

ẢNH HƯỞNG CỦA THỰC HÀNH TUYỂN DỤNG VÀ TUYỂN CHỌN NHÂN SỰ VÀ CÁC CÔNG CỤ CÔNG NGHỆ THÔNG TIN VÀ TRUYỀN THÔNG TỚI CHIA SẺ TRI THỨC CỦA GIẢNG VIÊN TRONG CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC

Đỗ Văn Sang

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: sangdv@neu.edu.vn

Lê Văn Năm

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: namlv@neu.edu.vn

Đoàn Quang Minh

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: minh dq@neu.edu.vn

Nguyễn Thành Độ

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: nguyenthanhdo@neu.edu.vn

Nguyễn Trung Tuấn

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: tuannt@neu.edu.vn

Ngày nhận: 02/3/2020

Ngày nhận bản sửa: 08/4/2020

Ngày duyệt đăng: 05/5/2020

Tóm tắt:

Mục đích của bài viết này là xác định và khám phá các nhân tố ảnh hưởng đến chia sẻ tri thức của giảng viên trong trường đại học công lập ở Việt Nam. Thông qua việc tổng quan các nghiên cứu trong và ngoài nước trước đây, nhóm nghiên cứu đã tổng hợp, xây dựng nên mô hình lý thuyết xác định các nhân tố ảnh hưởng. Phương pháp nghiên cứu định lượng được áp dụng, kết quả cho thấy các công cụ công nghệ thông tin và truyền thông, thực hành tuyển dụng, tuyển chọn nhân sự có ảnh hưởng đến chia sẻ tri thức. Ngoài ra một số nhân tố liên quan đến nhân khẩu học như độ tuổi, giới tính, chuyên môn cũng phát hiện là có ảnh hưởng tới chia sẻ tri thức. Dựa trên kết quả nghiên cứu, một số hàm ý chính sách được đề xuất cho các trường đại học công lập ở Việt Nam.

Từ khóa: Chia sẻ tri thức, quản trị tri thức, các công cụ công nghệ thông tin và truyền thông, tuyển dụng & tuyển chọn.

Mã JEL: M15, O32, C83, I23

Impact of recruitment and selection practices and information and communication technology tools on knowledge sharing of lecturers in universities

Abstract:

The purpose of this paper is to identify and explore determinants affecting the knowledge sharing of lecturers in public universities in Vietnam. Based on reviewing literature, both local and international previous studies, we synthesized and built a theoretical model to identify the influencing factors. Using quantitative research methods, information and communication technology tools and recruitment and selection practices were found to influence knowledge sharing. In addition, the demographic factors, such as age, gender, and expertise, were found to be influential. Finally, these findings have implications for public universities in Vietnam.

Keywords: Knowledge sharing, knowledge management, ICTs tool, recruitment and selection practices.

JEL Code: M15, O32, C83, I23

1. Giới thiệu

Những tiến bộ trong công nghệ (công nghệ thông tin, hay công nghệ thông tin và truyền thông) đang thay đổi cách thức các cá nhân giao tiếp và tương tác (Marwick, 2001). Alavi & Leidner (2001) cho rằng, các công cụ công nghệ thông tin và truyền thông (gọi tắt là ICTs) được sử dụng trong chia sẻ tri thức như các phần mềm ứng dụng, tiện ích, các thiết bị phần cứng,... Công nghệ được sử dụng rộng rãi để tăng cường mức độ hợp tác giữa các cá nhân và nhóm (Nooshinfard & Nemati-Anaraki, 2012). Đây được coi là công cụ tiềm năng hỗ trợ việc phát triển, lưu trữ và chia sẻ tri thức (CSTT) bất kể khó khăn về thời gian và khoảng cách (Reychav & Weisberg, 2010). Bên cạnh đó, một số nghiên cứu trước đây cho thấy ảnh hưởng của công nghệ thông tin tới các hoạt động chia sẻ tri thức vẫn còn nhiều ý kiến trái chiều. Svetlik & cộng sự (2007) khẳng định ICTs có ảnh hưởng tích cực đến quá trình thu nhận tri thức nhưng không có mối quan hệ với quá trình truyền đạt tri thức. Zawawi & cộng sự (2011) xác định ICTs đóng một vai trò quan trọng trong việc chia sẻ tri thức, nhưng Chen & cộng sự (2009) khi nghiên cứu về chia sẻ tri thức thì lại cho rằng yếu tố ICTs không phải nhân tố ảnh hưởng tới nó. Do đó cần có nhiều nghiên cứu thực nghiệm ở các môi trường, bối cảnh khác nhau để kiểm định ảnh hưởng của sử dụng công nghệ tới chia sẻ tri thức.

Mặt khác, thực hành nhân sự miêu tả các chính sách, thủ tục, hệ thống và các hoạt động (Minbaeva, 2005) được sử dụng để định hình và ảnh hưởng đến hành vi, năng lực, thái độ của nhân viên nhằm đạt được các mục tiêu của tổ chức (Chen & cộng sự, 2009). Gupta & Singhal (1993) đã xác định thực hành tuyển dụng & tuyển chọn là một trong các thực hành nhân sự quan trọng. Dựa trên các xác định này, Minbaeva (2005) cũng xác định thực hành nhân sự, thẩm định, bồi thường, thăng chức và đào tạo là những thực hành ảnh hưởng đến năng lực hấp thụ và động lực để chia sẻ tri thức. Minbaeva (2005) cũng coi đó là các thực hành nhân sự được sử dụng để hỗ trợ trong môi trường học tập, nơi tri thức được xác định, sau đó chia sẻ, giải thích và sử dụng chung. Edvardsson (2008) coi tuyển dụng & tuyển chọn, đào tạo và phát triển là những thực hành nhân sự có ảnh hưởng nhất đối với việc chia sẻ tri thức. Simonin & Ozsomer (2009) cũng xác định các thực hành đó liên quan tích cực đến định hướng học tập và chia sẻ tri thức trong một tổ chức.

Xuất phát từ các quan điểm như trên, nhóm tác giả muốn khai thác sâu về tác động của các nhân tố thuộc về ICTs và thực hành tuyển dụng & tuyển chọn nhân sự tới chia sẻ tri thức của giảng viên trong các trường đại học trên địa bàn Thành phố Hà Nội.

2. Cơ sở lý thuyết, mô hình và các giả thuyết nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết

Về mặt lý thuyết, chia sẻ tri thức xuất phát từ các lý thuyết xã hội mà nền tảng là các lý thuyết như lý thuyết hành vi, lý thuyết vốn xã hội, lý thuyết vai trò, lý thuyết trao đổi xã hội. Lý thuyết trao đổi xã hội là một trong những lý thuyết được sử dụng phổ biến để giải thích hành vi chia sẻ tri thức (Bock & cộng sự 2005). Bên cạnh đó, lý thuyết hành vi có hoạch định (TPB) cũng đã được nhiều nhà nghiên cứu sử dụng để giải thích hành vi chia sẻ tri thức (Bock & cộng sự, 2005).

Chia sẻ tri thức thời gian gần đây đã trở thành một vấn đề nghiên cứu nóng trong các lĩnh vực khác nhau của quản lý (Mueller, 2012; Connelly & Kelloway, 2003). Nó không chỉ là thách thức lớn nhất trong quản trị tri thức (QTTT) mà còn là yếu tố quan trọng nhất trong việc đo lường hiệu suất quản trị tri thức hoặc tổ chức học tập (Foss & cộng sự, 2010). Bên cạnh công tác quản lý thông tin, quản trị tri thức tạo điều kiện cho việc sản xuất các tri thức mới và các cách quản lý khác nhau để chia sẻ và áp dụng tri thức (Davenport & De Long, 1998). Quản trị tri thức nhấn mạnh thực tế rằng các tổ chức nên sử dụng những nhân viên có thể đóng góp để chia sẻ tri thức với các nhân viên khác (Small & Sage, 2006). Chia sẻ tri thức liên quan đến những cá nhân khác nhau ở các cấp độ khác nhau trong tổ chức, chia sẻ tri thức được thực hiện thông qua hai quá trình: (1) quá trình truyền đạt tri thức, được thực hiện khi có ít nhất một người tham gia truyền đạt, phân phối tri thức, vốn tri thức của bản thân người sở hữu, trong khi những người còn lại thì tham khảo, tiếp thu các tri thức của đồng nghiệp hay còn gọi là (2) quá trình thu nhận tri thức (Van & cộng sự, 2004).

2.2. Mô hình nghiên cứu và các giả thuyết nghiên cứu

2.2.1. Các giả thuyết nghiên cứu

Các công cụ công nghệ thông tin và truyền thông (ICTs) tác động đến chia sẻ tri thức

ICTs là chữ viết tắt của Information and Communication Technology Tools (các công cụ

công nghệ thông tin và truyền thông), được định nghĩa là một “tập hợp đa dạng các công cụ và tài nguyên công nghệ được sử dụng để giao tiếp, tạo ra, phổ biến, lưu giữ và quản lý thông tin” (Blurton, 2002). Các công nghệ này bao gồm máy tính, mạng Internet, mạng nội bộ, phần mềm nhóm, mạng xã hội, công nghệ truyền thông và điện thoại (Pan & Leidner, 2003). Khái niệm công nghệ thông tin, công nghệ thông tin và truyền thông hay công nghệ trong nghiên cứu về chia sẻ tri thức đến nay vẫn còn chưa thống nhất. Cyril Eze & cộng sự (2013) coi công nghệ tri thức hay còn gọi là công nghệ thông tin và truyền thông (CNTT-TT) là một yếu tố quan trọng trong các sáng kiến chia sẻ tri thức trong các tổ chức; Alavi & Leidner (2001) sử dụng khái niệm hệ thống thông tin (information systems - IS) để nhân viên chia sẻ tri thức thông qua các kho tri thức; Lin (2007) dùng khái niệm công nghệ thay cho công nghệ thông tin và truyền thông và cho rằng sử dụng công nghệ thông tin và truyền thông có ảnh hưởng tích cực tới quá trình thu nhận tri thức. Trong khuôn khổ bài viết này, nhóm tác giả sử dụng thuật ngữ các công cụ công nghệ thông tin và truyền thông (ICTs) để thực hiện trong nghiên cứu.

Alavi & Leidner (2001) cho rằng, thông thường, tri thức có thể được chia sẻ và chuyển giao trong một tổ chức thông qua các phương tiện khác nhau như tương tác trực diện, cố vấn, luân chuyển công việc và phát triển nhân viên. Tuy nhiên, khi thị trường và các tổ chức hoạt động trên phạm vi toàn cầu, những phương tiện này có thể tỏ ra kém hiệu quả và cần bổ sung bằng các phương pháp điện tử hiệu quả hơn. ICTs đóng vai trò quan trọng trong việc phá vỡ các ranh giới cơ sở hạ tầng, ngăn cản sự tương tác giữa các cá nhân trong một tổ chức (Hendriks, 1999). ICTs cho phép tìm kiếm, truy cập và truy xuất thông tin nhanh chóng và hỗ trợ trong giao tiếp và hợp tác giữa các nhân viên trong tổ chức (Huysman & Wulf, 2006). ICTs có thể là một công cụ hữu ích để chia sẻ tri thức hiện và tri thức ẩn (Hislop, 2009). Vai trò quan trọng của ICTs là khả năng hỗ trợ giao tiếp, hợp tác, tìm kiếm tri thức và hợp tác học tập (Karlsen & Gottschalk, 2004, Huysman & Wulf, 2006).

Marwick (2001) cho rằng, sự hỗ trợ của ICTs được kỳ vọng sẽ thúc đẩy chia sẻ tri thức bằng cách làm giảm bớt các yếu tố rào cản ảnh hưởng đến chia sẻ tri thức. Thứ nhất, loại công nghệ này làm phẳng các cấu trúc kinh doanh, do đó cho phép giao tiếp nhanh hơn qua các ranh giới dọc. Nó giúp vượt qua các rào cản về thời gian hoặc không gian, thu hẹp các rào

cản không gian và thời gian giữa những người lao động tri thức và cải thiện khả năng tiếp cận thông tin về tri thức (Pan & Leidner, 2003). Hơn nữa, các ICTs thúc đẩy sự giao tiếp, phối hợp, quan hệ tích cực giữa các thành viên với nhau, làm giảm bớt các khó khăn trong mối quan hệ giữa các nhóm, do đó, có thể làm tăng cường trao đổi, phổ biến tri thức một cách hiệu quả (Kim & Trimi, 2007; Mueller, 2012). ICTs có thể làm tăng khả năng chia sẻ tri thức bằng cách mở rộng phạm vi tiếp cận cá nhân ngoài các kênh truyền thông chính thức. Mạng máy tính, bảng thông báo điện tử và các nhóm thảo luận xây dựng nên một diễn đàn trao đổi, thảo luận,... tạo điều kiện tiếp xúc giữa người tìm kiếm tri thức và những người tiếp cận tri thức (Karlsen & Gottschalk, 2004). Các cơ sở dữ liệu và hệ thống mạng có sẵn đã tạo điều kiện cho các nhân viên có thể trao đổi, chia sẻ thông tin mà không cần phải thông qua các cấp quản lý cũng như cấu trúc của tổ chức. Hơn nữa, các ICTs này có thể thúc đẩy chia sẻ tri thức bằng cách tạo ra các mối quan hệ mới giữa các thành viên trong tổ chức (Levin & Cross, 2004).

Tác động của ICTs tới chia sẻ tri thức cũng được tìm thấy trong nghiên cứu thực nghiệm của Lin (2007) và nghiên cứu thực nghiệm của Cyril Eze & cộng sự (2013) trong bối cảnh các doanh nghiệp vừa và nhỏ ở Malaysia. Dựa trên kết quả các công trình nghiên cứu trước, các giả thuyết sau được đề xuất:

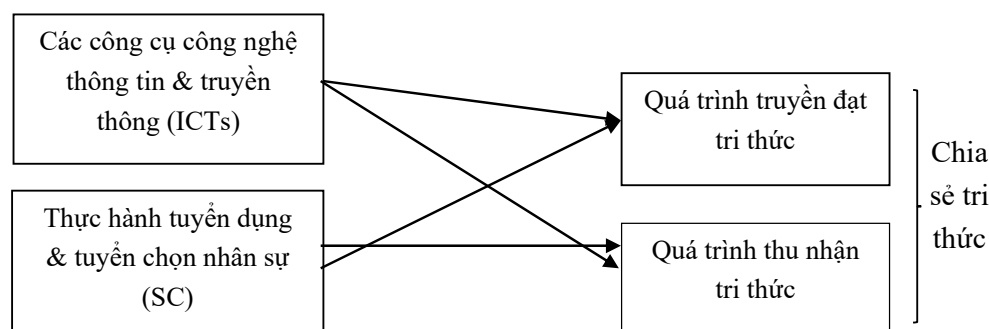
- Giả thuyết 1a (H1a): Các công cụ công nghệ thông tin và truyền thông có tác động tích cực đến quá trình truyền đạt tri thức.
- Giả thuyết 1b (H1b): Các công cụ công nghệ thông tin và truyền thông có tác động tích cực đến quá trình thu nhận tri thức.

Thực hành tuyển dụng & tuyển chọn nhân sự tác động đến chia sẻ tri thức

Fong & cộng sự (2011) cho rằng, thực hành quản lý nguồn nhân lực (Human Resource Management - HRM) cho phép hình thành các kỹ năng, khả năng, giá trị, niềm tin, thái độ và hành vi của nhân viên thông qua việc tuyển dụng, tuyển chọn, giao tiếp xã hội và phát triển một nhóm người (ví dụ, cung cấp đào tạo và phát triển cho nhân viên như đào tạo nghề, luân chuyển công việc, huấn luyện, cố vấn). Thông qua thực hành HRM, tổ chức có thể cải thiện được kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, khả năng và động lực của nhân viên.

Qua tổng quan về chia sẻ tri thức, các nhà nghiên cứu (như Riege, 2005; Lin, 2007) đã phân thành

Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất



nhóm các nhân tố thuộc về cá nhân và các nhân tố thuộc tổ chức có ảnh hưởng đến chia sẻ tri thức. Các nhân tố thuộc về cá nhân đề cập đến động lực, quyền sở hữu thông tin, lợi ích, đạo đức của nhân viên. Các nhân tố thuộc về tổ chức đề cập đến văn hóa, thực hành HRM và lãnh đạo của tổ chức. Tuy nhiên, không phải tất cả các thực hành HRM đều tăng cường chia sẻ tri thức, thực hành HRM sai có thể gây cản trở cho hành vi chia sẻ tri thức (Currie & Kerrin, 2003). Vì vậy, điều quan trọng là chọn các thực hành HRM phù hợp để tạo điều kiện chia sẻ tri thức giữa các nhân viên trong một tổ chức cụ thể. Cabrera & Cabrera (2005) cho rằng, có một số thực hành HRM nhất định hiệu quả trong việc khuyến khích chia sẻ tri thức, ví dụ: thực hành tuyển dụng & tuyển chọn, đào tạo và phát triển, đánh giá hiệu suất, bồi thường, làm việc nhóm. Trong nghiên cứu này, nhóm tác giả đã chọn *thực hành tuyển dụng & tuyển chọn nhân sự* để đánh giá mức độ ảnh hưởng

đến chia sẻ tri thức của giảng viên trong các trường đại học ở Việt Nam.

Trong các tổ chức, thực hành tuyển dụng & tuyển chọn nhân sự là hoạt động của chức năng nhân sự trong HRM, được thực hiện để có được đúng số lượng và chất lượng nhân viên (Fong & cộng sự, 2011). Nhìn chung, các công ty tuyển dụng sẽ cố gắng kết hợp giữa kiến thức, kỹ năng và thái độ của các ứng viên với các yêu cầu kỹ thuật của vị trí công việc (Chatman, 1991). Nhà tuyển dụng sẽ truyền đạt cho các ứng viên về mô tả công việc và đặc điểm vị trí công việc để thu hút ứng viên đủ điều kiện (Chatman, 1991). Khi mức độ phù hợp của nhân viên mới với môi trường làm việc mới cao, thì hiệu suất làm việc nhóm và cá nhân sẽ cao và được kỳ vọng là sẽ dẫn đến hiệu suất của công ty tốt hơn (Goodman & Svyantek, 1999). Sự phù hợp của nhân viên mới càng nhanh chóng kết hợp tốt với môi trường làm việc mới, thì sự trao đổi,

Bảng 1: Thông tin giảng viên đại học tham gia khảo sát

Tên trường	Tần suất	Tỷ lệ (%)
Trường Đại học Bách khoa Hà Nội	77	17.2
Trường Đại học Giao thông Vận tải	15	3.4
Trường Đại học Kinh tế quốc dân	110	24.6
Trường Đại học Hà nội	22	4.9
Trường Đại học Mỏ - Địa chất	16	3.6
Trường Đại học Mở Hà Nội	18	4.0
Trường Đại học Ngoại thương	20	4.5
Trường Đại học Sư phạm Hà Nội	19	4.3
Trường Đại học Sư phạm Hà Nội 2	8	1.8
Trường Đại học Sư phạm Thể dục TT Hà Nội	30	6.7
Trường Đại học Thương mại	36	8.1
Trường Đại học Xây dựng	39	8.7
Học Viện Quản lý Giáo dục	37	8.3

Bảng 2: Mô tả mẫu nghiên cứu (n = 447)

Thông tin mẫu	Tần suất	Tỷ lệ (%)
Độ tuổi:		
Dưới 40 tuổi	188	42.01
Từ 40 tuổi trở lên	259	57.99
Giới tính		
Nam	266	59.5
Nữ	181	40.5
Học hàm		
Chưa có	381	85.2
PGS/GS	66	14.8
Học vị		
Cử nhân/kỹ sư	147	32.9
Thạc sỹ	183	40.9
Tiến sỹ/TSKH	117	26.2
Chuyên môn		
Khoa học kỹ thuật - Công nghệ	146	32.7
Khoa học Kinh tế	219	49.0
Khoa học Xã hội và Nhân văn	46	10.3
Khoa học Thể dục thể thao (TDTT)	36	8.1

chia sẻ tri thức giữa các thành viên cũ và mới của một tổ chức càng diễn ra nhanh chóng, thuận lợi (Chatman, 1991).

Trong một nghiên cứu của Currie & Kerrin (2003) cho thấy: việc lựa chọn ứng viên phù hợp như người có nhận thức chung về chia sẻ tri thức sẽ được ưu tiên cao hơn; Các phương pháp tuyển dụng & tuyển chọn nhân sự được triển khai sẽ cho phép tổ chức thu hút được những người giỏi và có thiên hướng chia sẻ tri thức (Ví dụ: quá trình tuyển dụng sẽ tìm kiếm những nhân viên tích cực và hướng ngoại, những người sẵn sàng đóng góp cho các mục tiêu chung của tổ chức. Các phương pháp tuyển chọn như các công cụ và các phương pháp thử nghiệm được sử dụng trong quá trình tuyển chọn ví dụ: phỏng vấn, kiểm tra lý lịch, quy trình tuyển dụng,... nên được thiết kế cẩn thận để đảm bảo tính hợp lệ và độ tin cậy trong việc tuyển chọn nhân viên chia sẻ tri thức chuyên nghiệp). Nghiên cứu của Fong & cộng sự (2011) cho thấy, thực hành tuyển dụng & tuyển chọn là hoạt động quan trọng của chức năng nhân sự trong HRM, có ý nghĩa trong việc tăng cường chia sẻ tri thức của các nhà quản lý. Phát hiện này phù hợp với phát hiện của Cabrera & Cabrera (2005) rằng lựa chọn nhân viên có giá trị và đặc điểm tính cách phù hợp sẽ tăng cường chia sẻ tri thức. Trong nghiên cứu này, thực hành tuyển dụng & tuyển chọn nhân sự

được dự đoán sẽ có mối quan hệ với chia sẻ tri thức của giảng viên trong các trường đại học ở Việt Nam. Do vậy, giả thuyết sau đây được đề xuất:

- Giả thuyết 2a (H2a): Thực hành tuyển dụng & tuyển chọn nhân sự có tác động tích cực đến quá trình truyền đạt tri thức.
- Giả thuyết 2b (H2b): Thực hành tuyển dụng & tuyển chọn nhân sự có tác động tích cực đến quá trình thu nhận tri thức.

2.2.2. Mô hình đề xuất nghiên cứu

Dựa vào gợi ý từ các nghiên cứu trước về tác động của ICTs và thực hành tuyển dụng & tuyển chọn nhân sự đến chia sẻ tri thức trong tổ chức mô hình nghiên cứu được đề xuất như trình bày trong Hình 1.

3. Phương pháp nghiên cứu

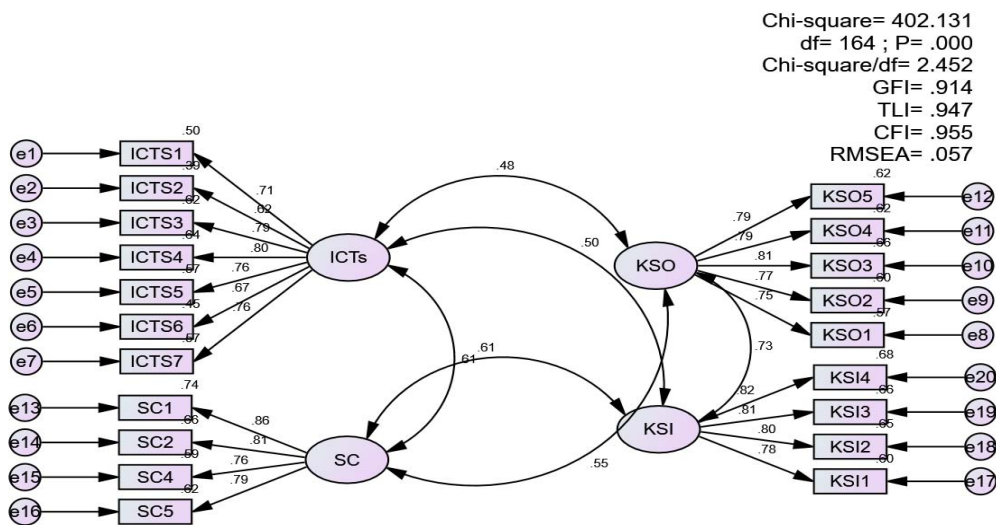
3.1. Mẫu khảo sát và thu thập số liệu

Để kiểm định các giả thuyết nghiên cứu, nhóm nghiên cứu đã thu thập số liệu từ khảo sát giảng viên các trường đại học công lập trực thuộc Bộ Giáo dục và Đào tạo, khu vực Hà Nội. Kết quả thu được 445 phiếu khảo sát bằng cách phát trực tiếp và 137 phiếu khảo sát online. Sau khi loại bỏ các phiếu trả lời không phù hợp, 447 phiếu khảo sát được sử dụng đưa vào phân tích. Thông tin về đối tượng khảo sát được thể hiện chi tiết ở Bảng 1:

Bảng 3: Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA

STT	Biến quan sát	Nhân tố			
		1	2	3	4
1. Các công cụ công nghệ thông tin và truyền thông (ICTs): Trường của Thầy/Cô...					
1	ICTS1 - Thường giới thiệu các nền tảng công nghệ mới nhằm giúp các hoạt động được thực hiện hiệu quả hơn	.655			
2	ICTS2 - Có chuyên môn trong việc sử dụng, bảo trì cơ sở hạ tầng thông tin quan trọng	.639			
3	ICTS3 - Cơ sở hạ tầng hệ thống thông tin được nâng cấp, cập nhật thường xuyên, tạo điều kiện cho chia sẻ và sáng tạo tri thức	.743			
4	ICTS4 - Hệ thống mạng nội bộ tạo điều kiện phối hợp các nhiệm vụ giữa trường và các bên liên quan	.834			
5	ICTS5 - Hệ thống phần mềm làm việc theo nhóm cho phép chia sẻ tri thức giữa các giảng viên	.775			
6	ICTS6 - Hệ thống mạng xã hội cho phép tìm kiếm và chia sẻ ý tưởng, thông tin bên trong trong với các bên liên quan	.676			
7	ICTS7 - Hệ thống mạng nội bộ cho phép chia sẻ các ý tưởng và các tài liệu quan trọng	.756			
2. Thực hành tuyển dụng & tuyển chọn nhân sự (SC)					
8	SC1 - Các quy trình tuyển dụng & tuyển chọn trong trường là công bằng			.867	
9	SC2 - Sự thiên vị không thể hiện rõ trong bất kỳ quyết định tuyển dụng nào			.881	
10	SC4 - Trường quan tâm nhiều hơn đến việc tuyển dụng đúng người, đúng việc			.685	
11	SC5 - Tất cả các chức vụ được bổ nhiệm trong trường đều dựa trên hiệu quả công việc (người tốt nhất cho công việc được chọn bất kể đặc điểm cá nhân của họ)			.685	
3. Quá trình truyền đạt tri thức (KSO)					
12	KSO1 - Tôi luôn chia sẻ kinh nghiệm cá nhân với các đồng nghiệp		.882		
13	KSO2 - Tôi luôn chia sẻ tri thức có được từ bên ngoài tổ chức tới các đồng nghiệp		.754		
14	KSO3 - Tôi luôn chia sẻ tri thức chuyên môn với các đồng nghiệp		.833		
15	KSO4 - Tôi luôn chia sẻ tri thức từ khóa đào tạo mà tôi đã tham gia với các đồng nghiệp		.603		
16	KSO5 - Tôi luôn chia sẻ ý tưởng và suy nghĩ với các đồng nghiệp để quy trình làm việc hiệu quả và tốt hơn		.674		
4. Quá trình thu nhận tri thức (KSI)					
17	KSI1 - Các đồng nghiệp trong bộ phận của tôi luôn trao đổi những gì họ biết khi tôi yêu cầu				.574
18	KSI2 - Các đồng nghiệp trong bộ phận của tôi cho tôi biết các kỹ năng của họ khi tôi yêu cầu				.786
19	KSI3 - Các đồng nghiệp bên ngoài bộ phận của tôi nói với tôi những gì họ biết khi tôi yêu cầu				.837
20	KSI4 - Các đồng nghiệp bên ngoài bộ phận của tôi cho tôi biết các kỹ năng của họ khi tôi yêu cầu				.876
	Cronbach' Alpha	0.888	0.888	0.880	0.879

Hình 2: Kết quả CFA của mô hình đo lường toàn phần



3.2. Thang đo và xây dựng bảng hỏi

Nghiên cứu thiết kế bảng hỏi với 23 biến quan sát, sử dụng thang Likert 5 bậc (1: Hoàn toàn không đồng ý; 5: Hoàn toàn đồng ý).

Thang đo *Các công cụ công nghệ thông tin và truyền thông* (7 biến quan sát, ký hiệu ICTS) được kế thừa từ nghiên cứu của Lin (2007) và Cyril Eze & cộng sự (2013).

Thang đo *Thực hành tuyển dụng & tuyển chọn nhân sự* (5 biến quan sát, ký hiệu SC) được kế thừa

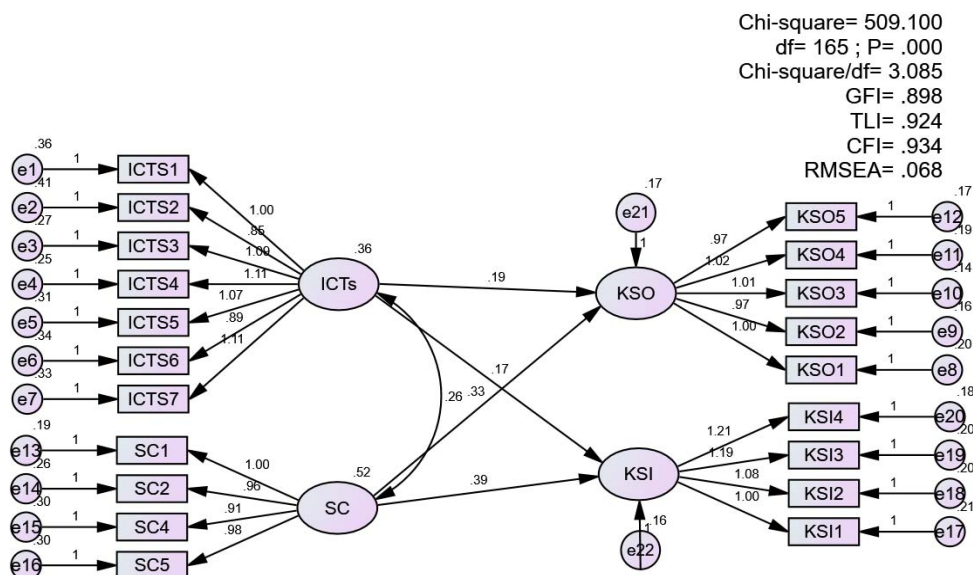
từ nghiên cứu của Fong & cộng sự (2011), Currie & Kerrin (2003).

Thang đo *Quá trình truyền đạt tri thức* (6 biến quan sát, ký hiệu KSO) được kế thừa từ các nghiên cứu của Cyril Eze & cộng sự (2013), Chen & cộng sự (2009).

Thang đo *Quá trình thu nhận tri thức* (5 biến quan sát, ký hiệu KSI) được kế thừa từ các nghiên cứu của Van & cộng sự (2004), Cyril Eze & cộng sự (2013).

3.3. Phương pháp phân tích

Hình 3: Kết quả phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM)



Kiểm định độ tin cậy của thang đo: sử dụng Cronbach's Alpha; Phân tích nhân tố khám phá EFA và phân tích nhân tố khẳng định CFA để đánh giá giá trị hội tụ và phân biệt.

Kiểm định mô hình và giả thuyết nghiên cứu: sử dụng phân tích SEM với phần mềm AMOS 22.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Thống kê mô tả về mẫu nghiên cứu

Thông tin mẫu nghiên cứu được thể hiện trong Bảng 2:

4.2. Kiểm định thang đo

4.2.1. Phân tích nhân tố khám phá và độ tin cậy thang đo

Phân tích nhân tố khám phá (EFA) bằng phương pháp trích Principal axis factoring với phép quay Promax. Kết quả rút trích được 4 nhân tố (Bảng 3) tại Engenvalue lớn hơn 1; tổng phương sai trích là 68.366 (%), hệ số KMO là 0.930; kiểm định Bartlett với Sig. < 0.05. Ba biến quan sát có hệ số tải < 0.5 gồm: KSO6, KSI5, SC3 nên bị loại. Kết quả phân tích Cronbach' Alpha (Bảng 3) cho thấy các thang đo đều đạt yêu cầu về độ tin cậy (Cronbach' Alpha > 0.7).

4.2.2. Phân tích nhân tố khẳng định (CFA)

Kết quả phân tích CFA (Hình 2) cho thấy mô hình phù hợp với dữ liệu: chi-bình phương tương đối theo bậc tự do (cmin/df) = 2.452; TLI = 0.947; CFI = 0.955; và RMSEA = 0.057.

4.3. Kiểm định mô hình và các giả thuyết nghiên cứu

Kết quả phân tích SEM (Hình 3) cho thấy các chỉ số phù hợp của mô hình đạt yêu cầu: cmin/df = 3.085; TLI = 0.924; CFI = 0.934; RMSEA = 0.068. Kết quả ước lượng các tham số trong mô hình nghiên cứu (Bảng 4) cho thấy các mối quan hệ đều có ý nghĩa thống kê ($P < 0.05$). Điều này đồng nghĩa với việc chấp nhận các giả thuyết 1a, 1b, 2a và 2b.

4.4. Phân tích đa nhóm

4.4.1. Phân tích cấu trúc đa nhóm theo độ tuổi

Biến nhân khẩu học có độ tuổi được chia thành 02 nhóm gồm: (i) Nhóm có độ tuổi dưới 40 tuổi; (ii) nhóm có độ tuổi từ 40 tuổi trở lên

Kết quả phân tích cho thấy ICTs có ảnh hưởng tích cực tới quá trình truyền đạt tri thức (KSO) đối với cả hai nhóm giảng viên có độ tuổi dưới 40 và từ 40 tuổi trở lên (lần lượt $P < 0.05$ và $P < 0.01$); Tương tự, thực hành tuyển dụng & tuyển chọn nhân sự (SC) có ảnh hưởng tích cực đến quá trình truyền đạt và quá trình thu nhận thu nhận tri thức ($P < 0.05$). Tuy nhiên, nhóm giảng viên có độ tuổi dưới 40 cho thấy các ICTs có ảnh hưởng tích cực đến quá trình thu nhận tri thức ($P < 0.05$), trong khi đó đối với nhóm có độ tuổi từ 40 tuổi trở lên mối quan hệ lại không có ý nghĩa thống kê ($P > 0.05$).

4.4.2. Phân tích cấu trúc đa nhóm theo giới tính

Kết quả cho thấy đối với nhóm giảng viên nữ: các ICTs có ảnh hưởng tích cực tới quá trình truyền đạt tri thức và quá trình thu nhận tri thức ($P < 0.05$), trong khi đó đối với nhóm giảng viên nam, các mối quan hệ lại không có ý nghĩa thống kê. Bên cạnh đó, đối với cả hai nhóm giảng viên nam và nữ, thực hành tuyển dụng & tuyển chọn nhân sự đều có ảnh hưởng tích cực đến quá trình truyền đạt và quá trình thu nhận tri thức ($P < 0.05$).

4.4.3. Phân tích cấu trúc đa nhóm theo chuyên môn

- Biến nhân khẩu học chuyên môn được chia thành bốn nhóm gồm:
 - Nhóm giảng viên có chuyên môn về Khoa học kỹ thuật - Công nghệ
 - Nhóm giảng viên có chuyên môn về Khoa học Kinh tế
 - Nhóm giảng viên có chuyên môn về Khoa học Xã hội và Nhân văn
 - Nhóm giảng viên có chuyên môn về Khoa học Thể dục thể thao

Kết quả phân tích cho thấy đối với nhóm giảng viên có chuyên môn về khoa học Kỹ thuật - Công nghệ, Khoa học Xã hội và Nhân văn: các ICTs đều

Bảng 4: Kết quả kiểm định các giả thuyết nghiên cứu

Mối quan hệ	Hệ số chuẩn hóa	Giá trị P	Kết quả
KSO <--- ICTs	.186	***	Chấp nhận
KSI <--- ICTs	.173	.002	Chấp nhận
KSO <--- SC	.331	***	Chấp nhận
KSI <--- SC	.386	***	Chấp nhận

có ảnh hưởng tích cực tới quá trình truyền đạt tri thức ($P < 0.05$). Trong khi đó, đối với hai nhóm giảng viên có chuyên môn còn lại, mối quan hệ này lại không có ý nghĩa thống kê. Đối với nhóm giảng viên có chuyên môn về khoa học Kinh tế, Khoa học Xã hội và Nhân văn: các ICTs có ảnh hưởng tích cực tới quá trình thu nhận tri thức (lần lượt $P < 0.05$, $P < 0.01$), trong khi đó đối với nhóm giảng viên có chuyên môn còn lại mối quan hệ này không có ý nghĩa thống kê. Bên cạnh đó, đối với cả hai nhóm giảng viên có chuyên môn về khoa học Kỹ thuật - Công nghệ và Khoa học Kinh tế, kết quả phân tích đều cho thấy thực hành tuyển dụng & tuyển chọn nhân sự có ảnh hưởng tích cực đến quá trình truyền đạt và quá trình thu nhận tri thức ($P < 0.05$), trong khi đó đối với nhóm giảng viên có chuyên môn về khoa học Thể dục thể thao kết quả phân tích chỉ cho thấy thực hành tuyển dụng & tuyển chọn nhân sự có ảnh hưởng tích cực đến quá trình thu nhận tri thức ($P < 0.05$).

5. Kết luận và hàm ý chính sách

Kết quả nghiên cứu đã làm rõ hơn ảnh hưởng của các công cụ công nghệ thông tin và truyền thông (ICTs), thực hành tuyển dụng & tuyển chọn nhân sự đến chia sẻ tri thức của giảng viên các trường đại học. Nghiên cứu cũng đã cho thấy cả hai nhân tố đều có ảnh hưởng tích cực đến quá trình truyền đạt và quá trình thu nhận tri thức. Trong đó nhân tố thực hành tuyển dụng & tuyển chọn nhân sự có ảnh hưởng tích cực nhất đến quá trình thu nhận tri thức (hệ số tác động = 0.386; $p < .01$).

Nhân tố ICTs: Có mối quan hệ dương với quá trình truyền đạt tri thức và quá trình thu nhận tri thức. Kết quả này tương đồng với các nghiên cứu của Alavi & Leidner (2001), Marwick (2001), Kim & Trimi (2007), Cyril Eze & cộng sự (2013). Tuy nhiên, Lin (2007) khi nghiên cứu ảnh hưởng của sử dụng ICTs đến hai quá trình truyền đạt và thu nhận tri thức thì lại cho rằng các ICTs chỉ ảnh hưởng đến quá trình thu nhận tri thức chứ không ảnh hưởng đến quá trình truyền đạt tri thức. Bằng phương pháp phân tích cấu trúc tuyến tính (SEM) trong nghiên cứu này, tác giả khẳng định các công cụ công nghệ thông tin và truyền thông là nhân tố có ảnh hưởng tích cực đến chia sẻ tri thức của giảng viên các trường đại học khu vực Hà Nội.

Nhân tố SC: Có mối quan hệ dương với quá trình truyền đạt tri thức (hệ số tác động = 0.331; $p < .01$) và quá trình thu nhận tri thức (hệ số tác động = 0.386;

$p < .01$). Kết quả này tương đồng với các nghiên cứu trước: Thực hành HRM nói chung và thực hành tuyển dụng tuyển chọn nói riêng là cơ sở hình thành nên năng lực hoạt động, quản trị tri thức và vốn trí tuệ, dẫn đến việc đạt được các năng lực cốt lõi (Wright & cộng sự, 2001); Khuyến khích hành vi chia sẻ tri thức (Cabrera & Cabrera, 2005); Tìm kiếm được nhân viên mới có số lượng, chất lượng phù hợp với môi trường làm việc và có khuynh hướng chia sẻ tri thức (Chatman, 1991; Fong & cộng sự, 2011). Bằng phương pháp phân tích cấu trúc tuyến tính (SEM) trong nghiên cứu này, tác giả khẳng định thực hành tuyển dụng & tuyển chọn nhân sự là nhân tố có ảnh hưởng rất tích cực đến chia sẻ tri thức của giảng viên các trường đại học khu vực Hà Nội.

Bên cạnh đó, kết quả phân tích đa nhóm cũng cho thấy có sự khác biệt của biến nhân khẩu học theo độ tuổi khi đánh giá tác động đến chia sẻ tri thức của giảng viên các trường đại học. Cụ thể, kết quả cho thấy ICTs có ảnh hưởng tích cực tới quá trình truyền đạt tri thức đối với cả hai nhóm giảng viên có độ tuổi dưới 40 và từ 40 tuổi trở lên; SC có ảnh hưởng tích cực đến quá trình truyền đạt và quá trình thu nhận tri thức. Tuy nhiên, đối với nhóm giảng viên có độ tuổi dưới 40, ICTs có ảnh hưởng tích cực đến quá trình thu nhận tri thức, trong khi đó đối với nhóm có độ tuổi từ 40 tuổi trở lên mối quan hệ lại không có ý nghĩa thống kê. Kết quả cũng cho thấy đối với nhóm giảng viên nữ: ICTs có ảnh hưởng tích cực tới quá trình truyền đạt tri thức và quá trình thu nhận tri thức, trong khi đó đối với nhóm giảng viên nam mối quan hệ lại không có ý nghĩa thống kê. Đối với cả hai nhóm giảng viên nam và nữ, SC đều có ảnh hưởng tích cực đến quá trình truyền đạt và quá trình thu nhận tri thức. Bên cạnh đó, biến nhân khẩu học chuyên môn cũng có sự khác biệt về chuyên môn khi đánh giá quá trình truyền đạt và quá trình thu nhận tri thức. Đối với nhóm giảng viên có chuyên môn về khoa học Kỹ thuật - Công nghệ, Khoa học Xã hội và Nhân văn: ICTs có ảnh hưởng tích cực tới quá trình truyền đạt tri thức, trong khi đó mối quan hệ không có ý nghĩa thống kê đối với nhóm giảng viên có chuyên môn còn lại; Đối với nhóm giảng viên có chuyên môn về khoa học Kinh tế, Khoa học Xã hội và Nhân văn: ICTs có ảnh hưởng tích cực tới quá trình thu nhận tri thức, trong khi đó đối với nhóm giảng viên có chuyên môn còn lại mối quan hệ không có ý nghĩa thống kê.

Từ các kết quả nghiên cứu trên, hàm ý rút ra là để tăng cường hoạt động chia sẻ tri thức của giảng

viên, các trường đại học ở Việt Nam cần: Đầu tư và sử dụng các công cụ CNTT và truyền thông (các nền tảng công nghệ mới cần được giới thiệu, áp dụng trong tổ chức. Các trường cần có chuyên môn trong công tác sử dụng, bảo trì, nâng cấp cơ sở hạ tầng công nghệ. Các trường cũng cần có hệ thống mạng nội bộ, các phần mềm quản lý, làm việc nhóm, hệ thống mạng xã hội được ứng dụng để trao đổi, chia sẻ các ý tưởng, thông tin. Việc tăng cường triển khai thực hành tuyển dụng & tuyển chọn nhân sự cũng cần được thực hiện tốt: các quy trình tuyển dụng & tuyển chọn trong trường đại học cần công bằng, không có sự thiên vị trong bất kỳ quyết định tuyển dụng nào; các trường đại học quan tâm nhiều hơn đến việc tuyển dụng đúng người, đúng việc, và tất

cả các chức vụ được bổ nhiệm trong trường đại học đều dựa trên hiệu quả công việc.

Bên cạnh những kết quả đạt được, nghiên cứu này vẫn còn một số hạn chế nhất định. Trước hết, nghiên cứu mới xem xét tác động của *các ICTs* và *SC* nên kết quả chưa phản ánh được toàn diện về ảnh hưởng của các nhân tố tới chia sẻ tri thức của giảng viên trong các trường đại học. Thứ hai, phạm vi nghiên cứu là các trường đại học trực thuộc Bộ Giáo dục và Đào tạo khu vực Hà Nội nên kết quả cũng chưa phản ánh được toàn diện các yếu tố khác như loại hình trường đại học, yếu tố vùng miền. Các nghiên cứu trong tương lai cần thực hiện để khắc phục các hạn chế nêu trên.

Tài liệu tham khảo

- Alavi, M. & Leidner, D. (2001), 'Knowledge management and knowledge management systems: conceptual foundations and research issues', *MIS Quarterly*, 25(1), 107-136.
- Blurton, C., 2002, 'New Directions of ICT-Use in Education', Available online https://www.academia.edu/36107452/New_Directions_of_ICT-Use_in_Education, accessed 31 March 2020.
- 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*, 29(1), 87-111.
- Cabrera & Cabrera (2005), 'Fostering knowledge sharing through people management practices', *International Journal of Human Resource Management*, 16(5), 720-735.
- Chatman, J.A. (1991), 'Matching people and organization: selection and socialization in public accounting firms', *Administrative Science Quarterly*, 36(3), 459-84.
- Chee-Yang Fong, Keng-Boon Ooi, Boon-In Tan, Voon-Hsien Lee, Alain Yee-Loong Chong, (2011), 'HRM practices and knowledge sharing: an empirical study', *International Journal of Manpower*, 32(5/6), 704-723.
- Chen, M.-Y., Huang, M.-J. & Cheng, Y.-C. (2009), 'Measuring knowledge management performance using a competitive perspective: an empirical study', *Expert Systems with Applications*, 36(4), 8449-8459.
- Connelly, C.E. & Kelloway, E.K. (2003), 'Predictors of employees' perceptions of knowledge sharing cultures', *Leadership & Organization Development Journal*, 24, 294-301.
- Currie, G. & Kerrin, M. (2003), 'Human resource management and knowledge management: enhancing knowledge sharing in a pharmaceutical company', *The International Journal of Human Resource Management*, 14(6), 1027-45.
- Cyril Eze, U. Gerald Guan Gan Goh, Choon Yih Goh, Tiong Ling Tan, (2013) 'Perspectives of SMEs on knowledge sharing', *VINE*, 43(2), 210-236.
- Davenport, T.H., de Long, D.W. and Beers, M.C. (1998), 'Successful knowledge management projects', *Sloan Management Review*, 39(2), 43-57.
- Edvardsson, I. R. (2008), 'HRM and knowledge management', *Employee Relations*, 30(5), 553-561.
- Foss, N., Husted, K. & Michailova, S. (2010), 'Governing knowledge sharing in organizations: levels of analysis, governance mechanisms, and research directions', *Journal of Management Studies*, 47(3), 455-482.
- Goodman, S.A. & Svyantek, D.J. (1999), 'Person-organization fit and contextual performance: do shared values matter?', *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 254-75.

- Gupta, A., & Singhal, A. (1993), 'Managing human resources for innovation and creativity', *Research Technology Management*, 36(3), 41-48.
- Hendriks, P. (1999), 'Why share knowledge? The influence of ICT on the motivation for knowledge sharing', *Knowledge and Process Management*, 6(2), 91-100.
- Hislop, D. (2009), *Knowledge Management in Organizations*, 2nd ed., Oxford University Press, Oxford.
- Huysman, M. & Wulf, V. (2006), 'IT to support knowledge sharing in communities: toward a social capital analysis', *Journal of Information Technology*, 21(1), 40-51.
- Karlsen, J. T., & Gottschalk, P. (2004), 'Factors Affecting Knowledge Transfer in IT Projects'. *Engineering Management Journal*, 16(1), 3-10.
- Kim, S. & Trimi, S. (2007), 'IT for KM in the management consulting industry', *Journal of Knowledge Management*, 11(3), 145-155.
- Levin, D. Z., Cross, R. (2004) 'The Strength of Weak Ties You Can Trust: The Mediating Role of Trust in Effective Knowledge Transfer', *Management Science*, 50 (11), 1477-1490.
- Lin, H. (2007), 'Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study', *International Journal of Manpower*, 28(3/4), 315-332, <https://doi.org/10.1108/01437720710755272>.
- Marwick, A. D. (2001). 'Knowledge Management Technology', *IBM Systems Journal*, 40 (4), 814-830.
- Minbaeva, D. (2005), 'HR practices and MNC knowledge transfer', *Personnel Review*, 34(1), 125-144.
- Mueller, J. (2012), 'Knowledge sharing between project teams and its cultural antecedents', *Journal of Knowledge Management*, 16(3), 435-447.
- Nooshinfard F, & Nemati-Anarak L. (2012), 'Information technology as a medium of inter-organizational knowledge sharing', *Library Philosophy and Practice (e-journal)*. 819. <https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/819>.
- Pan, S. L. & Leidner, D. E. (2003). 'Bridging communities of practice with information technology in pursuit of global knowledge sharing'. *Journal of Strategic Information Systems*, 12 (1), 71-88.
- Reychav, I. & Weisberg, J. (2010), 'Bridging intention and behavior of knowledge sharing', *Journal of Knowledge Management*, 14(2), 285-300.
- Riege, A. (2005), 'Three-dozen knowledge-sharing barriers managers must consider', *Journal of Knowledge Management*, 9(3), 18-35.
- Simonin, B., & Ozsomer, A. (2009), 'Knowledge processes and learning outcomes in MNCs: an empirical investigation of the role of human resource practices in foreign subsidiaries', *Human Resource Management*, 48(4), 505-530.
- Small, C.T. & Sage, A.P. (2006), 'Knowledge management and knowledge sharing: a review', *Information Knowledge Systems Management*, 5, 153-69.
- Svetlik, I., Stavrou-Costea, E. & Lin, H.-F. (2007), 'Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study', *International Journal of Manpower*, 28(3/4), 315-332.
- Van Den Hooff & De Leeuw Van Weenen F (2004), 'Committed to share: commitment and CMC use as antecedents of knowledge sharing', *Knowledge and Process Management*, 11(2), 13-24.
- Zawawi, A. A., Zakaria, Z., Kamarunzaman, N. Z., Noordin, N., Sawal, M. Z. H. M., Junos, N. M., & Najid, N. S. A. (2011), 'The Study of Barrier Factors in Knowledge Sharing: A Case Study in Public University', *Management Science and Engineering*, 5(1), 59-70.