

Chuyển giao tri thức từ trường đại học vào doanh nghiệp thông qua sinh viên hệ vừa làm-vừa học khối ngành kinh tế

Nguyễn Đình Thọ*

Vận dụng mô hình AMO (Ability-Motivation-Opportunity), nghiên cứu này xem xét mối quan hệ giữa tri thức thu nhận từ trường đại học và kết quả chuyển giao tri thức cho doanh nghiệp của sinh viên hệ vừa làm-vừa học khối ngành kinh tế. Nghiên cứu cũng xem xét vai trò điều tiết của giá trị cạnh tranh trong doanh nghiệp. Kết quả phân tích từ mẫu 843 sinh viên hệ vừa làm-vừa học, bậc cử nhân khối ngành kinh tế tại một số trường đại học ở TPHCM cho thấy kết quả thu nhận được của sinh viên hệ vừa làm-vừa học từ trường đại học làm tăng kết quả chuyển giao tri thức của họ vào doanh nghiệp. Hơn nữa, giá trị cạnh tranh trong doanh nghiệp làm gia tăng mối quan hệ này.

Từ khóa: Tri thức thu nhận, kết quả chuyển giao tri thức, giá trị cạnh tranh, sinh viên hệ vừa làm-vừa học

1. Giới thiệu

Chuyển giao tri thức từ trường đại học vào doanh nghiệp là một vấn đề được nhiều nhà nghiên cứu quan tâm (ví dụ như: Agrawal, 2001; Karnani, 2013; Rossi, 2010). Nghiên cứu về chuyển giao tri thức giữa trường đại học và doanh nghiệp bao gồm bốn nhóm chính sau: (1) nghiên cứu về đặc điểm của doanh nghiệp; (2) về đặc điểm của trường đại học; (3) về mối quan hệ giữa trường đại học và doanh nghiệp, và (4) kênh chuyển giao tri thức từ trường đại học vào doanh nghiệp (Agrawal, 2001). Nghiên cứu này tập trung vào nhóm thứ tư, đó là kênh chuyển giao tri thức từ trường đại học vào doanh nghiệp.

Nghiên cứu về kênh chuyển giao tri thức từ trường đại học vào doanh nghiệp tập trung vào vấn đề hợp tác nghiên cứu giữa các nhà hàn lâm và thực tiễn (ví dụ: Harrington và Kearny, 2011), và vấn đề hợp đồng, hợp tác và tài trợ nghiên cứu cũng như hợp đồng tư vấn giữa trường đại học và doanh nghiệp (ví dụ: Bekkers và cộng sự, 2008). Tuy nhiên, hầu như chưa có nghiên cứu về vấn đề chuyển giao tri thức giữa nhà trường và thị trường thông qua kênh sinh viên đang học tập tại trường đại học đồng thời là nhân viên đang làm việc tại các doanh nghiệp.

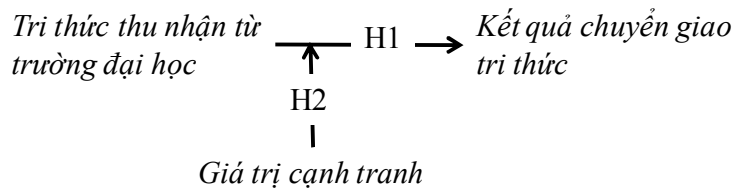
Các trường đại học khối ngành kinh tế tại Việt Nam có nhiều hệ đào tạo khác nhau, trong đó qui mô đào tạo của hệ vừa làm-vừa học (văn bằng hai, tại chức,...) rất lớn. Hiệu quả của hệ này sẽ được nâng cao nếu tri thức thu nhận được từ nhà trường sẽ được chuyển giao cho tổ chức họ đang làm việc. Một vấn đề đặt ra là tri thức học thu nhận được từ trường đại học có được chuyển giao sang doanh nghiệp họ đang làm việc hay không? Khám phá mối quan hệ này sẽ giúp trường đại học có chiến lược và chương trình đào tạo phù hợp để gia tăng chất lượng đào tạo cho hệ này và cũng góp phần giúp doanh nghiệp sử dụng tri thức này có hiệu quả hơn. Vì vậy, mục tiêu của nghiên cứu này là khám phá mối quan hệ giữa tri thức thu nhận từ trường đại học và kết quả chuyển giao tri thức này vào doanh nghiệp của sinh viên hệ vừa làm-vừa học. Ngoài ra, nghiên cứu cũng xem xét vai trò điều tiết của giá trị cạnh tranh (competitive value; sinh viên đánh giá giá trị của cạnh tranh khi làm việc cho doanh nghiệp) đối với độ mạnh của mối quan hệ giữa tri thức thu nhận và kết quả chuyển giao tri thức.

2. Cơ sở lý thuyết và giả thuyết

2.1. Lý thuyết và mô hình nghiên cứu

Mô hình Khả năng-Động cơ-Cơ hội, gọi tắt là AMO (Ability-Motivation-Opportunity), Campbell

Hình 1: Mô hình nghiên cứu



và cộng sự 1993) đề nghị là khả năng, động cơ và cơ hội là nền tảng cho thành công của công việc. Khả năng nói lên kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm cần thiết để thực hiện công việc. Động cơ nói lên lòng ham muốn thực hiện và cơ hội phản ánh nguồn lực tại nơi làm việc cần có để thực hiện công việc. Lý thuyết này được vận dụng để giải thích việc chuyển giao tri thức từ trường đại học vào doanh nghiệp.

Vận dụng mô hình AMO, mô hình nghiên cứu được biểu diễn ở Hình 1. Trong mô hình nghiên cứu này, kiến thức và kỹ năng sinh viên vừa làm-vừa học thu nhận từ trường đại học (gọi tắt là tri thức thu nhận) tác động vào kết quả chuyển giao tri thức từ trường đại học vào doanh nghiệp. Mô hình giả thuyết là quan điểm của sinh viên vừa làm-vừa học về giá trị cạnh tranh trong doanh nghiệp họ đang làm việc sẽ làm thay đổi độ mạnh của mối quan hệ giữa tri thức thu nhận và kết quả chuyển giao tri thức của họ vào doanh nghiệp.

2.2. Tri thức và chuyển giao tri thức

Tri thức thường hiểu một cách đơn giản là niềm tin có cơ sở (justified belief) làm gia tăng năng lực của cá nhân khi tiến hành các công việc (Alavi và Leidner, 2001). Tri thức xuất hiện ở hai dạng: tri thức hiện (explicit/objective knowledge) và tri thức ẩn (tacit/experiential knowledge). Tri thức hiện có thể dễ dàng chuyển giao từ người này sang người khác; trong khi đó tri thức ẩn rất khó khăn trong chuyển giao (Nonaka, 1994).

Chuyển giao tri thức là một khái niệm rất phổ biến, không những trong nghiên cứu khoa học mà còn trong thực tiễn kinh doanh. Tuy nhiên, quan điểm về chuyển giao tri thức cũng còn nhiều khác biệt giữa các nhà nghiên cứu (Ko và cộng sự, 2005). Một số nhà nghiên cứu cho rằng chuyển giao tri thức chính là chia sẻ tri thức (knowledge sharing) giữa các bên tham gia (ví dụ, Huber, 1991). Một số nhà nghiên cứu khác cho rằng chuyển giao tri thức phải dựa trên mô hình nguồn giao và nguồn nhận

(source and recipient generic model) và chuyển giao tri thức là quá trình chuyển đổi tri thức từ bên giao sang bên nhận, trong đó bên nhận sẽ tiếp thu và ứng dụng nó (Ko và cộng sự, 2005).

Trong nghiên cứu này, chuyển giao tri thức cũng xảy ra giữa bên giao (trường đại học) và bên nhận (doanh nghiệp). Tuy nhiên, trung gian cho việc chuyển giao này (kênh chuyển giao) là sinh viên vừa làm-vừa học. Những sinh viên này vừa đang làm việc tại doanh nghiệp và cũng vừa đang theo học tại các trường đại học. Việc chuyển giao xảy ra là do chính sinh viên: họ tiếp thu tri thức từ trường đại học họ đang học, ứng dụng những tri thức thu được này vào công việc hàng ngày của họ tại doanh nghiệp để làm tăng hiệu quả công việc của họ. Kết quả chuyển giao tri thức được đánh giá dựa trên cơ sở kết quả ứng dụng tri thức thu nhận từ trường đại học họ đang học vào doanh nghiệp họ đang làm.

2.3. Tri thức thu nhận

Trong quá trình học tập tại trường đại học, sinh viên vừa làm-vừa học thu nhận những kiến thức và kỹ năng cung cấp bởi nhà trường. Nhận thức của những sinh viên này về mức độ kiến thức và kỹ năng họ thu được từ nhà trường là một yếu tố quan trọng trong đánh giá về chất lượng đào tạo của nhà trường (Ginns và cộng sự, 2007). Nghiên cứu này tập trung vào kiến thức và kỹ năng tổng quát sinh viên vừa làm-vừa học thu nhận được (nhận thức là họ thu nhận được, gọi tắt là tri thức thu nhận) trong quá trình học tập tại trường đại học. Tri thức này là thành phần tri thức thu nhận trong đánh giá kinh nghiệm của sinh viên về chương trình học (Wilson và cộng sự, 1997).

Tri thức sinh viên thu nhận được trong quá trình học tập tại trường phản ánh quá trình chuyển giao tri thức từ nhà trường sang sinh viên và hiệu quả của quá trình chuyển giao này tùy vào mức độ tri thức sinh viên thu nhận được. Khi sinh viên nhận thức là họ thu nhận được nhiều tri thức từ nhà trường, họ có khả năng để có thể thực hiện công việc (A trong mô

hình AMO). Một mục tiêu quan trọng trong việc tham gia học tập của nhân viên là để có kiến thức để thực hiện tốt công việc của mình tại doanh nghiệp. So với sinh viên dài hạn, họ có cơ hội ứng dụng trực tiếp tri thức thu nhận từ trường đại học vào doanh nghiệp (O trong mô hình AMO). Như vậy, tri thức thu nhận sẽ giúp làm tăng kết quả ứng dụng tri thức của họ vào công việc. Do vậy,

H1: Tri thức thu nhận từ trường đại học tác động cùng chiều vào kết quả chuyển giao tri thức vào doanh nghiệp của sinh viên vừa làm-vừa học.

2.4. Vai trò điều tiết của giá trị cạnh tranh

Nghiên cứu này còn có mục tiêu xem xét vai trò điều tiết của giá trị cạnh tranh (competitive values) đối với mối quan hệ giữa tri thức thu nhận từ trường đại học và kết quả chuyển giao tri thức vào doanh nghiệp của sinh viên vừa làm-vừa học.

Các nhân viên trong doanh nghiệp có thái độ đối với cạnh tranh và nhận thức về giá trị của nó khác nhau (Chen và cộng sự, 1999). Trong nghiên cứu này, giá trị cạnh tranh phản ánh thái độ của nhân viên đối với cơ chế xếp loại theo kết quả công việc của họ để khen thưởng và nâng bậc. Khi nhân viên đánh giá cao giá trị cạnh tranh này, họ luôn có xu hướng làm cho mình khác với người khác thông qua kết quả của ứng dụng tri thức vào công việc của mình, nghĩa là họ có động cơ để thực hiện điều này (M trong mô hình AMO). Vì vậy, với tri thức thu nhận được từ trường đại học như nhau, các sinh viên đánh giá giá trị của cạnh tranh càng cao, họ sẽ chú tâm nhiều hơn vào việc ứng dụng những tri thức thu được từ trường đại học vào công việc họ đang làm tại doanh nghiệp. Do đó, kết quả chuyển giao tri thức thu nhận được từ trường đại học vào doanh nghiệp được nâng cao. Hay nói cách khác, giá trị cạnh tranh sẽ điều tiết tác động của tri thức thu nhận được từ trường đại học vào kết quả chuyển giao tri thức của sinh viên vừa làm vừa học vào doanh nghiệp. Do vậy,

H2: Tác động của tri thức thu nhận từ trường đại học vào kết quả chuyển giao tri thức cho doanh nghiệp càng cao khi khi sinh viên hệ vừa làm-vừa học đánh giá giá trị cạnh tranh trong công việc càng cao.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Thang đo

Có ba khái niệm nghiên cứu được sử dụng trong nghiên cứu này, đó là: (1) kết quả chuyển giao tri thức cho doanh nghiệp, gọi tắt là kết quả chuyển giao tri thức; (2) tri thức thu nhận được từ nhà trường (tri thức thu nhận), và (3) giá trị cạnh tranh. Kết quả chuyển giao tri thức được đo lường bằng bốn biến quan sát, ký hiệu từ KT1 đến KT4. Thang đo này dựa vào thang đo kết quả chuyển giao tri thức của Ko và cộng sự (1995), dùng để đo lường kết quả chuyển giao tri thức giữa nhà tư vấn và khách hàng. Vì vậy, các biến đo lường được điều chỉnh cho chuyển giao tri thức giữa nhà trường và doanh nghiệp thông qua sinh viên hệ vừa làm vừa học.

Tri thức thu nhận trong nghiên cứu này là những kiến thức và kỹ năng tổng quát thu nhận được trong quá trình học tập tại trường. Thang đo tri thức thu nhận lấy từ thang đo kỹ năng tổng quát (GSS: Generic Skills Scale) trong thang đo kinh nghiệm về chương trình học (CEQ: Course Experience Questionnaire; Wilson và cộng sự, 1997). Thang này bao gồm sáu biến quan sát, ký hiệu từ GS1 đến GS6. Giá trị cạnh tranh được đo lường bằng bốn biến quan sát, ký hiệu từ CV1 đến CV4. Thang đo này dựa vào thang đo của Chen và cộng sự (1999), phản ánh quan điểm của nhân viên (sinh viên vừa làm-vừa học) về khen thưởng, nâng bậc nhân viên dựa vào năng lực của họ. Các thang đo này được đo lường dạng Likert 7 điểm, trong đó 1: hoàn toàn phản đối và 7: hoàn toàn đồng ý.

3.2. Mẫu

Nghiên cứu chính thức được thực hiện bằng phương pháp định lượng và cũng thông qua kỹ thuật phỏng vấn trực tiếp. Một mẫu thuận tiện bao gồm 843 sinh viên hệ vừa làm-vừa học (tại chức, văn bằng hai) khối ngành kinh tế tại hai trường đại học kinh tế chính tại TP HCM (Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh và Trường Đại học Kinh tế-Luật, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh) được phỏng vấn để kiểm định các giả thuyết. Trong mẫu có 547 sinh viên nữ và 296 sinh viên nam. Về độ tuổi, đa số sinh viên có độ tuổi từ 35 trở xuống (747/843), trong đó có 607 sinh viên làm việc cho doanh nghiệp trong nước và 236 sinh viên làm việc cho doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

Bảng 1: Kết quả đánh giá thang đo

Khái niệm và biến quan sát	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Trọng số EFA
<i>Kết quả chuyển giao tri thức: $\alpha = .83$</i>			
KT1.Tôi thu được nhiều kiến thức cần thiết cho công việc tôi đang làm	5.27	1.19	.74
KT2.Tôi thu được nhiều kiến thức ứng dụng cho công việc tôi đang làm	5.04	1.24	.87
KT3.Tôi thu được nhiều kiến thức giúp gia tăng hiệu quả công việc của tôi đang làm	4.94	1.29	.74
KT4.Nhìn chung, tôi đã ứng dụng có hiệu quả kiến thức học tại trường vào công việc tôi đang làm	4.81	1.21	.56
<i>Tri thức thu nhận: $\alpha = .87$</i>			
GS1.Chương trình tôi đang theo học trang bị cho tôi được kỹ năng giải quyết vấn đề	5.16	1.23	.65
GS2.Chương trình tôi đang theo học trang bị cho tôi được kỹ năng phân tích vấn đề	5.35	1.10	.68
GS3.Chương trình tôi đang theo học trang bị cho tôi được kỹ năng làm việc nhóm	5.29	1.27	.73
GS4.Chương trình tôi đang theo học giúp tôi tự tin khi giải quyết vấn đề khó khăn	5.14	1.23	.71
GS5.Chương trình tôi đang theo học giúp tôi nâng cao kỹ năng giao tiếp	5.26	1.26	.78
GS6.Chương trình tôi đang theo học làm tăng kỹ năng hoạch định công việc của mình	5.35	1.24	.72
<i>Giá trị cạnh tranh: $\alpha = .84$</i>			
CV1.Tôi cho rằng xếp loại nhân viên dựa vào đóng góp của họ cho tổ chức là việc nên làm	5.89	1.09	.59
CV2.Xếp loại nhân viên là công cụ tốt giúp phân ánh năng lực của họ	5.65	1.11	.87
CV3.Xếp loại nhân viên sẽ giúp gia tăng năng suất của họ	5.60	1.16	.79
CV4.Xếp loại nhân viên giúp cho việc khen thưởng, nâng bậc tương xứng với đóng góp của họ	5.83	1.10	.76

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Đánh giá thang đo

Phương pháp Cronbach alpha được dùng để đánh giá độ tin cậy của thang đo và phương pháp phân tích nhân tố EFA (với phép trích PAF và phép quay Promax) được sử dụng để đánh giá giá trị hội tụ và phân biệt của thang đo. Kết quả Cronbach alpha cho thấy các thang đo đạt yêu cầu về độ tin cậy. Cụ thể, Cronbach alpha của thang đo kết quả chuyển giao tri thức là 0.83, của thang đo tri thức thu nhận là 0.87 và của thang đo giá trị cạnh tranh là 0.84. Kết quả EFA cho thấy có ba thành phần được trích với tổng phương sai trích là 55.21% tại eigen-value là 1.40. Hơn nữa, các biến đo lường đều có trọng số cao (≥ 0.50) trên khái niệm chúng đo lường và thấp trên khái niệm chúng không đo lường. Vì vậy, các thang đo lường ba khái niệm nghiên cứu này đều đạt giá trị hội tụ và phân biệt. Bảng 1 tóm tắt kết quả đánh giá thang đo.

4.2. Kiểm định giả thuyết

Phương pháp hồi qui thứ bậc được sử dụng để kiểm định các giả thuyết được đề nghị. Cũng chú ý thêm là trong hai giả thuyết đề nghị, có một giả thuyết (H2) về biến điều tiết (giá trị cạnh tranh). Để kiểm định hai giả thuyết này, biến điều tiết (giá trị cạnh tranh), dựa theo Cortina và cộng sự (2001), được liên kết chung trong mô hình lý thuyết (giả

thuyết H1). Giá trị cạnh tranh được giả thuyết là biến điều tiết thuần túy (pure moderator), nghĩa là nó chỉ làm thay đổi mối quan hệ giữa tri thức thu nhận và kết quả chuyển giao tri thức; nó không có quan hệ với kết quả chuyển giao tri thức. Vì vậy, cách liên kết này thực hiện như sau:

(i). Một biến đo lường duy nhất được sử dụng cho biến hỗ tương (Ping, 1995): Động cơ chuyển giao và giá trị cạnh tranh (ký hiệu là tri thức thu nhận*giá trị cạnh tranh)

(ii). Tri thức thu nhận và giá trị cạnh tranh là các khái niệm đơn hướng nên biến tổng được sử dụng cho hai khái niệm này

(iii). Để tránh hiện tượng đa cộng tuyến, biến chuẩn trung bình (mean-deviated), có trung bình = 0 nhưng phương sai $\neq 1$, được sử dụng để tính biến hỗ tương (Cronbach, 1987)

(iv). Lấy biến tích tri thức thu nhận*giá trị cạnh tranh và cho biến này tác động vào biến phụ thuộc (kết quả chuyển giao tri thức).

Kết quả ước lượng hồi qui thứ bậc được trình bày ở Bảng 2. Kết quả cho thấy mối quan hệ giữa các khái niệm nghiên cứu đều có ý nghĩa thống kê ($p < .001$). Cụ thể, H1 giả thuyết là tri thức thu nhận từ nhà trường càng cao thì kết quả chuyển giao tri thức từ nhà trường vào doanh nghiệp càng cao. Kết quả

Bảng 2: Kết quả hồi qui thứ bậc

Mô hình	Trọng số hồi qui			Giá trị t	Giá trị p	Chỉ số đa cộng tuyến VIF
	Chưa chuẩn hóa	Sai lệch chuẩn	Đã chuẩn hóa β			
1	Hằng số	8.128	.658	12.35	.000	
	Tri thức thu nhận	.378	.021	18.41	.000	
2	Hằng số	7.846	.658	11.92	.000	
	Tri thức thu nhận	.384	.020	18.77	.000	1.007
	Tri thức thu nhận*Giá trị cạnh tranh	.017	.005	3.59	.000	1.007

Biên phụ thuộc: Kết quả chuyển giao tri thức; R^2 hiệu chỉnh = .296; $\Delta R^2 = .011$ ($p < .001$)

hồi qui cho thấy giả thuyết này cũng được chấp nhận ($p < .001$). H2 giả thuyết giá trị cạnh tranh làm gia tăng mối quan hệ giữa tri thức thu nhận được từ trường đại học và kết quả chuyển giao tri thức từ nhà trường vào doanh nghiệp. Kết quả hồi qui cho thấy tác động của hỗ trợ giữa tri thức thu nhận và giá trị cạnh tranh có ý nghĩa thống kê ($p < .001$). Kết quả này cho thấy giả thuyết H2 cũng được chấp nhận. Điều này có nghĩa là khi sinh viên vừa làm-vừa học đánh giá giá trị cạnh tranh càng cao thì tác động giữa tri thức thu nhận từ trường đại học vào kết quả chuyển giao tri thức họ thu được từ nhà trường vào doanh nghiệp càng cao.

5. Ý nghĩa và kết luận

Nghiên cứu này xem xét mối quan hệ giữa tri thức thu nhận từ trường đại học và kết quả chuyển giao tri thức vào doanh nghiệp của sinh viên hệ vừa làm-vừa học. Nghiên cứu cũng xem xét vai trò điều tiết của giá trị cạnh tranh đối với mối quan hệ trên. Kết quả nghiên cứu cho thấy tri thức thu nhận từ trường đại học tác động cùng chiều kết quả chuyển giao tri thức vào doanh nghiệp. Kết quả cũng cho thấy giá trị cạnh tranh góp phần làm tăng tác động này. Các kết quả này cho chúng ta một số hàm ý về mặt lý thuyết cũng như thực tiễn.

Về mặt lý thuyết, nghiên cứu này đã lấp một khe hổng trong vấn đề về chuyển giao tri thức: đó là chuyển giao tri thức giữa trường đại học và thị trường thông qua sinh viên vừa làm-vừa học. Nghiên cứu như vậy sẽ góp phần làm rõ vai trò sinh viên hệ vừa làm-vừa học trong việc chuyển giao tri thức từ trường đại học (khỏi ngành kinh tế như trong nghiên cứu này) vào doanh nghiệp. Kết quả này cũng tiếp tục khẳng định trường đại học như là một trung tâm chuyển giao tri thức ra thị trường (Harrington và Kearny, 2011).

Về mặt thực tiễn, kết quả của nghiên cứu này góp

phần giúp cho các bên có tham gia hay liên quan trực tiếp đến quá trình chuyển giao tri thức (sinh viên vừa làm-vừa học, trường đại học và doanh nghiệp) nhận được vai trò của mình trong quá trình chuyển giao này. Một là, về phía sinh viên vừa làm-vừa học, cần xác định rõ ràng việc tham gia học tập trong khi đang làm việc tại doanh nghiệp là học tập để thu được tri thức giúp làm tăng kết quả công việc của mình. Về phía doanh nghiệp, các doanh nghiệp cũng cần hỗ trợ và khuyến khích nhân viên tham gia các chương trình đào tạo và chuyển giao tri thức học được vào công việc hàng ngày của mình tại doanh nghiệp. Doanh nghiệp cũng cần chú trọng đến giá trị cạnh tranh trong đánh giá kết quả công việc. Việc đánh giá kết quả mang tính cạnh tranh sẽ làm tăng khả năng chuyển giao tri thức của nhân viên thu được từ trường đại học vào công việc hàng ngày của họ tại doanh nghiệp. Hay nói cách khác, doanh nghiệp cần tạo cơ chế kích thích nhân viên của mình tham gia học tập và ứng dụng tri thức thu được vào doanh nghiệp.

Kết quả của nghiên cứu này cũng góp phần thúc đẩy các trường đại học khỏi ngành kinh tế nhận thức được vai trò trung tâm của mình trong chuyển giao tri thức ra thị trường. Kết quả của nghiên cứu cho thấy, tri thức thu nhận từ trường là một yếu tố quan trọng làm gia tăng kết quả chuyển giao tri thức từ nhà trường vào doanh nghiệp thông qua sinh viên sinh viên vừa làm-vừa học. Vì vậy, trường đại học cần tìm hiểu hơn về mục tiêu và nhu cầu của sinh viên hệ này để có thể thiết kế những chương trình phù hợp hơn cho họ. Hơn nữa, trong quá trình giảng dạy và học tập, cần tập trung hơn về định hướng ứng dụng tri thức trong các môn học vào công việc của sinh viên vừa là nhân viên tại doanh nghiệp. Ví dụ, phương pháp tình huống, đặc biệt là tình huống sống (living case studies), trong đó sinh viên có cơ hội xác định vấn đề trong doanh nghiệp mình đang

làm và phân tích tình huống này để đề ra phương án phù hợp giả quyết vấn đề đang vướng phải tại doanh nghiệp. Các trường đại học nên đánh giá lại chương trình và phương pháp đào tạo hệ này để có những điều chỉnh và bổ sung phù hợp về nội dung và phương pháp đào tạo để làm tăng kết quả chuyển giao tri thức của sinh viên hệ này.

Chuyển giao tri thức từ trường đại học khối ngành kinh tế vào thị trường thông qua sinh viên vừa làm-vừa học là một dạng chuyển giao tri thức trong đó sinh viên là kênh chuyển giao. Trong điều kiện đào tạo của khối ngành kinh tế tại Việt Nam, cũng như tại nhiều nước có nền kinh tế chuyển đổi khác như Trung Quốc và các nước Đông Âu, chúng ta đã chuyển đổi từ hệ thống lý thuyết kinh tế và quản trị trong nền kinh tế kế hoạch tập trung sang hệ thống lý thuyết kinh tế và quản trị của nền kinh tế thị trường. Nhu cầu học tập của khối ngành này tăng đột ngột trong đó có hệ vừa làm-vừa học. Sinh viên theo học hệ này có cơ hội ứng dụng trực tiếp những tri thức thu nhận từ nhà trường vào doanh nghiệp nếu các bên tham gia nhận rõ mục tiêu và vai trò của mình trong quá trình chuyển giao này.

6. Hạn chế và các hướng nghiên cứu tiếp theo

Nghiên cứu này có một số hạn chế sau: Một là, nghiên cứu chỉ được thực hiện với sinh viên tại hai

trường đại học khối ngành kinh tế tại TPHCM. Có thể có một số khác biệt so với sinh viên tại các khu vực khác tại Việt Nam. Hơn nữa, nghiên cứu này cũng chỉ nghiên cứu sinh viên bậc đại học. Có thể có sự khác biệt giữa sinh viên bậc đại học và các bậc khác như bậc cao đẳng hay sau đại học. Vì vậy, tiếp tục kiểm định mô hình lý thuyết với sinh viên tại các trường đại học ở các thành phố khác như Hà Nội, Cần Thơ, Đà Nẵng, và các tỉnh khác,... cũng như với sinh viên thuộc các bậc học khác để gia tăng tính tổng quát hóa của mô hình cũng là một hướng nghiên cứu tiếp theo.

Hai là, nghiên cứu này chỉ xem xét tác động tri thức thu nhận vào kết quả chuyển giao tri thức và vai trò điều tiết của giá trị cạnh tranh vào tác động này. Còn nhiều yếu tố khác thuộc vào ba nhóm liên quan (sinh viên, trường đại học và doanh nghiệp) có khả năng làm tăng kết quả chuyển giao tri thức này: về sinh viên, ví dụ, năng lực tâm lý (psychological capital; Nguyen và Nguyen, 2012), động cơ học tập,... về trường đại học, ví dụ, năng lực giảng dạy của giảng viên, chương trình đào tạo,... (ví dụ, Nguyen và Nguyen, 2010); về doanh nghiệp, ví dụ, học tập của tổ chức (organizational learning; ví dụ, Easterby-Smith và Lyles, 2011)... Đây là một hướng cho các nghiên cứu tiếp theo. □

Tài liệu tham khảo

- Agrawal, A. (2001), 'University-to-industry knowledge transfer: Literature review and unanswered questions', *International Journal of Management Reviews*, 3(4), 285-302.
- Alavi, M. & Leidner, D.E. (2001), 'Review: Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues', *MIS Quarterly*, 25(1), 107-36.
- Bekkers, R. & Freitas, I.M.B. (2008), 'Analysing knowledge transfer channels between universities and industry: To what degree do sectors also matter?', *Research Policy*, 37, 1837-53.
- Campbell, J.P., McGloy, R., Oppler, S. & Sager, G. (1993), 'A theory of performance', In N. Schmitt & W. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations*, Jossey-Bass, San Francisco, tr. 35-70.
- Chen, C.C., DiTomaso, N. & Farris, G.F. (1999), 'Attitudes toward organizational change: Effects of self-interest, competitive values, and ethnicity', *IEEE Transactions on Engineering Management*, 46(4), 399-406.
- Cortina, J.M., Chen, G. & Dunlap, W.P. (2001), 'Testing interaction effects in LISREL: Examination and illustration of available procedures', *Organizational Research Methods*, 4(4), 324-60.
- Cronbach, L.J. (1987), 'Statistical tests for moderator variables: Flaws in analyses recently proposed', *Psychological Bulletin*, 102(3), 414-17.
- Easterby-Smith, M. & Lyles, M.A. (2011), *Handbook of Organizational Learning and Knowledge Management*, Wiley, West Sussex UK.
- Ginns, P., Prosser, M. & Barrie, S. (2007), 'Students' perceptions of teaching quality in higher education: The per-

- spective of currently enrolled students', *Studies in Higher Education*, 32(5), 603-15.
- Harrington, D. & Kearney, A. (2011), 'The business school in transition: New opportunities in management development, knowledge transfer and knowledge creation', *Journal of European Industrial Training*, 35(2), 116-34.
- Huber, G. (1991), 'Organizational learning: The contributing processes and the literature', *Organization Science*, 2(1), 86-115.
- Karnani, F. (2013), 'The university's unknown knowledge: tacit knowledge, technology transfer and university spin-offs findings from an empirical study based on the theory of knowledge', *Journal of Technology Transfer*, 38, 235-50.
- Ko, D.-G., Kirsch, L.J. & King, W.R. (2005), 'Antecedents of knowledge transfer from consultants to clients in enterprise system implementations', *MIS Quarterly*, 29(1), 59-85.
- Nguyen, T.D. & Nguyen, T.T.M. (2012), 'Psychological capital, quality of work life and quality of life of marketers: Evidence from Vietnam', *Journal of Macromarketing*, 32(1), 82-90.
- Nguyen, T.T.M. & Nguyen, T.D. (2010), 'Determinants of learning performance of business students in a transitional market', *Quality Assurance in Education*, 18(4), 304-16.
- Nonaka, I. (1994), 'A dynamic theory of organisational knowledge creation', *Organisation Science*, 5(1), 14-37.
- Ping, R.A. (1995), 'A parsimonious estimating technique for interaction and quadratic latent variables', *Journal of Marketing Research*, 32, 336-47.
- Rossi, F. (2010), 'The governance of university-industry knowledge transfer', *European Journal of Innovation Management*, 13(2), 155-71.
- Wilson, K.L., Lizzio, A. & Ramsden, P. (1997), 'The development, validation and application of the Course Experience Questionnaire', *Studies in Higher Education*, 22(1), 33-53.

Transfer of knowledge from universities to business organizations by in-service training students.

Abstract:

Applying the AMO (Ability-Motivation-Opportunity) model for the transfer of knowledge from universities to business organizations, this study investigates the relationship between knowledge acquired from business schools and knowledge transferred to firms by in-service training students. The study also examines the moderating role of competitive value in the above relationship. Using a survey data set collected from a sample of 843 undergraduate in-service training students in some business schools in HCM City to test the above proposed relationships, the study found that acquired knowledge has a positive impact on knowledge transfer. In addition, competitive value positively moderates the impact of acquired knowledge on knowledge transfer.

Thông tin tác giả:

***Nguyễn Đình Thọ**, Phó giáo sư, tiến sĩ

- Tổ chức tác giả công tác: Trường Đại học Kinh tế TP HCM

- Lĩnh vực nghiên cứu chính: Năng lực động doanh nghiệp

- Một số tạp chí tiêu biểu mà tác giả đã từng đăng tải công trình nghiên cứu: *Tạp chí Phát triển kinh tế, International Business Review, Journal of International Marketing, Journal of Macromarketing, Journal of Happiness Studies*, v.v.

- Thông tin liên lạc: Địa chỉ email: ndtho@ueh.edu.vn,