

TẠP CHÍ

KHOA HỌC XÃ HỘI
MIỀN TRUNG

Central Vietnamese Review of Social Sciences

Số: 03 (88) 2025
ISSN 1859-2635

VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI VÙNG TRUNG BỘ VÀ TÂY NGUYÊN

CVRSS

**Tạp chí Khoa học xã hội
miền Trung**

ISSN 1859 – 2635

TỔNG BIÊN TẬP

TS. Trần Minh Đức

HỘI ĐỒNG BIÊN TẬP

TS. Nguyễn Duy Thụy - Chủ tịch

Viện Khoa học xã hội vùng Trung Bộ và Tây Nguyên

TS. Trần Minh Đức - Phó Chủ tịch

Viện Khoa học xã hội vùng Trung Bộ và Tây Nguyên

TS. Hoàng Hồng Hiệp

Viện Khoa học xã hội vùng Trung Bộ và Tây Nguyên

GS.TS. Nguyễn Hữu Minh

Hội Xã hội học Việt Nam

PGS.TS. Nguyễn Hữu Sơn

Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam

PGS.TS. Nguyễn Hữu Thanh Tâm

EM Normandie Business School – Cộng hòa Pháp

TS. Trần Thị Sáu

Trường Đại học Kinh tế - Đại học Đà Nẵng

TS. Lê Xuân Thông

Viện Khoa học xã hội vùng Trung Bộ và Tây Nguyên

TS. Phạm Thị Xuân Nga

Viện Khoa học xã hội vùng Trung Bộ và Tây Nguyên

TS. Trịnh Thị Thu

Viện Khoa học xã hội vùng Trung Bộ và Tây Nguyên

TS. Phan Thị Sông Thương

Viện Khoa học xã hội vùng Trung Bộ và Tây Nguyên

TS. Nguyễn Thị Thanh Xuyên

Viện Khoa học xã hội vùng Trung Bộ và Tây Nguyên

TS. Lương Tình

Viện Khoa học xã hội vùng Trung Bộ và Tây Nguyên

TS. Lại Thị Vân

Viện Khoa học xã hội vùng Trung Bộ và Tây Nguyên

TS. Trương Thị Hạnh

Viện Khoa học xã hội vùng Trung Bộ và Tây Nguyên

BAN BIÊN TẬP

TS. Nguyễn Vũ Quỳnh Anh

ThS. Châu Ngọc Hoà

ThS. Nguyễn Thị Thanh Thủy

Mục lục

1. Từ địa kinh tế đến địa chính trị: BRI và những ranh giới mong manh trong hợp tác toàn cầu ... 3
Nguyễn Hùng Vương, Đỗ Thị Xuân Hiền
2. Cạnh tranh địa chiến lược giữa EU và Trung Quốc tại tiểu vùng sông Mê Kông..... 13
Đặng Minh Đức
3. Cạnh tranh chiến lược Mỹ - Trung Quốc tại Đông Nam Á giai đoạn 2017 - 2024 dưới góc nhìn của Chủ nghĩa Hiện thực22
Lê Thị Phương Loan, Bạch Thái Hiền
4. Phòng, chống lãng phí trong lĩnh vực kinh tế góp phần đưa đất nước vững bước vào kỷ nguyên mới31
Nguyễn Trung Hậu, Đặng Thu Thủy
5. Đổi mới quản lý nguồn nhân lực khu vực công tại Việt Nam: Thực trạng và đề xuất giải pháp theo hướng quản trị hiện đại.....38
Chữ Đức Hoàng, Đàm Thị Hiền, Bùi Minh Chuyên
6. Phát triển bền vững du lịch vùng biên giới trong bối cảnh mới: Nghiên cứu trường hợp huyện Hướng Hóa, tỉnh Quảng Trị.....47
Hoàng Hồng Hiệp, Tống Thị Hải Hạnh, Nguyễn Thị Thanh Huyền
7. Thành phố Đà Nẵng đẩy mạnh phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số hướng đến kỷ nguyên vươn mình của dân tộc Việt Nam57
Nguyễn Dũng Anh
8. Nghiên cứu tác động của việc thực thi trách nhiệm xã hội đến sự gắn kết công việc của nhân viên tại các cơ sở lưu trú cao cấp ở Khánh Hòa66
Lê Trần Phúc, Đoàn Nguyễn Khánh Trân, Huỳnh Cát Duyên
9. Mô hình tích hợp du lịch sinh thái và nông nghiệp hữu cơ tại Hội An: Tiềm năng và giải pháp phát triển bền vững.....77
Võ Hữu Hòa
10. Phân tích ý định hành vi chia sẻ tri thức – Trường hợp đội ngũ giảng viên thuộc Đại học Đà Nẵng 84
Phạm Quang Tín, Nguyễn Thị Thanh Nhân, Phanith Silavy
11. Nhận diện loại hình, mức độ xung đột xã hội trong lĩnh vực kinh tế trên địa bàn vùng ven biển tỉnh Quảng Ngãi.....93
Châu Ngọc Hòe, Nguyễn Hoàng Yến
12. Phát huy Bài Chòi trong không gian đô thị Nam Trung Bộ..... 101
Nguyễn Thị Thanh Xuyên
13. Vai trò của Phật giáo Đà Nẵng (xứ Quảng) trong đời sống xã hội giai đoạn thế kỉ XVII - XIX109
Lê Xuân Thông
14. Dấu tích thời đại đá cũ tại lưu vực sông Krông Nô, tỉnh Đắk Nông..... 119
Vũ Tiến Đức
15. Tái cấu trúc giá trị di sản nhà dài truyền thống của người Ê Đê phục vụ phát triển du lịch ở tỉnh Đắk Lắk..... 130
Nguyễn Văn Mạnh, Nguyễn Vũ Minh
16. Câu quan hệ so sánh trong sử thi Đăm Săn và sử thi Xing Nhã..... 137
Phạm Thị Xuân Nga
17. Khai thác văn hóa Chăm để phát triển du lịch: Trường hợp các homestay ở Ninh Phước - Ninh Thuận .. 144
Châu Nữ Hoàng Yến, Đồng Thành Danh

Contents

1. From geoeconomics to geopolitics: the BRI and the fragile boundaries of global cooperation	3
Nguyen Hung Vuong, Do Thi Xuan Hien	
2. Geostrategic competition between the EU and China in the Greater Mekong subregion.....	13
Dang Minh Duc	
3. U.S. - China Strategic Competition in Southeast Asia during 2017 – 2024 from a Realist Perspective.....	22
Le Thi Phuong Loan, Bach Thai Hien	
4. Preventing economic waste to boost Vietnam's strong advancement into a new era.....	31
Nguyen Trung Hau, Dang Thu Thuy	
5. Innovating public sector human resource management in Vietnam: Current situation and policy recommendations towards modern governance	38
Chu Duc Hoang, Dam Thi Hien, Bui Minh Chuyen	
6. Sustainable tourism development in Quảng Trị's border region in the new context: A case study of the former Hướng Hóa district.....	47
Hoang Hong Hiep, Tong Thi Hai Hanh, Nguyen Thi Thanh Huyen	
7. Đà Nẵng city's promotion of the development of science, technology, innovation, and digital transformation towards the Era of Nation's Rise.....	57
Nguyen Dung Anh	
8. Examining the Impact of implementing Corporate Social Responsibility on Employee Work Engagement in Luxury Accommodations in Khánh Hòa.....	66
Le Tran Phuc, Doan Nguyen Khanh Tran, Huynh Cat Duyen	
9. The integrated model of ecotourism and organic agriculture in Hoi An: Potentials and sustainable development solutions.....	77
Vo Huu Hoa	
10. An analysis of the knowledge sharing behavioral intentions: A case study of lecturers at the University of Danang.....	84
Pham Quang Tin, Nguyen Thi Thanh Nhan, Phanith Silavy	
11. Identifying Types and Levels of Social Conflict in the Economic Sector: Evidence from the Coastal Areas of Quang Ngai Province	93
Chau Ngoc Hoe, Nguyen Hoang Yen	
12. Promoting Bài Chòi in the urban contexts of the South Central Coast Region.....	101
Nguyen Thi Thanh Xuyen	
13. The Role of Buddhism in Da Nang (the Quang Region) in Social Life in the 17th–19th centuries.....	109
Le Xuan Thong	
14. Paleolithic Vestiges in the Krông Nô River Basin, Đắk Nông Province	119
Vu Tien Duc	
15. Restructuring the Heritage Value of the Ê Đê's Traditional Longhouses for Tourism Development in Đắk Lắk Province	130
Nguyen Van Manh, Nguyen Vu Minh	
16. Comparative relative sentences in the epics of Đăm Săn and Xing Nhã.....	137
Pham Thi Xuan Nga	
17. Exploiting Chăm culture for tourism development: The case of homestays in Ninh Phước - Ninh Thuận.....	144
Chau Nu Hoang Yen, Dong Thanh Danh	

Phân tích ý định hành vi chia sẻ tri thức – Trường hợp đội ngũ giảng viên thuộc Đại học Đà Nẵng

Phạm Quang Tín

Trường Đại học Kinh tế - Đại học Đà Nẵng

Nguyễn Thị Thanh Nhân

Trường Đại học Ngọc ngữ - Đại học Đà Nẵng

Phanith SILAVY

SêKong, Cộng hòa Dân chủ Nhân Dân Lào

Email liên hệ: tinpq@due.edu.vn

Tóm tắt: Với dữ liệu điều tra sơ cấp sử dụng cuối cùng là 109 người đang làm công tác giảng dạy tại Đại học Đà Nẵng, nhóm tác giả lần lượt sử dụng các kỹ thuật phân tích: Kiểm định độ hội tụ và phân biệt thang đo; mô hình đa cấu trúc tuyến tính (SEM). Kết quả nghiên cứu cho thấy có 3 nhân tố tác động trực tiếp đến ý định thực hiện hành vi chia sẻ tri thức của đội ngũ giảng dạy thuộc Đại học Đà Nẵng: thái độ; chuẩn xã hội; kiểm soát hành vi và 3 nhân tố tác động gián tiếp thông qua nhân tố thái độ: văn hóa tổ chức; quan hệ tương hỗ; cảm nhận giá trị. Theo đó, tác giả đã đề xuất một số hàm ý chính sách đến các cấp quản lý của Đại học Đà Nẵng nhằm đẩy mạnh ý định thực hiện hành vi chia sẻ tri thức bằng việc cải thiện các nhân tố tác động trực tiếp và gián tiếp.

Từ khóa: Chia sẻ tri thức; ý định hành vi; thái độ; chuẩn xã hội; kiểm soát hành vi; giảng viên – Đại học Đà Nẵng.

An analysis of the knowledge sharing behavioral intentions: A case study of lecturers at the University of Danang

Abstract: Based on primary survey data of 109 lecturers at the University of Danang, the study employs the following analytical techniques: Tests of convergent and discriminant validity, and Structural Equation Modeling (SEM). The research findings show that three factors that directly affect the knowledge-sharing intention of lecturers at the University of Danang: attitude, social norms, behavioral control and three factors that indirectly influence it through attitude: organizational culture, reciprocal relationships, and perceived value. Accordingly, the study proposes a number of policy implications for the University of Danang's management levels to promote lecturers' knowledge-sharing intention by improving direct and indirect determinants.

Keywords: Knowledge sharing; behavioral intention; attitude; social norms; behavioral control; lecturers at the University of Danang.

Ngày gửi bài: 15/3/2025; **Ngày phản biện:** 17/3/2025; **Ngày duyệt đăng:** 20/8/2025

1. Đặt vấn đề

Tri thức là sự kết hợp của kiến thức và trí tuệ, là tập hợp những dữ kiện, thông tin, kỹ năng, v.v. Con đường hình thành tri thức của mỗi cá nhân trong xã hội là do trải nghiệm bản thân (gọi là tri thức kinh nghiệm) hoặc qua đào tạo (tri thức khoa học). Việc gia tăng tri thức thông qua trải nghiệm của mỗi cá nhân không chỉ đòi hỏi thời gian mà còn có nguy cơ gặp một số rủi ro, vì vậy, đôi khi hậu quả của những rủi ro này nằm ngoài khả năng gánh chịu của cá nhân hoặc tổ chức. Việc gia tăng tri thức thông qua đào tạo thì không phải lúc nào cũng khả thi vì sự khác biệt về cách thức lĩnh hội kiến thức cũng như phương pháp tổ chức đào tạo. Chính vì vậy, hình thức chia sẻ tri thức giữa những đồng nghiệp trong một tổ chức để cùng nhau gia tăng tri thức đang ngày càng phổ biến.

Theo cách tiếp cận mô hình kinh tế tri thức "Knowledge Economy Model", (Shiryayev, et al., 2016), tri thức làm thay đổi thế giới, thúc đẩy quá trình sản xuất, khoa học công nghệ, giáo dục và nhân lực phát triển. Vì vậy, làm thế nào để gia tăng tri thức của mỗi cá nhân trong xã hội, từ đó góp phần nâng cao tri thức của tổ chức, quốc gia và nhân loại luôn được các chính trị gia cũng như các nhà giáo dục quan tâm. Chia sẻ tri thức là một phương thức gia tăng tri thức và hiệu quả

công việc cho nhân viên trong tổ chức (Yang, et al., 2007). Chia sẻ tri thức có vai trò quan trọng trong việc rèn luyện kỹ năng, tăng năng suất lao động, tăng lợi thế cạnh tranh và góp phần giữ chân nguồn nhân lực của tổ chức (Razaka, et al., 2016). Theo Lý thuyết Hành vi có kế hoạch (Theory of Planned Behavior – TPB) (Ajzen, 1991), quá trình ra quyết định thực hiện hành vi chịu sự tác động rất lớn từ ý định hành vi. Vì vậy, để gia tăng khả năng thực hiện hành vi chia sẻ tri thức cần nâng cao ý định hành vi chia sẻ tri thức.

Đại học Đà Nẵng (ĐHĐN) hiện có 6 trường đại học thành viên và 7 đơn vị đào tạo trực thuộc, với tổng quy mô đội ngũ giảng viên là 1683 người (UDN, 2024). Với định hướng phát triển thành trung tâm đào tạo, nghiên cứu hàng đầu quốc gia và vươn tầm quốc tế, ĐHĐN không chỉ cần nguồn nhân lực nhiều về quy mô mà còn nâng cao về chất lượng. Theo đó, bên cạnh hoạt động đào tạo chính thống ở các bậc sau đại học thì đào tạo nội bộ, chia sẻ tri thức cũng là một cách thức hiệu quả, tiết kiệm chi phí và thời gian. Vì vậy, cần có các nghiên cứu về hành vi chia sẻ tri thức; ý định hành vi chia sẻ tri thức làm căn cứ để xuất giải pháp gia tăng ý định và hành vi chia sẻ tri thức cho giảng viên ĐHĐN nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nói chung và cán bộ giảng dạy nói riêng. Tuy nhiên, nay vẫn chưa có công trình nghiên cứu một cách hệ thống với dữ liệu định lượng đáng tin cậy về chủ đề này. Chính vì vậy, Bài nghiên cứu này phân tích các nhân tố tác động đến ý định hành vi chia sẻ tri thức nhằm đề xuất một số khuyến nghị nhằm thúc đẩy hành vi chia sẻ tri thức, góp phần nâng cao hơn nữa chất lượng giảng viên là thật sự cần thiết đối với ĐHĐN.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Ý định hành vi chia sẻ tri thức

Chia sẻ tri thức là *“quá trình các cá nhân trao đổi kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm với nhau nhằm tạo ra tri thức mới hoặc cải thiện tri thức hiện có của mỗi người”* (Nonaka & Takeuchi, 1995)

Trong nghiên cứu của (Ajzen, 1991) *“Ý định hành vi là nỗ lực sẵn sàng của mỗi cá nhân để thực hiện một hành vi nhất định”* quan điểm này được đồng thuận bởi các nhà nghiên cứu về hành vi tiêu dùng của khách hàng (Herbst, et al., 2013), (Mandan, et al., 2013).

Dựa theo (Nonaka & Takeuchi, 1995) và (Ajzen, 1991) *“Ý định hành vi chia sẻ tri thức là sự sẵn sàng của mỗi cá nhân trong việc trao đổi kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm với nhau nhằm tạo ra tri thức mới hoặc cải thiện tri thức hiện có mỗi người”*, khái niệm này cũng được thừa nhận trong nghiên cứu của (Bock & Kim, 2002).

2.2. Phát triển các giả thuyết nghiên cứu

Nghiên cứu này dựa trên nền tảng TPB (Ajzen, 1991) với 3 nhân tố chủ đạo tác động đến ý định hành vi gồm: Thái độ (Attitude); chuẩn xã hội (Social Norm); cảm nhận kiểm soát hành vi (Perceived Behavioral Control). Các nhân tố thuộc TPB được sử dụng làm lý thuyết nền trong nhiều nghiên cứu về ý định hành vi chia sẻ tri thức (Huang, et al., 2008); (Wang & Noe, 2010); (Mutalib, et al., 2017).

Thái độ đối với chia sẻ tri thức là *“cảm nhận của mỗi người về hành vi chia sẻ tri thức”* (Ajzen, 1991). Mỗi cá nhân có thái độ tích cực về việc chia sẻ tri thức thì sẽ gia tăng ý định thực hiện hành vi chia sẻ tri thức (Ajzen, 1991); (Ajzen & Fishbein, 2000), quan điểm này được thừa nhận trong nghiên cứu hành vi chia sẻ tri thức trên Wikipedia của (Cho, et al., 2010).

H1: Thái độ tác động thuận chiều đến ý định hành vi chia sẻ tri thức.

Chuẩn xã hội là những quan điểm, định kiến, áp lực xã hội đối với một hiện tượng xã hội và chuẩn xã hội đối với hành vi chia sẻ tri thức *“quan điểm, định kiến, áp lực của những người xung quanh có liên quan của đối với việc chia sẻ tri thức của một cá nhân”* (Ajzen, 1991). Quan điểm của xã hội ủng hộ hay phản đối có ảnh hưởng đến ý định hành vi chia sẻ tri thức của mỗi cá nhân trong xã hội (Castaneda, et al., 2016); (Hu & Noor, 2024).

H2: Chuẩn xã hội tác động thuận đến ý định hành vi chia sẻ tri thức

Cảm nhận kiểm soát hành vi là *“cảm nhận mỗi người về khả năng làm chủ khi dự định thực hiện một hành động”* (Ajzen, 1991), Khi mỗi cá nhân cảm thấy có thể làm chủ được hoạt động chia sẻ tri thức thì ý định thực hiện chia sẻ tri thức sẽ gia tăng (Castaneda, et al., 2016); (Hu & Noor, 2024).

H3: Chuẩn xã hội tác động thuận chiều đến ý định hành vi chia sẻ tri thức

Khung lý thuyết TPB được sử dụng để nghiên cứu hành vi nói chung và ý định hành vi chia sẻ tri thức nói riêng. Theo xu hướng đó, nghiên cứu này kế thừa kết quả nghiên cứu của (Huang, et al., 2008) và (Wang & Noe, 2010), trong đó, văn hóa tổ chức và các nhân tố thuộc về cảm nhận cá nhân tác động đến thái độ chia sẻ tri thức của mỗi cá nhân trong tổ chức.

Văn hóa tổ chức là “các giá trị, niềm tin, chuẩn mực định hình nên tư duy, sự đồng cảm và thấu hiểu trong hành động của các cá nhân nhằm hướng đến mục tiêu chung của tổ chức” (Alateeg & Alhammadi, 2024), văn hóa tổ chức có tác động định hướng hành vi của mỗi cá nhân trong tổ chức. Nếu văn hóa tổ chức có xu hướng ủng hộ việc chia sẻ tri thức thì thái độ của mỗi cá nhân trong tổ chức đó sẽ có xu hướng tích cực đối với hành vi chia sẻ tri thức và ngược lại (Wang & Noe, 2010); (Azeem, et al., 2021).

H1.1: Văn hóa tổ chức tác động thuận chiều đến thái độ chia sẻ tri thức

Các nhân tố thuộc về cảm nhận của cá nhân thực hiện hành vi chia sẻ tri thức được giới hạn trong 3 nhân tố: Hình ảnh; quan hệ tương hỗ và cảm nhận giá trị của mỗi cá nhân khi thực hiện hành vi chia sẻ tri thức dựa theo nghiên cứu của (Huang, et al., 2008).

Hình ảnh trong nghiên cứu này được hiểu là “Vị thế của mỗi cá nhân cần thiết lập đối với các thành viên các của tổ chức” (Ardichvili, et al., 2006). Nếu mỗi cá nhân cảm thấy việc chia sẻ tri thức có thể tạo dựng được hình ảnh và vị thế trong tổ chức thì họ sẽ có thái độ tích cực đối với việc chia sẻ tri thức (Huang, et al., 2008).

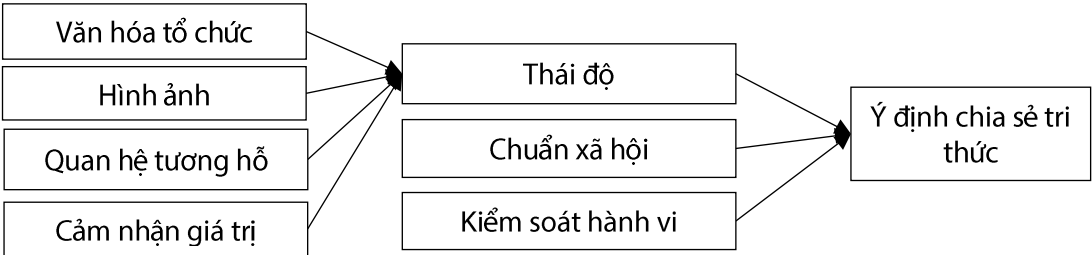
H1.2: Hình ảnh tác động thuận chiều đến thái độ chia sẻ tri thức

Quan hệ tương hỗ là “Mối quan hệ hỗ trợ cùng có lợi ích qua lại trong trao đổi xã hội được tiên đoán sẽ nhận được của mỗi cá nhân khi thực hiện một hành vi nhất định” (Chua, 2003). Nếu mỗi cá nhân trong tổ chức dự đoán sẽ có được giá trị từ việc xây dựng và củng cố mối quan hệ với các thành viên khác trong tổ chức thông qua việc chia sẻ tri thức thì họ sẽ có thái độ tích cực đối với hành vi này (Huang, et al., 2008)

H1.3: Quan hệ tương hỗ tác động thuận chiều đến thái độ chia sẻ tri thức

Cảm nhận giá trị được hiểu là “Tính hữu ích của mỗi cá nhân nhận diện được khi thực hiện hành vi chia sẻ tri thức” (Huang, et al., 2008). Khi mỗi cá nhân cảm nhận được việc chia sẻ tri thức có thể giúp đồng nghiệp hoặc tổ chức giải quyết được những vấn đề khó khăn thì họ sẽ có thái độ tích cực đối với việc thực hiện hành vi chia sẻ tri thức (Cabrera & Cabrera, 2002).

H1.4: Cảm nhận giá trị tác động thuận chiều đến thái độ chia sẻ tri thức



Hình 1: Mô hình nghiên cứu

3. Kết quả phân tích

3.1. Mẫu nghiên cứu

Tổng dữ liệu điều tra ban đầu là 121 người bằng hình thức điều tra trực tuyến, sau khi loại trừ những dữ liệu bị khuyết bị loại bỏ và kết quả còn lại 109 giảng viên tại các đơn vị thành viên thuộc ĐHQĐN từ tháng 12/2024-2/2025. Trong đó, cơ cấu theo giới tính là Nam đạt 49 người (44,95%) và Nữ đạt 60 người (55,05%); theo học vị và học hàm: chưa có bằng Thạc sĩ là 8 người (7,34%), Thạc sĩ là 55 người (50,46%), Tiến sĩ là 34 người (31,19%), Phó giáo sư/Giáo sư là 12 người (11,01%). Số lượng giảng viên có hướng nghiên cứu chính theo khối ngành: Kinh tế (31, chiếm 28,44%); Kỹ thuật (16, chiếm 14,68%); Khoa học tự nhiên (18, chiếm 16,51%); Văn hóa - Xã hội (29, chiếm 26,61%); Sức khỏe (6, chiếm 5,5%) và khối ngành khác (9, chiếm 8,26%). Theo vị trí công việc: Quản lý có 23 người (21,1%); Không quản lý có 86 người (78,9%). Số lượng theo thâm niên công tác: Dưới 5 năm là 14 người (12,84%); 5-10 năm là 25 (22,94%); 11-15 năm là 37 (33,94%); 16-

20 năm là 18 (16,51%) và trên 20 năm là 15 (13,76%). Theo (Kline, 2015) mẫu nghiên cứu nằm trong phạm vi 100-200 là chấp nhận được, nên quy mô mẫu nghiên cứu 109 và phân bố cơ cấu trong bảng 1 là đáp ứng được yêu cầu nghiên cứu. Ngoài ra, dữ liệu sử dụng cho mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM) nhằm kiểm định các giả thuyết nghiên cứu, được tác giả sử dụng phương pháp Bootstrap (lấy mẫu từ mẫu ban đầu) với số lần lặp là 5000 nên kết quả ước lượng và kiểm định trong nghiên cứu này là đáng tin cậy (Efron, 1979).

Bảng 1: Mẫu nghiên cứu

	Biến	Số người (người)	Tỷ trọng (%)
Giới tính	Nam	49	44,95
	Nữ	60	55,05
Học vị/học hàm	Chưa Thạc sĩ	8	7,34
	Thạc sĩ	55	50,46
	Tiến sĩ	34	31,19
	Phó giáo sư/Giáo sư	12	11,01
Hướng chuyên môn nghiên cứu chính	Khối ngành Kinh tế	31	28,44
	Khối ngành Kỹ thuật	16	14,68
	Khối ngành Khoa học tự nhiên	18	16,51
	Khối ngành Văn hóa - Xã hội	29	26,61
	Khối ngành Sức khỏe	6	5,50
	Khác	9	8,26
Vị trí công việc	Quản lý	23	21,10
	Không quản lý	86	78,90
Thâm niên công tác	Dưới 5 năm	14	12,84
	5-10 năm	25	22,94
	11-15 năm	37	33,94
	16-20 năm	18	16,51
	Trên 20 năm	15	13,76
Tổng		109	100

(Nguồn: Kết quả điều tra)

3.2. Kết quả ước lượng và kiểm định

Dữ liệu bảng 2 cho thấy, cả 8 nhân tố (8 biến: 1 phụ thuộc (Ý định); 1 trung gian (Thái độ) và 6 độc lập) trong Mô hình 1 có các giá trị Cronbach's Alpha nằm trong khoảng [0,705-0,863] và các giá trị độ tin cậy tổng hợp (Composite Reliability - CR) nằm trong khoảng [0,819-0,902] đều lớn 0,7 nên phản ánh được tính hội tụ thang đo của nhân tố. Giá trị phương sai trích trung bình (Average Variance Extracted - AVE) nằm trong khoảng [0,535-0,647], đều lớn hơn 0,5 (Mức độ giải thích của phương sai trích mỗi nhân tố lớn hơn 50%). Đồng thời, tất cả các giá trị hệ số tải nhân tố (Loading factor) của từng câu hỏi thành phần trong 8 nhân tố (Phụ lục 1), đều lớn hơn 0,6. Với giá trị Cronbach's Alpha; CR; AVE trong Bảng 2 và các câu hỏi thành phần của 8 nhân tố (Phụ lục 1), được đo lường theo thang đo Likert (5 mức độ tỷ lệ thuận) là đáng tin cậy (Hair, et al., 2021).

Bảng 2: Kết quả kiểm định độ tin cậy thang đo các nhân tố

TT	Biến	Cronbach's Alpha	(CR)	(AVE)	VIF
1	Cảm nhận giá trị	0,853	0,894	0,629	1,739
2	Chuẩn xã hội	0,793	0,856	0,545	1,623
3	Hình ảnh	0,830	0,879	0,592	2,232
4	Kiểm soát hành vi	0,718	0,842	0,642	1,139
5	Quan hệ tương hỗ	0,863	0,902	0,647	2,755
6	Thái độ	0,749	0,842	0,572	1,654
7	Văn hóa tổ chức	0,705	0,819	0,535	1,849
8	Ý định	0,844	0,890	0,620	-

(Nguồn: Kết quả điều tra)

Ma trận giá trị các hệ số phân biệt (Discriminant validity-DV) theo tiêu chuẩn Fornell-Larcker trong Bảng 3 tương ứng với 8 nhân tố theo đường chéo đều lớn nhất nên thang đo của 8 nhân tố đảm bảo tính phân biệt (Fornell & Larcker, 1981). Ngoài ra, giá trị nhân tử phóng đại phương sai (Variance Inflation Factor-VIF) của các biến độc lập (3 biến tác động trực tiếp và 4 biến tác động gián tiếp) nằm trong khoảng [1,139-2,755] (Bảng 2) đều nhỏ hơn 3, cho thấy, giữa các biến độc lập trong mô hình nghiên cứu (Hình 1) không tồn tại hiện tượng đa cộng tuyến (Multicollinearity) nên kết quả ước lượng và kiểm định các giả thuyết nghiên cứu là đáng tin cậy (Hair, et al., 2019).

Bảng 3: Kết quả kiểm định tính phân biệt - Fornell-Larcker

	Cảm nhận giá trị	Chuẩn xã hội	Hình ảnh	Kiểm soát hành vi	Quan hệ tương hỗ	Thái độ	Văn hóa tổ chức	Ý định
Cảm nhận giá trị	0,793							
Chuẩn xã hội	0,533	0,738						
Hình ảnh	0,562	0,566	0,770					
Kiểm soát hành vi	0,317	0,299	0,336	0,801				
Quan hệ tương hỗ	0,631	0,616	0,706	0,366	0,804			
Thái độ	0,546	0,611	0,484	0,326	0,645	0,756		
Văn hóa tổ chức	0,437	0,595	0,597	0,506	0,648	0,570	0,731	
Ý định	0,402	0,598	0,479	0,451	0,557	0,707	0,589	0,787

(Nguồn: Kết quả điều tra)

3.3. Thảo luận kết quả

Kết hợp dữ liệu Bảng 4 và Hình 2 cho thấy, hệ số xác định của các nhân tố tác động trực tiếp và gián tiếp thông qua nhân tố *thái độ* đến *ý định* hành vi chia sẻ tri thức của đội ngũ giảng viên ĐHĐN là 58,7% và các nhân tố khác là 41,3%. Các nhân tố tác động đến thái độ của giảng viên ĐHĐN đối với hành vi chia sẻ tri thức là 48,7% và các nhân tố khác là 51,3%.

Trong 7 giả thuyết nghiên cứu theo mô hình nghiên cứu đề xuất (Hình 1), thì 1 giả thuyết (H1.2) bị bác bỏ và 6 giả thuyết (H1; H2; H3; H1.1; H1.3; H1.4) có giá trị P-value đều nhỏ hơn 5% (xác suất sai) và giá trị các hệ số ước lượng đường dẫn (Original Sample) đều dương, nên cả 6 giả thuyết này được chấp nhận.

Giả thuyết (H1.2) có giá trị P-value là 0,56 (lớn hơn 5%) nên bị bác bỏ, kết quả nghiên này trái ngược lại với nghiên cứu hành vi chia sẻ tri thức được thực hiện tại Trung Quốc (Huang, et al., 2008). Tuy nhiên, kết quả này phản ánh việc chia sẻ tri thức lẫn nhau từ quan điểm của giảng viên ĐHĐN là không vì mục đích xây dựng hình ảnh cá nhân, mà vì mục đích hướng đến chất lượng, hiệu quả công việc, mục tiêu của tổ chức. Kết quả này cũng phần nào phản ánh môi trường làm việc tại ĐHĐN đang có những hiệu ứng tích cực góp phần giữ chân và thu hút nguồn nhân lực.

Giả thuyết (H1), tương ứng với nhân tố thái độ có hệ số ước lượng là 0,495, lớn nhất trong 3 nhân tố (thái độ; chuẩn xã hội và kiểm soát hành vi) có tác động trực tiếp đến ý định hành vi chia sẻ tri thức của giảng viên ĐHĐN, tương đồng với các nghiên cứu của (Huang, et al., 2008), (Cho, et al., 2010), (Hu & Noor, 2024). Điều này cho thấy, việc chia sẻ tri thức đang được đánh giá rất tích cực tại ĐHĐN và 1 trong những điều kiện thuận lợi để thực hiện thành công các hoạt động nâng cao chất lượng đào tạo, nghiên cứu khoa học tại ĐHĐN. Thái độ tích cực của giảng viên ĐHĐN đối với hành vi chia sẻ tri thức, dựa vào kết quả nghiên cứu này cho thấy bị tác động bởi 3 nhân tố gồm: Văn hóa tổ chức (H1.1); Quan hệ tương hỗ (H1.3) và Cảm nhận giá trị (H1.4).

Giả thuyết (H1.1) tương ứng với nhân tố Văn hóa tổ chức có giá trị ước lượng là 0,268, xếp thứ 2 trong 3 nhân tố tác động trực tiếp đến thái độ (tác động gián tiếp đến ý định) của giảng viên ĐHĐN. Điều này cho thấy Văn hóa tổ chức tại ĐHĐN đang ủng hộ hành vi chia sẻ tri thức, kết quả này tương đồng với các nghiên cứu của (Azeem, et al., 2021); (Alateeg & Alhammadi, 2024). Thực tiễn tại ĐHĐN, cũng như các đơn vị thành viên đang triển khai nhiều chiến lược, tầm nhìn hướng đến mục tiêu nâng cao chất lượng đào tạo và vươn tầm quốc tế. Đồng thời, chính sách đào tạo nội bộ, thúc đẩy thành lập các nhóm nghiên cứu và hoạt động sinh hoạt nhóm đọc đang được triển khai đã góp phần nâng cao thái độ của giảng viên ĐHĐN đối với việc chia sẻ tri thức.

Giả thuyết (H1.3), tương ứng với nhân tố Quan hệ tương hỗ, có giá trị ước lượng là 0,374, lớn nhất trong 3 nhân tố tác động trực tiếp đến thái độ. Theo Lý thuyết trao đổi xã hội (Social Exchange Theory) (Blau, 1964), khi một người thực hiện một hành vi có giá trị đối với người khác thì cũng mong muốn nhận được những giá trị tương ứng ngược lại, nên mong muốn có mối quan hệ qua lại tích cực trong quá trình thực hiện hành vi chia sẻ tri thức là phù hợp với lý thuyết của (Blau, 1964) và nghiên cứu thực nghiệm của (Huang, et al., 2008). Nhiệm vụ chính yếu của đội ngũ giảng dạy đại học nói chung và tại ĐHĐN nói riêng là giảng dạy và nghiên cứu, như vậy, để đạt được kết quả tốt thì bên cạnh nỗ lực tự cải thiện tri thức, việc tạo dựng các mối quan hệ với những người giỏi, những người cùng chí hướng để cùng hỗ trợ trong công việc là thật sự cần thiết. Vì vậy, thái độ của giảng viên ĐHĐN đối với việc chia sẻ tri thức trở nên tích cực mạnh mẽ hơn.

Giả thuyết (H1.4), tương ứng với nhân tố Cảm nhận giá trị có giá trị ước lượng là 0,234, nhỏ nhất trong 3 nhân tố tác động trực tiếp đến thái độ. Kết quả này phản ánh đội ngũ nhân lực giảng dạy đại học tại ĐHĐN có thái độ tích cực đối với việc chia sẻ tri thức, kỳ vọng hành vi chia sẻ tri thức sẽ mang lại giá trị cho các thành viên trong tổ chức cũng như góp phần đạt được mục tiêu của tổ chức. Đặc điểm của những người làm công tác truyền tải tri thức nói chung và giảng viên là có ý thức cao về giá trị nghề nghiệp trong việc chia sẻ tri thức với người học, vì vậy họ cũng ý thức được lợi ích mang lại cho tổ chức và người nhận tri thức từ việc chia sẻ tri thức của họ đối với đồng nghiệp, quan điểm này phù hợp với Lý thuyết kỳ vọng (Expectancy Theory) (Vroom, 1964); (Cabrera & Cabrera, 2002); (Hu & Noor, 2024).

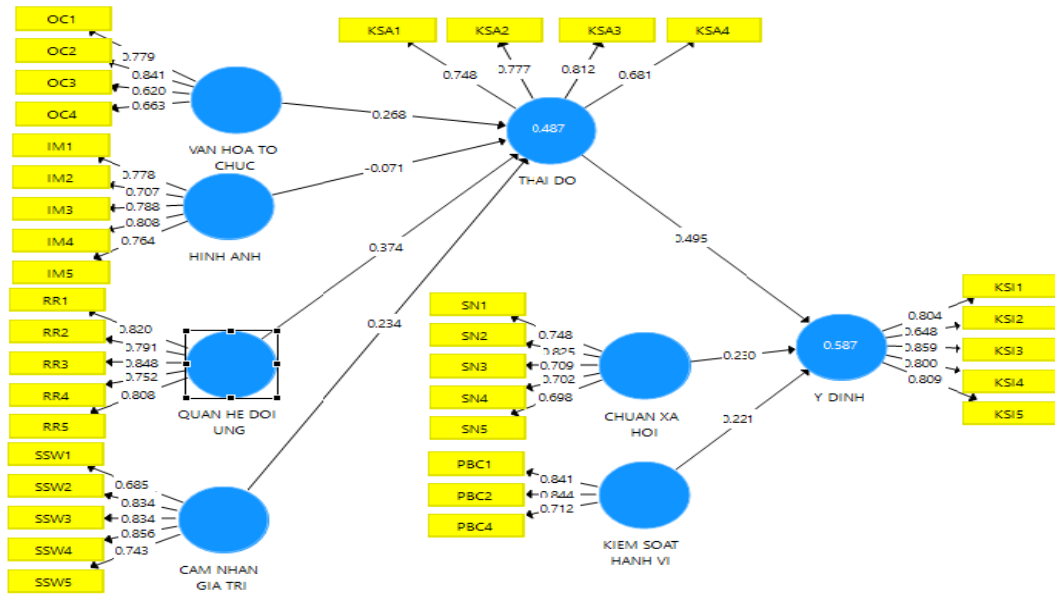
Giả thuyết (H2), tương ứng với nhân tố Chuẩn xã hội, có giá trị ước lượng là 0,23, xếp thứ 2 trong 3 nhân tố tác động trực tiếp đến ý định hành vi chia sẻ tri thức của giảng viên ĐHĐN. Phần lớn tâm lý và hành vi của mỗi cá nhân trong xã hội nói chung và trong lĩnh vực giáo dục nói riêng đều bị tác động bởi hiệu ứng lan tỏa đám đông (Akopov & Beklaryan., 2012), nên kết quả nghiên cứu này phù hợp với Lý thuyết hiệu ứng đám đông (Crowd effect theory). Điều này cũng phản ánh môi trường làm việc tại ĐHĐN đang ủng hộ việc chia sẻ tri thức, đây lực sự là hiệu ứng rất tích cực trong môi trường học thuật, làm gia tăng ý định chia sẻ tri thức của các cá nhân trong tổ chức (Castaneda, et al., 2016), (Azeem, et al., 2021). Trên thực tế, hiện nay các hoạt động sinh hoạt chuyên môn tổ bộ môn, sinh hoạt nhóm đọc, chia sẻ kinh nghiệm trong nghiên cứu, các khóa tập huấn về nghiệp vụ sư phạm và nghiên cứu được lãnh đạo các cấp ủng hộ, quan tâm chỉ đạo thực hiện liên tục và xuyên suốt, góp phần nâng cao ý định chia sẻ tri thức của mỗi cá nhân tại ĐHĐN.

Giả thuyết (H3), tương ứng với nhân tố Kiểm soát hành vi có giá trị ước lượng là 0,221, xếp thấp nhất trong 3 nhân tố tác động trực tiếp đến ý định hành vi chia sẻ tri thức của giảng viên ĐHĐN. Kết quả này tương đồng với các nghiên cứu của (Huang, et al., 2008), (Mutalib, et al., 2017), (Hu & Noor, 2024). Đặc điểm đội ngũ giảng viên ĐHĐN là được tuyển dụng từ nguồn sinh viên giỏi và xuất sắc; được đào tạo từ các trường chất lượng cao, có danh tiếng trong nước và quốc tế. Đây là đội ngũ có tri thức cao, có nhiều kỹ năng mềm liên quan đến nghề nghiệp như khả năng nói trước công chúng, kỹ năng quản trị cảm xúc, quản trị thời gian, v.v. Đây là một lợi thế, giúp cho giảng viên ĐHĐN tự tin trong công việc nói chung và chi sẻ tri thức nói riêng, góp phần gia tăng ý định chia sẻ tri thức giữa các đồng nghiệp.

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

Giả thuyết nghiên cứu		Original Sample (O)	P Values	Kết luận
H1:	Thái độ -> Ý định	0,495	0,000	Chấp nhận
H2:	Chuẩn xã hội -> Ý định	0,230	0,013	Chấp nhận
H3:	Kiểm soát hành vi -> Ý định	0,221	0,009	Chấp nhận
H1.1:	Văn hóa tổ chức -> Thái độ	0,268	0,003	Chấp nhận
H1.2:	Hình ảnh -> Thái độ	-0,071	0,560	Bác bỏ
H1.3:	Quan hệ tương hỗ -> Thái độ	0,374	0,001	Chấp nhận
H1.4:	Cảm nhận giá trị -> Thái độ	0,234	0,010	Chấp nhận
Hệ số xác định (R Square)		Ý định	0,587	
		Thái độ	0,487	

(Nguồn: Kết quả điều tra)



Hình 2: Mô hình ước lượng ý định hành vi chia sẻ tri thức

(Nguồn: Kết quả điều tra)

5. Khuyến nghị hàm ý quản lý

Kết quả nghiên cứu này đã chỉ ra được 3 nhân tố tác động trực tiếp đến ý định chia sẻ tri thức của giảng viên ĐHĐN gồm: thái độ; chuẩn xã hội; kiểm soát hành vi. Ba nhân tố tác động gián tiếp đến ý định hành vi chia sẻ tri thức thông qua nhân tố thái độ gồm: Văn hóa tổ chức; quan hệ tương hỗ và cảm nhận giá trị. Để gia tăng hơn nữa ý định chia sẻ tri thức của nguồn nhân lực, lãnh đạo ĐHĐN cũng như các đơn vị thành viên cần xem xét triển khai một số giải pháp cải thiện các nhân tố tác động trực tiếp và gián tiếp.

Khả năng kiểm soát hành vi đối với việc chia sẻ tri thức: tiếp tục thực hiện chính sách tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp loại giỏi và xuất sắc hoặc những nhân sự được đào tạo từ các cơ sở đào tạo có uy tín trong nước và quốc tế. Khuyến khích việc hợp tác trong: giảng dạy, nghiên cứu, đào tạo chính thức và phi chính thức giữa người có tri thức cao hơn cho người thấp hơn, người có kinh nghiệm nhiều hơn cho người ít kinh nghiệm. Đầu tư cho hoạt động ứng dụng khoa học công nghệ không chỉ trong giảng dạy, nghiên cứu mà còn trong việc chia sẻ tri thức; đồng thời đầu tư nâng cấp nền tảng công nghệ phục vụ việc chia sẻ tri thức. Điều này không chỉ khuyến khích cán bộ giảng viên ứng dụng khoa học công nghệ trong giảng dạy, nghiên cứu và cũng giúp cải thiện khả năng kiểm soát hành vi không chỉ đối việc chia sẻ tri thức mà còn góp phần nâng cao chất lượng giảng dạy.

Chuẩn xã hội đối với việc chia sẻ tri thức: lãnh đạo ĐHĐN đến các đơn vị thành viên cần có sự ủng hộ nhất quán và xuyên suốt đối với hoạt động chia sẻ tri thức thông qua các tọa đàm, họp chuyên môn, sinh hoạt nhóm đọc, v.v nhằm tạo động lực và lan tỏa tinh thần chia sẻ tri thức không chỉ trong đội ngũ quản lý mà tất cả thành viên khác của ĐHĐN. Trong một số trường hợp cụ thể, lãnh đạo nên tiên phong thực hiện trước, tạo hiệu ứng cho việc chia sẻ tri thức là hoạt động thường quy, là quyền lợi và nghĩa vụ mà tất cả cán bộ giảng viên sẽ thực hiện.

Thái độ đối với việc chia sẻ tri thức sẽ được cải thiện thông qua việc cải thiện 3 nhân tố: Văn hóa tổ chức; quan hệ tương hỗ và cảm nhận giá trị.

Văn hóa tổ chức đối với hoạt động chia sẻ tri thức: Đề cao, nâng tầm việc chia sẻ tri thức thành giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, từ đó nâng cao chất lượng đào tạo. Xây dựng cơ chế tôn vinh, khen thưởng hành vi chia sẻ tri thức bằng vật chất và phi vật chất, xây dựng tiêu chí và trọng số cho việc chia sẻ tri thức trong hoạt động thi đua - khen thưởng, đánh giá xếp loại viên chức hàng năm. lồng ghép hoạt động chia sẻ tri thức vào các kế hoạch công việc từ đầu năm; đầu học kỳ để tất cả thành viên thuận lợi, chủ động sắp xếp thời gian tham gia hoạt động chia sẻ tri thức.

Quan hệ tương hỗ đối với chia sẻ tri thức: Xây dựng lòng tin và văn hóa hợp tác trong nghiên cứu, giảng dạy, chia sẻ tri thức. Xây dựng được các bộ tiêu chí giải quyết xung đột giữa

các bên trong hoạt động nghiên cứu và chia sẻ tri thức, tôn trọng quyền tác giả trong chia sẻ tri thức. Đề cao và tôn vinh thành tích tập thể nhiều hơn nữa trong nghiên cứu, giảng dạy, đề xuất giải pháp giải quyết vấn đề thực tiễn tại đơn vị, doanh nghiệp và địa phương. Khuyến khích và hỗ trợ tài chính nhiều hơn cho các nhóm nghiên cứu mới thành lập để tạo động lực cho tiến trình hợp tác nghiên cứu và chia sẻ tri thức.

Cảm nhận giá trị đối với chia sẻ tri thức: Phổ biến những kết quả trong giảng dạy, nghiên cứu khoa học, hiệu quả công việc của cá nhân, tổ chức v.v trực tiếp và gián tiếp có được từ việc tham gia hoạt động chia sẻ tri thức. Theo đó, tất cả người tham gia chia sẻ tri thức có thể thấy được vai trò, giá trị của hành động chia sẻ tri thức trong giảng dạy, nghiên cứu bằng những công bố trong và ngoài nước là thực sự có ý nghĩa đối với đồng nghiệp, tổ chức và là một phần hoạt động mỗi cá nhân cần thực hiện để đạt được mục tiêu chung của các đơn vị thành viên cũng như ĐHQĐ, từ đó sẽ nâng cao ý thức về hoạt động chia sẻ tri thức.

Bên cạnh những kết quả đạt được, bài viết sẽ có độ tin cậy cao hơn nếu quy mô mẫu điều tra lớn hơn. Ngoài ra các nhân tố về Hình ảnh thương hiệu cá nhân; sợ mất tri thức của mỗi cá nhân; sự ghi nhận của tổ chức;.. thì kết quả sẽ giá trị nhiều hơn.

Ghi chú: Bài báo là một phần kết quả nghiên cứu của Đề tài Khoa học và Công nghệ cấp cơ sở được tài trợ bởi Trường Đại học Ngoại ngữ, Đại học Đà Nẵng, mã số đề tài: T2024-05-06.

Tài liệu tham khảo

Cabrera, A. & Cabrera, E. F., (2002). Knowledge-sharing dilemmas.. *Organizational Studies*, 23(5), pp. 687–710.

Ajzen, I. & Fishbein, M., (2000). Attitudes and the Attitude-Behavior Relation: Reasoned and Automatic Processes. *European Review of Social Psychology*, 11(1), pp. 1–33.

Ajzen, I., (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), pp. 179–211.

Akopov, A. S. & Beklaryan., L. A., (2012). Simulation of human crowd behavior in extreme situations,. *International Journal of Pure and Applied Mathematics*, 79(1), pp. 121-138.

Alateeg, S. & Alhammadi, A., (2024). The Impact of Organizational Culture on Organizational Innovation with mediation role of Strategic Leadership in Saudi Arabia;. *Journal of Statistics Applications & Probability*, 13(2), pp. 843-858.

Alateeg, S. & Alhammadi, A., (2024). The Impact of Organizational Culture on Organizational Innovation with mediation role of Strategic Leadership in Saudi Arabia; Sultan Alateeg and Abdulaziz Alhammadi. *Journal of Statistics Applications & Probability*, 13(2), pp. 843-858.

Ardichvili, A., Maurer, M., Li, W., Wentling, T., & Stuedemann, R., (2006). Cultural influences on knowledge sharing through online communities of practice. *Journal of Knowledge Management*, 10(1), pp. 94–107.

Armitage, C. J., Conner, M., Loach, J. & Willetts, D., (1999). Different perceptions of control: Applying an extended theory of planned behavior to legal and illegal drug use. *Basic and Applied Social Psychology*, 21(4), pp. 301–316..

Azeem, M., Ahmed, M., Haider, S. & Sajjad, M., (2021). Expanding competitive advantage through organizational culture, knowledge sharing and organizational innovation. *Technology in Society*, 66, pp. 1-10.

Blau, P. M., (1964). Justice in Social Exchange.. *Sociological Inquiry*, 34(2), pp. 193–206.

Bock, G. W. & Kim, Y. G., (2002). Breaking the Myths of Rewards. I. *nformation Resources Management Journal*, 15(2), pp. 14–21.

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), pp. 87–111.

Castaneda, D. I., Ríos, M. F. & Durán, W. F., (2016). Determinants of knowledge-sharing intention and knowledge-sharing behavior in a public organization. *Knowledge Management & E-Learning*, 8(2), pp. 372–386.

- Cho, H., Chen, M. & Chung, S., (2010). Testing an Integrative Theoretical Model of Knowledge-Sharing Behavior in the Context of Wikipedia. *Journal of the American society for information science and technology*, 61(6), pp. 1198–1212.
- Chua, A., (2003). Knowledge sharing: a game people play.. *Aslib Proceedings*, 55(3), pp. 117–129.
- Efron, B., (1979). Bootstrap Methods: Another Look at the Jackknife. *The Annals of Statistics*, 7(1), pp. 1–26.
- Fornell, C. & Larcker, D. F., (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), pp. 39–50.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M. & Ringle, C. M., (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM; Marko Sarstedt, Christian M. Ringle., *European Business Review*, 31(1), pp. 2–24.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N.P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook*..Springer Nature.
- Herbst, K. C., Hannah, S. T. & Allan, D., (2013). Advertisement Disclaimer Speed and Corporate Social Responsibility: “Costs” to Consumer Comprehension and Effects on Brand Trust and Purchase Intention. *Journal of Business Ethics*, 3, pp. 1–15.
- Huang, Q., Davison, R. M. & Gu, J., (2008). Impact of personal and cultural factors on knowledge sharing in China. *Asia Pacific J Manage*, 25, pp. 451–471.
- Hu, J. & Noor, S. M., (2024). Why We Share: A Systematic Review of Knowledge-Sharing Intentions on Social Media. *Journals Behavioral Sciences*, 4(8), pp. 1–23.
- Jorge, M. J. et al., (2022). Toyota’s knowledge-sharing intention in Brazil and Japan: does organisational cross-culture matter. *Knowledge Management Research & Practice*, Volume Online Print, pp. 1–16.
- Kankanhalli, A., Tan, B. C. Y. & Wei, K. K., (2005). Contributing knowledge to electronic knowledge repositories: An empirical investigation. *MIS Quarterly*, 29(1), pp. 113–143.
- Kline, B. R., 2015. *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.
- Mandan, M., Hossein, S. & Furuzandeh, A., (2013). Investigating the Impact of Advertising on Customers’ Behavioural Intentions: A Case of Agriculture Bank. *Business and Economics Research*, 33(1), pp. 1–20.
- Mustika, H., Eliyana, A., Agustina, T. S. & Anwar, A., (2022). Testing the Determining Factors of Knowledge Sharing Behavior. *Original Research*, SAGE Open, pp. 1 –17.
- Mutalib, H. . A., Jamil, C. Z. M., Mohammad, R. & Ismail, S. N. A., (2017). Attitude, Subjective Norms, Perceived Behavioral Control and Intention to Share Environmental Knowledge: Accounting Students’ Perspective. *International Journal of Business and Management*, 1(2), pp. 189–196.
- Nonaka, I. & Takeuchi, H., (1995). *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. New York: Oxford University Press.
- Razaka, N. A. et al., (2016). Theories of Knowledge Sharing Behavior in Business Strategy. *Procedia Economics and Finance*, 37, pp. 545 – 553.
- Ryu, S., Ho, S. H. & Han, I., (2003). Knowledge sharing behavior of physicians in hospitals. *Expert System with Applications*, 25(1), pp. 113–122.
- Shiryaev, D. V. et al., (2016). “Knowledge Economy” as a Resource for the Intensification of Socio-Economic Transformation of the Regional Economic Space. *International Review of Management and Marketing*, 6(S1), pp. 232–237.
- UDN, (2024). *The University of DaNang*. Truy xuất tại: <https://scv.udn.vn/dhdn/dhdn/page/57>, ngày 17/1/2025.
- Vroom, V. H., (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Wang, S. & Noe, R. A., (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20, pp. 115–131.
- Yang, H. S. J., Chen, L. I. Y., Kinshuk & Chen, N., (2007). Enhancing the Quality of e-Learning in Virtual Learning Communities by Finding Quality Learning Content and Trustworthy Collaborators. *Educational Technology & Society*, 10(2), pp. 84–95.