

Các yếu tố ảnh hưởng đến việc chia sẻ tri thức của nhân viên trong ngành công nghệ thông tin

ThS. Nguyễn Phan Như Ngọc – GV Khoa Kinh Tế - ĐH Sư Phạm Kỹ Thuật TP HCM.

TÓM TẮT

Tri thức là tài sản quý giá, là sức sáng tạo, đổi mới, chứa đựng tiềm năng cống hiến cho sự phát triển của doanh nghiệp. Chính vì vậy mà chia sẻ tri thức trong tổ chức được quan tâm nghiên cứu để tìm ra cách thức thúc đẩy chia sẻ tri thức, nhằm sử dụng tốt lợi thế cạnh tranh cốt lõi này. Lĩnh vực công nghệ thông tin có một số đặc thù riêng, cùng với sự thay đổi chóng mặt của khoa học công nghệ và thời đại bùng nổ thông tin hiện nay, tri thức trong lĩnh vực công nghệ thông tin thay đổi rất nhanh và luôn đòi hỏi phải cập nhật liên tục. Nghiên cứu này tìm hiểu các yếu tố ảnh hưởng đến việc chia sẻ tri thức của nhân viên trong ngành công nghệ thông tin. Kết quả phân tích hồi quy bội cho thấy có 4 nhân tố trong mô hình nghiên cứu có tác động lên chia sẻ tri thức trong lĩnh vực này: Niềm tin giữa mọi người trong công ty, Mối quan hệ xã hội, Hệ thống khen thưởng dựa trên hiệu quả công việc và Hành chính hóa.

ABSTRACT

Knowledge is a valuable asset, a creativity, innovation, and potential contribution for the development of business. That is the reason why knowledge sharing is researched to find out the way to promote knowledge sharing, to take advantage of this core competency. The information technology sector has a number of unique characteristics. In the explosion of information, knowledge in this sector updates day by day. This study explores the factors that affect knowledge sharing of employees in the information technology industry. The result of the multiple regression analysis shows that there are four factors in the research model that impacts on knowledge sharing: Trust among employees, Social networks, Performance-based reward systems and Formalization.

Key words: knowledge sharing, knowledge management...

1. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

Có thể nói bản chất của Quản lý tri thức là Quá trình kiến tạo, chia sẻ, khai thác, sử dụng và phát triển nguồn tài sản tri thức trong tổ chức và biến những tài sản vô hình đó thành những giá trị kinh tế hay vật chất của tổ chức.

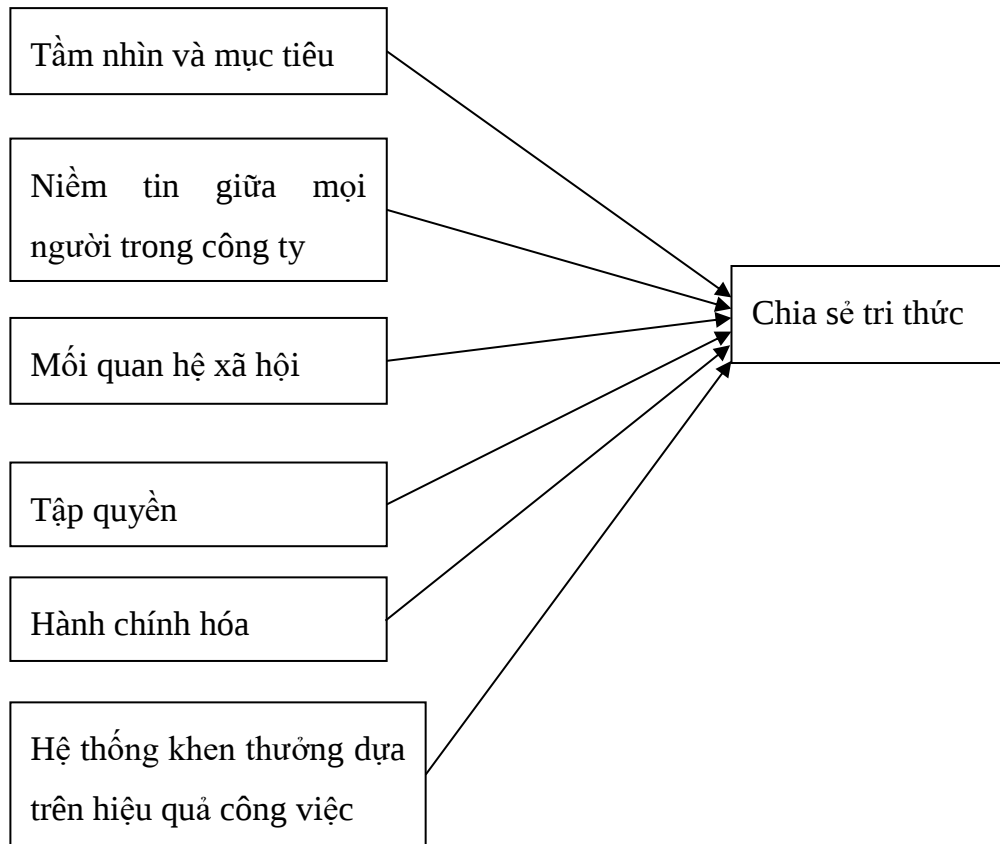
Chia sẻ tri thức là một trong những giai đoạn quan trọng nhất của quá trình quản lý tri thức. Chia sẻ tri thức là một mối quan hệ trong đó có ít nhất là hai người tham gia, người sở hữu và người nhận tri thức.

Tri thức ẩn được sở hữu bởi các cá nhân là yếu tố rất quan trọng cho sự vận hành và tồn tại của doanh nghiệp. Tuy nhiên, làm sao để nhân viên sẵn sàng chia sẻ tri thức chính là nút thắt khó khăn nhất. Chia sẻ tri thức là một trong những thách thức lớn nhất của nhà quản lý, bởi vì nhân viên thường không muốn tham gia vào sự chia sẻ tri thức này. Việc đóng góp không những tốn thời gian mà còn có thể trở thành nguy cơ đe dọa cho vị trí của họ trong công ty (Bukowitz & Williams, 1999).

Chia sẻ tri thức có liên quan trực tiếp đến lợi thế cạnh tranh của công ty bởi vì tri thức không được chia sẻ sẽ làm chậm sự cải tiến của một tổ chức. Nhưng trừ khi môi trường tổ chức có chính sách khen thưởng, khuyến khích hiệu quả cho sự chia sẻ tri thức, nếu không nỗ lực thể chế hóa hệ thống quản lý tri thức sẽ thất bại (Serban & Luan, 2002).

Mô hình nghiên cứu

Từ các mô hình nghiên cứu tham khảo của Islam, Z.M. và ctg. (2011), Al-adaileh, M.R. (2011), Kim & Lee (2006), mô hình nghiên cứu của đề tài được xây dựng như sau:



2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu được tiến hành qua hai bước: nghiên cứu sơ bộ và nghiên cứu chính thức.

- Nghiên cứu sơ bộ được thực hiện thông qua phương pháp định tính với kỹ thuật thảo luận tay đôi dùng để khám phá các giả thuyết nghiên cứu, điều chỉnh thang đo về chia sẻ tri thức.

- Nghiên cứu chính thức được thực hiện thông qua kỹ thuật phỏng vấn trực tiếp bằng bảng câu hỏi, phương pháp chọn mẫu là chọn mẫu phi xác suất – chọn mẫu thuận tiện. Thang đo chia sẻ tri thức được kiểm định bằng hệ số tin cậy Cronbach Alpha và phân tích nhân tố khám phá EFA thông qua phần mềm xử lý số liệu thống kê SPSS. Sau đó, các

nhân tố được đưa vào phân tích hồi quy bội để tìm ra các yếu tố ảnh hưởng đến chia sẻ tri thức, từ đó tác giả đưa ra kiến nghị để đẩy mạnh hoạt động chia sẻ tri thức trong ngành công nghệ thông tin.

3. Kết quả nghiên cứu

Thống kê mô tả

Số năm kinh nghiệm

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-<3 năm	35	23.3	23.3	23.3
	3-<5 năm	82	54.7	54.7	78.0
	5-<10 năm	17	11.3	11.3	89.3
	>=10 năm	16	10.7	10.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

Vị trí công tác

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nhân viên	109	72.7	72.7	72.7
	trưởng nhóm	23	15.3	15.3	88.0
	quản lý cấp trung	9	6.0	6.0	94.0
	quản lý cấp cao	9	6.0	6.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

Bộ phận công tác

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid phát triển phần mềm	114	76.0	76.0	76.0
kỹ thuật và mạng	20	13.3	13.3	89.3
bộ phận khác	16	10.7	10.7	100.0
Total	150	100.0	100.0	

 Kiểm định thang đo bằng hệ số tin cậy Cronbach's Alpha

Thành phần	Cronbach's Alpha
Tầm nhìn và mục tiêu	0,784
Niềm tin giữa mọi người trong công ty	0,805
Mối quan hệ xã hội	0,823
Tập quyền	0,686
Hành chính hóa	0,807
Hệ thống khen thưởng dựa trên hiệu quả công việc	0.77
Chia sẻ tri thức	0.698

Phân tích nhân tố khám phá EFA

Theo Hair & ctg. (1998), Factor loading là chỉ tiêu để đảm bảo mức ý nghĩa thiết thực của phân tích EFA. Factor loading lớn hơn 0.30 được xem là đạt mức tối thiểu, Factor loading lớn hơn 0.40 được xem là quan trọng, lớn hơn 0.50 được xem là có ý nghĩa thiết thực. Yêu cầu đặt ra của nghiên cứu là Factor loading lớn nhất của các biến quan sát phải lớn hơn hoặc bằng 0.50.

Phương pháp trích yếu tố Principal Component Analysis với phép xoay Varimax và điểm dừng khi trích các yếu tố có eigenvalue là 1 được sử dụng cho phân tích nhân tố đối với 24 biến quan sát.

Kết quả phân tích EFA rút gọn dữ liệu từ 24 biến còn 23 biến, vẫn giữ y 6 nhân tố ban đầu, các giả thuyết của mô hình nghiên cứu vẫn giữ nguyên.

Phân tích hồi quy

Tiến hành phân tích hồi quy ở mức ý nghĩa 10%, với biến phụ thuộc là Chia sẻ tri thức (Chiasse), các biến độc lập là: Tâm nhìn và mục tiêu (muctieu), Niềm tin giữa mọi người trong công ty (niemtin) và Mối quan hệ xã hội (quanhe), Tập quyền (tapquyen), Hành chính hóa (hanhchinh) và Hệ thống khen thưởng dựa trên hiệu quả công việc (khenthuong).

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.262	.359		.731	.466		
niemtin	.536	.059	.542	9.136	.000	.660	1.516
khenthuong	.199	.050	.222	3.998	.000	.758	1.320
muctieu	-.051	.065	-.045	-.794	.429	.719	1.391
quanhe	.249	.059	.234	4.197	.000	.749	1.336

tapquyen	.069	.064	.061	1.075	.284	.713	1.403
hanhchinh	-.094	.047	-.100	-2.024	.045	.952	1.051

a. Dependent Variable: chiasse

Hệ số VIF của các nhân tố đều thấp cho thấy mô hình không có hiện tượng đa cộng tuyến.

Kết quả phân tích hồi quy bội cho thấy nhân tố muctieu có sig=0.429 và nhân tố tapquyen với sig=0.284 cao hơn mức ý nghĩa rất nhiều, lần lượt loại từng biến hai biến này.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.336	.272	1.236	.218
	niemtin	.534	.058	.541	.9138
	khenthuong	.199	.049	.222	4.031
	quanhe	.240	.059	.226	4.099
	hanhchinh	-.084	.045	-.090	-1.856

a. Dependent Variable: chiasse

Sau khi loại các biến muctieu và tapquyen, các biến còn lại trong mô hình có sig nhỏ hơn mức ý nghĩa 10%, cho thấy các biến này có tác động lên biến phụ thuộc.

$R^2 = 0.665$. Nghĩa là mô hình hồi quy tuyến tính bội phù hợp với tập dữ liệu là 66.5%.

Phương trình hồi quy bội được xác định như sau:

Chia sẻ tri thức = $0.336 + 0.534(\text{Niềm tin giữa mọi người trong công ty}) + 0.199(\text{Hệ thống khen thưởng dựa trên hiệu quả công việc}) + 0.24(\text{Mối quan hệ xã hội}) - 0.084(\text{Hành chính hóa})$

4. Kết luận

Trong các nhân tố có ý nghĩa trong mô hình, Niềm tin giữa mọi người trong công ty có tác động nhiều nhất đến chia sẻ tri thức (hệ số hồi quy là 0.524 cao hơn hẳn các hệ số còn lại). Kế đến, Mối quan hệ xã hội và Hệ thống khen thưởng dựa trên hiệu quả công việc có mức độ tác động lên chia sẻ tri thức gần bằng nhau. Và cuối cùng, nhân tố Hành chính hóa có mức độ ảnh hưởng lên chia sẻ tri thức thấp nhất (độ lớn hệ số tác động là 0.084).

Hạn chế của nghiên cứu và các hướng nghiên cứu tiếp theo:

- Việc chọn mẫu theo phương pháp phi xác suất không thể xác định chính xác độ tin cậy của nghiên cứu, do đó không thể khẳng định được tính đại diện cho toàn bộ thị trường.
- Các nghiên cứu tiếp theo có thể xem xét thêm tác động của mức độ ứng dụng công nghệ thông tin trong doanh nghiệp lên chia sẻ tri thức.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Al-adaileh, M.R. (2011). The Impact of Organizational Culture on Knowledge Sharing: The Context of Jordan's Phosphate Mines Company. *International Research Journal of Finance and Economics*, 63, 216-228.

Al-Alawi, I. A., Al-Marzooqi, Y. N. & Mohammed, F.Y. (2007). Organizational culture and knowledge sharing: critical success factors. *Journal Knowledge Management*, 11(2), 22-42.

Brooking, A. (1997). The management of intellectual capital. *Long Range Planning*, 30 (3), 364-365.

Bukowitz, W. R. and Williams, R. L. (1999). The knowledge management field book, *Knowledge management process framework*, 9-12.

De Jarnett, L. (1996). Knowledge - the latest things, *Information Strategy, The Executives Journal*, 12, 3-5.

Drucker, P. F. (1995). The information executives truly need. *Harvard Business Review*, Jan-Feb, 54-62.

Hair, J.F., Black, W.C., Tatham, R.L., & Anderson, R.E. (1998). *Multivariate Data Analysis*, 5th ed. NJ, USA: Prentice-Hall.

Holsapple, C. W. & Joshi, K. D. (2001). Organizational Knowledge Resource. *Decision Support Systems*, 31(1), 39-54.

Islam, Z.M. & Ahmed, M.S., Hasan, I. and Ahmed, U.S. (2011). Organizational culture and knowledge sharing: Empirical evidence from service organizations. *Africa Journal of Business Management*, 5(14), 5900-5909.

Kim, S. & Lee, H. (2006). The Impact of Organizational Context and Information Technology on Employee Knowledge Sharing. *Public Administration Review*, May-June, 370-385.

Ling, C.W., Sandhu, M.S. & Jain, K.K. (2009). Knowledge sharing in an American multinational company based in Malaysia. *Journal Workplace Learning*, 21(2), 125-142.

Nguyễn Hoàng Lập & Phạm Quốc Trung (2014), Ảnh hưởng của văn hóa tổ chức đến việc chia sẻ tri thức của nhân viên trong ngành xây dựng VN, *Tạp chí Phát triển Kinh tế*, 287, 51-69.

Nonaka, I. (1990). Redundant, Overlapping Organization: A Japanese Approach to Managing the Innovation Process. *California Management Review*, 32(3), 27-38.

O' Dell, C., Jackson, C. & Grayson, J. (1998). If Only We Knew What We Know: Identification and Transfer of Internal Best Practices. *California Management Review*, 40(3), 154-174.

Oliver, S. & Kandadi, K.R.(2006). How to develop knowledge culture in organizations? A multiple case study of large distributed organizations. *Journal Knowledge Management*, 10(4), 6-24.

Quintas, P., Lefrere, P. and Jones, G. (1997). Knowledge management: a strategic agenda. *Long Range Planning*, 30 (3), 385-391.

Serban, A. M. & Luan, J. (2002).Overview of knowledge management.*New Direction for Institutional Research*, 113, 5-16.

Trần Thị Lam Phương & Phạm Ngọc Thúy (2011), Yếu tố tác động ý định chia sẻ tri thức của bác sĩ trong bệnh viện – tiếp cận theo lý thuyết hành vi hoạch định TPB, *Tạp chí phát triển KH&CN*, tập 14, số Q2-2011, 80-88.

Truran, W. R. (1998). Pathways for Knowledge: How Companies Learn through People.*Engineering Management Journal*, 10(4), 15-20.

Tsai, W. P.(2002).Social Structure of “Coopetition ” within a Multiunit Organization: Coordination, Competition, and Interorganizational Knowledge Sharing. *Organization Science*, 13(2), 179-190.

Von Krogh, G. (1998). Care in Knowledge Creation. *California Management Review*, 40 (3), 133-153.

Website tham khảo:

Nguyễn Hữu Lam (2007).Quản lý tri thức, một xu hướng của quản trị doanh nghiệp hiện đại.<http://www.cemd.ueh.edu.vn/?q=node/173>, truy cập ngày 01/12/2016

Từ điển Business Dictionary.Khái niệm tri thức, truy cập tại: <http://www.businessdictionary.com/definition/knowledge.html>, truy cập ngày 10/12/2016

Từ điển Oxford.Khái niệm tri thức, truy cập tại: <https://en.oxforddictionaries.com/definition/knowledge>, truy cập ngày 10/12/2016