

CHIA SẺ TRI THỨC CỦA CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC SỞ NÔNG NGHIỆP VÀ PHÁT TRIỂN NÔNG THÔN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Nguyễn Ngọc Tú Anh¹, Hoàng Thị Phương Dung²,
Nguyễn Ngọc Hiếu³, Từ Minh Đức⁴

Tóm tắt

Nghiên cứu phân tích và đánh giá các nhân tố tác động đến chia sẻ tri thức với mục đích tìm ra những nguyên nhân dẫn đến hạn chế trong chia sẻ tri thức và đề xuất những hàm ý giúp gia tăng hoạt động chia sẻ tri thức giữa các công chức, viên chức sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn thành phố Hồ Chí Minh. Từ đó tạo ra sự lan tỏa chia sẻ tri thức, tăng sự đoàn kết của các cá nhân, góp phần tạo ra một tập thể vững mạnh, bền vững, đáp ứng được yêu cầu phát triển ngày càng cao của xã hội. Dựa trên mẫu khảo sát từ 187 công chức, viên chức tại sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn thành phố Hồ Chí Minh, các Trung tâm trực thuộc sở; Nhóm tác giả đã kết hợp các phép phân tích trong nghiên cứu định lượng như thống kê, đánh giá độ tin cậy Cronbach's alpha, phân tích nhân tố EFA & CFA. Kết quả nghiên cứu cho thấy: Có 04 yếu tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức giữa các công chức, viên chức thuộc sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn thành phố. Hồ Chí Minh là: (1) Sự tin cậy ($\beta=0,315$), (2) Truyền đạt ($\beta=0,236$), (3) Sự hỗ trợ của lãnh đạo ($\beta=0,162$), (4) Hệ thống công nghệ thông tin ($\beta=0,132$). Một yếu tố được đề xuất trong mô hình nghiên cứu là cấu trúc tổ chức được xác định không ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức.

Từ khóa: Chia sẻ tri thức, quản trị tri thức, sự tin cậy, sự hỗ trợ của lãnh đạo.

KNOWLEDGE SHARING OF OFFICIALS AT THE DEPARTMENT OF AGRICULTURE AND RURAL DEVELOPMENT OF HO CHI MINH CITY

Abstract

This research analyzes and evaluates the factors affecting knowledge sharing with the aim of finding out the causes leading to limitations in knowledge sharing and proposing implications for increasing knowledge sharing activities among officials and employees of the Department of Agriculture and Rural Development of Ho Chi Minh City.;thereby, creating the spread of knowledge, increasing the solidarity of individuals, contributing to a strong and sustainable collective, meeting the increasing requirements for development of the society. Based on a survey of 187 officials at the Department of Agriculture and Rural Development of Ho Chi Minh City and the Centers under the department, the authors combined the analyzes in the quantitative research like Statistical analysis, Cronbach's alpha reliability assessment, EFA & CFA analyses. Research results show 04 factors affecting knowledge sharing behavior among officials at the Department of Agriculture and Rural Development of Ho Chi Minh City: (1) Reliability ($\beta=0.315$), (2) Communication ($\beta=0.236$), (3) Leadership support ($\beta=0.162$), (4) Information technology system ($\beta=0.132$). One factor suggested in the research model which is Organizational Structure is determined not to affect Knowledge Sharing behavior.

Keywords: Knowledge sharing, knowledge management, reliability, leadership support.

JEL classification: C51, C81, J38, J45.

1. Giới thiệu

Ngày càng có nhiều nhận định về tầm quan trọng của chia sẻ tri thức đối với sáng tạo kiến thức, tổ chức học tập và thành tích hoạt động (Bartol và Srivastava, 2002). Chia sẻ tri thức là phương tiện cơ bản để nhân viên đóng góp vào ứng dụng kiến thức, đổi mới và cuối cùng là lợi thế cạnh tranh của tổ chức (Jackson và cộng sự,

2006). Như vậy, chia sẻ tri thức là hoạt động rất quan trọng, tạo nền tảng trong việc quản trị và phát huy tri thức, từ đó nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả công việc.

Thế nhưng, những hoạt động liên quan đến con người thường gặp nhiều khó khăn trong triển khai, thực hiện. Chia sẻ tri thức trong các tổ chức là một quá trình phức tạp, nhiều mặt (Hendriks,

1999; Lessard và Zaheer, 1996). Có nhiều lý do khách quan và chủ quan dẫn đến việc chia sẻ tri thức chưa được phát huy mạnh mẽ. Khiến cho những kiến thức quý báu của mỗi cá nhân không được lan toả, đặc biệt là những tri thức thuộc về kinh nghiệm, trải nghiệm cá nhân. Trên thực tế, việc thiếu chia sẻ tri thức đã được chứng minh là một rào cản lớn đối với việc quản lý hiệu quả tri thức trong các tổ chức (Davenport và Prusak, 1998; Hendriks, 1999).

Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn thành phố Hồ Chí Minh là cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh, thực hiện chức năng quản lý nhà nước trong lĩnh vực nông nghiệp và phát triển nông thôn (bao gồm trồng trọt, chăn nuôi, thủy sản, thủy lợi, tư vấn, hỗ trợ phát triển nông nghiệp, xây dựng nông thôn mới...). Cơ cấu tổ chức của Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn thành phố Hồ Chí Minh bao gồm 06 phòng chuyên môn và 17 đơn vị trực thuộc (gồm 6 chi cục, 4 trung tâm, 1 văn phòng điều phối, 3 ban quản lý, 1 trường trung cấp và 2 công ty Trách nhiệm hữu hạn một thành viên). Tổng số lượng công chức, viên chức, cán bộ, nhân viên làm việc trên 1.500 người. Trụ sở chính của Sở là nơi làm việc của Văn phòng Sở và 5 đơn vị, 11 đơn vị còn lại làm việc ở nhiều địa điểm khác nhau. Ngoài ra, các đơn vị như Chi cục Thú y, Chi cục Bảo vệ thực vật, Chi cục Thủy sản, Trung tâm Khuyến nông còn có hệ thống các trạm, rải đều ở các quận huyện còn hoạt động lĩnh vực nông nghiệp. Với mục tiêu định hướng phát triển lâu dài của Sở Nông nghiệp và phát triển Nông thôn tại địa bàn thành phố Hồ Chí Minh cần đánh giá hành vi chia sẻ tri thức của công chức, viên chức tại sở và các Trung tâm thuộc sở.

Chính vì vậy, nhóm tác giả quyết định thực hiện nghiên cứu “**Chia sẻ tri thức của công chức, viên chức sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn thành phố Hồ Chí Minh**”, với mong muốn góp phần tìm ra những nguyên nhân dẫn đến hạn chế trong chia sẻ tri thức và đề xuất những hàm ý giúp gia tăng hoạt động chia sẻ tri thức giữa các công chức, viên chức sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn thành phố Hồ Chí Minh. Giúp lãnh đạo các sở, ban, ngành các địa phương lan tỏa hành vi chia sẻ tri thức.

2. Các khái niệm và giả thuyết nghiên cứu

Khái niệm về tri thức

Có rất nhiều nghiên cứu về tri thức, cũng như sự bất đồng trong quan điểm về tri thức và thông tin. Nonaka (1994) cho rằng thông tin là “một dòng thông điệp”, trong khi tri thức dựa trên thông tin và được chứng minh bởi niềm tin của một người. Các nghiên cứu khác cho rằng tất cả thông tin đều được coi là tri thức, nhưng tri thức không chỉ là thông tin, nó bao gồm thông tin và bí quyết (Kogut và Zander, 1992; Machlup, 1980; Zander và Kogut, 1995). Hoặc có quan điểm xem tri thức là thông tin được xử lý bởi các cá nhân, bao gồm các ý tưởng, dữ liệu, kiến thức chuyên môn và đánh giá có liên quan đến hiệu suất của cá nhân, nhóm và tổ chức (Alavi và Leidner, 2001; Bartol và Srivastava, 2002).

Theo Davenport và Prusak (1998), tri thức là sự kết hợp linh hoạt của kinh nghiệm, giá trị, thông tin theo ngữ cảnh và sự hiểu biết về một khuôn khổ để đánh giá và kết hợp thêm những kinh nghiệm và thông tin mới. Còn theo Nonaka và Takeuchi (1995), kiến thức rộng hơn thông tin, nó là một quá trình vận động của con người để biến minh cho niềm tin cá nhân về sự thật, còn thông tin chỉ là luồng thông điệp, kiến thức được tạo ra khi luồng thông điệp này tương tác với niềm tin và cam kết của những người nắm giữ nó. Như vậy, tác giả Nonaka và Takeuchi (1995) phân biệt thông tin và kiến thức theo ba đặc điểm: Thứ nhất, kiến thức là quan điểm, ý định cụ thể hoặc lập trường của các cá nhân nên nó thuộc về niềm tin và sự cam kết; thứ hai, kiến thức là về hành động; thứ ba, kiến thức có ý nghĩa vì nó có ngữ cảnh và quan hệ cụ thể.

Bollinger và cộng sự (2001) cho rằng, tri thức là sự nhận thức và hiểu biết từ nhiều nguồn thông tin cùng quá trình tích lũy kinh nghiệm dựa trên những kỹ năng, quy tắc, giá trị, nghiên cứu, điều tra, quan sát của cá nhân; hai loại tri thức quan trọng nhất là tri thức tường minh (explicit knowledge) và tri thức tiềm ẩn (tacit knowledge). Theo Bergeron (2003), có một dạng tri thức thứ ba là tri thức tiềm năng (implicit knowledge). Các loại tri thức này khác nhau ở khả năng hệ thống hóa, cơ chế chuyển giao, phương pháp thu

nhận và tích lũy, tiềm năng được thu thập và phân phối (Lam, 2000).

Khái niệm về chia sẻ tri thức

Wang và cộng sự (2009) định nghĩa chia sẻ tri thức là sự chuyển giao trí tuệ, kỹ năng và công nghệ giữa các đơn vị con của tổ chức. Chia sẻ tri thức đề cập đến việc cung cấp thông tin, nhiệm vụ và bí quyết để giúp đỡ người khác và cộng tác với người khác để giải quyết vấn đề, phát triển ý tưởng mới hoặc thực hiện các chính sách hoặc thủ tục (Cummings, 2004; Pulakos và cộng sự, 2003). Hoặc thể hiện niềm tin tập thể hoặc các thói quen liên quan đến việc trao đổi kiến thức, kinh nghiệm và kỹ năng của nhân viên xuyên suốt một bộ phận hoặc tổ chức (Lin, 2015). Chia sẻ tri thức có thể thông qua thư từ, văn bản hoặc giao tiếp trực tiếp, hoặc ghi lại, sắp xếp và tiếp thu kiến thức (Cummings, 2004; Pulakos và cộng sự, 2003).

Theo Riege (2005), kiến thức hữu ích được chia sẻ tốt sẽ giúp cá nhân tăng tốc, tổ chức học tập và đổi mới thông qua việc phát triển và đưa các sản phẩm tốt hơn đến thị trường nhanh chóng, giúp nâng cao hiệu quả hoạt động của thị trường.

Có thể nói, chia sẻ tri thức là một nền văn hóa tương tác xã hội, liên quan đến việc trao đổi kiến thức, kinh nghiệm và kỹ năng của cá nhân thông qua tổ chức (Lin, 2007). Chia sẻ tri thức xảy ra khi các cá nhân chia sẻ với nhau về thông tin, ý tưởng, đề xuất chuyên môn của tổ chức (Tohidinia và Mosakhani, 2010), từ đó giúp cho tri thức cá nhân thành tri thức tổ chức (Suppiah và Sandhu, 2011).

Khái niệm về chia sẻ tri thức khu vực công

Trong nền kinh tế dựa vào tri thức, chia sẻ tri thức ngày càng quan trọng đối với hiệu quả hoạt động của tổ chức (Quigley và cộng sự, 2007). Chia sẻ tri thức giữa các nhân viên tác động đáng kể đến hiệu quả hoạt động của khu vực công và tư (Silvi và Cuganesan, 2006). Nhờ vậy, việc chia sẻ tri thức đã thể hiện được tầm quan trọng của nó đối với sự hoạt động và phát triển của các tổ chức.

Các tổ chức công vẫn đang đối mặt với sự cạnh tranh lớn về các nguồn lực và các dịch vụ thay thế (Luen và Al-Hawamdeh, 2001). Các mục tiêu trong các tổ chức công thường khó đo lường và dễ xung đột hơn so với các tổ chức tư, chúng

bị ảnh hưởng bởi chính trị (Pandey và Wright, 2006). Liebowitz và Chen (2003) cho rằng rất khó để chia sẻ tri thức ở các tổ chức khu vực công, vì người lao động cho rằng kiến thức liên quan trực tiếp đến quyền lực và cơ hội thăng tiến của họ.

Nhưng Chiem (2001) cho rằng khu vực công vẫn có lợi thế về chia sẻ tri thức, vì so với tổ chức tư, tổ chức công ít quan ngại hơn về việc tiết lộ bí mật thương mại và các thông tin quan trọng khác; khu vực công là môi trường tốt cho sự chia sẻ tri thức, giữ vai trò động viên và điều này không dễ có được ở khu vực tư; đồng thời, công chức khu vực công không có động lực mạnh mẽ về lợi nhuận, họ làm việc với tinh thần phụng sự cộng đồng, xã hội.

Các giả thuyết nghiên cứu

Mối quan hệ giữa truyền đạt với chia sẻ tri thức

Truyền đạt là hình thức cơ bản khuyến khích chia sẻ tri thức (Smith và Rupp, 2002). Các nghiên cứu cho thấy niềm tin ở các mối quan hệ trong tổ chức giúp truyền đạt góp phần chia sẻ tri thức (Cummins, (1984), Mohr và Spekman, (1994), Hendriks, (1999), Cheng, Yeh và Tu (2008)). Các cá nhân tham gia sẽ thu thập nhiều nguồn dữ liệu khác nhau và biến đổi chúng thành thông tin, quá trình tương tác, thảo luận giữa các cá nhân sẽ tạo ra những tri thức mới (Lopez và cộng sự, 2004).

Kết quả nghiên cứu của Adel Ismail và cộng sự, (2007), Islam và cộng sự, (2011), Kathiravelu và cộng sự, (2014) đã chứng minh truyền đạt là yếu tố quan trọng, tác động tích cực đến việc chia sẻ tri thức giữa các nhân viên.

Đối chiếu với thực trạng tổ chức Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn TP. Hồ Chí Minh, mặc dù đã được lãnh đạo đơn vị tạo điều kiện tổ chức các hoạt động giao lưu, tăng cường tương tác giữa các nhân viên, nhưng việc chia sẻ tri thức vẫn còn hạn chế do yếu tố truyền đạt.

Giả thuyết H1: Truyền đạt có ảnh hưởng tích cực đến chia sẻ tri thức trong công chức, viên chức Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn thành phố Hồ Chí Minh.

Mối quan hệ giữa cấu trúc tổ chức với chia sẻ tri thức

Từng loại hình cấu trúc tổ chức có thể tạo điều kiện hỗ trợ hoặc là rào cản đối với chia sẻ tri

thức (Gorry, 2008). Cấu trúc tổ chức truyền thống có nhiều quy trình, thủ tục báo cáo, thông tin phức tạp. Các nhà quản lý ngày nay đã nhận ra những bất lợi từ cấu trúc quan liêu, nó mất thời gian và gây trở ngại đến quá trình trao đổi thông tin, sàng lọc tri thức qua nhiều cấp độ của tổ chức. Các cấu trúc ít phân chia các cấp, có hỗ trợ trao đổi luồng thông tin dễ dàng sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho sự chia sẻ tri thức (Syed-Ikhsan và Rowland, 2004).

Việc chia sẻ tri thức có thể được tạo điều kiện bằng cơ cấu tổ chức tập trung (Kim và Lee, 2006), tạo ra môi trường làm việc khuyến khích sự tương tác giữa các nhân viên chẳng hạn thông qua việc sử dụng không gian làm việc mở (Jones, 2005), sử dụng công việc linh hoạt và luân chuyển công việc (Kubo, Saka và Pam, 2001), khuyến khích giao tiếp giữa các phòng ban và các cuộc họp không chính thức (Liebowitz, 2003; Liebowitz và Megbolugbe, 2003; Yang và Cheng, 2007). Không thể hiểu được lợi ích của việc chia sẻ tri thức nếu cơ cấu tổ chức không đúng vị trí; cơ cấu và văn hóa tổ chức là yếu tố quan trọng đảm bảo sự thành công của chia sẻ tri thức ở tất cả các cấp quản lý (Islam và cộng sự, 2015).

Các nghiên cứu của Gorry, (2008), Grevesen và Damanpour, (2007), Jennex, (2005) đã chứng minh mối quan hệ giữa cấu trúc tổ chức và chia sẻ tri thức của người lao động, cấu trúc tổ chức ảnh hưởng đến khả năng truyền đạt giữa các cá nhân và giữa các tổ chức. Còn nghiên cứu của Jennex, (2005), Willem và Buelens (2009) cho thấy cấu trúc tổ chức không phải là rào cản việc chia sẻ tri thức, mà cần phải điều chỉnh việc thực hành và áp dụng tri thức cho phù hợp với cấu trúc tổ chức cụ thể. Nghiên cứu của Ragsdell (2009) đã chỉ ra hai nội dung của cấu trúc tổ chức có ảnh hưởng đến hiệu quả chia sẻ tri thức là cơ sở vật chất (văn phòng, công cụ, thiết bị...) và quy chế (thẩm quyền, thủ tục, quy trình báo cáo).

Theo nghiên cứu của Al-Alawi và cộng sự (2007), giữa các yếu tố của cấu trúc tổ chức (sự tham gia của người lao động trong việc ra quyết định, các luồng thông tin được trao đổi dễ dàng, có thành lập các nhóm hay tổ công tác) với chia sẻ tri thức trong tổ chức có mối quan hệ tích cực. Các nghiên cứu tiếp theo của Seba và cộng sự (2012),

Kathiravelu và cộng sự, (2014) cũng đã xác định cấu trúc tổ chức có tác động đến chia sẻ tri thức trong tổ chức.

Giả thuyết H2: Cấu trúc tổ chức có ảnh hưởng tích cực đến chia sẻ tri thức trong công chức, viên chức Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn thành phố Hồ Chí Minh.

Mối quan hệ giữa sự tin cậy với chia sẻ tri thức

Sự tin cậy hay niềm tin là một khái niệm biểu lộ sự tin cậy, tình cảm hay mong đợi về một đối tác, có được từ chuyên môn của đối tác, độ tin cậy và tính chủ ý hoặc từ sự trung thực và lòng nhân từ của đối tác (Cheng và cộng sự, 2008). Sự tin cậy có thể chia thành hai phần: sự tin cậy dựa vào tri thức cá nhân (personal knowledge-based trust) và sự tin cậy dựa vào tổ chức (institution-based trust) (Ardichvili, 2008).

Sự tin cậy giữa các cá nhân phát triển dựa trên sự tương tác, trao đổi xã hội hoặc nhận thức xã hội (Chow và Chan, 2008; Ringberg và Reihlen, 2008; Stales và Webster, 2008).

Các nghiên cứu của Mayer và cộng sự, (1995), Tsai và Ghoshal, (1998), Butler, (1999), Levin, (1999), Andrews và Dehalay, (2000), Fahey, (2000), Connelley và Kelloway, (2002), Coakes, (2006), Lin, (2007), Issa và Haddad, (2008), Lee và cộng sự, (2010) đã xác định sự tin cậy là tiền đề để chia sẻ tri thức.

Một số nghiên cứu đã xem xét sự tin cậy của các cá nhân liên quan đến quyền sở hữu tri thức, tức tổ chức hoặc nhân viên sở hữu tri thức (Constant và cộng sự, 1994; Kolekofski và Heminger, 2003). Nghiên cứu chỉ ra rằng khi nhân viên tin rằng họ sở hữu thông tin (thay vì tổ chức), họ có nhiều khả năng sẽ tham gia chia sẻ tri thức (Constant và cộng sự, 1994; Jarvenpaa và Staples, 2000). Mức độ tin cậy thấp có thể dẫn đến việc tích trữ những kiến thức hữu ích hơn là mức độ tin cậy cao. So với những kiến thức bình thường, những kiến thức quan trọng đòi hỏi phải có sự tin cậy ở mức độ nhận thức cao mới có thể được chia sẻ (Rutten và cộng sự, 2016).

Nghiên cứu của Adel Ismail và cộng sự, (2007), Islam và cộng sự, (2011), Seba và cộng sự, (2012), Kathiravelu và cộng sự, (2014) đã chỉ

ra sự tin cậy có tác động tích cực đến chia sẻ tri thức trong các tổ chức.

Giả thuyết H3: Sự tin cậy có ảnh hưởng tích cực đến chia sẻ tri thức trong công chức, viên chức Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn thành phố Hồ Chí Minh.

Mối quan hệ giữa công nghệ thông tin với chia sẻ tri thức

Hệ thống công nghệ thông tin được xem là công cụ hữu ích để chia sẻ tri thức. Các công nghệ mạng nội bộ, hệ thống hỗ trợ quyết định, mạng xã hội là kho tri thức, đều cung cấp cơ hội cho giao tiếp và chia sẻ tri thức. Để giải quyết những vấn đề đặt ra và cho quyết định đúng trong các tổ chức, hệ thống công nghệ thông tin bao gồm các dữ liệu sẽ hỗ trợ sắp xếp trật tự con người và các quá trình phối hợp hoạt động hàng ngày (Whitten và cộng sự, 2001).

Theo Rayees Farooq (2018), công nghệ thông tin và truyền thông đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy chia sẻ tri thức với đồng nghiệp và các thành viên trong một tổ chức. Công nghệ thông tin có thể tạo điều kiện thuận lợi cho việc truy cập thông tin và kiến thức được lưu trữ trong cơ sở dữ liệu để cải thiện chia sẻ tri thức tường minh trong các tổ chức. Công nghệ thông tin thúc đẩy chia sẻ tri thức bằng cung cấp các kênh giao tiếp hiệu quả và xác định nguồn thông tin hoặc tri thức.

Công nghệ thông tin cũng có thể tạo điều kiện và hỗ trợ phát triển tri thức tường minh hiệu quả hơn tri thức tiềm ẩn, và tri thức tường minh dễ dàng được lưu trữ và hệ thống hóa bởi công nghệ thông tin (Rayees Farooq, 2018). Nếu tổ chức tạo điều kiện, cung cấp hệ thống công nghệ thông tin tốt, giúp người cung cấp và người tìm kiếm tri thức dễ dàng tiếp cận dữ liệu, hiểu biết qua con đường ngắn nhất, chắc chắn sẽ tăng cường việc tạo ra tri thức và chia sẻ tri thức trong tổ chức (Syed-Ikhsan và Rowland, 2004).

Các nghiên cứu của Adel Ismail và cộng sự, (2007), Lin, (2007), Seba và cộng sự, (2012), Kathiravelu và cộng sự, (2014) đã khẳng định mối quan hệ tích cực giữa hệ thống công nghệ thông tin và chia sẻ tri thức trong các tổ chức.

Giả thuyết H4: Công nghệ thông tin có ảnh hưởng tích cực đến chia sẻ tri thức trong công

chức, viên chức Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn thành phố Hồ Chí Minh.

Mối quan hệ giữa lãnh đạo với chia sẻ tri thức

Các nghiên cứu của Nonaka, (1987), Kluge và cộng sự, (2001), Kreiner, (2002), Marsh và Satyadas, (2003), Welch, (2005), Oliver và Kandadi, (2006), Kerr và Clegg, (2007) đã xác định Lãnh đạo là người có ảnh hưởng rất quan trọng đến hành vi chia sẻ tri thức.

Lãnh đạo đóng vai trò như một hình mẫu trong việc chia sẻ tri thức mà không ảnh hưởng cường chế (Islam và cộng sự, 2015). Lãnh đạo khuyến khích và động viên các cá nhân chia sẻ kiến thức hữu ích để tạo ra kiến thức mới. Lãnh đạo đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo sự thành công các sáng kiến chia sẻ tri thức tại tất cả các cấp quản lý. Nhiều nghiên cứu khác nhau cho thấy sự hỗ trợ của lãnh đạo là yếu tố quan trọng để thực hiện chia sẻ tri thức trong các tổ chức (Lin, 2007; Swift và Hwang, 2013; Islam và cộng sự, 2015). Những lãnh đạo thiếu tầm nhìn trong việc hỗ trợ nhân viên chia sẻ tri thức có thể dẫn đến tổn thất hiệu quả công việc. Lãnh đạo tạo điều kiện chia sẻ kiến thức ngầm và rõ ràng sẽ tạo lợi thế cạnh tranh bền vững.

Các nghiên cứu của Lin, (2007), Islam và cộng sự, (2011), Seba và cộng sự, (2012), Kathiravelu và cộng sự, (2014) đã chỉ ra ảnh hưởng tích cực của yếu tố lãnh đạo đến chia sẻ tri thức trong các tổ chức. Đối với mô hình quản lý nhiều tầng nấc, thứ bậc ở Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn Hồ Chí Minh, vai trò của người lãnh đạo rất quan trọng, ở vị trí cấp cao như lãnh đạo cấp Sở đến lãnh đạo cấp đơn vị trực thuộc Sở (các Chi cục, Trung tâm, Công ty, Ban).

Giả thuyết H5: Sự hỗ trợ của lãnh đạo có ảnh hưởng tích cực đến chia sẻ tri thức trong công chức, viên chức Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn thành phố Hồ Chí Minh.

3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu áp dụng các phương pháp cụ thể như sau:

Nghiên cứu định tính thông qua việc tổng hợp các lý thuyết và kết quả từ các nhà nghiên cứu đi trước liên quan đến chủ đề nhóm tác giả nghiên cứu để đề xuất các giả thuyết và xây dựng mô hình

nghiên cứu; sau đó, nhóm tác giả tiến hành thảo luận cùng với 10 chuyên gia để hiệu chỉnh và bổ sung các thang đo cũng như mô hình nghiên cứu cho phù hợp hơn với bối cảnh nghiên cứu.

Nhóm tác giả cũng trao đổi thêm về sự tác động của những yếu tố khác như thời gian, khen thưởng đến hành vi chia sẻ tri thức của công chức, viên chức Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn. Nhưng kết quả cho thấy, do đặc thù của Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn là cơ quan hành chính nhà nước, thời gian và khen thưởng đã được nêu rõ trong các qui định Bộ Nội vụ, rất khó để thay đổi hay tác động đến hai yếu tố này, nên ảnh hưởng của nó đến chia sẻ tri thức không đáng kể.

Như vậy, kết quả nghiên cứu định tính cho thấy các yếu tố của người phỏng vấn đều tương đồng với các yếu tố trong mô hình lý thuyết tác giả đề xuất, một số thang đo có được trong cuộc phỏng vấn sẽ được bổ sung trong phiếu khảo sát ý kiến công chức, viên chức Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn thành phố Hồ Chí Minh.

Theo đó, tác giả sẽ giữ nguyên mô hình lý thuyết ban đầu với 05 yếu tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức của công chức, viên chức Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn thành phố Hồ Chí Minh là: Sự tin cậy, truyền đạt, hỗ trợ từ lãnh đạo, công nghệ thông tin, cấu trúc tổ chức.

Nghiên cứu định lượng được nhóm tác giả thực hiện thông qua các phép phân tích cơ bản như thống kê, đánh giá độ tin cậy Cronbach's alpha, phân tích nhân tố EFA & CFA từ dữ liệu điều tra khảo sát từ 200 công chức, viên chức tại Sở Nông Nghiệp và Phát triển nông thôn thành phố Hồ Chí Minh và các Trung tâm trực thuộc thông qua việc phát phiếu trực tiếp và thu về 187 mẫu hợp lệ, các đối tượng được nhóm tác giả khảo sát thu thập thông tin là các công chức, viên chức làm việc tại các Trung tâm và sở Nông nghiệp và phát triển nông thôn trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh. Kết quả nghiên cứu định lượng sẽ phản ánh cụ thể các nhân tố tác động đến hành vi chia sẻ tri thức của các công chức, viên chức tại các Trung tâm thuộc sở và sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn thành phố Hồ Chí Minh.

Bảng 1: Các thang đo thuộc các nhân tố trong mô hình nghiên cứu

Nhân tố	Mã hóa	Thang đo	Nguồn
Sự tin cậy	TC1	Tôi biết các đồng nghiệp sẽ luôn giúp đỡ tôi, nếu tôi cần biết một thông tin nào đó.	Seba và cộng sự (2012)
	TC2	Tôi tin các đồng nghiệp sẽ luôn hỗ trợ tôi, nếu tôi cần sự giúp đỡ.	
	TC3	Tôi tin các đồng nghiệp sẽ chia sẻ tri thức của họ với tôi để giúp công việc của tôi trở nên dễ dàng hơn.	
	TC4	Tôi có thể thoải mái nói chuyện, trao đổi tri thức cá nhân với các đồng nghiệp.	
Truyền đạt	TD1	Các đồng nghiệp nơi tôi làm việc thường xuyên tương tác, thảo luận trực tiếp với nhau.	Al-Alawi và cộng sự (2007)
	TD2	Tại nơi tôi làm việc, ngôn ngữ vùng miền không ảnh hưởng đến vấn đề truyền đạt giữa các đồng nghiệp.	
	TD3	Thảo luận nhóm và hợp tác làm việc giúp tăng cường truyền đạt giữa các đồng nghiệp.	
Sự hỗ trợ từ lãnh đạo	LD1	Người quản lý của tôi là tấm gương tốt trong việc chia sẻ tri thức của mình với người khác	Seba và cộng sự (2012)
	LD2	Người quản lý của tôi hỗ trợ tôi chia sẻ tri thức với các đồng nghiệp ở các phòng ban	
	LD3	Người quản lý của tôi cho phép tôi chia sẻ tri thức của mình với các đồng nghiệp, mặc dù điều này có thể ảnh hưởng đến quá trình công việc hiện tại	

Hệ thống công nghệ thông tin	LD4	Người quản lý của tôi hướng dẫn chúng tôi cách chia sẻ kiến thức cá nhân của chúng tôi trong bộ phận	Seba và cộng sự (2012)
	LD5	Người quản lý của tôi quan tâm đến tri thức của tôi và khuyến khích tôi chia sẻ tri thức của mình với các đồng nghiệp khác	
	IT1	Cơ quan cung cấp các công cụ và công nghệ khác nhau để tạo điều kiện chia sẻ và trao đổi tri thức (ví dụ: phần mềm nhóm, e-mail, mạng nội bộ).	
	IT2	Các công cụ công nghệ có sẵn tại tổ chức để chia sẻ tri thức là có hiệu quả	
	IT3	Tôi cảm thấy thoải mái khi sử dụng các công nghệ chia sẻ tri thức sẵn có	
	IT4	Tại nơi tôi làm việc, hệ thống công nghệ thông tin đóng vai trò tích cực vào sự phát triển tri thức của tôi	
Cấu trúc tổ chức	IT5	Tại nơi tôi làm việc, hệ thống công nghệ thông tin quan trọng trong việc hỗ trợ chia sẻ kiến thức	Al-Alawi và cộng sự (2007)
	IT6	Hệ thống công nghệ thông tin giúp tôi dễ dàng trao đổi tri thức với các đồng nghiệp	
	CT1	Tại nơi tôi làm việc, người lao động tham gia tích cực vào quá trình ra quyết định của cơ quan	
	CT2	Tại nơi tôi làm việc, thông tin được lưu chuyển dễ dàng trong toàn tổ chức bất kể vai trò của nhân viên hay các ranh giới khác	
Chia sẻ tri thức	CT3	Tại nơi tôi làm việc, một số nhiệm vụ yêu cầu thành lập tổ công tác để giải quyết công việc, thành viên đến từ các phòng ban khác nhau	Al-Alawi và cộng sự (2007)
	CT4	Tại nơi tôi làm việc, các quy trình được thiết kế để tạo điều kiện trao đổi tri thức giữa phòng ban	
	CS1	Tại nơi tôi làm việc, một số nhiệm vụ được hoàn thành thông qua làm việc theo nhóm và hợp tác giữa các nhân viên	
	CS2	Đồng nghiệp thường trao đổi kiến thức và kinh nghiệm của họ khi đang làm việc	
	CS3	Không có việc mọi người tích trữ giữ riêng tri thức không và hầu hết các nhân viên sẵn sàng chia sẻ tri thức của họ một cách tự do	
	CS4	Tôi không ngần ngại chia sẻ cảm xúc và nhận thức của mình với đồng nghiệp	

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp

Căn cứ vào số lượng biến trong mô hình nghiên cứu, đồng thời dựa vào lý thuyết cỡ mẫu cho các nghiên cứu có áp dụng phép phân tích nhân tố EFA, cỡ mẫu tối thiểu được xác định là 4 hoặc 5 lần số biến (Hoàng Trọng & Chu Nguyễn

Mộng Ngọc, 2008). Như vậy, theo nghiên cứu này, cỡ mẫu tối thiểu là $5 \times 26 = 130$ mẫu, tuy nhiên để đảm bảo tính thuyết phục và gia tăng độ tin cậy, nhóm tác giả đã tiến hành khảo sát 200 mẫu và thu về 187 mẫu hợp lệ.

Bảng 2: Kết quả thống kê mô tả

Biến	Nội dung	Số lượng (n)	Tỷ lệ (%)
Giới tính	Nam	96	51,3
	Nữ	91	48,7
	Trung cấp, cao đẳng	7	3,7
	Đại học	143	76,5
	Sau đại học	37	19,8
Độ tuổi	Dưới 30 tuổi	16	3,7
	Từ 30 đến 45 tuổi	129	76,5
	Trên 45 tuổi	42	19,8
	Dưới 1 năm	8	4,3
Thâm niên công tác	Từ 1 đến 5 năm	25	13,4
	Trên 5 năm	154	82,4

Nguồn: Kết quả tính toán của nhóm tác giả

Trong 187 Công chức, viên chức được khảo sát có 91 nữ chiếm tỷ lệ 48,7% và 96 nam chiếm tỷ lệ 51,3%. Trình độ học vấn chủ yếu là đại học chiếm 76,5%. Độ tuổi chủ yếu từ 30 đến 45 tuổi chiếm tỷ lệ 69,0%. Thâm niên từ 5 năm chiếm tỷ lệ cao nhất với 82,4%.

4. Kết quả nghiên cứu

Thực hiện việc đánh giá độ tin cậy Cronbach's alpha là bước đầu tiên trong việc thực hiện mô hình thống kê, với 26 biến số của 6 nhóm

nhân tố đưa vào phân tích bao gồm: Sự tin cậy (TC), truyền đạt (TD), sự hỗ trợ từ lãnh đạo (LD), hệ thống công nghệ thông tin (IT), cấu trúc tổ chức (CT), chia sẻ tri thức (CS), tất cả các biến đều đạt yêu cầu (hệ số tương quan biến tổng đều lớn hơn 0,3). Cùng với đó, tất cả các hệ số Cronbach's alpha đều từ 0,7 trở lên; giao động từ mức thấp nhất là 0,713 (Cấu trúc tổ chức) cho đến mức cao nhất là 0,852 (Sự tin cậy).

Bảng 3: Tổng hợp hệ số Cronbach's Alpha

Nhân tố	Số biến ban đầu	Cronbach's alpha	Số biến hợp lệ
Sự tin cậy	4	0,852	4
Truyền đạt	3	0,724	3
Sự hỗ trợ từ lãnh đạo	5	0,839	5
Hệ thống công nghệ thông tin	6	0,764	6
Cấu trúc tổ chức	4	0,713	3
Chia sẻ tri thức	4	0,773	4

Nguồn: Kết quả tính toán của nhóm tác giả

Như vậy, sau khi đánh giá độ tin cậy Cronbach's alpha, nghiên cứu có 25 biến phù hợp thuộc 6 nhân tố để đưa vào phân tích nhân tố EFA nhằm khám phá cấu trúc thang đo của 6 nhóm

nhân tố sự tin cậy (TC), truyền đạt (TD), sự hỗ trợ từ lãnh đạo (LD), hệ thống công nghệ thông tin (IT), cấu trúc tổ chức (CT), chia sẻ tri thức (CS).

Bảng 4: Kết quả phân tích nhân tố EFA

Kiểm định KMO và Bartlett's		
	Hệ số Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)	0,831
	Chi bình phương xấp xỉ	1,345627
Kiểm định Bartlett's	Bậc tự do	136
	Hệ số (Sig.)	0,000

Nguồn: Kết quả tính toán của nhóm tác giả

Phân tích nhân tố EFA với hệ số KMO đạt mức 0,831 lớn hơn 0,5; điều này khẳng định kết quả EFA hoàn toàn phù hợp cho việc khám phá cấu trúc các thang đo; cùng với đó, kiểm định

Barlett đạt giá trị Chi-Square là 1,345627 với hệ số Sig. nhỏ hơn 5%, cho thấy, kết quả phân tích nhân tố EFA hoàn toàn có ý nghĩa thống kê.

Bảng 5: Kết quả xoay nhân tố

Ma trận xoay nhân tố					
	Thành phần				
	1	2	3	4	5
TC3	0,835				
TC2	0,759				
TC1	0,746				
TC4	0,741				
LD2		0,796			
LD4		0,768			
LD1		0,756			
LD5		0,712			
LD3		0,92			
TD2			0,830		
TD1			0,794		
TD3			0,656		
IT5				0,761	
IT4				0,681	
IT3				0,661	
CT2					0,810
CT1					0,782

Phương pháp chiết xuất: Phân tích thành phần chính.

Phương pháp xoay: Varimax với chuẩn hóa Kaiser.

Nguồn: Kết quả tính toán của nhóm tác giả

Bảng 6: Kết quả kiểm định phương sai trích của các nhân tố

Tổng phương sai trích									
Thành phần	Hệ số Eigenvalue khởi tạo			Tổng số tải bình phương			Tổng xoay tải bình phương		
	Tổng	% Phương sai	Phương sai tích lũy %	Total	% Phương sai	Phương sai tích lũy %	Tổng	% Phương sai	Cumulative %
1	5,939	34,933	34,933	5,939	34,933	34,933	3,156	18,565	18,565
2	1,890	11,118	46,051	1,890	11,118	46,051	3,107	18,275	36,840
3	1,587	9,334	55,385	1,587	9,334	55,385	1,938	11,402	48,243
4	1,242	7,307	62,692	1,242	7,307	62,692	1,764	10,376	58,619
5	1,007	5,925	68,617	1,007	5,925	68,617	1,700	9,998	68,617
6	0,738	4,341	72,959						
7	0,659	3,875	76,833						
8	0,610	3,589	80,423						
9	0,541	3,180	83,602						
10	0,489	2,877	86,479						
11	0,464	2,727	89,206						
12	0,416	2,447	91,654						
13	0,366	2,156	93,809						
14	0,314	1,849	95,658						
15	0,301	1,773	97,431						
16	0,234	1,377	98,808						
17	0,203	1,192	100,000						

Phương pháp chiết xuất: Phân tích thành phần chính.

Bên cạnh đó, kết quả phân tích nhân tố EFA cho thấy điểm dừng tại dòng thứ 5 với giá trị riêng là 1,007 lớn hơn 1, điều này khẳng định các biến đưa vào phân tích sắp xếp thành 5 nhóm nhân tố và tổng phương sai trích tại dòng thứ 6 là 68,617% lớn hơn 50%; cho thấy được mức độ biến thiên của dữ liệu được giải thích đến 68,617%.

Không những thế, kết quả xoay nhân tố cho thấy 19 biến số đưa vào phân tích sắp xếp cụ thể thành 5 nhóm nhân tố Sự tin cậy (TC), Truyền đạt (TD), Sự hỗ trợ từ lãnh đạo (LD), Hệ thống công nghệ thông tin (IT), Cấu trúc tổ chức (CT), theo

Nguồn: Kết quả tính toán của nhóm tác giả kết quả cụ thể tại Bảng 5.

Phân tích sự tương quan tuyến tính giữa các biến

Qua phân tích, đánh giá độ tin cậy của thang đo (phân tích Cronbach's Alpha) và giá trị của thang đo (kiểm định EFA), tác giả xác định được 5 nhân tố tác động đến “Chia sẻ tri thức”, gồm: Sự tin cậy, Truyền đạt, Lãnh đạo, Hệ thống công nghệ thông tin, Cấu trúc tổ chức.

Tác giả định danh các biến bằng giá trị trung bình như sau:

Bảng 7: Ma trận tương quan tuyến tính giữa các biến

		Tương quan					
		TC	LD	TD	IT	CT	CS
TC	Hệ số tương quan	1	0,419**	0,362**	0,513**	0,441**	0,592**
	Giá trị Sig.		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	Số quan sát	187	187	187	187	187	187
LD	Hệ số tương quan	0,419**	1	0,262**	0,434**	0,431**	0,519**
	Giá trị Sig.	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	Số quan sát	187	187	187	187	187	187
TD	Hệ số tương quan	0,362**	0,262**	1	0,315**	0,357**	0,421**
	Giá trị Sig.	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	Số quan sát	187	187	187	187	187	187
IT	Hệ số tương quan	0,513**	0,434**	0,315**	1	0,310**	0,483**
	Giá trị Sig.	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	Số quan sát	187	187	187	187	187	187
CT	Hệ số tương quan	0,441**	0,431**	0,357**	0,310**	1	0,457**
	Giá trị Sig.	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	Số quan sát	187	187	187	187	187	187
CS	Hệ số tương quan	0,592**	0,519**	0,421**	0,483**	0,457**	1
	Giá trị Sig.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	Số quan sát	187	187	187	187	187	187

**Tương quan có ý nghĩa ở mức 0,01.

Giá trị Sig. (2-tailed) các yếu tố TC, LD, TD, IT, CT, CS đều bằng $0,000 < 0,05$, tức các biến độc lập sự tin cậy, lãnh đạo, truyền đạt, hệ thống công nghệ thông tin, cấu trúc tổ chức có tương quan với biến phụ thuộc chia sẻ tri thức; đủ điều kiện để tiến hành chạy mô hình hồi qui tuyến tính.

Nguồn: Kết quả tính toán của nhóm tác giả
Phân tích hồi quy và kiểm định mô hình nghiên cứu bằng phân tích hồi quy

Tác giả thực hiện phân tích hồi qui tuyến tính bội để đánh giá sự tác động của các biến độc lập sự tin cậy, lãnh đạo, truyền đạt, hệ thống công nghệ thông tin, cấu trúc tổ chức đến biến phụ thuộc là chia sẻ tri thức.

Bảng 8: Phân tích phương sai

ANOVA ^a						
	Mô hình	Tổng các bình phương	Bậc tự do	Trung bình bình phương	F	Mức ý nghĩa (Sig.)
1	Hồi quy	32,967	5	6,593	35,446	0,000 ^b
	Phần dư	33,669	181	0,186		
	Tổng	66.636	186			

a. Biến phụ thuộc: CS

b. Biến độc lập: CT, IT, TD, LD, TC

Nguồn: Kết quả tính toán của nhóm tác giả
Qua phân tích phương sai ANOVA, giá trị Sig. bằng $0,000 < 0,05$, tức mô hình hồi quy phù hợp.

Bảng 9: Độ phù hợp của mô hình các nhân tố tác động

Mô hình	Giá trị R	R bình phương	R bình phương hiệu chỉnh	Sai số chuẩn	Giá trị Durbin-Watson
1	0,703 ^a	0,495	0,481	0,43129	2,144

a. Biến độc lập: CT, IT, TD, LD, TC

b. Biến phụ thuộc: CS

Kết quả phân tích cho giá trị R bình phương hiệu chỉnh bằng 0,495, cho thấy các biến độc lập đưa vào phân tích hồi quy ảnh hưởng 49,5% sự biến thiên của biến phụ thuộc, còn lại 50,5% là do các biến ngoài mô hình và sai số ngẫu nhiên.

Nguồn: Kết quả tính toán của nhóm tác giả
Giá trị Durbin – Watson để đánh giá hiện tượng tự tương quan chuỗi bậc nhất, giá trị DW = 2,144, nằm trong khoảng từ 1,5 đến 2,5 nên kết quả không vi phạm giả định tự tương quan chuỗi bậc nhất (Yahua Quiao, 2011)

Bảng 10: Phân tích hồi quy

Hồi quy								
Mô hình	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy chuẩn hóa	t	Mức ý nghĩa (Sig.)	Kiểm tra đa cộng tuyến		
	B	Sai số	Beta			Độ chấp nhận	Hệ số	
							phóng đại phương sai (VIF)	
(Hằng số)	0,238	0,300		0,792	0,430			
TC	0,303	0,065	0,315	4,684	0,000	0,618	1,617	
LD	0,236	0,063	0,236	3,735	0,000	0,697	1,434	
TD	0,171	0,062	0,162	2,747	0,007	0,804	1,244	
IT	0,138	0,067	0,132	2,042	0,043	0,667	1,499	
CT	0,088	0,047	0,118	1,865	0,064	0,701	1,428	

a. Biến phụ thuộc: CS

Kết quả phân tích hồi quy tại bảng hồi quy cho thấy:

- Giá trị Sig. của các yếu tố sự tin cậy, lãnh đạo, truyền đạt, hệ thống công nghệ thông tin đều nhỏ hơn 0,05; tức các yếu tố này có ý nghĩa thống kê, có sự tác động lên yếu tố chia sẻ tri thức.

-Yếu tố cấu trúc có giá trị Sig. = 0,064 > 0,05, tức yếu tố cấu trúc không tác động lên yếu tố chia sẻ tri thức.

Ở bước phân tích hồi quy, tác giả bác bỏ giả thuyết yếu tố cấu trúc có tác động đến chia sẻ tri thức, chấp nhận các yếu tố sự tin cậy, lãnh đạo, truyền đạt, hệ thống công nghệ thông tin.

Như vậy, ban đầu nhóm tác giả đưa ra giả thuyết có 05 yếu tố tác động đến hành vi chia sẻ

Nguồn: Kết quả tính toán của nhóm tác giả
tri thức của công chức, viên chức Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn thành phố Hồ Chí Minh, sau khi thực hiện phân tích nghiên cứu định lượng, còn 04 yếu tố tác động tích cực đến hành vi chia sẻ tri thức của công chức, viên chức Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn thành phố Hồ Chí Minh là: (1) Sự tin cậy, (2) Lãnh đạo, (3) Truyền đạt, (4) Hệ thống công nghệ thông tin, thể hiện qua phương trình hồi quy:

$$CS = 0,315*TC + 0,236*LD + 0,162*TD + 0,132*IT + ei$$

Tức là, chia sẻ tri thức = 0,315 * Sự tin cậy + 0,236 * Lãnh đạo + 0,162 * Truyền đạt + 0,132 * Hệ thống công nghệ thông tin +ei. Kiểm tra giả định phương sai phần dư không thay đổi

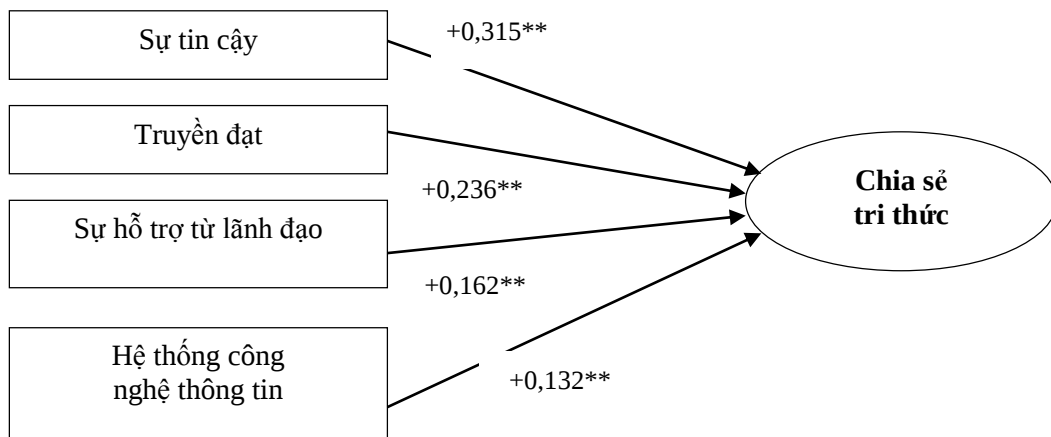
Bảng 11: Phân tích giả định phương sai phần dư không thay đổi

		Tương quan				
		Phần dư	TC	LD	TD	IT
Phần dư	Hệ số tương quan	1,000	-0,011	-0,114	-0,135	0,015
	Giá trị Sig.	0,	0,880	0,119	0,065	0,834
	Số quan sát	187	187	187	187	187
TC	Hệ số tương quan	-0,011	1,000	0,498**	0,499**	0,617**
	Giá trị Sig.	0,880	0,	0,000	0,000	0,000
	Số quan sát	187	187	187	187	187
LD	Hệ số tương quan	-0,114	0,498**	1,000	0,369**	0,416**
	Giá trị Sig.	0,119	0,000	0,	0,000	0,000
	Số quan sát	187	187	187	187	187
TD	Hệ số tương quan	-0,135	0,499**	0,369**	1,000	0,493**
	Giá trị Sig.	0,065	0,000	0,000	0,	0,000
	Số quan sát	187	187	187	187	187
IT	Hệ số tương quan	0,015	0,617**	0,416**	0,493**	1,000
	Giá trị Sig.	0,834	0,000	0,000	0,000	0,
	Số quan sát	187	187	187	187	187

**Tương quan có ý nghĩa ở mức 0,01

Kết quả phân tích giả định phương sai phần dư không thay đổi cho kết quả giá trị Sig. tương quan Speaman giữa phần dư chuẩn hóa (ABSRES) với các biến độc lập TC, LD, TD, IT đều lớn hơn

Nguồn: Kết quả tính toán của nhóm tác giả 0,05, như vậy không có hiện tượng phương sai thay đổi xảy ra.

Mô hình nghiên cứu nhóm tác giả:

Ghi chú: * Có ý nghĩa 5% và ** Có ý nghĩa 1%

Hình 1. Kết quả mô hình nghiên cứu chia sẻ tri thức của công chức, viên chức Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn thành phố Hồ Chí Minh

Nguồn: Kết quả phân tích của nhóm tác giả

Như vậy, sau khi thực hiện phân tích mô hình hồi qui tuyến tính, nghiên cứu đã cho thấy được các nhân tố tác động đến chia sẻ tri thức của các công chức, viên chức tại sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh, cụ thể: (1) Sự tin cậy ($\beta=0,315$), (2) Truyền đạt ($\beta=0,236$), (3) Sự hỗ trợ của Lãnh đạo ($\beta=0,162$), (4) Hệ thống công nghệ thông tin ($\beta=0,132$).

5. Kết luận và hàm ý quản trị

5.1. Kết luận

Nghiên cứu này tập trung cho thấy các nhân tố tác động đến hành vi chia sẻ tri thức của các công chức, viên chức tại sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn thành phố Hồ Chí Minh. Căn cứ vào kết quả nghiên cứu của các nhà nghiên cứu đi trước, nhóm tác giả tiến hành tổng hợp các thang đo và đề xuất mô hình nghiên cứu đề xuất cùng với việc thực hiện nghiên cứu định tính để điều chỉnh thang đo và mô hình cho phù hợp hơn với bối cảnh nghiên cứu.

Kết quả chính của nghiên cứu cho thấy được các nhân tố tác động đến hành vi chia sẻ tri thức của các công chức, viên chức tại sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn thành phố Hồ Chí Minh, cụ thể: (1) Sự tin cậy ($\beta=0,315$), (2) Truyền đạt ($\beta=0,236$), (3) Sự hỗ trợ của Lãnh đạo ($\beta=0,162$), (4) Hệ thống công nghệ thông tin ($\beta=0,132$).

5.2. Các hàm ý quản trị

Căn cứ vào kết quả mô hình nghiên cứu đạt được, nhóm tác giả đề xuất các hàm ý quản trị nhằm gia tăng hành vi chia sẻ tri thức, cụ thể các vấn đề sau:

Thứ nhất, Sự tin cậy là yếu tố được đánh giá ảnh hưởng nhiều nhất đến hành vi chia sẻ tri thức của công chức, viên chức thuộc Sở. Thế nhưng tỷ lệ có quan điểm thể hiện bản thân thoải mái nói chuyện, trao đổi với đồng nghiệp lại cao hơn tỷ lệ tin tưởng đồng nghiệp sẽ hỗ trợ, giúp đỡ mình, cho thấy vẫn còn có sự lo lắng, dè chừng trong việc mong đợi nhận được sự giúp đỡ từ đồng nghiệp. Điều này khiến cho họ giảm bày tỏ mong muốn của bản thân đối với đồng nghiệp, ngại mở lời đề nghị giúp đỡ. Sự Tin cậy được hình thành từ một quá trình bồi đắp lâu dài. Nó dựa trên sự tiếp xúc thường xuyên, sự minh bạch và cởi mở trao đổi các thông tin, sự sẵn lòng và nhiệt tình tham gia

của từng cá nhân và lãnh đạo các cấp. Khi cá nhân có sự tin cậy đối với lãnh đạo hay đồng nghiệp, họ sẽ dễ dàng đề xuất những ý tưởng của mình đối với công việc, sẵn lòng thử nghiệm những điều mới giúp nâng cao hiệu quả công việc. Tổ chức cần có thêm nhiều hoạt động kết nối đồng nghiệp, giúp gia tăng sự tin cậy lẫn nhau, tin vào sự sẵn lòng giúp đỡ đồng nghiệp dành cho mình. Tổ chức thường xuyên, định kỳ tổ chức các buổi tiếp xúc, trao đổi, tạo điều kiện cho nhân viên trao đổi công việc, hướng dẫn những khó khăn, vướng mắc. Đồng thời, tổ chức cần xây dựng các quy trình làm việc bài bản, có hướng dẫn cụ thể với từng nghiệp vụ để nhân viên dễ dàng tiếp cận công việc, mang lại hiệu quả làm việc cao hơn. *Thứ hai*, Sự hỗ trợ của lãnh đạo đến hành vi chia sẻ tri thức. Vai trò của lãnh đạo trong một tổ chức vô cùng quan trọng, là đầu tàu cho mọi hoạt động, họ có tri thức, có kinh nghiệm, có mối quan hệ công việc và cuộc sống và quyền quyết định nhiều hoạt động trong phạm vi cho phép. Lãnh đạo là nhân tố có khả năng tác động mạnh đến tất cả các nhân tố khác. Sự chia sẻ tri thức của lãnh đạo sẽ giúp cho bộ máy được vận hành tốt nhất. Bởi họ có thể quyết định được việc tạo ra môi trường làm việc và học tập tốt nhất, giúp cho người lao động có cảm giác an toàn hơn khi làm, từ đó tự tin thể hiện quan điểm, chính kiến của bản thân.

Hầu hết người được khảo sát đánh giá lãnh đạo đã làm tốt vai trò chia sẻ tri thức đến đồng nghiệp và cấp dưới, họ chính là tấm gương sáng cho việc này. Tuy nhiên, các đánh giá cũng cho rằng lãnh đạo chưa có nhiều hành động lan tỏa hành vi chia sẻ tri thức.

Việc học tập ở các tổ chức công chủ yếu là các lớp lý luận chính trị, chưa có nhiều lớp về nâng cao chuyên môn, nghiệp vụ hay kỹ năng.

Lãnh đạo cần có nhiều hoạt động khuyến khích, hỗ trợ công chức, viên chức (chuyên viên) xây dựng môi trường học tập và chia sẻ tri thức như:

- Tạo môi trường học tập: hỗ trợ kinh phí nhân viên tham gia các khóa đào tạo ngắn hạn bên ngoài, tạo điều kiện về thời gian để nhân viên tự tham gia các chương trình học nâng cao kiến thức, nghiệp vụ chuyên môn, kỹ năng bản thân.

- Tổ chức những buổi tọa đàm, chia sẻ kinh nghiệm thực tiễn theo từng chủ đề cho những

người mới; hoặc những buổi chia sẻ, hướng dẫn, cập nhật những vấn đề mới về công nghệ thông tin cho những công chức, viên chức lớn tuổi...

- Hướng dẫn cách thức, tạo điều kiện cho nhân viên chia sẻ kiến thức của mình đến đồng nghiệp và ngược lại.

- Mở rộng phạm vi giao tiếp đến công chức, viên chức, không chỉ bó hẹp trong phạm vi cấp phòng, mà mở rộng giao tiếp giữa các phòng ban, đơn vị, sở, ban, ngành.

- Đối xử công bằng, công khai, minh bạch, tạo niềm tin cho công chức, viên chức, khuyến khích sự tham gia, xóa bỏ mọi khoảng cách.

Thứ ba, truyền đạt là một kỹ năng cần phải học tập, rèn luyện chứ không đơn thuần là bản năng. Truyền đạt tốt sẽ tạo được ấn tượng ban đầu đối với người khác, là nền tảng cho các mối quan hệ của con người. Tổ chức cần:

- Nhấn mạnh cho công chức, viên chức thấy được tầm quan trọng và giá trị của hoạt động làm việc nhóm. Thành lập các tổ, nhóm, câu lạc bộ theo từng nội dung công việc hay hoạt động ngoại khóa để phát huy năng lực, khả năng của từng thành viên. Đây cũng là môi trường giúp mọi người được tiếp xúc nhiều hơn, học hỏi kinh nghiệm làm việc.

- Phát huy vai trò của Đảng - Đoàn trong việc tăng cường yếu tố Truyền đạt, thông qua tổ chức những buổi giao lưu, hoạt động chuyên đề thuộc ngành nông nghiệp.

Thứ tư, hệ thống công nghệ thông tin được xem như là một công cụ, giúp các hoạt động, công việc, kết nối được diễn ra thuận tiện hơn, hiệu quả hơn. Chưa bao giờ hệ thống công nghệ thông tin giữ vai trò quan trọng như hiện nay. Đó là sự phát triển vượt bậc về công nghệ, về yêu cầu thay đổi và phát triển xã hội theo cuộc cách mạng công nghệ 4.0. Và đặc biệt là qua hai năm đại dịch Covid-19, cách thức làm việc của các cá nhân và tổ chức đã thay đổi hoàn toàn, ví dụ như làm việc tại nhà, làm việc từ xa (work from home). Thế giới không thể vận hành suôn sẻ trong đại dịch nếu thiếu hệ thống công nghệ thông tin. Do đó, tổ chức có hệ thống công nghệ thông tin phát triển sẽ giúp

các cá nhân và tổ chức phát huy những nền tảng sẵn có, tạo ra hiệu quả công việc tốt nhất. Mỗi cá nhân cần được trang bị đầy đủ, kịp thời các máy móc, thiết bị tin học, các phần mềm tin học có liên quan để phục vụ công việc. Các nhóm mạng xã hội, mạng nội bộ phát triển cũng giúp tăng cường sự kết nối, trao đổi thông tin được nhanh chóng, tiện lợi hơn. Vì sự phát triển của công nghệ thông tin diễn ra rất nhanh chóng, rất nhiều công nghệ mới ra đời, thay thế công nghệ đã lỗi thời, lạc hậu, nên tổ chức cũng cần thường xuyên tổ chức những buổi tập huấn kiến thức về công nghệ, củng cố thêm kiến thức công nghệ thông tin đến công chức, viên chức.

Ngoài ra, khi phân tích sâu hơn sự ảnh hưởng của các yếu tố nhân khẩu học đến từng yếu tố có ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức, tác giả đề xuất tổ chức cần chú trọng, quan tâm nhiều hơn đến nữ giới, những nhân viên mới tham gia công tác, nhóm nhân viên có trình độ trên đại học. Nữ giới còn hạn chế trong làm việc với lãnh đạo hay tiếp cận công nghệ thông tin. Những công chức, viên chức tập sự gặp hạn chế trong hầu hết các yếu tố ảnh hưởng đến chia sẻ tri thức do quá trình tiếp xúc của họ với đồng nghiệp, công việc, công nghệ còn ít. Riêng nhóm có trình độ trên đại học, họ có đánh giá thấp trong cả 3 yếu tố: sự tin cậy, lãnh đạo và công nghệ thông tin; nếu phát huy tốt được vai trò của nhóm công chức, viên chức có trình độ trên đại học sẽ mang đến hiệu quả lớn trong việc chia sẻ tri thức của công chức, viên chức Sở.

Mặc dù cố gắng hoàn thiện nghiên cứu một cách tốt nhất, tuy nhiên, do sự giới hạn về thời gian và kiến thức, nghiên cứu vẫn còn những hạn chế nhất định như cỡ mẫu còn khá ít, phạm vi nghiên cứu chỉ thực hiện trên địa bàn sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn thành phố Hồ Chí Minh với các đối tượng khảo sát là công chức, viên chức tại sở và Trung tâm trực thuộc. Do đó, các nghiên cứu theo sau có thể gia tăng cỡ mẫu và mở rộng phạm vi nghiên cứu trên nhiều tỉnh, xem xét các yếu tố tác động đến hành vi chia sẻ tri thức qua trung gian ý định chia sẻ tri thức, và hành vi chia sẻ tri thức có mối quan hệ với ý định hành vi xanh hay không?

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Ardichvili, A. (2008). Learning and knowledge sharing in virtual communities of practice: Motivators, barriers, and enablers. *Advances in developing human resources*, 10 (4), 541-554.
- [2]. Bakker, M., Leenders, R. T. A., Gabbay, S. M., Kratzer, J., & Van Engelen, J. M. (2006). Is trust really social capital? Knowledge sharing in product development projects. *The Learning Organization*, 13 (6), 594-605.
- [3]. Bartol, K. M., & Srivastava, A. (2002). Encouraging knowledge sharing: The role of organizational reward systems. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9(1), 64-76.
- [4]. Blankenship, S. S., & Ruona, W. E. (2009). Exploring knowledge sharing in social structures: Potential contributions to an overall knowledge management strategy. *Advances in Developing Human Resources*, 11 (3), 290-306.
- [5]. 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.
- [6]. Bollinger, A. S., & Smith, R. D. (2001). Managing organizational knowledge as a strategic asset. *Journal of knowledge management*, 5(1), 8-18.
- [7]. Cheng, Z., & Li, C. (2011, August). Research on Relationship between Knowledge Sharing and Team Performance in R&D Team. In *International Conference on Advances in Education and Management* (pp. 474-481). Springer, Berlin, Heidelberg.
- [8]. Chiem, P. X. (2001). In the public interest: government employees also need incentives to share what they know. *Knowledge Management Magazine*, 8.
- [9]. Chow, W. S., & Chan, L. S. (2008). Social networking, social trust and shared goals in organizational knowledge sharing. *Information & Management*, 45, 458-465
- [10]. Coakes, E. (2006). Knowledge management: current issues and challenges (2nd ed.). New York: Idea Group Inc. (IGI).
- [12]. Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). Working knowledge: How organizations manage what they know. *Harvard Business Press*.
- [13]. Đoàn Nam Đàn, Sự phát triển nhận thức của Đảng về phát huy nhân tố con người trong phát triển đất nước, *Tạp chí Lý luận chính trị* số 6-2016.
- [14]. Gorry, G. A. (2008). Sharing knowledge in the public sector: two case studies. *Knowledge Management Research & Practice*, 6 (2), 105-111.
- [15]. Gourlay, S. (2001). Knowledge management and HRD. *Human Resource Development International*, 4 (1), 27-46.
- [16]. Gupta, B., Iyer, L. S., & Aronson, J. E. (2000). Knowledge management: practices and challenges. *Industrial management & data systems*, 100 (1), 17-21.
- [17]. Haas, M. R., & Hansen, M. T. (2007). Different knowledge, different benefits: Toward a productivity perspective on knowledge sharing in organizations. *Strategic Management Journal*, 28 (11), 1133-1153.
- [18]. Islam, Z. M., Hasan, I., Ahmed, S. U., & Ahmed, S. M. (2011). Organizational culture and knowledge sharing: Empirical evidence from service organizations.
- [19]. Ismail Al-Alawi, A., Yousif Al-Marzooqi, N., & Fraidoon Mohammed, Y. (2007). Organizational culture and knowledge sharing: critical success factors. *Journal of knowledge management*, 11 (2), 22-42.
- [20]. Kathiravelu, S. R., Mansor, N. N. A., Ramayah, T., & Idris, N. (2014). Why organisational culture drives knowledge sharing? *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 129, 119-126.
- [21]. Kharabsheh, R., Magableh, I., & Zuriqat, K. (2012, September). Factors Affecting Knowledge Sharing (KS) in Jordanian Pharmaceutical Companies. In *European Conference on Knowledge Management* (p. 584). Academic Conferences International Limited.

- [22]. Kim, S., & Lee, H. (2004, May). Organizational factors affecting knowledge sharing capabilities in e-government: An empirical study. In Proceedings of the 2004 annual national conference on Digital government research (p. 99). *Digital Government Society of North America*.
- [23]. Lee, P., Gillespie, N., Mann, L., & Wearing, A. (2010). Leadership and trust: Their effect on knowledge sharing and team performance. *Management learning*, 41(4), 473-491.
- [24]. Liebowitz, J. (2004). Addressing the human capital crisis in the federal government: A knowledge management perspective. Routledge.
- [25]. Lin, H. F. (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study. *International Journal of manpower*, 28 (3/4), 315-332.
- [26]. Lu, L., Leung, K., & Koch, P. T. (2006). Managerial knowledge sharing: The role of individual, interpersonal, and organizational factors. *Management and Organization Review*, 2 (1), 15-41.
- [27]. Noaman, A. Y., & Fouad, F. (2014). knowledge sharing in universal societies of some develop nations. *International Journal of Academic Research*, 6 (3).
- [28]. Nunnally, J. (1978), Psychometric Theory, New York, McGraw-Hill
- [29]. Quintas, P., Lefrere, P., Jones, G. (1997), "Knowledge management: a strategic agenda", *Journal of Long Range Planning*, Vol. 30 No.3
- [30]. Tiểu Phương Quỳnh, Lê Nam Hải (2020), Nhân tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức của nhân viên lĩnh vực tài chính – ngân hàng, *Tạp chí Tài chính*.
- [31]. Seba, I., Rowley, J., & Lambert, S. (2012). Factors affecting attitudes and intentions towards knowledge sharing in the Dubai Police Force. *International Journal of Information Management*, 32 (4), 372-380.
- [32]. Trần Ngọc Tú, Từ Minh Khai (2021), Các yếu tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức của giảng viên trong bối cảnh đại dịch Covid-19: Nghiên cứu trường hợp các trường đại học công lập tại Thành phố Hồ Chí Minh, *Tạp chí Công thương*.
- [33]. Nguyễn Thanh Phi Vân, Võ Vương Bách, Huỳnh Thị Châu Ái (2021), Phát triển thang đo hành vi chia sẻ tri thức trong môi trường giáo dục đại học: Trường hợp tại Thành phố Hồ Chí Minh, *Tạp chí Công thương*.
- [34]. Webster, J., Brown, G., Zweig, D., Connelly, C. E., Brodt, S., & Sitkin, S. (2008). Beyond knowledge sharing: Withholding knowledge at work. In Research in personnel and human resources management (pp. 1-37). *Emerald Group Publishing Limited*.
- [35]. Yang, J. T. (2007). The impact of knowledge sharing on organizational learning and effectiveness. *Journal of Knowledge Management*, 11 (2), 83-90.
- [36]. Yesil, S., & Dereli, S. F. (2013). An empirical investigation of the organisational justice, knowledge sharing and innovation capability. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 75, 199-208.
- [37]. Yusof, Z. M., Ismail, M. B., Ahmad, K., & Yusof, M. M. (2012). Knowledge sharing in the public sector in Malaysia: a proposed holistic model. *Information Development*, 28 (1), 43-54.

Thông tin tác giả:

1. Nguyễn Ngọc Tú Anh

- Đơn vị công tác: Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh
- Địa chỉ email: anhnguyen.202116001@st.ueh.edu.vn

2. Hoàng Thị Phương Dung

- Đơn vị công tác: Sở Nông nghiệp và phát triển nông thôn TP. Hồ Chí Minh.

3. Nguyễn Ngọc Hiếu

- Đơn vị công tác: Học viện An ninh Nhân dân

4. Từ Minh Đức

- Đơn vị công tác: Ủy ban Nhân dân TP. Hồ Chí Minh.

Ngày nhận bài: 21/3/2023

Ngày nhận bản sửa: 5/5/2023

Ngày duyệt đăng: 25/9/2023