

Hành vi chia sẻ tri thức của sinh viên đại học tại Thành phố Hồ Chí Minh

Hà Thị Thùy Trang *

Trường Đại học Công nghệ Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam

TỪ KHÓA

Áp lực,
Chia sẻ tri thức,
Niềm tin,
Thái độ.

TÓM TẮT

Chia sẻ tri thức là một hoạt động đóng vai trò chủ chốt, nó không chỉ giúp tổ chức gia tăng hiệu suất mà còn giúp các thành viên tham gia vào quá trình đó nâng cao năng suất làm việc. Và để có được điều đó thì việc chia sẻ tri thức của nhân viên nên được hình thành từ khi họ còn ngồi trên ghế nhà trường. Nghiên cứu này sử dụng phương pháp nghiên cứu định lượng, đã tiến hành khảo sát 626 sinh viên đang theo học tại các trường đại học tại Thành phố Hồ Chí Minh về hành vi chia sẻ tri thức. Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra rằng, hành vi chia sẻ tri thức của sinh viên đại học tại Thành phố Hồ Chí Minh bị tác động bởi các yếu tố sau: Thái độ, Áp lực từ giảng viên, Niềm tin, Năng lực bản thân và Phần thưởng. Dựa trên kết quả nghiên cứu, bài viết đã đưa ra hàm ý quản trị giúp cho lãnh đạo Nhà trường thúc đẩy được hoạt động chia sẻ tri thức trong sinh viên như: Có những chính sách phù hợp để gia tăng tính tích cực trong thái độ và năng lực của sinh viên, đưa ra những áp lực phù hợp cho sinh viên, tạo ra một môi trường chia sẻ an toàn và được tôn trọng, có chính sách khen thưởng hợp lý.

1. Đặt vấn đề

Trong quá trình phát triển của một đất nước, nhất là những nước đang phát triển thì tri thức là một trong những nhân tố quan trọng của quá trình đó (Thiệu & cộng sự, 2023). Bên cạnh đó, tri thức còn là tài sản vô cùng quý báu và là nền tảng của lợi thế cạnh tranh không chỉ của tổ chức mà của cá nhân (Bock & cộng sự, 2005). Chính vì vậy, quản trị tri thức trở thành một điều tất yếu trên mọi lĩnh vực ở cả hiện tại lẫn tương lai và quá trình này bao gồm việc nhận biết, chia sẻ, sử dụng và áp dụng tri thức trong tổ chức. Trong đó,

việc chia sẻ tri thức là một trong những hoạt động khó thực hiện nhất vì khi thực hiện chia sẻ tri thức cho người khác thì tri thức đó sẽ được biết rộng rãi, phổ biến hơn; nó không còn là sức mạnh tri thức của người chia sẻ nữa. Do đó, các nhà quản lý cần đẩy mạnh hoạt động chia sẻ này nhằm gia tăng hiệu suất của tổ chức; có được điều này là nhờ vào việc tiết kiệm chi phí, tối ưu hóa quy trình làm việc, gia tăng sự sáng tạo, nâng cao hiệu quả khi làm việc,... khi chia sẻ tri thức giữa các nhân viên với nhau trong cùng tổ chức (Thiệu & cộng sự, 2023).

Trong môi trường giáo dục đại học, chia sẻ tri thức

* Tác giả liên hệ. Email: htt.trang@hutech.edu.vn

<https://doi.org/10.61602/jdi.2024.77.06>

Ngày nhận: 14/3/2024; Ngày chỉnh sửa: 09/4/2024; Duyệt đăng: 22/4/2024; Ngày online: 05/7/2024
ISSN (print): 1859-428X, ISSN (online): 2815-6234

đóng một vai trò chủ chốt và cần được quan tâm, chú trọng nhiều hơn cũng như cần phải tăng cường khả năng chia sẻ tri thức trong sinh viên (Chen & cộng sự, 2009). Điều này được lý giải bởi hai nguyên do: Thứ nhất, sinh viên có thể nâng cao hiệu quả của việc học tập cũng như nghiên cứu nhờ chia sẻ tri thức (Xương & Kiên, 2020); Thứ hai, hầu hết các nhân viên trong một tổ chức đều được đào tạo ở môi trường giáo dục nên khi họ còn là sinh viên ở trên ghế nhà trường, đã được tạo dựng hành vi chia sẻ tri thức một cách có hiệu quả thì sau khi đi làm việc ở doanh nghiệp họ sẽ có thiên hướng chia sẻ tri thức nhiều hơn (Yuen & Majid, 2007). Chính vì lẽ đó, chia sẻ tri thức giữa sinh viên trong môi trường giáo dục nói chung và tại các trường đại học nói riêng là điều cần thiết. Nghiên cứu này nhằm xác định các yếu tố tác động đến hành vi chia sẻ tri thức của sinh viên đại học tại TP.HCM cũng như làm rõ mức độ tác động của các yếu tố đó, đồng thời đề xuất các hàm ý quản trị cho lãnh đạo và giảng viên các trường đại học nhằm gia tăng hành vi chia sẻ tri thức của sinh viên.

2. Cơ sở lý thuyết

Tri thức: Tri thức được hiểu là sự nhận biết một cách sâu sắc về hiện tượng, sự việc; và sự nhận biết này có được là từ các nguồn khác nhau như thông qua quá trình học tập, đọc trong sách, giao tiếp với người xung quanh (Thiệu & cộng sự, 2023).

Chia sẻ tri thức: Theo Hooff và Ridder (2004) thì chia sẻ tri thức là việc mà tri thức mới được tạo ra thông qua việc các cá nhân trao đổi tri thức với nhau. Điều này có nghĩa là cá nhân sẽ tiến hành chia sẻ, truyền tải những thông tin đã biết cho người khác; từ đó, sẽ hình thành nên những kiến thức mới ngày càng hoàn thiện hơn, ở mức độ cao hơn (Cường và Lợi, 2016); và kiến thức chỉ có thể được phát triển khi nó được chia sẻ cho người khác (Hooff và Ridder, 2004).

Năng lực bản thân: Là sự tự tin của một người để chia sẻ kiến thức có giá trị cho người khác; những người tự tin vào kiến thức của họ, cho rằng những kiến thức đó có giá trị thì khả năng để họ chia sẻ những kiến thức đó cho người khác sẽ cao hơn (Lin & cộng sự, 2009). Ngoài ra, năng lực bản thân còn được hiểu là khả năng truyền tải kinh nghiệm, thông tin cũng như kiến thức đến người khác một cách có hiệu quả của một cá nhân (Thiệu & cộng sự, 2023). Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra rằng năng lực bản thân góp phần thúc đẩy việc chia sẻ tri thức của sinh viên trong môi trường giáo dục (Safdar & cộng sự, 2020)

H1: Năng lực bản thân tác động cùng chiều đến hành vi chia sẻ tri thức của sinh viên

Niềm tin: Là việc mà một người đặt sự tin tưởng của mình với người khác trong một mối quan hệ xã hội (Ali, 2021); và khi một người đã tin tưởng người khác thì họ thường có xu hướng tham gia vào quá trình trao đổi xã hội cũng như tương tác, hợp tác với nhau (Nghia & Dong, 2021). Thiệu và cộng sự (2023) đã chỉ ra rằng niềm tin sẽ dẫn đến sự sẵn sàng chia sẻ kiến thức giữa các đồng nghiệp với nhau, đặc biệt là sinh viên; cũng như mức độ của sự tin tưởng này sẽ đóng một vai trò quan trọng trong tiến trình chia sẻ tri thức. Thêm vào đó, tin tưởng vào người khác sẽ làm giảm đi sự sợ hãi mất đi giá trị riêng biệt của họ, nhờ đó mà việc chia sẻ tri thức sẽ được gia tăng. Ngoài ra, Yuen và Majid (2007) nhận định rằng sinh viên sẽ hình thành sự sẵn sàng chia sẻ thông tin, kiến thức với người khác cao hơn khi người đó tin tưởng rằng bạn học là cộng sự trong học tập, không phải là đối thủ cạnh tranh.

H2: Niềm tin tác động cùng chiều đến hành vi chia sẻ tri thức của sinh viên

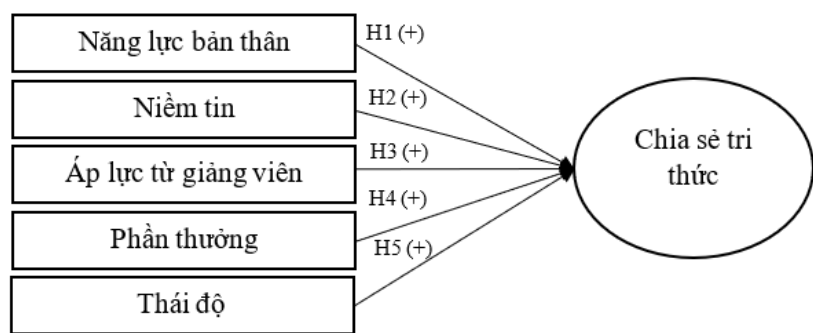
Áp lực từ giảng viên: Theo Cường và Lợi (2016), áp lực từ giảng viên chính là sự áp đặt của họ với sinh viên bằng quy định, các yêu cầu bắt buộc phải thực hiện trong học tập cũng như chia sẻ tri thức, chẳng hạn như: Yêu cầu sinh viên phải chia sẻ thông tin, kiến thức trong quá trình làm việc nhóm, gọi ngẫu nhiên trả lời câu hỏi,... Những áp lực đó phải được đưa ra phù hợp, tránh gây quá tải cho sinh viên, ảnh hưởng đến tâm lý của họ và mang tính xây dựng nhằm động viên người học chia sẻ kiến thức cho người khác; và chính những áp lực này sẽ giúp sinh viên tích cực hơn trong việc tìm kiếm, đóng góp cũng như chia sẻ thông tin, kiến thức (Thiệu và cộng sự, 2023).

H3: Áp lực từ giảng viên tác động cùng chiều đến hành vi chia sẻ tri thức của sinh viên

Phần thưởng: Là lợi ích về mặt vật chất như tiền, hiện vật và tinh thần như sự hài lòng, niềm vui, sự công nhận của mọi người xung quanh khi thực hiện một hành vi (Tuấn & cộng sự, 2021). Bên cạnh đó, khi sinh viên chia sẻ tri thức của họ cho người khác, kỳ vọng nó sẽ trở nên hữu ích cho bạn học cũng sẽ góp phần thúc đẩy sinh viên đó tiến hành chia sẻ (Bock và cộng sự, 2005). Việc thiếu đi phần thưởng, mất đi động lực sẽ gây trở ngại đến hành vi chia sẻ tri thức của sinh viên (Thiệu và cộng sự, 2023).

H4: Phần thưởng tác động cùng chiều đến hành vi chia sẻ tri thức của sinh viên

Thái độ: Theo Thiệu và cộng sự (2023), thái độ là sự sẵn sàng để có thể chia sẻ về kinh nghiệm, thông



Hình 1. Mô hình nghiên cứu lý thuyết

Bảng 1. Kết quả Cronbach's Alpha

Thang đo	Số biến quan sát	Cronbach's Alpha
Năng lực bản thân	5	0,788
Niềm tin	4	0,760
Áp lực từ giảng viên	5	0,796
Phần thưởng	3	0,746
Thái độ	4	0,763
Chia sẻ tri thức	5	0,767

tin, kiến thức,... của cá nhân đến người khác một cách tự nguyện, chủ động. Để làm được điều này cần phải có sự cam kết cũng như tinh thần tích cực đối với sự phát triển chung của tổ chức, nơi mà cá nhân đó đang học tập. Nghiên cứu của Chen và cộng sự (2009) đã chỉ ra rằng thái độ ảnh hưởng một cách đáng kể đến việc hành vi chia sẻ tri thức. Sinh viên có sự sẵn sàng chia sẻ cao thì có khuynh hướng chia sẻ tri thức của mình đến người khác một cách rộng rãi, chủ động; và điều này sẽ giúp ích cho họ trong tương lai khi làm việc ở doanh nghiệp sau khi tốt nghiệp. Ngược lại, khi họ có thái độ tiêu cực đối với việc trao đổi kiến thức với bạn học thì có khả năng thái độ này sẽ lại xuất hiện ở nơi làm việc của họ ở tương lai (Ali, 2021).

H5: Thái độ tác động cùng chiều đến hành vi chia sẻ tri thức của sinh viên

3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này sử dụng phương pháp nghiên cứu định lượng. Dữ liệu trong bài nghiên cứu được thu thập trực tiếp cũng như trực tuyến từ 626 sinh viên đang theo học tại các trường đại học tại Thành phố Hồ Chí Minh bằng Bảng câu hỏi, với phương pháp lấy mẫu thuận tiện. Sau đó, phần mềm SPSS 23.0 được sử dụng để phân tích dữ liệu đã thu thập được: Đầu tiên

là đánh giá độ tin cậy của thang đo, sau đó là phân tích nhân tố khám phá và cuối cùng là kiểm định phương trình hồi quy.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1 Kết quả đánh giá độ tin cậy Cronbach's Alpha

Kết quả đánh giá độ tin cậy của thang đo ở Bảng 1 cho thấy, tất cả sáu thang đo đều đạt độ tin cậy, với hệ số Cronbach's Alpha nhỏ nhất là 0,746 và lớn nhất là 0,796. Đồng thời, hệ số tương quan biến - tổng của mỗi thang đo đều lớn hơn 0,3. Ở phân tích nhân tố khám phá, tất cả các biến quan sát của các thang đo đã đạt độ tin cậy này sẽ được sử dụng để phân tích.

4.2 Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA

Khi phân tích nhân tố khám phá, 21 biến quan sát thuộc về các nhân tố tác động đến hành vi chia sẻ tri thức được đưa vào. Kết quả phân tích EFA ở Bảng 2 có hệ số KMO = 0,837 (>0,5) cho thấy phân tích nhân tố là thích hợp và dữ liệu phù hợp cho việc phân tích nhân tố; kết quả kiểm định Bartlett's Test là đạt yêu cầu, các biến có tương quan với nhau (Sig. = 0,000 < 0,05). Tổng phương sai trích là 59,438%

Bảng 2. Phân tích nhân tố khám phá

	Nhân tố				
	NangLucBanThan	ApLucTuGV	ThaiDo	NiemTin	PhanThuong
NL4	0,757	0,117	0,159		
NL1	0,721		0,109		0,108
NL2	0,704			0,169	0,146
NL5	0,686		0,157		
NL3	0,679	0,181		0,104	0,106
AL4		0,770		0,115	0,230
AL5		0,748		0,127	0,191
AL3		0,696	0,173	0,217	0,170
AL2	0,170	0,654	0,312	0,122	
AL1	0,274	0,604	0,284		
TD2		0,225	0,772		
TD1	0,252		0,728		0,118
TD3			0,704	0,173	0,268
TD4		0,188	0,647	0,182	
NT3			0,113	0,834	
NT1	0,213	0,234		0,704	
NT4	0,226		0,190	0,701	0,108
NT2		0,107	0,194	0,657	0,159
PT2		0,203	0,179		0,796
PT3		0,197	0,137		0,756
PT1	0,208		0,110	0,118	0,730
Eigenvalues	5,912	2,057	1,618	1,523	1,372
Tổng phương sai trích	13,6185%	26,714%	38,485%	49,732%	59,438%
KMO			0,837		
Sig. của Bartlett's Test			0,000		

Bảng 3. Các thông số của Coefficients

Mô hình	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	t	Sig.	Thống kê đa cộng tuyến	
	B	Sai số chuẩn	Beta			Tolerance	VIF
Hằng số	0,813	0,098		8,283	0,000		
1	NangLucBanThan	0,104	0,020	0,158	5,335	0,000	0,819
	ApLucTuGV	0,215	0,027	0,256	8,016	0,000	0,701
	ThaiDo	0,172	0,020	0,271	8,584	0,000	0,717
	NiemTin	0,171	0,021	0,248	8,124	0,000	0,767
	PhanThuong	0,093	0,023	0,124	4,037	0,000	0,763
Biến phụ thuộc: Chiasetrithuc							

(>50%) nên đạt yêu cầu; điều này đồng nghĩa với việc đã có 5 nhân tố được rút trích từ 21 biến quan sát sau khi tiến hành phân tích và 5 nhân tố này giải thích được 59,438% biến thiên của dữ liệu. Ngoài ra, tất cả các biến quan sát đều có giá trị hội tụ cũng như giá trị phân biệt đạt yêu cầu.

4.3 Kết quả phân tích hồi quy

Kết quả hồi quy cho thấy R² hiệu chỉnh = 0,553 đồng nghĩa với việc mô hình hồi quy tuyến tính này phù hợp; 55,3% phương sai thay đổi của Chia sẻ tri thức là do Năng lực bản thân, Áp lực từ giảng viên,

Bảng 4. Kết quả kiểm định các giả thuyết

Giả thuyết	Kết luận
H1 Năng lực bản thân tác động cùng chiều đến hành vi chia sẻ tri thức	Chấp nhận
H2 Niềm tin tác động cùng chiều đến hành vi chia sẻ tri thức	Chấp nhận
H3 Áp lực từ giảng viên tác động cùng chiều đến hành vi chia sẻ tri thức	Chấp nhận
H4 Phần thưởng tác động cùng chiều đến hành vi chia sẻ tri thức	Chấp nhận
H5 Thái độ tác động cùng chiều đến hành vi chia sẻ tri thức	Chấp nhận

Thái độ, Niềm tin và Phần thưởng giải thích, các phần còn lại sẽ do sai số cũng như các nhân tố khác giải thích. Bảng 3 chỉ ra rằng không có hiện tượng đa cộng tuyến khi hệ số VIF và Tolerance của từng biến độc lập đều đạt yêu cầu ($VIF < 10$ và $Tolerance > 0,5$). Ngoài ra, Sig. của kiểm định t với các biến độc lập đều nhỏ hơn 0,05, điều này có nghĩa là có ý nghĩa thống kê về việc Năng lực bản thân, Áp lực từ giảng viên, Thái độ, Niềm tin và Phần thưởng ảnh hưởng đến Chia sẻ tri thức. Như vậy, kết quả kiểm định các giả thuyết đã đưa ra trước đó được thể hiện như trong Bảng 4.

Trong năm yếu tố tác động đến hành vi chia sẻ tri thức của sinh viên đại học tại Thành phố Hồ Chí Minh thì thứ tự tác động của chúng giảm dần như sau: Thái độ, Áp lực từ giảng viên, Niềm tin, Năng lực bản thân và Phần thưởng. Kết quả nghiên cứu này là phù hợp với các nghiên cứu trước đây, cụ thể: Thái độ tác động đến Chia sẻ tri thức cũng được thể hiện trong nghiên cứu của Ali (2021), mối quan hệ của Áp lực từ giảng viên với Chia sẻ tri thức tương đồng với kết quả nghiên cứu của Cường và Lợi (2016), Niềm tin phù hợp với nghiên cứu của Thiệu và cộng sự (2023), Năng lực bản thân tương đồng với kết quả của Chen và cộng sự (2009), Phần thưởng được khẳng định trong nghiên cứu của Nhân (2021).

5. Kết luận

Nghiên cứu này đã chỉ ra năm nhân tố tác động đến hành vi chia sẻ tri thức của sinh viên đại học tại Thành phố Hồ Chí Minh, theo thứ tự giảm dần như sau: Thái độ, Áp lực từ giảng viên, Niềm tin, Năng lực bản thân và Phần thưởng. Từ đây, Nhà trường cũng như đội ngũ cán bộ, giảng viên cần chú trọng hơn đến các yếu tố ảnh hưởng đến việc sinh viên chia sẻ kiến thức cho bạn bè, một mặt giúp sinh viên cùng nhau cải thiện các kỹ năng cũng như thành tích học tập, mặt khác Nhà trường có thể nâng cao lợi thế cạnh tranh so với các trường khác cũng như phát triển bền vững hơn (Thiệu & cộng sự, 2023).

Để có thể gia tăng hành vi chia sẻ tri thức trong

sinh viên đang học tập tại Thành phố Hồ Chí Minh nói riêng và sinh viên trên toàn lãnh thổ Việt Nam nói chung, các hàm ý quản trị được đề xuất như sau:

Đối với Thái độ: Để sinh viên chủ động, sẵn sàng chia sẻ tri thức của mình đến cho người khác là điều không dễ dàng. Nhà trường cũng như giảng viên nên có những chính sách phù hợp để gia tăng tính tích cực trong thái độ của sinh viên như tạo môi trường học tập và làm việc thoải mái; khuyến khích cho sinh viên thấy rằng việc họ chia sẻ tri thức không chỉ là cách giúp đỡ bạn bè mà còn là một cách để bản thân hiểu rõ, sâu hơn về vấn đề đó; làm mẫu và khuyến khích việc chia sẻ bằng cách giảng viên, lãnh đạo sẽ tự mình chia sẻ thông tin, kiến thức trong lớp học, trong các hoạt động học tập diễn ra tại trường.

Đối với Áp lực từ giảng viên: Việc giảng viên tạo áp lực cho sinh viên trong khi chia sẻ tri thức vừa có mặt lợi và mặt hại; nếu áp lực ở mức độ vừa phải thì sẽ làm cho sinh viên chia sẻ với bạn bè nhưng ngược lại, áp lực tạo ra quá lớn sẽ làm cho sinh viên không được thoải mái. Chính vì vậy, giảng viên cần đưa ra những áp lực phù hợp cho sinh viên như: Tạo các hoạt động nhóm để khuyến khích sự giao tiếp cũng như trao đổi kiến thức giữa sinh viên; tạo ra các dự án yêu cầu các sinh viên làm việc cùng nhau, chia sẻ thông tin, kiến thức để đạt được mục tiêu chung; khuyến khích học hỏi từ nhau bằng cách yêu cầu sinh viên thực hiện các buổi thảo luận, đánh giá cũng như phản biện các công việc của nhau;...

Đối với Niềm tin: Sinh viên sẵn sàng chia sẻ khi họ tin tưởng vào người khác, xem người đó là bạn học, là cộng sự trong học tập chứ không phải là đối thủ cạnh tranh. Để làm được điều đó thì nên tạo ra một môi trường chia sẻ an toàn và được tôn trọng, trong môi trường chia sẻ đó thì sinh viên cảm thấy thoải mái và không bị phê bình hay đánh giá khi chia sẻ kiến thức của mình. Hoặc tạo ra các hoạt động, trò chơi, ngoại khóa, sự kiện,... để khuyến khích sự hợp tác, xây dựng tinh thần đồng đội, xây dựng mối quan hệ bạn học với nhau.

Đối với Năng lực bản thân: Để sinh viên tự tin

hơn vào kiến thức, kỹ năng, thông tin,.. của mình hơn nhằm gia tăng khả năng chia sẻ chúng đến cho người khác thì nhà trường cũng như giảng viên nên trở thành người cố vấn, hỗ trợ, phát triển thêm kiến thức cho họ. Bên cạnh đó, tổ chức các buổi hội thảo, chuyên đề mà sinh viên quan tâm để họ có thể gia tăng thêm về kiến thức, học hỏi được nhiều thông tin hơn. Ngoài ra, có thể mời sinh viên có thành tích về chia sẻ tri thức tham gia vào các dự án nghiên cứu, một mặt tạo động lực cho họ tích cực trong chia sẻ tri thức, mặt khác tạo điều kiện để họ có cơ hội tiếp xúc với các kiến thức chuyên sâu.

Đối với Phần thưởng: Nên tập trung vào cả phần thưởng vật chất lẫn phi vật chất để khuyến khích sinh viên trong hoạt động chia sẻ tri thức hơn. Về phần thưởng vật chất, có thể cung cấp học bổng, tiền thưởng hoặc quà có giá trị, tạo cơ hội thực tập cũng như việc làm cho các sinh viên tham gia chia sẻ tri thức một cách tích cực. Về phần thưởng phi vật chất, nên tổ chức các buổi lễ khen thưởng và công bố danh sách các sinh viên tích cực trong chia sẻ tri thức một cách rộng rãi trong toàn trường, cung cấp giấy chứng nhận hoặc bằng khen nhằm giúp sinh viên bổ sung thêm vào hồ sơ khi đi xin việc và tăng khả năng cạnh tranh trong thị trường lao động.

Nghiên cứu này cho thấy được các yếu tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức của sinh viên đại học tại TP.HCM cũng như mức độ ảnh hưởng của chúng. Đây sẽ là tiền đề để các nhà khoa học tham khảo khi nghiên cứu về hành vi chia sẻ tri thức nói chung và chia sẻ tri thức của sinh viên nói riêng. Đồng thời, thông qua nghiên cứu này các nhà quản lý giáo dục có cái nhìn toàn diện hơn và đưa ra được những quyết sách phù hợp để nâng cao hành vi chia sẻ tri thức của sinh viên trong nhà trường. Bên cạnh những kết quả đạt được, nghiên cứu này có những hạn chế như sau: (1) Chưa nghiên cứu các yếu tố khuyến khích hành vi chia sẻ tri thức khác như công nghệ thông tin, định hướng học tập, giao tiếp xã hội (Xương và Kiên, 2020; Nhân, 2021),... (2) Chưa xem xét các yếu tố cản trở hành vi chia sẻ tri thức của sinh viên như rủi ro khi chia sẻ, sự xấu hổ, thiếu động lực,... (Tuân và cộng sự, 2019; Thương và cộng sự, 2021). Đây là những yếu tố cần cân nhắc trong các nghiên cứu ở tương lai.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Ali, W.J. (2021). Factors Affecting on Knowledge Sharing Among Undergraduate Students. *Cihan University-Erbil Journal of Humanities and Social Sciences*, 1(2021), 75 - 81.
- 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, 87 - 111
- Chen, I. Y. L., Chen, N.-S., & Kinshuk (2009). Examining the Factors Influencing Participants' Knowledge Sharing Behavior in Virtual Learning Communities. *Educational Technology & Society*, 12(1), 134 - 148.
- Chung, T. (2022). Bộ GD-ĐT: 45% học sinh gặp vấn đề sức khỏe khi học trực tuyến. Truy cập tại <https://tuoitre.vn/bo-gd-dt-45-hoc-sinh-gap-van-de-suc-khoe-khi-hoc-truc-tuyen-20220517141209863.htm>
- Cường, N.M. & Lợi, N.T. (2016). Các nhân tố ảnh hưởng đến quá trình chia sẻ tri thức của sinh viên trường Đại học Công nghiệp Hà Nội. *Tạp chí Khoa học và Công nghệ*, 35, 102-107.
- Hooff, B. V. D., & Ridder, J. A. D. (2004). Knowledge sharing in context: The influence of organizational commitment, communication climate and CMC usage on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8(6), 117-30
- Lin, M. J., Hung, S.W., & Chen, J. (2009). Fostering the determinants of knowledge sharing in professional virtual communities. *Computer Human Behavior*, 25(4), 929-939.
- Nghia, N.K., & Dong, D.T. (2021). Factors Influencing Knowledge Sharing In Higher Education: An Empirical Study Of Students In Vietnam. *Journal Of Organizational Behavior Research*, 6(2), 134 - 151.
- Nhân, N.L. (2021). Nhân tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức của sinh viên đại học. Truy cập tại <https://tapchitaichinh.vn/nhan-to-anh-huong-den-hanh-vi-chia-se-tri-thuc-cua-sinh-vien-dai-hoc.html>
- Safdar, M., Batool, S.H., & Mahmood, K. (2020). Relationship between self-efficacy and knowledge sharing: systematic review. *Emerald*, 70(3), 254-271.
- Thiệu, P.V., Hằng, N.T., Cảnh, Đ.Q., & Thảo, N.T. (2023). 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. *Tạp chí Nguồn nhân lực và an sinh xã hội*, 20, 28 - 39.
- Thương, V.T.T., Thảo, N.T., & Nhung, M.T.H. (2021). Các yếu tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức của giảng viên Trường Đại học Duy Tân. *Tạp chí Khoa học và Công nghệ Đại học Duy Tân*, 4(47), 84 - 101.
- Tuan, H.Q., Tri, N.G., & Nhu, D.T.H. (2021). Analysis of factors affecting knowledge sharing behaviors of lecturers of Dong Thap University. *TNU Journal of Science and Technology*, 226(18), 116 - 123.
- Xương, Q.H., & Kiên, T.T. (2020). Giải pháp thúc đẩy hoạt động chia sẻ tri thức của sinh viên Trường Đại học Kinh tế thành phố Hồ Chí Minh. Truy cập tại: <https://tapchicongthuong.vn/bai-viet/giai-phap-thuc-day-hoat-dong-chia-se-tri-thuc-cua-sinh-vien-truong-dai-hoc-kinh-te-thanh-pho-ho-chi-minh-67883.htm>
- Yuen, T., & Majid, S. (2007). Knowledge-sharing patterns of undergraduate students in Singapore. *Library Review*, 56, 485-494

Knowledge sharing behavior of university students in Ho Chi Minh City

Ha Thi Thuy Trang
HUTECH University, Vietnam

Abstract

Knowledge sharing is a crucial activity that not only helps organizations increase productivity but also assists participating members in enhancing their work efficiency. And to achieve this, the knowledge-sharing behavior of employees should be cultivated from their time in academia. The article applies quantitative research methods with a survey sample of 626 students currently enrolled at Ho Chi Minh city regarding their knowledge-sharing behavior. The research findings have indicated that the knowledge sharing behavior of university students in Ho Chi Minh City is influenced by the following factors: Attitude, Pressure from lecturers, Trust, Self-efficacy and Reward. Based on the research findings, the article provides managerial implications to help university leaders promote knowledge-sharing activities among students, such as implementing appropriate policies to enhance positive attitudes and capabilities of students, providing suitable pressures, creating a safe and respectful sharing environment, and establishing reasonable reward policies.

Keywords: Attitude, knowledge sharing, pressure, trust.