóng đại phương sai. Các giá trị VIF cần phải nhỏ hơn 5 để đảm bảo không có

đa cộng tuyến (Hair và cộng sự, 2019). Kết quả trong bảng 4 cho thấy tất cả các cấu trúc yếu tố dự báo đều đáp ứng tiêu chí này. Do đó, có thể kết luận rằng mô hình được sử dụng không gặp vấn đề về đa cộng tuyến.

Bảng 4: Kiểm tra đa cộng tuyến

Giả thuyết	VIF
H1: Năng lực chia sẻ tri thức → ý định chia sẻ tri thức	2,182
H2: Sự hứng khởi chia sẻ tri thức → ý định chia sẻ tri thức	1,844
H3: Sự tự tin chia sẻ tri thức → ý định chia sẻ tri thức	1,877
H4: Ý định chia sẻ tri thức → hành vi chia sẻ tri thức	1,655

Bảng 5. Mô hình cấu trúc

Biến	Hệ số hồi quy	Độ lệch chuẩn	T-Statistics	P-value
H1: Năng lực chia sẻ tri thức → ý định chia sẻ tri thức	0,101	0,043	2,123	0,002
H2: Sự hứng khởi chia sẻ tri thức → ý định chia sẻ tri thức	0,207	0,074	6,245	0,000
H3: Sự tự tin chia sẻ tri thức → ý định chia sẻ tri thức	0,259	0,056	2,133	0,013
H4: Ý định chia sẻ tri thức → hành vi chia sẻ tri thức	0,242	0,079	3,066	0,002

Nghiên cứu đã đánh giá độ lớn và mức ý nghĩa của các hệ số đường dẫn đại diện cho các giả thuyết nghiên cứu, sử dụng phương pháp bootstrap với 5000 mẫu theo đề xuất của Hair và cộng sự (2019). Kết quả trong Bảng 5 cho thấy, ở mức ý nghĩa 5%, tất cả các hệ số hồi quy ước lượng đều dương và có P-value nhỏ hơn 0,05. Điều này chứng minh rằng các nhân tố tiềm ẩn (từ H1 đến H4) đều có tác động tích cực và đáng kể đến việc chia sẻ tri thức.

4. KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

4.1 Kết luận

Để khảo sát cũng như xác định các yếu tố ảnh hưởng lên hành vi chia sẻ tri thức của những kỹ sư đang làm việc trong các khu chế xuất ở TP. Hồ Chí Minh, các tác giả đã thực hiện một nghiên cứu. Kết quả thu được

của nghiên cứu trên đã khẳng định được mối liên hệ tích cực và thực tế giữa 3 yếu tố, tức là khả năng, niềm vui, và mức độ tin tưởng đã ảnh hưởng lên ý định chia sẻ tri thức. Nghiên cứu cũng chứng minh ý định chia sẻ tri thức sẽ ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức. Ngoài ra, nghiên cứu đã bổ sung khuôn khổ, trao đổi các chủ đề, khẳng định tính thực tế cũng như định hướng nghiên cứu, tìm hiểu các hành vi chia sẻ tri thức của giới kỹ sư nói riêng và thị trường nhân lực nói chung trong tương lai.

Về đóng góp của bài viết, nghiên cứu này đã đặt thêm một viên gạch trong nền tảng tri thức khoa học xã hội, cụ thể về hành vi chia sẻ tri thức trong lĩnh vực công nghệ. Ngoài ra, các nhân tố nội hàm của một cá nhân hoàn toàn ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ của một người lao động, đặc biệt là lao

động tri thức trong lĩnh vực công nghệ, nơi kiến thức quyết định nhiều đến hiệu quả công việc của tổ chức và cá nhân.

4.2 Kiến nghị

Dựa trên số liệu thống kê về khả năng chia sẻ tri thức của các kỹ sư, chúng tôi nêu thêm ba khuyến nghị thực tế để tăng cường ý định chia sẻ tri thức như sau:

+ Cải thiện khả năng chia sẻ tri thức bằng đào tạo và hỗ trợ công nghệ thông tin

Các công ty và tổ chức cần xây dựng các chương trình đào tạo chuyên biệt, tăng cường khả năng tương tác, sử dụng công nghệ thông tin và xây dựng hệ thống chia sẻ tri thức (ví dụ wiki nội bộ, diễn đàn, v.v...) nhằm nâng cao khả năng chia sẻ tri thức của đội ngũ kỹ sư. Việc đào tạo này không những hỗ trợ các kỹ sư nắm chắc tri thức chuyên ngành và rèn luyện cho họ khả năng sử dụng thành thạo các công cụ chia sẻ tri thức trong nội bộ doanh nghiệp, qua đó tăng cường ý định chia sẻ tri thức.

+ Khuyến khích và tạo động lực thông qua việc khen thưởng

Khi người kỹ sư cảm thấy được động viên và khuyến khích thì khả năng chia sẻ tri thức có thể được tăng cường. Các hệ thống khen thưởng (chẳng hạn khuyến khích việc chia sẻ nhiều tri thức) và cơ chế khen thưởng có thể được xây dựng dựa trên cam kết của từng nhân viên đối với việc chia sẻ tri thức. Những giải pháp trên sẽ khuyến khích tính tự giác và ý định chia sẻ tri thức trong môi trường làm việc.

+ Tạo môi trường làm việc đáng tin tưởng và công bằng

Các tổ chức phải tạo ra một môi trường làm việc dựa trên sự tin tưởng và hợp tác nhằm tạo sự an tâm khi chia sẻ tri thức. Điều này có thể thực hiện được bằng việc thiết lập văn hoá doanh nghiệp khuyến khích sự cộng tác, bảo đảm rằng tri thức đã chia sẻ được sử dụng đúng cách, và không có sự cạnh tranh bất bình đẳng nào giữa các cá thể. Họ sẽ có khuynh hướng chia sẻ tri thức tốt hơn khi kỹ sư cảm thấy an tâm và tin cậy với tổ chức.

+ Xây dựng môi trường tin cậy và minh bạch

Để gia tăng sự tin tưởng khi chia sẻ tri thức, các tổ chức cần tạo ra một môi trường làm việc dựa trên sự tin cậy và minh bạch. Điều này có thể đạt được bằng cách xây dựng văn hóa công ty khuyến khích sự hợp tác, đảm bảo rằng thông tin chia sẻ được sử dụng đúng mục đích, và không có sự cạnh tranh không lành mạnh giữa các cá nhân. Khi kỹ sư cảm thấy an toàn và tin tưởng vào tổ chức, họ sẽ có xu hướng chia sẻ kiến thức nhiều hơn. Để xây dựng lòng tin, tổ chức cần minh bạch trong việc sử dụng thông tin được chia sẻ, đảm bảo rằng thông tin này được sử dụng đúng mục đích và không gây ảnh hưởng tiêu cực đến người chia sẻ. Ngoài ra, việc cải thiện kênh giao tiếp nội bộ, đảm bảo mọi nhân viên đều được tiếp cận thông tin một cách công bằng, cũng là một yếu tố quan trọng. Khi kỹ sư cảm thấy an toàn và tin tưởng vào tổ chức, họ sẽ có xu hướng tích cực chia sẻ kiến thức hơn, từ đó góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức.

Thông tin tác giả:

TS. Võ Khắc Trường Thi, Phòng Quản lý Đào tạo, Trường Đại học Phan Thiết, tỉnh Bình Thuận, Việt Nam.

Email: thivkt@upt.edu.vn

TS. Võ Khắc Trường Thanh, Trường Đại học Phan Thiết, tỉnh Bình Thuận, Việt Nam.

Email: thanhvkt@upt.edu.vn

CN. Nguyễn Quang Trung, Khoa Cơ bản, Trường Đại học Phan Thiết, tỉnh Bình Thuận, Việt Nam..

Email: nqtrung@upt.edu.vn

ThS. Nguyễn Ngọc Hoa Kỳ (*Tác giả liên hệ), Khoa Cơ bản, Trường Đại học Phan Thiết, tỉnh Bình Thuận, Việt Nam.

Email: nnhky@upt.edu.vn

Thông tin bài báo:

Ngày nhận bài: 04/11/2024

Ngày hoàn thiện biên tập: 09/12/2024

Ngày duyệt đăng: 10/12/2024

Ghi chú

Các tác giả đã xác nhận không có tranh chấp về lợi ích đối với bài báo này.

5. TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Al-Alawi, A. I., Al-Marzooqi, N. Y., & Mohammed, Y. F. (2007). Organizational culture and knowledge sharing: Critical success factors. *Journal of Knowledge Management*, 11(2), 22-42.
- Anggarwati, A. & Eliyana, A. (2015). The Influence of Creative Self-Efficacy towards Creativity with Job Satisfaction as Intervening Variable at PT. Smile Island Surabaya. *International Journal of Economics and Business Administration* 3(1), 90-99. DOI: 10.35808/ijeba/65
- Bakker, M., Leenders, R. T. A., Gabbay, S. M., Kratzer, J., & Van Engelen, J. M. (2006). Is trust really social capital? Knowledge sharing in product development projects. *The Learning Organization*, 13(6), 594-605.
- Chow, W. S., & Chan, L. S. (2008). Social network, social trust and shared goals in organizational knowledge sharing. *Information & Management*, 45(7), 458-465.
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2002). Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 611-628.
- Edvinsson, L., & Sullivan, P. (1996). Developing a model for managing intellectual capital. *European Management Journal*, 14(4), 356-364.
- Enelamah, N. F., & Tran, H. (2020). Altruism and its influence on organizational commitment and job performance: A study on employees of Nigerian commercial banks. *Journal of Management and Organization*, 26(3), 476-490.
- Ergün, E., Adıgüzel, O., & Kaya, C. (2018). Knowledge sharing self-efficacy, motivation and sense of community as predictors of online collaborative learning readiness. *International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 19(2), 55-74.
- Hair, Jr, J. F., Black, W. C., Babin, Arry J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage.
- Hislop, D., Bosua, R., & Helms, R. (2018). *Knowledge Management in Organizations: A Critical Introduction* (4th ed.). Oxford University Press.
- Hsu, M. H., & Lin, H. C. (2008). Acceptance of blogs: The effects of enjoyment, knowledge sharing, and trust. *Online Information Review*, 32(6), 853-869.
- Hsu, M., Chang, C., Chu, K., & Lee, Y. (2014). Determinants of Repurchase Intention in Online Group-Buying: The Perspectives of DeLone & McLean IS Success Model and Trust. *Computers in Human Behavior*, 36, 234-245.
- Huang, C., & Hsueh, S. (2007). A study on the relationship between intellectual capital and business performance in the engineering consulting industry: A path analysis. *Journal of Civil Engineering and Management*, 13(4), 265-271.
- Islam, T. and Asad, M. (2024). Enhancing employees' creativity through entrepreneurial leadership: can knowledge sharing and creative self-efficacy matter, *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 54(1), 59-73.

Kmiecik, R. (2020). Trust, knowledge sharing, and innovative work behavior: empirical evidence from Poland. *European Journal of Innovation Management*, 24(5), 1832–1859. Truy cập từ: <https://doi.org/10.1108/ejim-04-2020-0134>

Lai, H. M., & Chen, C. P. (2011). Factors influencing knowledge sharing behavior in virtual communities: A social exchange theory perspective. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 14(9), 537-543.

Le, P.B. and Nguyen, D.T.N. (2023), Stimulating knowledge-sharing behaviours through ethical leadership and employee trust in leadership: the moderating role of distributive justice. *Journal of Knowledge Management*, 27(3), 820-841.

Lin, H. F. (2007). Effects of extrinsic and intrinsic motivation on employee knowledge sharing intentions. *Journal of Information Science*, 33(2), 135-149.

Mustika, H., Eliyana, A., Agustina, T. S., & Anwar, A. (2022). Testing the Determining Factors of Knowledge Sharing Behavior. *Sage Open*, 12(1).

Moghavvemi, S., Sharabati, M., Klobas, J., & Sulaiman, A. B. (2017). Effect of trust and perceived reciprocal benefit on students' knowledge sharing via Facebook and academic performance. *The Electronic Journal of Knowledge Management*, 16(1), 35-48.

Politis, J. D. (2003). The connection between trust and knowledge management: What are its implications for team performance. *Journal of Knowledge Management*, 7(5), 55–66.

Renzl, B. (2008). Trust in management and knowledge sharing: The mediating effects of fear and knowledge documentation. *Omega*, 36(2), 206-220.

Serenko, A., & Bontis, N. (2016) Understanding counterproductive knowledge behavior: antecedents and consequences of intra-organizational knowledge hiding. *Journal of Knowledge Management*, 20(6), 1199-1224.

Smith, A. (2010) *The theory of moral sentiments*. Penguin Classics.

Staples, D. S., & Webster, J. (2008). Exploring the effects of trust, task interdependence and virtualness on knowledge sharing in teams. *Information Systems Journal*, 18(6), 617-640.

Syabarrudin, A., Suharti, L., & Ferdinand, A. (2020). Self-efficacy and its impact on knowledge sharing behavior: Study on employees of financial services authority in Central Java and Yogyakarta, Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(1), 163-171.

Whisnant, B. J., & Khasawneh, O. Y. (2014). The influence of leadership and trust on the sharing of tacit knowledge: Exploring a path model. *Journal of Business Studies Quarterly*, 6(2)

Xue, Y., Bradley, J., & Liang, H. (2011). Team climate, empowering leadership, and knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 15 (2), 299-312. DOI: 10.1108/13673271111119709

THE INFLUENCE OF PERSONAL FACTORS ON KNOWLEDGE SHARING INTENTION AND BEHAVIOR: A CASE STUDY WITH ENGINEERS IN HO CHI MINH CITY

Vo Khac Truong Thi¹, Vo Khac Truong Thanh², Nguyen Quang Trung³,
Nguyen Ngoc Hoa Ky^{3,*}

¹Office of Academic Affairs, University of Phan Thiet, Binh Thuan Province, Vietnam

²University of Phan Thiet, Binh Thuan Province, Vietnam

³Faculty of Basic Sciences, University of Phan Thiet, Binh Thuan Province, Vietnam

Abstract: *With the aim of providing insights into the motivations for knowledge sharing in enterprises in the era of industrialization, this study was conducted to identify and analyze important factors affecting the knowledge sharing behavior of engineers in industrial parks in Ho Chi Minh City. The analysis results indicate that personal competence, level of excitement, and trust all have positive and significant relationships with engineers' knowledge-sharing intentions. Specifically, the authors identify knowledge sharing intentions as important mediators that promote actual knowledge sharing behavior. By building and testing a theoretical model, this study not only contributes to clarifying the mechanisms promoting knowledge sharing but also proposes a reference framework for future studies. In addition, the study highlights important practical implications for developing competencies, encouraging a spirit of cooperation, and building a trusting working environment to increase the effectiveness of knowledge sharing. These results provide a scientific basis for organizations to design policies and support measures, thereby improving work performance and promoting a culture of knowledge sharing in the industrial environment.*

Keywords: *knowledge sharing, personal competencies, working environment, sharing culture*

Author Information:

Dr. Vo Khac Truong Thi, Office of Academic Affairs, University of Phan Thiet, Binh Thuan Province, Vietnam

Email: thivkt@upt.edu.vn

Dr. Vo Khac Truong Thanh, University of Phan Thiet, Binh Thuan Province, Vietnam.

Email: thanhvkt@upt.edu.vn

B.A. Nguyen Quang Trung, Faculty of Basic Sciences, University of Phan Thiet, Binh Thuan Province, Vietnam.

Email: nqtrungl@upt.edu.vn

M.B.A. Nguyen Ngoc Hoa Ky (*Corresponding authors), Faculty of Basic Sciences, University of Phan Thiet, Binh Thuan Province, Vietnam.

Email: nnhky@upt.edu.vn

Note

The authors declare no competing interests.