

Tác động của việc chia sẻ tri thức đến kết quả hoàn thành công việc của giảng viên đại học Việt Nam: Tiếp cận lý thuyết và mô hình nghiên cứu

Trần Thị Hằng¹

Ngày nhận bài: 25/02/2026 | Ngày gửi phản biện: 04/3/2026 | Ngày duyệt đăng: 26/3/2026

Tóm tắt: Trong bối cảnh nền kinh tế tri thức, tri thức là nguồn lực chiến lược quyết định năng lực cạnh tranh của các cơ sở giáo dục đại học. Bài viết hệ thống hóa cơ sở lý luận và đề xuất mô hình nghiên cứu về tác động của chia sẻ tri thức đến kết quả hoàn thành công việc của giảng viên tại các trường đại học Việt Nam. Qua đó, bài viết cung cấp hàm ý quản trị quan trọng cho các trường đại học trong việc thiết lập chính sách khuyến khích chia sẻ tri thức nhằm tối ưu hóa hiệu suất làm việc của giảng viên.

Từ khóa: Chia sẻ tri thức, kết quả hoàn thành công việc, giảng viên đại học, quản trị tri thức, quản trị nguồn nhân lực.

The Impact of Knowledge Sharing on Job Performance of Vietnamese University Lecturers: A Theoretical Approach and Research Model

Abstract: In the context of a knowledge-based economy, knowledge is a strategic resource that determines the competitiveness of higher education institutions. This article systematizes the theoretical basis and proposes a research model on the impact of knowledge sharing on the job performance of lecturers in Vietnamese universities. Therefore, the paper offers important managerial implications for universities in establishing policies to encourage knowledge sharing and optimize faculty performance.

Keywords: Knowledge sharing, job performance, university lecturer, knowledge management, human resource management.

1. Đặt vấn đề

Sự chuyển dịch sang nền kinh tế tri thức đã đặt các trường đại học vào vị trí trung tâm của hoạt động sáng tạo và lan tỏa giá trị trí tuệ. Trong hệ sinh thái này, giảng viên đóng vai trò là chủ thể nòng cốt tạo ra tri thức. Hiệu quả hoạt động của họ trực tiếp quyết định chất lượng đào tạo và uy tín học thuật của nhà trường.

Tuy nhiên, thách thức lớn nhất hiện nay là tình trạng “phân mảnh tri thức” khi các kinh nghiệm và kỹ năng quý báu thường tồn tại dưới dạng tri thức ẩn định (tacit knowledge) trong mỗi cá nhân. Nếu thiếu đi cơ chế chia sẻ, nguồn lực này sẽ bị lãng phí, gây ra sự trùng lặp và thiếu đột phá trong tổ chức. Mặc dù các nghiên cứu quốc tế đã khẳng định, chia sẻ tri thức thúc đẩy đổi mới sáng tạo và hiệu suất làm việc, nhưng tại bối cảnh giáo dục đại học Việt Nam, các nghiên cứu hệ thống về mối quan hệ giữa chia sẻ tri thức và kết quả hoàn thành công việc vẫn còn khoảng trống nhất định.

Bài viết này tập trung phân tích các lý thuyết nền tảng như lý thuyết trao đổi xã hội và lý thuyết nguồn lực để xây dựng mô hình nghiên cứu tác động của chia sẻ tri thức tới kết quả hoàn thành công

¹ ThS., Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp; Email: hangtt@uneti.edu.vn

việc. Mục tiêu của nghiên cứu là tạo ra một khung lý thuyết vững chắc, hỗ trợ các nhà quản lý đại học trong việc hoạch định chính sách nhân sự nhằm thúc đẩy hành vi chia sẻ, từ đó nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong môi trường học thuật.

2. Cơ sở lý luận

Trong nền kinh tế tri thức, trường đại học được xem là một dạng tổ chức đặc thù mà ở đó tri thức giữ vai trò là nguồn lực chiến lược quyết định lợi thế cạnh tranh và sự phát triển bền vững của tổ chức. Theo quan điểm của Drucker (1999), tổ chức tri thức là những tổ chức mà phần lớn giá trị gia tăng được tạo ra từ việc ứng dụng tri thức của người lao động hơn là từ vốn vật chất hay công nghệ đơn thuần. Trong bối cảnh này, giảng viên được xem là “người lao động tri thức” điển hình, vừa tạo lập, vừa chuyển giao và ứng dụng tri thức trong các hoạt động giảng dạy và nghiên cứu khoa học.

Các nghiên cứu của Nonaka và Takeuchi (1995) cho rằng, tri thức tổ chức không đơn thuần là tổng hợp tri thức cá nhân mà được hình thành thông qua quá trình tương tác, chia sẻ và chuyển hóa tri thức giữa các thành viên. Đối với trường đại học, quá trình này diễn ra thông qua các hoạt động học thuật chính thức như giảng dạy, hội thảo, nghiên cứu khoa học, cũng như các tương tác phi chính thức giữa giảng viên trong môi trường làm việc. Do đó, hiệu quả hoạt động của trường đại học phụ thuộc lớn vào mức độ mà tri thức cá nhân của giảng viên được chia sẻ và lan tỏa trong tổ chức.

Từ góc độ quản trị, việc xem trường đại học như một tổ chức tri thức đặt ra yêu cầu phải chuyển từ cách tiếp cận quản lý hành chính truyền thống sang quản trị tri thức và quản trị nguồn nhân lực dựa trên tri thức. Trong đó, chia sẻ tri thức được xem là cơ chế then chốt giúp chuyển hóa tri thức cá nhân thành tri thức tổ chức, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động và kết quả hoàn thành công việc của giảng viên (Alavi & Leidner, 2001).

2.1. Khái niệm tri thức và chia sẻ tri thức

Tri thức là một khái niệm phức hợp, bao gồm sự kết hợp giữa thông tin, kinh nghiệm, giá trị và bối cảnh áp dụng. Polanyi (1966) cho rằng “chúng ta biết nhiều hơn những gì có thể diễn đạt bằng lời”, qua đó nhấn mạnh sự tồn tại của tri thức ẩn – loại tri thức khó mã hóa và truyền đạt. Trên cơ sở đó, Nonaka (1994) phân chia tri thức thành hai loại: tri thức hiển (explicit knowledge) và tri thức ẩn.

Trong môi trường đại học, tri thức hiển thường được thể hiện qua giáo trình, bài giảng, công bố khoa học và các tài liệu học thuật. Ngược lại, tri thức ẩn gắn liền với kinh nghiệm giảng dạy, phương pháp nghiên cứu, kỹ năng sư phạm và khả năng xử lý tình huống của giảng viên. Chính tri thức ẩn này tạo nên sự khác biệt về chất lượng giảng dạy và nghiên cứu giữa các giảng viên, nhưng cũng là loại tri thức khó chia sẻ nhất trong tổ chức.

Chia sẻ tri thức được hiểu là quá trình mà trong đó các cá nhân trao đổi, truyền đạt và tiếp nhận tri thức với nhau nhằm tạo ra tri thức mới hoặc nâng cao hiệu quả thực hiện công việc (Ipe, 2003). Bock và cộng sự (2005) cho rằng, chia sẻ tri thức không chỉ là hành vi kỹ thuật mà còn là hành vi xã hội, chịu ảnh hưởng mạnh mẽ bởi các yếu tố tâm lý, văn hóa và tổ chức. Trong trường đại học, chia sẻ tri thức của giảng viên thể hiện thông qua việc trao đổi học thuật, hợp tác nghiên cứu, hướng dẫn đồng nghiệp trẻ và tham gia các cộng đồng học thuật.

2.2. Các lý thuyết nền tảng giải thích hành vi chia sẻ tri thức

2.2.1. Lý thuyết vốn xã hội

Lý thuyết vốn xã hội nhấn mạnh vai trò của các mối quan hệ xã hội, sự tin cậy và các chuẩn mực chung trong việc thúc đẩy hành vi hợp tác và chia sẻ nguồn lực. Nahapiet và Ghoshal (1998) cho rằng, vốn xã hội gồm ba thành phần: cấu trúc (mạng lưới quan hệ), quan hệ (mức độ tin cậy, tôn trọng) và nhận thức (ngôn ngữ, giá trị chung). Các thành phần này tạo điều kiện thuận lợi cho việc chia sẻ và kết hợp tri thức trong tổ chức.

Trong bối cảnh trường đại học, mạng lưới quan hệ học thuật chặt chẽ và sự tin cậy giữa các giảng viên giúp giảm rào cản tâm lý trong chia sẻ tri thức, đặc biệt là tri thức ẩn. Khi vốn xã hội ở mức cao,

giảng viên có xu hướng sẵn sàng chia sẻ kinh nghiệm giảng dạy và nghiên cứu, từ đó nâng cao hiệu quả công việc cá nhân và tập thể (Tsai & Ghoshal, 1998).

2.2.2. Lý thuyết trao đổi xã hội

Theo lý thuyết trao đổi xã hội, hành vi của cá nhân được định hướng bởi nguyên tắc có đi có lại và kỳ vọng về lợi ích trong tương lai (Blau, 1964). Việc chia sẻ tri thức được xem là một dạng trao đổi xã hội, trong đó cá nhân cân nhắc giữa chi phí bỏ ra (thời gian, công sức, rủi ro mất lợi thế cá nhân) và lợi ích nhận được (sự công nhận, hỗ trợ, uy tín học thuật).

Trong môi trường đại học, khi giảng viên nhận thấy việc chia sẻ tri thức mang lại sự ghi nhận từ đồng nghiệp và tổ chức, cũng như cơ hội phát triển nghề nghiệp, họ sẽ có động lực chia sẻ nhiều hơn. Ngược lại, nếu môi trường thiếu công bằng hoặc thiếu cơ chế khuyến khích, hành vi chia sẻ tri thức có thể bị hạn chế, ảnh hưởng tiêu cực đến kết quả hoàn thành công việc.

2.3. Kết quả hoàn thành công việc của giảng viên đại học

Kết quả hoàn thành công việc được định nghĩa là mức độ mà cá nhân thực hiện thành công các nhiệm vụ được giao và đóng góp vào mục tiêu chung của tổ chức (Campbell, 1990). Đối với giảng viên đại học, khái niệm này mang tính đa chiều và phức tạp hơn so với nhiều ngành nghề khác.

Các nghiên cứu cho rằng kết quả hoàn thành công việc của giảng viên bao gồm ít nhất ba nhóm hoạt động chính: (i) Hiệu quả giảng dạy, thể hiện qua chất lượng bài giảng, mức độ hài lòng và kết quả học tập của người học; (ii) Hiệu quả nghiên cứu khoa học, thể hiện qua số lượng và chất lượng các công trình nghiên cứu; và (iii) Các hoạt động phục vụ cộng đồng và đóng góp cho tổ chức (Bland et al., 2005). Ngoài ra, một số nghiên cứu tiếp cận theo hướng hành vi cho rằng, kết quả công việc còn bao gồm các hành vi công dân tổ chức, phản ánh mức độ tự nguyện đóng góp vượt ngoài yêu cầu chính thức của giảng viên (Organ, 1988).

Như vậy, từ góc độ lý thuyết, chia sẻ tri thức được kỳ vọng có tác động tích cực đến kết quả hoàn thành công việc thông qua nhiều cơ chế khác nhau. *Thứ nhất*, chia sẻ tri thức giúp giảng viên tiếp cận thông tin và kinh nghiệm mới, qua đó nâng cao năng lực chuyên môn và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ. *Thứ hai*, chia sẻ tri thức thúc đẩy hợp tác học thuật và giảm trùng lặp trong công việc, góp phần tối ưu hóa việc sử dụng nguồn lực tri thức của tổ chức. Các nghiên cứu thực nghiệm trong nhiều bối cảnh tổ chức đã chỉ ra rằng chia sẻ tri thức có mối quan hệ tích cực với hiệu suất làm việc cá nhân và nhóm (Wang & Noe, 2010). Trong môi trường đại học, mối quan hệ này được củng cố bởi đặc thù lao động trí thức và yêu cầu hợp tác học thuật cao.

3. Tổng quan nghiên cứu và phát triển giả thuyết

3.1. Tổng quan nghiên cứu quốc tế

Nghiên cứu về lĩnh vực tổ chức và quản trị tri thức: Trong vòng ba thập kỷ qua, chia sẻ tri thức đã trở thành chủ đề được quan tâm rộng rãi trong quản trị tri thức và hành vi tổ chức. Alavi và Leidner (2001) là một trong những nghiên cứu sớm định nghĩa việc chia sẻ tri thức không chỉ là chia sẻ dữ liệu hay thông tin, mà là quá trình truyền tải và thích nghi các “chunks” tri thức mang tính kinh nghiệm và ngữ cảnh giữa các chủ thể trong tổ chức. Một loạt nghiên cứu sau này đã xác định vai trò của chia sẻ tri thức như một nhân tố quyết định hiệu quả hoạt động của nhóm và tổ chức (Wang & Noe, 2010; Bock et al., 2005). Wang và Noe (2010) trong tổng quan hệ thống về chia sẻ tri thức trong các tổ chức hiện đại cho thấy, mức độ chia sẻ tri thức nói chung có mối quan hệ dương với: Hiệu quả thực hiện nhiệm vụ; Hợp tác đội nhóm; Đổi mới và sáng tạo. Các nghiên cứu này nhấn mạnh rằng môi trường hỗ trợ chia sẻ tri thức, có cơ chế khuyến khích và có chuẩn mực văn hoá chia sẻ cao sẽ làm tăng hiệu quả công việc cá nhân và tập thể.

Nghiên cứu về bối cảnh giáo dục đại học: Trong bối cảnh trường đại học, chia sẻ tri thức diễn ra đa dạng hơn do tính chất chuyên môn cao và mức độ phức tạp của tri thức học thuật. Nghiên cứu của Gray (2006) chỉ ra rằng, trong môi trường học thuật, các giảng viên thường chia sẻ tri thức thông qua

hoạt động hợp tác nghiên cứu, hướng dẫn sinh viên và thảo luận chuyên môn, nhưng mức độ chia sẻ bị hạn chế bởi các rào cản như văn hoá cạnh tranh học thuật và đánh giá cá nhân theo sản lượng công bố.

Ho và Kozub (2014) cho thấy rằng, trong các trường đại học, chia sẻ tri thức tích cực liên quan đến: Sự hài lòng nghề nghiệp; Mức độ gắn kết tổ chức; Hiệu quả công việc tổng thể, đặc biệt trong các hệ thống giáo dục lấy nghiên cứu làm trọng tâm.

Về các nghiên cứu định lượng: Có các nghiên cứu thực nghiệm gần đây đã kiểm định mối quan hệ giữa chia sẻ tri thức và kết quả công việc trong nhiều ngành nghề khác nhau. Ví dụ: Lee, Yoo, & Lee (2019) kiểm định dữ liệu từ các tổ chức dịch vụ ở Hàn Quốc, phát hiện chia sẻ tri thức làm tăng hiệu suất làm việc thông qua tác động tích cực đến sự hợp tác và tính hiệu quả nhóm; Agarwal & Gupta (2020) tập trung vào tổ chức công nghệ, kết luận rằng chia sẻ tri thức ảnh hưởng mạnh đến đổi mới quy trình và kết quả tài chính, thông qua cơ chế nâng cao năng lực chuyên môn và học tập đồng nghiệp.

Những nghiên cứu này mặc dù không nằm trong bối cảnh giáo dục đại học, nhưng đều làm rõ mối quan hệ nhân quả tích cực giữa chia sẻ tri thức và kết quả hoạt động của nhân viên, điều này góp phần củng cố cơ sở để mở rộng sang bối cảnh giảng viên đại học.

3.2. Tổng quan nghiên cứu trong nước

Mặc dù các nghiên cứu về quản trị tri thức và chia sẻ tri thức còn chưa nhiều so với quốc tế, nhưng một số khảo sát và nghiên cứu định tính đã làm rõ bối cảnh và đặc thù chia sẻ tri thức ở các tổ chức tri thức như trường đại học, viện nghiên cứu và doanh nghiệp. Nguyễn & Trần (2018) nghiên cứu chia sẻ tri thức trong các trường đại học Việt Nam, nhận định rằng chính sách khen thưởng và công nhận học thuật là nhân tố thúc đẩy hành vi chia sẻ giữa giảng viên. Trần & Lê (2021) khảo sát các giảng viên ở các trường đại học lớn cho thấy động lực nội tại (như khát vọng học thuật và mong muốn đóng góp xã hội) là yếu tố mạnh nhất thúc đẩy chia sẻ tri thức, hơn cả các yếu tố về đãi ngộ vật chất.

Như vậy, các nghiên cứu trong nước phần lớn tập trung vào đặc điểm hành vi chia sẻ tri thức trong môi trường học thuật, đồng thời chỉ ra nhiều nhân tố ảnh hưởng đến mức độ chia sẻ tri thức, nhưng chưa nhiều công trình kiểm định mối quan hệ giữa chia sẻ tri thức và kết quả công việc cụ thể của giảng viên.

3.3. Phát triển giả thuyết nghiên cứu

3.3.1. Giả thuyết về tác động trực tiếp của chia sẻ tri thức

Chia sẻ tri thức giúp cá nhân: Tiếp cận nhanh hơn các hoạt động thực hành và bài học kinh nghiệm; Giảm rào cản tâm lý và rủi ro trùng lặp công việc; Hợp tác hiệu quả hơn trong nghiên cứu và giảng dạy. Trên cơ sở đó, nhiều nghiên cứu quốc tế đã chỉ ra rằng chia sẻ tri thức liên quan trực tiếp và tích cực đến hiệu quả thực hiện công việc (Lee et al., 2019; Wang & Noe, 2010). Ứng dụng vào bối cảnh giảng viên đại học, hiệu quả này thể hiện qua: Nâng cao chất lượng giảng dạy; Gia tăng năng suất và chất lượng nghiên cứu, Nâng cao khả năng hoàn thành nhiệm vụ chuyên môn. Do đó, giả thuyết đầu tiên được đề xuất như sau:

H1: *Chia sẻ tri thức có tác động tích cực đến kết quả hoàn thành công việc của giảng viên đại học.*

3.3.2. Giả thuyết về tác động gián tiếp qua sự hài lòng trong công việc

Một số nghiên cứu cho rằng, sự hài lòng trong công việc đóng vai trò trung gian quan trọng trong mối quan hệ giữa chia sẻ tri thức và hiệu quả công việc. Ví dụ: Ho & Kozub (2014) chỉ ra rằng, môi trường chia sẻ tri thức tích cực không chỉ nâng cao hiệu quả công việc mà còn tăng sự hài lòng nghề nghiệp, từ đó gián tiếp cải thiện kết quả thực hiện nhiệm vụ; Kankanhalli, Tan & Wei (2005) phát hiện rằng, khi nhân viên cảm nhận được môi trường chia sẻ công bằng và minh bạch, họ có mức độ cam kết và động lực cao hơn, điều này làm gia tăng hiệu quả làm việc trong dài hạn.

Trong bối cảnh giảng viên đại học, sự hài lòng trong công việc phản ánh cảm nhận tích cực về môi trường làm việc, sự công nhận học thuật, cân bằng giữa công việc và cuộc sống, v.v. Khi giảng viên cảm thấy “được thuộc về” và được trân trọng trong cộng đồng học thuật, các hành vi chia sẻ tri thức được tăng cường và từ đó gián tiếp nâng cao hiệu quả hoàn thành nhiệm vụ. Do đó, giả thuyết được đề xuất là:

H2: Sự hài lòng trong công việc đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa chia sẻ tri thức và kết quả hoàn thành công việc của giảng viên đại học.

4. Mô hình nghiên cứu đề xuất

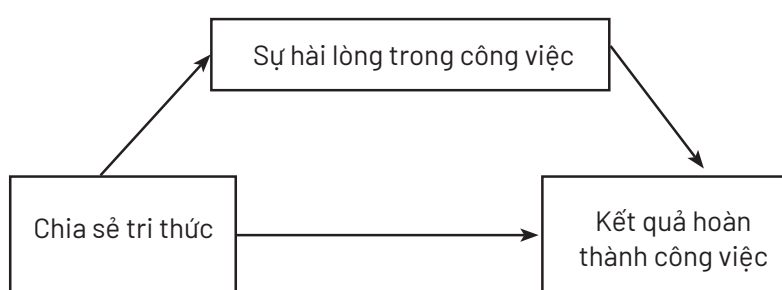
Từ các lập luận lý thuyết trên, mối quan hệ giữa các biến trong mô hình nghiên cứu được xác định như sau:

- **Biến độc lập:** Chia sẻ tri thức – phản ánh mức độ trao đổi, truyền đạt và tiếp nhận tri thức chuyên môn giữa các giảng viên trong môi trường học thuật.

- **Biến trung gian:** Sự hài lòng trong công việc – phản ánh trạng thái tâm lý tích cực của giảng viên đối với công việc và môi trường làm việc, đóng vai trò chuyển hóa tác động của chia sẻ tri thức.

- **Biến phụ thuộc:** Kết quả hoàn thành công việc của giảng viên – phản ánh mức độ thực hiện hiệu quả các nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học và đóng góp học thuật.

Về mặt khái niệm, mô hình nghiên cứu được mô tả như sau:



Việc xác định rõ mối quan hệ của các biến giúp mô hình nghiên cứu giữ được tính mạch lạc về mặt lý thuyết, đồng thời tạo nền tảng cho các nghiên cứu thực nghiệm trong tương lai. Mối quan hệ giữa các biến trong mô hình như sau:

Thứ nhất, mối quan hệ giữa chia sẻ tri thức và kết quả hoàn thành công việc của giảng viên.

Theo lý thuyết nguồn lực và lý thuyết học tập tổ chức, tri thức chỉ thực sự tạo ra giá trị khi được chia sẻ, kết hợp và vận dụng trong tổ chức. Trong trường đại học – một tổ chức tri thức điển hình – hoạt động giảng dạy, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng của giảng viên phụ thuộc lớn vào khả năng tiếp cận và sử dụng tri thức chuyên môn từ đồng nghiệp và môi trường học thuật. Việc chia sẻ tri thức giúp giảng viên rút ngắn thời gian tích lũy kinh nghiệm, giảm chi phí thử nghiệm trong giảng dạy và nghiên cứu, đồng thời nâng cao chất lượng đầu ra học thuật. Do đó, về mặt lý thuyết, chia sẻ tri thức được xem là yếu tố có tác động trực tiếp và tích cực đến kết quả hoàn thành công việc của giảng viên.

Thứ hai, mối quan hệ giữa chia sẻ tri thức và sự hài lòng trong công việc.

Mối quan hệ này được lý giải chủ yếu dựa trên lý thuyết trao đổi xã hội và lý thuyết vốn xã hội. Chia sẻ tri thức không chỉ là hành vi mang tính kỹ thuật, mà còn là một quá trình tương tác xã hội, trong đó các cá nhân trao đổi sự hỗ trợ, công nhận và tin cậy lẫn nhau. Khi giảng viên tham gia vào các hoạt động chia sẻ tri thức trong môi trường học thuật cởi mở, họ có xu hướng cảm nhận rõ hơn giá trị của bản thân, sự công bằng và tinh thần hợp tác trong tổ chức. Những yếu tố này góp phần hình thành thái độ tích cực đối với công việc, từ đó nâng cao mức độ hài lòng trong công việc của giảng viên.

Thứ ba, mối quan hệ giữa sự hài lòng trong công việc và kết quả hoàn thành công việc của giảng viên.

Các lý thuyết về động lực và hành vi tổ chức cho rằng sự hài lòng trong công việc là tiền đề quan trọng thúc đẩy nỗ lực làm việc và mức độ gắn kết của người lao động. Đối với giảng viên đại học, sự hài

lòng không chỉ gắn với điều kiện làm việc hay thu nhập, mà còn liên quan đến sự thỏa mãn về mặt học thuật, cơ hội phát triển nghề nghiệp và sự công nhận chuyên môn. Khi giảng viên có mức độ hài lòng cao, họ có xu hướng đầu tư nhiều hơn cho hoạt động giảng dạy và nghiên cứu, qua đó cải thiện kết quả hoàn thành công việc.

5. Kết luận và hàm ý quản trị

5.1. Kết luận nghiên cứu

Trên cơ sở tổng hợp lý thuyết và các nghiên cứu liên quan, bài viết đã hệ thống hóa và làm rõ cơ chế tác động của chia sẻ tri thức đến kết quả hoàn thành công việc của giảng viên đại học. Thông qua việc tiếp cận từ các lý thuyết nền tảng như lý thuyết nguồn lực, lý thuyết học tập tổ chức và lý thuyết trao đổi xã hội, nghiên cứu khẳng định rằng chia sẻ tri thức không chỉ là một hành vi học thuật đơn lẻ, mà là một nguồn lực chiến lược có khả năng nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn lực tri thức trong tổ chức đại học.

Mô hình nghiên cứu đề xuất cho thấy chia sẻ tri thức có thể tác động trực tiếp đến kết quả hoàn thành công việc của giảng viên, đồng thời tác động gián tiếp thông qua sự hài lòng trong công việc. Điều này giúp làm rõ vai trò trung gian của yếu tố tâm lý – tổ chức trong việc chuyển hóa tri thức thành kết quả công việc cụ thể, đặc biệt trong bối cảnh lao động trí thức có tính tự chủ cao như giảng viên đại học.

5.2. Hàm ý quản trị và chính sách

Từ các lập luận lý thuyết, nghiên cứu gợi mở một số hàm ý quan trọng cho quản trị đại học và chiến lược phát triển nguồn nhân lực trong giáo dục đại học.

Thứ nhất, các trường đại học cần xem chia sẻ tri thức là một yếu tố cốt lõi trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực, thay vì chỉ coi đây là hoạt động mang tính tự phát. Việc xây dựng môi trường học thuật khuyến khích trao đổi tri thức, hợp tác nghiên cứu và chia sẻ kinh nghiệm giảng dạy sẽ góp phần nâng cao hiệu quả công việc của giảng viên.

Thứ hai, cơ chế đánh giá, khen thưởng và ghi nhận cần được thiết kế theo hướng khuyến khích hành vi chia sẻ tri thức. Khi các đóng góp về tri thức và hợp tác học thuật được ghi nhận một cách công bằng, giảng viên sẽ có động lực tham gia tích cực hơn vào các hoạt động chia sẻ, từ đó nâng cao sự hài lòng trong công việc.

Thứ ba, việc nâng cao sự hài lòng trong công việc của giảng viên cần được xem là một giải pháp gián tiếp nhưng quan trọng nhằm cải thiện kết quả hoàn thành công việc. Các chính sách về phát triển nghề nghiệp, môi trường làm việc học thuật và văn hóa tổ chức có vai trò then chốt trong việc tạo điều kiện để chia sẻ tri thức phát huy hiệu quả.

Tài liệu tham khảo

1. Đàm Thị Thanh Dung (3/2023), “Nghiên cứu lý thuyết về chia sẻ tri thức trong các trường đại học thế giới và Việt Nam”, Tạp chí Lao động và xã hội, Số 691, 16-18
2. Alavi, M., & Leidner, D. E. (2001). Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues. *MIS Quarterly*, 25(1), 107–136.
3. Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
4. Fullwood, R., Rowley, J., & Delbridge, R. (2013). Knowledge sharing amongst academics in UK universities. *Journal of Knowledge Management*, 17(1), 123–136.
5. Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company*. New York: Oxford University Press.
6. Wang, S., & Noe, R. A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20(2), 115–131.