

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN SỰ CHIA SẺ KIẾN THỨC CỦA SINH VIÊN NGÀNH QUẢN TRỊ NHÂN LỰC, TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

ThS. Phạm Văn Thiệu

Trường Đại học Lao động - Xã hội
thieupv.ulsa@gmail.com

ThS. Nguyễn Thị Hằng

Trường Đại học Lao động - Xã hội
hangnt.ulsa@gmail.com

ThS. Đặng Quang Cảnh

Trường Đại học Lao động - Xã hội
dangquangcanhauto@gmail.com

Sinh viên Nguyễn Thu Thảo

Lớp D15KL01, Trường Đại học Lao động - Xã hội

Tóm tắt: Bản chất của chia sẻ kiến thức là tạo ra sự chia sẻ, trao đổi kiến thức giữa các cá nhân, giúp họ học hỏi và phát triển. Nếu chúng ta xây dựng thái độ tích cực để chia sẻ kiến thức hiệu quả ở cấp độ giáo dục đại học cho sinh viên, thì những sinh viên này sẽ có xu hướng chia sẻ kiến thức tốt hơn khi họ tham gia lực lượng lao động sau khi tốt nghiệp. Thông qua dữ liệu hợp lệ của 393 sinh viên ngành Quản trị nhân lực, Trường Đại học Lao động - Xã hội, sử dụng phương pháp nghiên cứu định lượng, với sự hỗ trợ của phần mềm Smart PLS, phiên bản 4.0.8.5, nhóm nghiên cứu phát hiện có 6 yếu tố (thuộc cả ba nhóm yếu tố lớn) tác động đến sự chia sẻ kiến thức của sinh viên, gồm: Mối quan hệ của sinh viên, sự hỗ trợ của công nghệ, công nghệ sẵn có, chính sách của nhà trường, kỳ vọng của sinh viên, và áp lực từ giảng viên. Từ kết quả được phát hiện, nhóm nghiên cứu đã đề xuất một số hàm ý chính sách quản trị giúp tăng cường sự chia sẻ kiến thức giữa các sinh viên, từ đó nâng cao hiệu quả đào tạo của nhà trường thông qua chia sẻ kiến thức. Đồng thời, là tiền đề xây dựng thói quen hành vi chia sẻ kiến thức của nhân viên trong tương lai.

Từ khóa: kiến thức, chia sẻ kiến thức, yếu tố ảnh hưởng, sinh viên, trường đại học

FACTORS INFLUENCE KNOWLEDGE SHARING OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT STUDENTS AT UNIVERSITY OF LABOR AND SOCIAL AFFAIRS

Abstract: The essence of knowledge sharing is to create sharing and exchange of knowledge among individuals, helping them learn and develop. If we cultivate a positive attitude towards effective knowledge sharing at the university level for students, these students are more likely to have better knowledge sharing when they enter the workforce after graduation. Using a quantitative research method and with the support of Smart PLS software version 4.0.8.5, basing on valid data from 393 students majors in Human

Resource Management at the University of Labor and Social Affairs, the research team discovered six factors (belonging to all three major factor groups) that influence students' knowledge sharing, including student relationships, technology support, available technology, university policies, student expectations, and pressure from instructors. From the findings, the research team proposed several policy implications to enhance knowledge sharing among students, thereby improving the effectiveness of education and training at the university. In addition, this serves as a foundation for building the knowledge sharing behavior habits of employees in the future.

Keywords: knowledge, knowledge sharing, influencing factors, student, university

Mã bài báo: JHS - 125

Ngày nhận bài sửa: 15/6/2023

Ngày nhận bài: 20/5/2023

Ngày duyệt đăng: 20/06/2023

Ngày nhận phản biện: 2/6/2023

1. Giới thiệu

Kiến thức được hiểu là thông tin được xử lý bởi các cá nhân, gồm những ý tưởng, kỹ năng và đánh giá phù hợp với hiệu suất của cá nhân, nhóm và tổ chức (Alavi và Leidner, 2001). Nó là tài sản quan trọng quyết định sự thành công của một cá nhân cũng như một tổ chức trong môi trường đầy cạnh tranh hiện nay (Alavi và Leidner, 1999). Nhưng nếu chỉ có kiến thức thì đó chỉ là điều kiện cần, điều kiện đủ là tổ chức phải thúc đẩy được các nhân viên chia sẻ kiến thức với nhau. Chia sẻ kiến thức là hành động làm cho kiến thức cần thiết có thể tiếp cận được với những người khác trong các tổ chức (Olatokun và Nneamaka, 2013). Việc chia sẻ kiến thức giữa các đồng nghiệp là điều cần thiết trong một tổ chức bởi vì nó giúp cho tổ chức tiết giảm chi phí, tối ưu hóa quy trình, đạt được lợi thế cạnh tranh, nâng cao sự sáng tạo, kết quả và hiệu quả làm việc (Law và Ngai, 2008). Do đó, các nhà quản lý có thể cải thiện hiệu quả của doanh nghiệp thông qua đẩy mạnh các hoạt động chia sẻ kiến thức trong doanh nghiệp.

Việc tăng cường khả năng chia sẻ kiến thức của sinh viên là quan trọng (Wangpipatwong, 2009) bởi vì, nhân viên trong doanh nghiệp đều đã trải qua môi trường giáo dục đại học, điều này có nghĩa nếu chúng ta xây dựng thái độ tích cực để chia sẻ kiến thức hiệu quả ở cấp độ giáo dục đại học cho sinh viên, thì họ sẽ có xu hướng chia sẻ kiến thức tốt hơn khi tham gia lực lượng lao động sau khi tốt nghiệp (Yuen và Majid, 2007).

Bên cạnh đó, giống như doanh nghiệp, đối với các trường đại học hiện nay, sinh viên chính là khách hàng. Khách hàng sẽ tiếp tục sử dụng dịch vụ và giới thiệu tới những khách hàng tiềm năng khác khi họ

hài lòng về sản phẩm, dịch vụ mà Nhà trường cung cấp. Kiến thức là một trong những sản phẩm quan trọng nhất trong môi trường học thuật (Akosile và Olatokun, 2020). Một trong những nhu cầu quan trọng của những “khách hàng sinh viên” này là kiến thức. Để có được kiến thức, sinh viên có thể tiếp thu theo nhiều phương pháp khác nhau, trong đó có phương pháp tiếp thu thông qua sinh viên chia sẻ kiến thức lẫn nhau. Trong một môi trường học thuật, đặc biệt là trong các trường đại học, việc chia sẻ kiến thức là cực kỳ quan trọng bởi vì tất cả các sinh viên thường xử lý và tiếp nhận kiến thức (Akosile và Olatokun, 2020).

Tại Trường đại học Lao động - Xã hội, dạy và học là một trong những hoạt động quan trọng được nhà trường quan tâm để truyền thụ kiến thức tới sinh viên. Tính đến thời điểm hiện tại, theo hiểu biết của nhóm nghiên cứu thì dường như chưa có nghiên cứu nào để cập trực tiếp đến các yếu tố ảnh hưởng đến chia sẻ kiến thức của sinh viên. Chính vì vậy, nhóm nghiên cứu đề xuất đề tài “Các yếu tố ảnh hưởng đến sự chia sẻ kiến thức của sinh viên ngành Quản trị nhân lực Trường Đại học Lao động - Xã hội” nhằm: (1) khám phá những yếu tố ảnh hưởng đến sự chia sẻ kiến thức của sinh viên; (2) đề ra những hàm ý quản trị giúp nhà trường có thể nâng cao hiệu quả đào tạo thông qua chia sẻ kiến thức.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Kiến thức và sự chia sẻ kiến thức

Kiến thức được hiểu là những hiểu biết sâu sắc và bí quyết thực tế mà mọi người sở hữu, và là nguồn lực cơ bản giúp mọi người hoạt động một cách thông minh (Omotayo, 2015). Những hiểu biết sâu sắc

đó của con người có thể được hình thành thông qua những nguồn khác nhau như học tập, sách, giao tiếp với người khác. Bên cạnh đó, kiến thức bao gồm cả những bí quyết thực tế, tức hàm ý để cập đến những kinh nghiệm con người đúc rút được qua những hành động, những trải nghiệm trong thực tế.

Kiến thức có thể được phân loại theo nhiều cách khác nhau, tùy thuộc bối cảnh nghiên cứu. Ví dụ như xét theo nguồn gốc có thể phân loại thành kiến thức khoa học, kiến thức xã hội, kiến thức tâm linh...; xét theo góc độ chuyên sâu thì có kiến thức cơ bản, kiến thức chuyên môn; xét theo đối tượng thì có kiến thức về con người, kiến thức về động vật, kiến thức về thực vật... Cách tiếp cận tương đối phổ biến khi nghiên cứu về kiến thức thì các học giả thường phân loại thành kiến thức ẩn và kiến thức hiện. Kiến thức ẩn (hay kiến thức ngầm) là những kiến thức mà con người sở hữu nhưng khó bộc lộ rõ ràng, khó giải thích. Ví dụ, cán bộ tuyển dụng có thể dự đoán được lòng trung thành của ứng viên khi phỏng vấn, nhưng rất khó để giải thích điều đó cho đồng nghiệp khác. Trong khi đó, kiến thức hiện (hay kiến thức rõ ràng) được hiểu là những kiến thức ta có thể giải thích hay nhận thức rõ ràng. Ví dụ như: chuyên viên tiền lương giải thích cách liên kết công thức excell khi tính lương cho người lao động.

Kiến thức đóng vai trò quan trọng đối với tất cả các cá nhân và tổ chức. Đối với cá nhân, kiến thức giúp họ phát triển không ngừng về mặt nhận thức, từ đó giúp họ đưa ra các quyết định đúng đắn và phát triển các kỹ năng cần thiết để thích ứng với môi trường xã hội. Đối với tổ chức, theo Wang và cộng sự (2014), trong bất kỳ một tổ chức nào thì kiến thức đóng vai trò quan trọng, kiến thức là một nguồn tài nguyên có thể tạo ra lợi thế cạnh tranh giữa các tổ chức. Những lợi thế về vốn, công nghệ thời kỳ trước có thể là yếu tố quyết định tạo lợi thế cạnh tranh thì ngày nay đã dần không giữ được chỗ đứng, thay vào đó là kiến thức. Doanh nghiệp nào có kiến thức độc đáo, duy trì và chia sẻ được những kiến thức độc đáo đó sẽ có một lợi thế cạnh tranh bền vững mà các đối thủ khó có thể học hỏi, sao chép.

Chia sẻ kiến thức là quá trình truyền thông kiến thức qua lại trong một nhóm người. Mục đích cơ bản là sử dụng kiến thức sẵn có để cải thiện hiệu suất làm việc của cá nhân, của nhóm cũng như của tổ chức

(Alavi và Leidner, 1999). Hoặc cũng có thể hiểu chia sẻ kiến thức là một văn hóa tương tác xã hội, liên quan đến việc trao đổi kiến thức, kinh nghiệm và kỹ năng của nhân viên thông qua toàn bộ bộ phận hoặc tổ chức (Lin, 2007). Dù có diễn đạt theo cách nào thì bản chất của chia sẻ kiến thức vẫn là tạo ra sự chia sẻ, trao đổi kiến thức giữa các cá nhân, giúp họ học hỏi và phát triển.

Để chia sẻ kiến thức chúng ta có thể thực hiện dưới nhiều hình thức khác nhau như: thông qua giao tiếp (có thể là giao tiếp trực tiếp hoặc gián tiếp. Người nhận thông tin có thể đặt câu hỏi cho người chia sẻ để được giải đáp về kiến thức. Một số hình thức điển hình như hội thảo, tọa đàm, tập huấn, khóa học...); sách, báo, tạp chí và tài liệu tương tự được viết, xuất bản bởi những tác giả có chuyên môn; mạng xã hội (một số mạng xã hội phổ biến như facebook, zalo, linkedIn có thể giúp chúng ta chia sẻ kiến thức thông qua bình luận và tương tác với những người khác) ...

Quá trình chia sẻ của mỗi cá nhân bao gồm thu thập, tổ chức và chuyển giao kiến thức từ người này sang người khác (Van den Hooff và De Ridder, 2004), kiến thức sẽ được phát triển khi nó được chia sẻ (Hooff và Ridder, 2004).

2.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến sự chia sẻ kiến thức và giả thuyết nghiên cứu

2.2.1. Nhóm yếu tố cá nhân sinh viên

Sự sẵn sàng chia sẻ kiến thức được hiểu là trạng thái thái độ tích cực, sẵn sàng của một cá nhân để chia sẻ thông tin, kinh nghiệm, kiến thức và kỹ năng của mình với người khác một cách rộng rãi và chủ động. Điều này đòi hỏi một tinh thần tích cực và sự cam kết đối với sự phát triển chung của tổ chức mà một cá nhân đó đang làm việc. Trong nghiên cứu của mình, Khyzer et al., (2018) đã phát hiện ra rằng, sự sẵn sàng chia sẻ ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ kiến thức của sinh viên. Cá nhân nào có sự sẵn sàng chia sẻ kiến thức cao thì có xu hướng chia sẻ kiến thức của mình đối với người khác một cách chủ động và rộng rãi. Sự sẵn sàng chia sẻ kiến thức là một trong những yếu tố quan trọng trong môi trường học tập, giúp các sinh viên cải thiện kỹ năng và thành tích học tập của mình, đồng thời giúp nhà trường phát triển và nâng cao lợi thế cạnh tranh của mình so với các trường khác. Hsu và cộng sự (2007) cho rằng thách thức lớn nhất về chia sẻ kiến thức là sự sẵn lòng (thái độ) của cá nhân.

Đặc biệt, nếu thái độ là tiêu cực sẽ làm giảm khả năng chia sẻ kiến thức của cá nhân nói chung và của sinh viên nói riêng. Trên cơ sở đó, nhóm nghiên cứu đề xuất giả thuyết nghiên cứu như sau:

H1: Mức độ sẵn sàng chia sẻ kiến thức của sinh viên (SS) tác động tích cực đến sự chia sẻ kiến thức (KS).

Các nghiên cứu trước đây đã phát hiện ra rằng khả năng của bản thân (hay năng lực bản thân) có ảnh hưởng đến ý định và hành vi chia sẻ kiến thức (Kuo và Young, 2008). Khả năng chia sẻ kiến thức là khả năng mà một cá nhân có thể truyền đạt thông tin, kinh nghiệm và kiến thức của mình đến người khác một cách hiệu quả. Để có khả năng chia sẻ kiến thức hiệu quả, cá nhân cần hội tụ được một số phẩm chất và kỹ năng như: có kiến thức và kinh nghiệm đầy đủ, có thái độ sẵn sàng và cởi mở, có đức tính cẩn thận, kiên trì và khả năng giao tiếp tốt. Kiến thức và kinh nghiệm của sinh viên có tác động tích cực đến động lực chia sẻ kiến thức (Sriratanaviriyakul và El-Den, 2017). Trong nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng chia sẻ kiến thức giữa các sinh viên đại học, Wangpipatwong (2009) đã thực nghiệm và thấy rằng khả năng chia sẻ kiến thức của sinh viên có tác động tích cực đến sự chia sẻ kiến thức của sinh viên. Trên cơ sở đó, nhóm nghiên cứu đề xuất giả thuyết nghiên cứu như sau:

H2: Khả năng chia sẻ kiến thức của sinh viên (KN) tác động tích cực đến sự chia sẻ kiến thức (KS).

Mối quan hệ cá nhân là một dạng quan hệ giữa hai hoặc nhiều cá nhân dựa trên sự giao tiếp, tương tác và liên kết với nhau trong một khoảng thời gian. Mối quan hệ này có thể được hình thành trong nhiều môi trường khác nhau. Nó có vai trò quan trọng trong đời sống của con người, giúp tạo ra một môi trường tốt cho sự phát triển cá nhân và xã hội. Trong bối cảnh giáo dục, nó cũng có tác động đến sự thành công của sinh viên, vì khi có những mối quan hệ tốt, các sinh viên sẽ có sự hỗ trợ, động viên và tạo động lực để đạt được mục tiêu của mình. Mối quan hệ cá nhân là nguồn lực quan trọng trong cơ chế chia sẻ kiến thức (Wei và Li, 2014). Việc thiếu mối quan hệ sâu sắc giữa người chia sẻ và người nhận kiến thức có khả năng cản trở việc chia sẻ kiến thức giữa các sinh viên (Cross, Rob, 2000). Trong nghiên cứu về tác động của mối quan hệ giữa các cá nhân đối với việc chia

sẻ kiến thức, Cao và Xiang (2012) đã đưa ra kết luận rằng mối quan hệ giữa các cá nhân đóng một vai trò trung gian hoàn toàn trong việc kiểm soát kiến thức và chia sẻ kiến thức. Trên cơ sở đó, nhóm nghiên cứu đề xuất giả thuyết nghiên cứu như sau:

H3: Mối quan hệ của sinh viên (QH) tác động tích cực đến sự chia sẻ kiến thức (KS).

Chuẩn mực chủ quan được hiểu là hành vi được thúc đẩy bởi mong muốn hành động của một người như một người tham chiếu quan trọng mà những người khác hành động hoặc nghĩ rằng một người nên hành động (Pavlou và Fygenson, 2006). Bock và cộng sự (2005) đã nghiên cứu và phát hiện rằng chuẩn chủ quan có ảnh hưởng đáng kể đến ý định chia sẻ kiến thức thông qua một cuộc khảo sát với 30 tổ chức để kiểm tra mô hình chia sẻ tri thức. Tương tự vậy, Chen và cộng sự (2009) thông qua nghiên cứu khảo sát thực địa đối với sinh viên đại học và sinh viên MBA đăng ký các khóa học được thực hiện trong một cộng đồng học tập ảo, có kết luận tương tự rằng chuẩn mực chủ quan là yếu tố dự đoán tốt về chia sẻ kiến thức. Trên cơ sở đó, nhóm nghiên cứu đề xuất giả thuyết nghiên cứu như sau:

H4: Chuẩn mực chủ quan của sinh viên (CM) tác động tích cực đến sự chia sẻ kiến thức (KS).

Niềm tin có khả năng khuyến khích chia sẻ kiến thức, đặc biệt là giữa các sinh viên. Chiu và cộng sự (2006) chỉ ra rằng niềm tin làm tăng khả năng chia sẻ kiến 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. Một khi sinh viên hình thành niềm tin rằng các sinh viên khác của họ là đối tác học tập thay vì đối thủ cạnh tranh, họ có khả năng chia sẻ ý tưởng và kiến thức của họ thường xuyên hơn (Yuen và Majid, 2007). Trong bất kỳ hoàn cảnh nào, sự tin tưởng cũng có ảnh hưởng đến thái độ của sinh viên đối với hành vi chia sẻ kiến thức (Khyzer và cộng sự 2018). Khi phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ kiến thức của giảng viên Trường Đại học Đồng Tháp, Tuấn và cộng sự (2021) đã chỉ ra rằng niềm tin có tác động tích cực đến hành vi chia sẻ kiến thức của giảng viên. Trên cơ sở đó, nhóm nghiên cứu đề xuất giả thuyết nghiên cứu như sau:

H5: Niềm tin của sinh viên (NT) tác động tích cực đến sự chia sẻ kiến thức (KS).

Kỳ vọng cá nhân là những mong muốn, hy vọng của mỗi người về tương lai của bản thân. Kỳ vọng cá nhân có thể được hình thành dựa trên những trải nghiệm trước đây, giá trị và niềm tin cá nhân. Trong hoạt động chia sẻ kiến thức, các cá nhân cho rằng những đóng góp của họ cho người khác sẽ mang lại giá trị xứng đáng với những nỗ lực chia sẻ của họ và một số giá trị mới sẽ được tạo ra, với kỳ vọng nhận được một số giá trị đó cho chính họ (Nahapiet và Ghoshal, 1998). Trên cơ sở đó, nhóm nghiên cứu đề xuất giả thuyết nghiên cứu như sau:

H6: Kỳ vọng của sinh viên (KV) tác động tích cực đến sự chia sẻ kiến thức (KS).

2.2.2. Nhóm yếu tố về lớp học

Áp lực từ giảng viên: đối nghịch với sự hỗ trợ mang tích cổ vũ, động viên của giảng viên, thì sự nghiêm khắc, hay những áp lực từ giảng viên cũng có thể tác động đến sự chia sẻ kiến thức của sinh viên. Những áp lực giảng viên có thể áp dụng để tăng cường sự chia sẻ kiến thức trong sinh viên như quy định rõ ràng và bắt buộc việc chia sẻ kiến thức khi làm việc nhóm; quy định rõ ràng các nhiệm vụ của sinh viên trong học tập; gọi ngẫu nhiên sinh viên phát biểu ý kiến... Tuy nhiên, giảng viên cần đảm bảo áp lực từ họ không gây quá tải cho sinh viên, không làm ảnh hưởng đến sức khỏe và tinh thần của họ. Áp lực phải được đặt một cách hợp lý và mang tính xây dựng để khuyến khích sinh viên chia sẻ kiến thức và phát triển kỹ năng học tập một cách bền vững. Trong nghiên cứu những yếu tố ảnh hưởng đến chia sẻ kiến thức của sinh viên Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội, nhóm nghiên cứu đã cho thấy áp lực từ giảng viên có tác động đến sự chia sẻ kiến thức của sinh viên (Cường và Lợi, 2016). Trên cơ sở đó, nhóm nghiên cứu đề xuất giả thuyết nghiên cứu như sau:

H7: Áp lực từ giảng viên (AL) tác động tích cực đến sự chia sẻ kiến thức (KS).

Chính sách nhà trường: thiếu động lực hoặc phần thưởng để chia sẻ, có khả năng cản trở việc chia sẻ kiến thức giữa các sinh viên (Smith và McKeen, 2003). Do vậy, việc cần có chính sách quy định rõ ràng các hình thức khen thưởng từ nhà trường đóng vai trò quan trọng trong thúc đẩy sinh viên chia sẻ kiến thức. Một nghiên cứu được thực hiện tại một cơ sở giáo dục đại học ở Singapore (Wah và cộng sự

2007) đã chỉ ra rằng phần thưởng giúp thúc đẩy chia sẻ kiến thức. Trong một nghiên cứu được thực hiện bởi Abdullah và cộng sự (2008) (trích theo Cheng và cộng sự 2009)) về 7 trường đại học công lập lớn ở Malaysia, nhóm nghiên cứu đã phát hiện rằng nên trao các phần thưởng và khuyến khích thích hợp cho việc chia sẻ như một phương thức tạo động lực. Trên cơ sở đó, nhóm nghiên cứu đề xuất giả thuyết nghiên cứu như sau:

H8: Chính sách nhà trường (CS) tác động tích cực đến sự chia sẻ kiến thức (KS).

2.2.3. Nhóm yếu tố thuộc về công nghệ

Công nghệ là rất quan trọng trong việc khuyến khích chia sẻ kiến thức giữa các sinh viên đại học (Wangpipatwong, 2009). Kiến thức có thể được trao đổi khi giao tiếp trực tiếp hoặc giao tiếp gián tiếp với sự hỗ trợ của dữ liệu và công nghệ tương ứng (Gremm và cộng sự 2018). Giao tiếp qua trung gian công nghệ đã ngày càng trở nên cần thiết trong giáo dục đại học vì nó hỗ trợ học tập hợp tác giữa các sinh viên (Hiew và Hoon, 2014). Nhiều nghiên cứu đã chứng minh rằng công nghệ là một công cụ hỗ trợ trong quá trình chia sẻ kiến thức (Podrug và cộng sự 2017). Các nghiên cứu trước đây đã chỉ ra mối quan hệ trực tiếp giữa công nghệ thông tin và hành vi chia sẻ kiến thức giữa giảng viên và đồng nghiệp (Tran, 2020). Công nghệ có thể tạo điều kiện cho các sinh viên liên hệ với bạn cùng lớp để thảo luận và chia sẻ kiến thức (Wangpipatwong, 2009). Công nghệ là một yếu tố quyết định quan trọng để tạo điều kiện, khuyến khích và hỗ trợ chia sẻ kiến thức giữa các sinh viên (Bhatt, 2001). Wangpipatwong (2009) cũng phát hiện ra rằng hỗ trợ công nghệ, chia sẻ thông tin và mức độ cạnh tranh đóng một vai trò quan trọng trong việc ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ kiến thức giữa các sinh viên đại học. Trên cơ sở đó, nhóm nghiên cứu đề xuất hai giả thuyết nghiên cứu như sau:

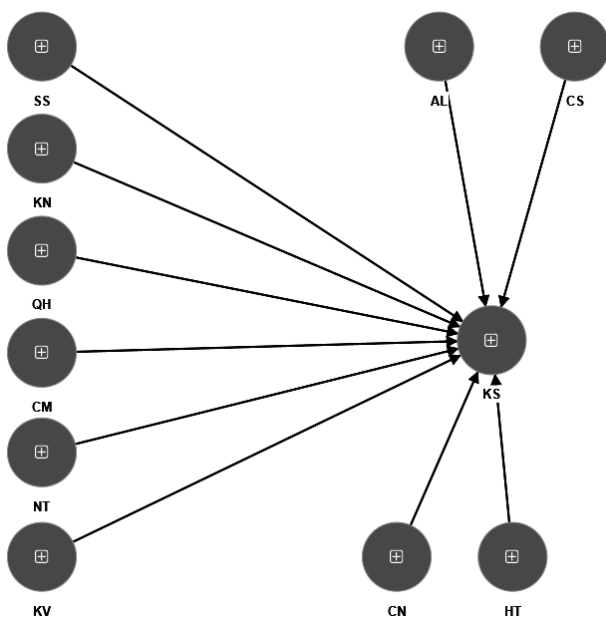
H9: Công nghệ sẵn có (CN) tác động tích cực đến sự chia sẻ kiến thức (KS).

H10: Sự hỗ trợ của công nghệ (HT) tác động tích cực đến sự chia sẻ kiến thức (KS).

Theo Riege (2005) các yếu tố ảnh hưởng đến sự chia sẻ kiến thức có thể được chia thành ba nhóm chính gồm: các yếu tố cá nhân, tổ chức và công nghệ. Vì bối cảnh nghiên cứu trong trường đại học,

vì vậy yếu tố tổ chức có thể được thay thế bằng yếu tố lớp học (Wangpipatwong, 2009). Khung lý thuyết nghiên cứu có thể được tóm tắt như hình 1:

Hình 1. Khung nghiên cứu do nhóm nghiên cứu đề xuất



Nguồn:

3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện theo phương pháp định lượng. Dữ liệu được thu thập thông qua bảng hỏi (sử dụng google biểu mẫu) và được gửi qua zalo, phương pháp lấy mẫu thuận tiện. Đối tượng khảo sát là sinh viên hiện đang theo học ngành Quản trị nhân lực tại trụ sở chính, Trường Đại học Lao động - Xã hội. Dữ liệu được thu thập trong tháng 4 năm 2023. Thang đo Likert năm điểm từ (1) rất không đồng ý đến (5) rất đồng ý được sử dụng để đo lường tất cả các biến, ngoại trừ các đặc điểm nhân khẩu học của người trả lời. Tổng số phiếu trả lời thu về được là 488 phiếu, trong đó có 95 phiếu không hợp lệ, chiếm 19,47% (chỉ lựa chọn 01 phương án trả lời cho tất cả câu hỏi). Theo Hair (2009) thì cỡ mẫu khảo sát tối thiểu có thể lấy theo công thức số biến quan sát nhân 5 lần. Trong nghiên cứu, nhóm nghiên cứu sử dụng tổng cộng 40 biến quan sát, do vậy số mẫu khảo sát cần lấy tối thiểu là 200 quan sát. 393 phiếu hợp lệ sau khi thu về đảm bảo điều kiện phân tích. Dữ liệu sau khi mã hóa được phân tích thông qua phần mềm Smart PLS phiên bản 4.0.8.5.

Trong 393 phiếu trả lời hợp lệ, tỷ lệ sinh viên nam chiếm 11,7%, sinh viên nữ chiếm 88,3%; Đáp viên là sinh viên năm thứ nhất, năm thứ hai, năm thứ ba, năm thứ tư chiếm tỷ lệ lần lượt là 37,9%, 20,9%, 20,9%, và 20,3%.

Các biến tiềm ẩn: sẵn sàng chia sẻ kiến thức (3 biến quan sát), khả năng chia sẻ kiến thức (3 biến quan sát), công nghệ sẵn có (3 biến quan sát), hỗ trợ công nghệ (3 biến quan sát) kế thừa theo thang đo (Wangpipatwong, 2009).

Biến tiềm ẩn mối quan hệ cá nhân gồm 4 biến quan sát kế thừa thang đo của Cao và Xiang (2012).

Biến tiềm ẩn Chuẩn mực chủ quan gồm 3 biến quan sát kế thừa thang đo của Chen và cộng sự (2009).

Biến tiềm ẩn Niềm tin gồm 5 biến quan sát kế thừa thang đo của Tuấn và cộng sự (2021).

Biến tiềm ẩn Kỳ vọng gồm 3 biến quan sát kế thừa thang đo của Wangpipatwong (2009)

Chính sách trường đại học gồm 3 biến quan sát kế thừa thang đo của Akosile và Olatokun (2020). Sau khi thảo luận nhóm với chuyên gia thì bỏ đi một biến quan sát do không phù hợp, đồng thời bổ sung hai thang đo mới.

Biến tiềm ẩn Áp lực từ giảng viên gồm 4 biến quan sát kế thừa thang đo của Holsapple và Joshi (2000).

Chia sẻ kiến thức gồm 6 biến quan sát kế thừa thang đo của Van der Capellen và cộng sự (2011). Sau khi thảo luận nhóm với chuyên gia thì bỏ đi một biến quan sát do không phù hợp.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Mô hình đo lường

Đánh giá mức độ tin cậy nhất quán nội bộ

Độ tin cậy của từng biến quan sát phải có hệ số tải ngoài lớn hơn hoặc bằng 0,708 thì đạt yêu cầu về độ tin cậy. Kết quả được thể hiện qua bảng 1 cho thấy sau hai lần xử lý, hệ số tải ngoài của các biến tiềm ẩn đạt từ 0,529 đến 0,933 (đảm bảo độ tin cậy). Hệ số tin cậy tổng hợp (composite reliability) phải lớn hơn hoặc bằng 0,5 thì tổng hợp các biến quan sát đạt độ tin cậy tổng hợp (Hulland, 1999), từ bảng 2 ta thấy chỉ số tin cậy tổng hợp của các biến quan sát đạt từ 0,708 đến 0,958 (đảm bảo độ tin cậy).

Bảng 1. Hệ số tải ngoài

	AL	CM	CN	CS	HT	KN	KS	KV	NT	QH	SS
AL1	0,847										
AL2	0,862										
AL3	0,859										
AL4	0,768										
CM1		0,851									
CM2		0,923									
CM3		0,907									
CN1			0,87								
CN2			0,781								
CN3			0,893								
CS1				0,858							
CS3				0,786							
HT1					0,933						
HT2					0,949						
HT3					0,939						
KN1						0,836					
KN2						0,866					
KN3						0,884					
KS1							0,826				
KS2							0,867				
KS3							0,863				
KS4							0,84				
KS5							0,866				
KS6							0,814				
KV1								0,842			
KV3								0,787			
NT1									0,821		
NT2									0,876		
NT3									0,893		
NT4									0,86		
NT5									0,86		
QH1										0,824	
QH2										0,868	
QH3										0,891	
QH4										0,889	
SS2											0,923
SS3											0,529

Nguồn: Tính toán của nhóm nghiên cứu

Bảng 2. Độ tin cậy tổng hợp và giá trị hội tụ (AVE)

	Độ tin cậy tổng hợp (ρ_c)	Giá trị phương sai trích trung bình (AVE)
AL	0,902	0,697
CM	0,923	0,8
CN	0,886	0,721
CS	0,807	0,677
HT	0,958	0,884
KN	0,897	0,743
KS	0,938	0,716
KV	0,798	0,664
NT	0,935	0,744
QH	0,925	0,754
SS	0,708	0,566

Nguồn: Tính toán của nhóm nghiên cứu

Đánh giá mức độ chính xác về sự hội tụ

Để đánh giá giá trị hội tụ của thang đo, theo Fornell và Larcker (1981) hệ số AVE (average variance extracted) phải lớn hơn hoặc bằng 0,5 sẽ khẳng định được độ hội tụ, bảng 2 thể hiện sự phù hợp của dữ liệu khi giá trị AVE nằm trong đoạn từ 0,566 đến 0,884 (đảm bảo độ tin cậy).

Đánh giá mức độ chính xác về sự phân biệt

Thông qua quá trình xử lý dữ liệu 4 lần, hệ số tải ngoài của tất cả các biến quan sát so với hệ số tải chéo đã đảm bảo lớn hơn 0,3 (dữ liệu đã đảm bảo theo các tiêu chuẩn quy định theo Henseler và cộng sự (2009).

Bảng 3. Hệ số tải chéo

	AL	CM	CN	CS	HT	KN	KS	KV	NT	QH	SS
AL1	0.918	0.514	0.527	0.401	0.539	0.394	0.532	0.325	0.424	0.386	0.215
AL2	0.921	0.427	0.512	0.408	0.54	0.384	0.542	0.31	0.456	0.401	0.251
CM2	0.494	0.95	0.503	0.374	0.526	0.471	0.541	0.291	0.477	0.54	0.217
CM3	0.473	0.945	0.497	0.369	0.467	0.458	0.514	0.317	0.532	0.504	0.236
CN2	0.455	0.411	0.858	0.37	0.447	0.341	0.439	0.168	0.369	0.28	0.116
CN3	0.545	0.519	0.926	0.435	0.588	0.377	0.596	0.258	0.472	0.411	0.22
CS1	0.398	0.369	0.427	0.863	0.397	0.291	0.434	0.211	0.322	0.291	0.191
CS3	0.32	0.268	0.311	0.779	0.32	0.168	0.349	0.216	0.175	0.164	0.172
HT1	0.546	0.484	0.542	0.435	0.957	0.347	0.604	0.413	0.411	0.431	0.284
HT2	0.578	0.521	0.586	0.408	0.96	0.339	0.629	0.388	0.401	0.463	0.276
KN1	0.352	0.426	0.331	0.204	0.282	0.83	0.382	0.25	0.458	0.478	0.309
KN2	0.372	0.416	0.316	0.246	0.289	0.867	0.38	0.214	0.482	0.452	0.195
KN3	0.371	0.427	0.387	0.282	0.347	0.888	0.473	0.342	0.497	0.494	0.226
KS4	0.508	0.471	0.543	0.431	0.537	0.408	0.865	0.408	0.423	0.454	0.247
KS5	0.544	0.503	0.55	0.432	0.601	0.455	0.917	0.39	0.492	0.556	0.283
KS6	0.504	0.508	0.48	0.415	0.575	0.42	0.881	0.371	0.434	0.537	0.218
KV1	0.318	0.32	0.232	0.213	0.384	0.307	0.378	0.839	0.332	0.314	0.163
KV3	0.241	0.195	0.164	0.209	0.292	0.206	0.335	0.79	0.202	0.269	0.217
NT2	0.422	0.465	0.395	0.307	0.37	0.522	0.467	0.321	0.867	0.524	0.266
NT3	0.441	0.565	0.432	0.251	0.379	0.533	0.447	0.293	0.898	0.508	0.195
NT4	0.414	0.439	0.452	0.276	0.358	0.456	0.409	0.242	0.885	0.419	0.153
NT5	0.415	0.412	0.415	0.264	0.39	0.453	0.466	0.311	0.887	0.456	0.164
QH2	0.413	0.47	0.331	0.264	0.383	0.539	0.487	0.26	0.519	0.899	0.292
QH3	0.373	0.533	0.389	0.257	0.464	0.475	0.57	0.387	0.473	0.928	0.302
SS2	0.253	0.227	0.169	0.172	0.267	0.229	0.263	0.204	0.208	0.277	0.894
SS3	0.102	0.116	0.127	0.177	0.161	0.203	0.145	0.139	0.113	0.216	0.587

Nguồn: Tính toán của nhóm nghiên cứu

Các giá trị HTMT được trình bày trong bảng 4 0,85, thể hiện sự hỗ trợ mạnh mẽ hơn cho giá trị phân biệt (Henseler và cộng sự 2009).

Bảng 4. Bảng chỉ số HTMT

	AL	CM	CN	CS	HT	KN	KS	KV	NT	QH
CM	0,601									
CN	0,714	0,638								
CS	0,666	0,567	0,707							
HT	0,68	0,583	0,699	0,63						
KN	0,514	0,573	0,505	0,418	0,408					
KS	0,694	0,635	0,718	0,706	0,724	0,563				
KV	0,538	0,477	0,388	0,509	0,617	0,481	0,667			
NT	0,556	0,594	0,571	0,437	0,465	0,64	0,57	0,485		
QH	0,531	0,65	0,495	0,427	0,542	0,679	0,693	0,558	0,634	
SS	0,487	0,454	0,408	0,597	0,557	0,591	0,544	0,614	0,415	0,684

Nguồn: Tính toán của nhóm nghiên cứu

4.2. Mô hình cấu trúc

Kiểm tra sự đa cộng tuyến: Khi các chỉ số VIF nhỏ

hơn 5 thì không có hiện tượng đa cộng tuyến. Từ bảng 5 ta thấy mô hình không có sự đa cộng tuyến.

Bảng 5. Chỉ số VIF và giá trị R²

	AL	CM	CN	CS	HT	KN	KV	NT	QH	SS	R ² hiệu chỉnh
KS	1,93	1,956	1,976	1,41	2,108	1,767	1,318	1,874	1,911	1,181	0,609

Nguồn: Tính toán của nhóm nghiên cứu

Để kiểm tra các giả thuyết mô hình cấu trúc PLS được sử dụng. Trong nghiên cứu này, có mười giả thuyết tác động trực tiếp đã được đề xuất. Mức ý nghĩa 5% được đề xuất để làm căn cứ chấp nhận hoặc

bác bỏ các giả thuyết. Bảng 6 cho thấy tác động trực tiếp, chúng ta thấy rằng tất cả các giả thuyết H1, H2, H3 và H4 đều được chấp nhận.

Bảng 6. Bảng đánh giá sự tác động

Mã giả thuyết	Giả thuyết	Hệ số tác động	Giá trị P	Kết luận
H1	Sẵn sàng chia sẻ kiến thức của sinh viên tác động tích cực đến sự chia sẻ kiến thức	-0,002	0,967	Bác bỏ
H2	Khả năng chia sẻ kiến thức của sinh viên tác động tích cực đến sự chia sẻ kiến thức	0,059	0,204	Bác bỏ
H3	Mối quan hệ của sinh viên tác động tích cực đến sự chia sẻ kiến thức	0,213	0,000	Chấp nhận
H4	Chuẩn mực chủ quan của sinh viên tác động tích cực đến sự chia sẻ kiến thức	0,049	0,443	Bác bỏ
H5	Niềm tin của sinh viên tác động tích cực đến sự chia sẻ kiến thức	0,031	0,547	Bác bỏ
H6	Kỳ vọng của sinh viên tác động tích cực đến sự chia sẻ kiến thức	0,114	0,004	Chấp nhận
H7	Áp lực từ giảng viên tác động tích cực đến sự chia sẻ kiến thức	0,113	0,048	Chấp nhận
H8	Chính sách nhà trường tác động tích cực đến sự chia sẻ kiến thức	0,123	0,004	Chấp nhận
H9	Công nghệ sẵn có tác động tích cực đến sự chia sẻ kiến thức	0,164	0,002	Chấp nhận
H10	Sự hỗ trợ của công nghệ tác động tích cực đến sự chia sẻ kiến thức	0,22	0,001	Chấp nhận

Nguồn: Tính toán của nhóm nghiên cứu

Giá trị R² biến thiên trong khoảng từ 0-1, giá trị càng cao càng chứng tỏ được sự chính xác trong việc dự báo của mô hình. Như vậy, theo dữ liệu tại bảng 5, mô hình có thể dự báo được 60,9% sự chia

sẻ kiến thức của sinh viên.

Theo Cohen (1988) thì các giá trị f² là 0,02; 0,15; và 0,35 tương ứng với tác động nhỏ, trung bình và lớn.

Bảng 7. Hệ số tác động f^2

Mối quan hệ	f^2
Mối quan hệ của sinh viên tác động tích cực đến sự chia sẻ kiến thức	0,061
Kỳ vọng của sinh viên tác động tích cực đến sự chia sẻ kiến thức	0,025
Áp lực từ giảng viên tác động tích cực đến sự chia sẻ kiến thức	0,02
Chính sách nhà trường tác động tích cực đến sự chia sẻ kiến thức	0,028
Công nghệ sẵn có tác động tích cực đến sự chia sẻ kiến thức	0,035
Sự hỗ trợ của công nghệ tác động tích cực đến sự chia sẻ kiến thức	0,059

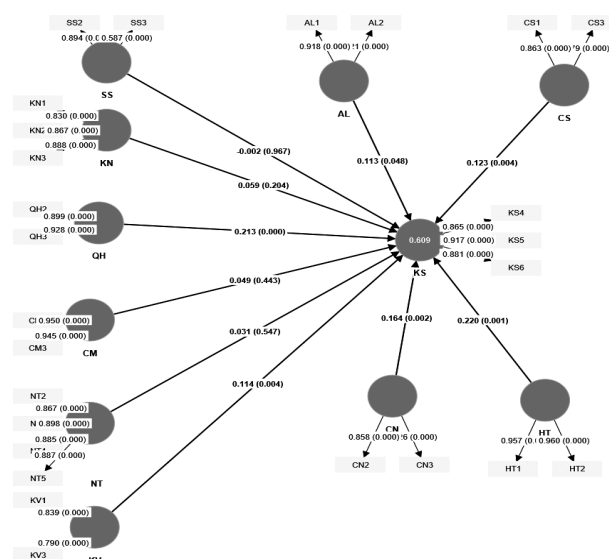
Nguồn: Phân tích và tính toán của nhóm nghiên cứu

Như vậy, ta có thể thấy mức độ các yếu tố tác động tới chia sẻ kiến thức của sinh viên theo thứ tự giảm dần là: mối quan hệ của sinh viên, sự hỗ trợ của công nghệ, công nghệ sẵn có, chính sách của nhà trường, kỳ vọng của sinh viên, và áp lực từ giảng viên.

Kết quả nghiên cứu có sự tương đồng với những nghiên cứu trước, cụ thể mối quan hệ của sinh viên tương đồng với kết quả của Wei và Li (2014); sự hỗ trợ của công nghệ tương đồng với kết quả của Wangpipatwong (2009); công nghệ sẵn có tác động tương đồng với kết quả của Nisar ul Haq và Haque (2018); chính sách của nhà trường tương đồng kết quả của Akosile và Olatokun (2020); áp lực từ giảng viên cho kết quả nghịch chiều với kết quả của Cường và Lợi (2016), những áp lực từ giảng viên sẽ tác động tích cực đến sự chia sẻ kiến thức của sinh viên.

Tóm lại, mô hình tác động của các yếu tố ảnh hưởng đến sự chia sẻ kiến thức của sinh viên có thể được biểu diễn như hình 2.

Hình 2. Mô hình cấu trúc



Nguồn: Phân tích của nhóm nghiên cứu

5. Kết luận và hàm ý chính sách

Như vậy, kết quả nghiên cứu cho thấy, có 6 yếu

tố ảnh hưởng (có ý nghĩa thống kê) đến sự chia sẻ kiến thức của sinh viên ngành Quản trị nhân lực, tại Trường Đại học Lao động - Xã hội (trụ sở chính), trật tự từng yếu tố ảnh hưởng theo thứ tự giảm dần như sau: mối quan hệ của sinh viên, sự hỗ trợ của công nghệ, công nghệ sẵn có, chính sách của nhà trường, kỳ vọng của sinh viên, và áp lực từ giảng viên.

Thông qua kết quả nghiên cứu, nhóm nghiên cứu đề xuất một số hàm ý chính sách để nhà trường thúc đẩy sự chia sẻ kiến thức giữa sinh viên ngành Quản trị nhân lực nói riêng và sinh viên toàn trường nói chung, từ đó hình thành thói quen hành vi tích cực cho các nhân viên trong tương lai, cũng như nâng cao hiệu quả đào tạo của nhà trường. Một số hàm ý chính sách như sau:

Thứ nhất, thúc đẩy mối quan hệ thân thiết, gắn bó giữa các sinh viên. Nhờ có sự thân thiết gắn bó đó sẽ thúc đẩy sự chia sẻ kiến thức giữa các sinh viên. Mối quan hệ của sinh viên có thể được xây dựng và củng cố thông qua (1) trong quá trình học tập, giảng viên nên thường xuyên chia nhóm làm việc; (2) các phong trào đoàn, hội tiếp tục được duy trì và đẩy mạnh, đây là sân chơi bổ ích cho đoàn viên và sinh viên theo học tại trường; (3) các câu lạc bộ, đội nhóm trong trường được khuyến khích thành lập để những sinh viên có cùng đam mê có môi trường thuận lợi kết nối với nhau.

Thứ hai, sự chia sẻ kiến thức giữa các sinh viên được chứng minh là nhờ sự hữu ích của thiết bị công nghệ. Ngoài hệ thống máy vi tính được nhà trường trang bị tại thư viện, hiện nay phần lớn các sinh viên đều có điện thoại thông minh, máy tính xách tay để phục vụ việc học tập. Đây là những thiết bị hữu ích để sinh viên chia sẻ kiến thức, tuy nhiên nó sẽ không phát huy vai trò nếu thiếu mạng internet. Thực tế hiện nay tại trường chưa có điểm truy cập internet miễn phí, chủ yếu do sinh viên tự trang bị. Do vậy, nhà trường nên có điểm truy cập internet miễn phí để giúp sinh viên có sự thuận lợi trong chia sẻ kiến thức.

Thứ ba, những chính sách của nhà trường liên quan thúc đẩy chia sẻ kiến thức như: chính sách nghiên cứu

và công bố nghiên cứu khoa học, chính sách truy cập hệ thống thông tin thư viện... đã phát huy hiệu quả. Tuy nhiên, qua phỏng vấn sâu một số sinh viên cho thấy một số điểm sau cần cải tiến để nâng cao hiệu quả chia sẻ kiến thức: (1) tăng thêm giá trị điểm cộng rèn luyện khi sinh viên tham gia nghiên cứu khoa học, (2) kinh phí hỗ trợ nghiên cứu khoa học cần có sự khác biệt giữa các đề tài theo mức độ phức tạp, (3) tiếp tục truyền thông chính sách hỗ trợ của nhà trường đến phần lớn sinh viên thông qua cố vấn học tập, giảng viên giảng dạy. Bên cạnh các chính sách khuyến khích về mặt vật chất thì nhà trường cũng cần quan tâm đến các hình thức khen thưởng về tinh thần như sự ghi nhận, vinh danh những cá nhân đã tích cực trong chia sẻ kiến thức. Từ đó, giúp sinh viên ý thức được tầm quan trọng của chia sẻ kiến thức, thúc đẩy họ sẵn lòng chia sẻ kiến thức thường xuyên và hiệu quả cao, góp phần xây dựng văn hóa học tập thân thiện, cởi mở trong trường học.

Thứ tư, các giảng viên khi giảng dạy nên tạo áp lực để sinh viên chia sẻ kiến thức. Áp lực có thể tạo ra thông qua: (1) làm việc nhóm để đánh giá quá trình học tập của sinh viên, kết hợp với việc chỉ định ngẫu nhiên thành viên nhóm trình bày; (2) mời ngẫu nhiên sinh viên trả lời câu hỏi trong quá trình giảng dạy; (3) có điểm thưởng cho những sinh viên có hành vi chia sẻ kiến thức giúp sinh viên khác tiến bộ trong học tập.

Thứ năm, nhà trường cần tạo ra một môi trường học tập và làm việc cởi mở, xây dựng một hệ thống giá trị kỳ vọng trong chia sẻ kiến thức của sinh viên. Từ đó, thúc đẩy sự tương tác giữa các cá nhân, tạo lập và duy trì các mối quan hệ, đặc biệt là mối quan hệ trao đổi thông tin, kiến thức giữa các sinh viên trong học tập và nghiên cứu.

Hạn chế và hướng nghiên cứu tiếp theo: những yếu tố nhóm nghiên cứu đề xuất về mặt lý thuyết đều có ảnh hưởng đến chia sẻ kiến thức, tuy nhiên trong nghiên cứu này chỉ có sáu yếu tố tác động có ý nghĩa thống kê, điều đó đồng nghĩa nghiên cứu trong tương lai nên tăng kích thước dữ liệu hoặc thay đổi cách thu thập dữ liệu để kiểm định lý thuyết. Tiếp theo, nghiên cứu hiện tại được giới hạn trong phạm vi sinh viên ngành Quản trị nhân lực tại trụ sở chính, nghiên cứu trong tương lai có thể mở rộng với toàn sinh viên, học viên, nghiên cứu sinh theo học tại trường, tại Cơ sở II - Thành phố Hồ Chí Minh để có sự so sánh hành vi chia sẻ kiến thức giữa các ngành, các hệ đào tạo, khu vực địa lý. Cuối cùng, các yếu tố ảnh hưởng hành vi chia sẻ kiến thức được phân tích độc lập, trong tương lai có thể xem xét dưới góc độ hợp nhất theo ba nhóm nhân tố lớn (cá nhân sinh viên, lớp học, công nghệ) để xác định sự ảnh hưởng của từng nhóm nhân tố lớn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- AAkosile, A., & Olatokun, W. (2020). Factors influencing knowledge sharing among academics in Bowen University, Nigeria. *Journal of Librarianship and Information Science*, 52(2), 410-427.
- Alavi, M., & Leidner, D. (1999). Knowledge Management Systems: Issues, Challenges, and Benefits. *Communications of the Association for Information Systems*, 1. <https://doi.org/10.17705/1CAIS.00107>
- Alavi, M., & Leidner, D. E. (2001). Review: Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues. *MIS Quarterly*, 25(1), 107. <https://doi.org/10.2307/3250961>
- Bhatt, G. D. (2001). Knowledge management in organizations: Examining the interaction between technologies, techniques, and people. *Journal of Knowledge Management*, 5(1), 68-75. <https://doi.org/10.1108/13673270110384419>
- Bock, G.-W., Zmud, R. W., Kim, Y.-G., & Lee, J.-N. (2005). Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate. *MIS Quarterly*, 87-111.
- Cao, Y., & Xiang, Y. (2012). The impact of knowledge governance on knowledge sharing. *Management Decision*, 50(4), 591-610.
- Chen, I. Y., Chen, N.-S., & Kinshuk. (2009). Examining the factors influencing participants' knowledge sharing behavior in virtual learning communities. *Journal of Educational Technology & Society*, 12(1), 134-148.
- Cheng, M.-Y., Ho, J. S.-Y., & Lau, P. M. (2009). Knowledge sharing in academic institutions: A study of Multimedia University Malaysia. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 7(3).
- Chiu, C.-M., Hsu, M.-H., & Wang, E. T. G. (2006). Understanding knowledge sharing in virtual communities: An integration of social capital and social cognitive theories. *Decision Support Systems*, 42(3), 1872-1888. <https://doi.org/10.1016/j.dss.2006.04.001>
- Cohen, S. (1988). *Perceived stress in a probability sample of the United States*.
- Cross, Rob, B., Lloyd. (2000). *Technology Is Not Enough: Improving Performance by Building Organizational Memory - ProQuest*. 41(3), 69-78.
- Cường, N. M., & Lợi, N. T. (2016). Các nhân tố ảnh hưởng đến quá trình chia sẻ kiến thức của sinh viên trường Đại học Công nghiệp Hà Nội. Factors affecting the process of knowledge sharing by students of Hanoi University of Industry. *Tạp Chí Khoa Học và Công Nghệ*, 35(35).

- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Gremm, J., Barth, J., Fietkiewicz, K. J., & Stock, W. G. (2018). Creativity and the Knowledge Society. In J. Gremm, J. Barth, K. J. Fietkiewicz, & W. G. Stock, *Transitioning Towards a Knowledge Society* (pp. 117-130). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-71195-9_6
- Hair, J. F. (2009). *Multivariate data analysis*.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced issues in partial least squares structural equation modeling*. Sage publications.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. In *New challenges to international marketing*. Emerald Group Publishing Limited.
- Hiew, Y., & Hoon, T. B. (2014). Factors affecting knowledge sharing among ESL undergraduates in completing collaborative writing tasks using Wiki and Skype. *The English Teacher*, 43(2), 46.
- Holsapple, C. W., & Joshi, K. D. (2000). An investigation of factors that influence the management of knowledge in organizations. *The Journal of Strategic Information Systems*, 9(2-3), 235-261.
- Hooff, B., & Ridder, J. (2004). Knowledge sharing in context: The influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *J. Knowledge Management*, 8, 117-130. <https://doi.org/10.1108/13673270410567675>
- Hsu, M.-H., Ju, T. L., Yen, C.-H., & Chang, C.-M. (2007). Knowledge sharing behavior in virtual communities: The relationship between trust, self-efficacy, and outcome expectations. *International Journal of Human-Computer Studies*, 65(2), 153-169. <https://doi.org/10.1016/j.ijhcs.2006.09.003>
- Hulland. (1999). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A review of four recent studies. *Strategic Management Journal*, 20(2), 195-204.
- Khyzer, M., Khan, A., Ahmad, Z., Zafar, A., Nawaz, M., Ahmed, I., Usman, A., & Naveed. (2018). *Interpersonal factors and tendencies to knowledge sharing among students: a case of punjab university* interpersonal factors and tendencies to knowledge sharing among students: a case of punjab university.
- Kuo, F.-Y., & Young, M.-L. (2008). A study of the intention-action gap in knowledge sharing practices. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 59(8), 1224-1237. <https://doi.org/10.1002/asi.20816>
- Lin, H.-F. (2007). Effects of extrinsic and intrinsic motivation on employee knowledge sharing intentions. *Journal of Information Science*, 33(2), 135-149. <https://doi.org/10.1177/0165551506068174>
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242-266.
- Nisar ul Haq, M., & Haque, M. (2018). Investigating the Knowledge Sharing among students in Pakistan. *European Online Journal of Natural and Social Sciences: Proceedings*, 7(1(s)), pp-32.
- Olatokun, W. M., & Nneamaka, E. I. (2013). Analysing lawyers' attitude towards knowledge sharing. *South African Journal of Information Management*, 15(1), 1-11.
- Omotayo, F. O. (2015). *Knowledge Management as an important tool in Organisational Management: A Review of Literature*.
- Pavlou & Fygenon. (2006). Understanding and Predicting Electronic Commerce Adoption: An Extension of the Theory of Planned Behavior. *MIS Quarterly*, 30(1), 115. <https://doi.org/10.2307/25148720>
- Podrug, N., Filipović, D., & Kovač, M. (2017). Knowledge sharing and firm innovation capability in Croatian ICT companies. *International Journal of Manpower*, 38(4), 632-644. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2016-0077>
- Riege, A. (2005). Three-dozen knowledge-sharing barriers managers must consider. *Journal of Knowledge Management*, 9(3), 18-35. <https://doi.org/10.1108/13673270510602746>
- Smith, H. A., & McKeen, J. D. (2003). Instilling A Knowledge-Sharing Culture. *Queen's Centre for Knowledge-Based Enterprises*, 20(1), 1-17.
- Sriratanaviriyakul, N., & El-Den, J. (2017). Motivational factors for knowledge sharing using pedagogical discussion cases: Students, educators, and environmental factors. *Procedia Computer Science*, 124, 287-299.
- Tran, N. T. (2020). Factors affecting knowledge sharing behavior of lecturers: The case of public universities. *Management Science Letters*, 2789-2798. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.4.031>
- Tuấn, H. Q., Trí, N. G., & Như, D. T. H. (2021). Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức của giảng viên trường đại học Đồng Tháp. *TNU Journal of Science and Technology*, 226(18), 116-123.
- Van der Capellen, J., Koppius, O., & Dittrich, K. (2011). Knowledge Sharing in Non-Knowledge Intensive Organizations: When Social Networks do not Matter? *ERIM Report Series Reference No. ERS-2011-013-LIS*.
- Wah, C. Y., Menkhoff, T., & Evers, H.-D. (2007). Social capital and Knowledge sharing in Knowledge-based organisations. *International Journal of Knowledge Management*, 3(1), 37-56.
- Wang, S., Noe, R. A., & Wang, Z.-M. (2014). Motivating Knowledge Sharing in Knowledge Management Systems: A Quasi-Field Experiment. *Journal of Management*, 40(4), 978-1009. <https://doi.org/10.1177/0149206311412192>
- Wangpipatwong, S. (2009). Factors influencing knowledge sharing among university students. *Proceedings of the 17th International Conference on Computers in Education*, 800-807.
- Wei, D., & Li, H. (2014). An empirical study on the influencing factors of knowledge sharing in project context. *Journal of Systems Science and Information*, 2(2), 154-169.
- Yuen, T., & Majid, S. (2007). Knowledge-sharing patterns of undergraduate students in Singapore. *Library Review*, 56, 485-494. <https://doi.org/10.1108/00242530710760382>