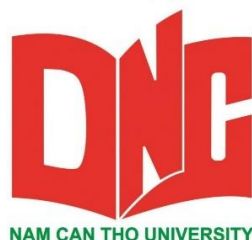


BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC NAM CẦN THƠ



ĐỀ TÀI NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CẤP CƠ SỞ
GIẢI PHÁP THỨC ĐẨY HOẠT ĐỘNG
CHIA SẺ TRI THỨC CỦA GIẢNG VIÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC NAM CẦN THƠ

Chủ nhiệm đề tài: ThS. Nguyễn Hoàng Thanh Trúc

Thành viên tham gia: ThS. Hồ Thị Khánh Thành

Cần Thơ, 3/2026

MỤC LỤC

PHẦN 1: MỞ ĐẦU	1
1.1 LÝ DO CHỌN ĐỀ TÀI	1
1.2 MỤC TIÊU NGHIÊN CỨU	2
1.2.1 Mục tiêu chung	2
1.2.2 Mục tiêu cụ thể.....	2
1.3 ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI NGHIÊN CỨU	2
1.3.1 Đối tượng nghiên cứu.....	2
1.3.2 Phạm vi nghiên cứu	2
1.4 BỐ CỤC ĐỀ TÀI	3
1.5 CƠ SỞ LÝ THUYẾT	3
1.5.1 Tri thức và chia sẻ tri thức	3
1.5.2 Tầm quan trọng của chia sẻ tri thức.....	4
1.5.3 Các lý thuyết nền sử dụng trong chia sẻ tri thức.....	5
1.6 TỔNG QUAN CÁC NGHIÊN CỨU TRƯỚC ĐÂY	7
1.6.1 Nghiên cứu trong nước	7
1.6.2 Nghiên cứu nước ngoài	9
1.6.3 Tổng hợp tài liệu nghiên cứu.....	13
1.7 GIẢ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU	16
1.7.1 Giả thuyết nghiên cứu.....	16
1.7.2 Mô hình nghiên cứu đề xuất.....	18
PHẦN 2: PHƯƠNG PHÁP VÀ PHƯƠNG TIỆN	20
2.1 QUY TRÌNH NGHIÊN CỨU	20
2.2 DỮ LIỆU NGHIÊN CỨU	22
2.3 XÂY DỰNG THANG ĐO	22
2.3.1 Thang đo yếu tố Sự quan tâm của lãnh đạo.....	22
2.3.2 Thang đo yếu tố Hệ thống khen thưởng.....	23
2.3.3 Thang đo yếu tố Văn hóa tổ chức.....	23
2.3.4 Thang đo yếu tố Niềm tin.....	24
2.3.5 Thang đo yếu tố Rủi ro chia sẻ tri thức.....	24
2.3.6 Thang đo yếu tố Công nghệ thông tin.....	25

2.3.7 Thang đo yếu tố Chia sẻ tri thức.....	25
PHẦN 3: KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN	27
3.1. GIỚI THIỆU TRƯỜNG ĐẠI HỌC NAM CẦN THƠ	27
3.2 MÔ TẢ DỮ LIỆU NGHIÊN CỨU.....	28
3.3 THỰC TRẠNG HOẠT ĐỘNG CHIA SẺ TRI THỨC TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC NAM CẦN THƠ.....	29
3.4 KIỂM ĐỊNH THANG ĐO	31
3.5 PHÂN TÍCH NHÂN TỐ KHÁM PHÁ EFA.....	35
3.6 PHÂN TÍCH NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CHIA SẺ TRI THỨC CỦA GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC NAM CẦN THƠ	40
3.7 KIỂM ĐỊNH SỰ KHÁC BIỆT.....	43
3.7.1 Kiểm định sự khác biệt về giới tính đối với chia sẻ tri thức giữa các giảng viên.....	43
3.7.2 Kiểm định sự khác biệt về độ tuổi đối với chia sẻ tri thức giữa các giảng viên.....	44
3.7.3 Kiểm định sự khác biệt về thâm niên công tác đối với chia sẻ tri thức giữa các giảng viên.....	45
PHẦN 4: KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ.....	47
4.1 KẾT LUẬN	47
4.2 KIẾN NGHỊ, GIẢI PHÁP GÓP PHẦN THỨC ĐẨY VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ HOẠT ĐỘNG CHIA SẺ TRI THỨC CỦA GIẢNG VIÊN TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC NAM CẦN THƠ.....	48
4.3.1 Đối với nhân tố Hệ thống khen thưởng	48
4.3.2 Đối với nhân tố Sự quan tâm của lãnh đạo	49
4.3.3 Đối với nhân tố Rủi ro chia sẻ tri thức	49
4.3.4 Đối với nhân tố Niềm tin	50
4.3.5 Đối với nhân tố Văn hóa tổ chức	50
4.3.6 Đối với nhân tố Công nghệ thông tin	51
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	53
PHỤ LỤC	55

DANH MỤC BẢNG

Bảng 1.1 Tổng hợp những nghiên cứu có liên quan	trang 13
Bảng 2.1 Thang đo về yếu tố Sự quan tâm của lãnh đạo	trang 22
Bảng 2.2 Thang đo về yếu tố Hệ thống khen thưởng	trang 22
Bảng 2.3 Thang đo về yếu tố Văn hóa tổ chức	trang 23
Bảng 2.4 Thang đo về yếu tố Niềm tin	trang 23
Bảng 2.5 Thang đo về yếu tố Rủi ro chia sẻ tri thức.....	trang 24
Bảng 2.6 Thang đo về yếu tố Công nghệ thông tin.....	trang 24
Bảng 2.7 Thang đo về yếu tố Chia sẻ tri thức.....	trang 25
Bảng 3.1 Thông tin độ tuổi đối tượng khảo sát.....	trang 27
Bảng 3.2 Thông tin giới tính, thâm niên và học hàm học vị của đối tượng khảo sát	trang 28
Bảng 3.3 Thống kê một số hoạt động chia sẻ tri thức tại trường Đại học Nam Cần Thơ trong năm 2025	trang 29
Bảng 3.4 Thống kê một số Hội thảo quốc tế được tổ chức tại trường Đại học Nam Cần Thơ trong năm 2025	trang 30
Bảng 3.5: Kết quả phân tích độ tin cậy Cronbach's alpha.....	trang 32
Bảng 3.6 Kiểm định KMO và Bartlett's Test của các biến.....	trang 35
Bảng 3.7 Tổng phương sai giải thích các nhân tố.....	trang 35
Bảng 3.8: Phân tích nhân tố khám phá các biến quan sát nhân tố độc lập ...	trang 36
Bảng 3.9: Thang đo hoàn chỉnh để đo lường chia sẻ tri thức	trang 37
Bảng 3.10 : Mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến chia sẻ tri thức	trang 40
Bảng 3.11 : Kiểm định sự khác biệt về giới tính đối với chia sẻ tri thức	trang 43
Bảng 3.12 : Kiểm định sự khác biệt về độ tuổi đối với chia sẻ tri thức.....	trang 44
Bảng 3.13: Kiểm định sự khác biệt về thâm niên công tác đối với chia sẻ tri thức	trang 45

DANH MỤC HÌNH

Hình 2.1 Quy trình nghiên cứu..... trang 20

TÓM TẮT

Mục tiêu của đề tài nhằm xác định các yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động chia sẻ tri thức, từ đó đề xuất một số kiến nghị, giải pháp để thúc đẩy và nâng cao hiệu quả hoạt động chia sẻ tri thức của giảng viên Trường Đại học Nam Cần Thơ. Đề tài sử dụng kết hợp giữa phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng. Mô hình nghiên cứu được xây dựng dựa trên cơ sở lý thuyết, lược khảo tài liệu và tham khảo ý kiến chuyên gia, đề xuất mô hình nghiên cứu gồm 6 biến độc lập là Sự quan tâm của lãnh đạo, Văn hóa tổ chức, Hệ thống khen thưởng, Niềm tin, Rủi ro chia sẻ tri thức và Công nghệ thông tin có ảnh hưởng đến chia sẻ tri thức. Sử dụng phương pháp chọn mẫu phi xác suất thuận tiện, được khảo sát thông qua Google form để thu thập dữ liệu của 205 giảng viên đang công tác tại Trường. Kết quả từ mô hình hồi quy cho thấy Hệ thống khen thưởng là nhân tố có ảnh hưởng mạnh nhất đến chia sẻ tri thức của giảng viên. Ngoài ra, Văn hóa tổ chức, Sự quan tâm của lãnh đạo, Niềm tin, Rủi ro chia sẻ tri thức và Công nghệ thông tin cũng là những nhân tố ảnh hưởng đến chia sẻ tri thức. Từ đó, dựa trên kết quả nghiên cứu đã đề xuất một số kiến nghị, giải pháp để thúc đẩy và nâng cao hiệu quả hoạt động chia sẻ tri thức của giảng viên Trường Đại học Nam Cần Thơ.

ABSTRACT

The objective of this study is to identify factors influencing knowledge sharing and to propose recommendations and solutions to improve its effectiveness among lecturers at Nam Can Tho University. The study utilises a combination of qualitative and quantitative research methods. The research model is built on theoretical foundations, a literature review, and expert consultation, and comprises six independent variables: Leadership Interest, Organizational Culture, Reward System, Trust, Knowledge Sharing Risks, and Information Technology, all of which influence knowledge sharing. A convenient non-probability sampling method was used, with data collected via Google Forms from 205 lecturers currently working at the University. The regression results show that Reward System is the strongest factor influencing lecturers' knowledge sharing. Furthermore, Organisational Culture, Leadership Interest, Trust, Knowledge Sharing Risks, and Information Technology also influence knowledge sharing. Based on the research results, several recommendations and solutions are proposed to improve the effectiveness of knowledge sharing among lecturers at Nam Can Tho University.