BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO BỘ NỘI VỤ

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

MAI THỊ LỤA

TÁC ĐỘNG CỦA QUẢN TRỊ TRI THỨC ĐẾN ĐỘNG LỰC NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CỦA GIẢNG VIÊN CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH NAM ĐỊNH

Chuyên ngành: Quản trị nhân lực

Mã số: 9340404

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ

HÀ NỘI, NĂM 2025

Công trình được hoàn thành tại: TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

Người hướng dẫn khoa học: 1. PGS.TS. Nguyễn Quang Vĩnh

2. PGS.TS. Lục Mạnh Hiển

Phản biện 1:……..

Phản biện 2: …….

Phản biện 3: …….

Luận án được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án tiên sĩ cấp Trường, Trường Đại học Lao động – Xã hội.

Địa điểm: Phòng ….., Nhà ….., Trường Đại học Lao động – Xã hội,

Số: … - Đường …. – Quận….. TP…..

Thời gian: vào hồi …. giờ …. ngày …. tháng ….. năm ….

Có thể tìm hiểu luận án tại: - Thư viện Quốc gia Việt Nam

- Thư viện Trường Đại học Lao động – Xã hội

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Lý do lựa chọn đề tài

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, tri thức trở thành nguồn lực cốt lõi quyết định năng lực cạnh tranh quốc gia. Giáo dục đại học (GDĐH) giữ vai trò trung tâm trong đào tạo nhân lực chất lượng cao, trong đó giảng viên là lực lượng then chốt. Nghị quyết Trung ương 8 khóa XIII (2023) nhấn mạnh việc khơi dậy tiềm năng sáng tạo của đội ngũ trí thức và phát triển khoa học – công nghệ, đặt ra yêu cầu nâng cao động lực nghiên cứu khoa học (NCKH) của giảng viên.

Các nghiên cứu như Sallán và cộng sự (2012) hay Nguyen Ngoc-Tan và Gregar (2019) khẳng định quản trị tri thức (QTTT) là công cụ chiến lược thúc đẩy năng lực học thuật và động lực nghiên cứu. Tuy nhiên, tại Việt Nam, QTTT chưa được tích hợp hiệu quả vào chiến lược phát triển nhân lực. Các công trình của Ferraris và cộng sự (2019), Aydin (2017) và Phạm Ngọc Thạch và cộng sự (2021) cho thấy mối quan hệ giữa QTTT và động lực NCKH vẫn chưa được nghiên cứu đầy đủ, đặc biệt ở các cơ sở giáo dục đại học (CSGDĐH) địa phương.

Tại các trường đại học ở Nam Định (cũ), hoạt động NCKH còn hạn chế, tỷ lệ công bố quốc tế thấp, kinh phí ít và môi trường học thuật chưa đủ khích lệ. Trước thực tế đó, đề tài "***Tác động của quản trị tri thức đến động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên các trường đại học trên địa bàn tỉnh Nam Định***" được thực hiện nhằm làm rõ vai trò của QTTT đối với động lực NCKH và đề xuất các giải pháp tăng cường hiệu quả QTTT, qua đó khơi dậy tiềm năng sáng tạo và nâng cao năng lực nghiên cứu của giảng viên.

2. Mục tiêu nghiên cứu

- Xây dựng mô hình nghiên cứu về tác động của QTTT đến động lực NCKH của giảng viên.

- Đánh giá thực trạng và mức độ ảnh hưởng của các yếu tố QTTT đến động lực NCKH của giảng viên tại các trường đại học trên địa bàn tỉnh Nam Định (cũ).

- Phân tích sự khác biệt trong tác động của QTTT đến động lực NCKH giữa các nhóm giảng viên theo thâm niên công tác.

- Đề xuất các giải pháp và khuyến nghị nhằm tăng cường QTTT, qua đó nâng cao động lực NCKH của giảng viên tại các trường đại học.

3. Câu hỏi nghiên cứu

Luận án tập trung làm rõ những câu hỏi sau:

Câu hỏi 1: Các yếu tố nào của QTTT ảnh hưởng đến động lực NCKH của giảng viên?

Câu hỏi 2: Thực trạng và mức độ tác động của các yếu tố của QTTT đến động lực NCKH của giảng viên tại các trường đại học trên địa bàn tỉnh Nam Định (cũ) như thế nào?

Câu hỏi 3: Có sự khác biệt đáng kể nào trong tác động của QTTT đến động lực NCKH giữa các nhóm giảng viên phân theo thâm niên công tác?

Câu hỏi 4: Các trường đại học cần thực hiện những giải pháp cụ thể nào nhằm phát huy hiệu quả QTTT, từ đó thúc đẩy động lực NCKH của giảng viên?

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu: Tác động của QTTT đến động lực NCKH của giảng viên.

Phạm vi nội dung: Luận án kiểm chứng mối quan hệ một chiều

từ các yếu tố QTTT đến động lực NCKH của giảng viên.

Phạm vi không gian: Giảng viên cơ hữu tại 03 trường đại học công lập (ĐHCL) trên địa bàn tỉnh Nam Định (cũ): Trường ĐH Kinh tế – Kỹ thuật Công nghiệp, Trường ĐH Sư phạm Kỹ thuật Nam Định và Trường ĐH Điều dưỡng Nam Định.

Phạm vi thời gian: Dữ liệu thứ cấp giai đoạn 2019–2024; khảo sát sơ cấp từ 10/2024 đến 12/2024; giải pháp đề xuất cho giai đoạn 2026–2030.

5. Cách tiếp cận và phương pháp nghiên cứu

Cách tiếp cận nghiên cứu: Đề tài kết hợp hai cách tiếp cận: tài nguyên – chiến lược và tâm lý – nhận thức. Cách tiếp cận thứ nhất coi tri thức là nguồn lực chiến lược, định hướng QTTT như công cụ nâng cao năng lực và động lực NCKH. Cách tiếp cận thứ hai lý giải cơ chế tác động của QTTT đến động lực thông qua môi trường chia sẻ, công nhận và tự chủ.

Phương pháp nghiên cứu: Luận án sử dụng phương pháp hỗn hợp. Nghiên cứu định tính được thực hiện qua phỏng vấn sâu để hiệu chỉnh thang đo. Nghiên cứu định lượng gồm hai giai đoạn: sơ bộ với 80 giảng viên và chính thức với 396 giảng viên, phân tích bằng SPSS và SmartPLS3 để kiểm định mô hình và giả thuyết.

6. Đóng góp mới của đề tài luận án

6.1. Về lý luận

Thứ nhất, luận án phát triển và hoàn thiện khái niệm QTTT và động lực NCKH của giảng viên trong bối cảnh GDĐH.

Thứ hai, xây dựng và kiểm định mô hình tác động của các yếu tố QTTT đến động lực NCKH của giảng viên, đồng thời mở rộng mô hình bằng cách bổ sung yếu tố "Lãnh đạo và phát triển tri thức" và biến điều tiết "Thâm niên công tác", góp phần hoàn thiện cơ sở lý

thuyết về QTTT trong GDĐH.

6.2. Về thực tiễn

Thứ nhất, luận án cung cấp bức tranh tổng thể về thực trạng QTTT và hoạt động NCKH tại các trường đại học trên địa bàn tỉnh Nam Định (cũ), đồng thời xác định các yếu tố QTTT ảnh hưởng đến động lực nghiên cứu của giảng viên.

Thứ hai, đây là nghiên cứu đầu tiên đo lường đồng thời tác động của các yếu tố QTTT đến động lực thực hiện NCKH của giảng viên trong bối cảnh địa phương.

Thứ ba, các kết quả thực nghiệm là cơ sở quan trọng giúp các trường nhận diện rõ vai trò và mức độ tác động của từng yếu tố QTTT, từ đó đề xuất giải pháp quản trị phù hợp, có giá trị tham khảo cho các CSGDĐH khác trong việc nâng cao hiệu quả QTTT và thúc đẩy động lực NCKH của giảng viên.

7. Kết cấu của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, tài liệu tham khảo và phụ lục, luận án bao gồm 5 chương sau:

- Chương 1: Tổng quan nghiên cứu về quản trị tri thức và động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên đại học.

- Chương 2: Cơ sở lý luận về tác động của quản trị tri thức đến động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên đại học.

- Chương 3: Phương pháp nghiên cứu

- Chương 4: Kết quả nghiên cứu tác động của quản trị tri thức đến động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên tại các trường đại học trên địa bàn tỉnh Nam Định (cũ).

- Chương 5: Đề xuất một số giải pháp và khuyến nghị nhằm tăng cường quản trị tri thức nâng cao động lực nghiên cứu khoa học cho giảng viên các trường đại học.

CHƯƠNG 1. TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU VỀ QUẢN TRỊ TRI THỨC VÀ ĐỘNG LỰC NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CỦA GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC

1.1. Các công trình nghiên cứu về quản trị tri thức

Các nghiên cứu kinh điển của Nonaka & Takeuchi (1995), Brooking (1997) và De Jarnett (1996) đã hình thành nền tảng lý luận cho QTTT, coi đây là quá trình tạo lập, tổ chức, chia sẻ và vận dụng tri thức nhằm nâng cao hiệu quả tổ chức. Tuy nhiên, phần lớn các công trình vẫn dừng ở mô hình hóa quy trình, thiếu cơ chế đo lường và liên hệ giữa tri thức với kết quả chiến lược.

Trong GDĐH, QTTT được xem là yếu tố then chốt nâng cao hiệu quả quản lý và đổi mới (Veer Ramjeawon & Rowley, 2020; Rowley, 2000). Các mô hình như của Arntzen và cộng sự (2009), Rivera & Rivera (2016) hay Sahibzada và cộng sự (2020a, 2020b) nhấn mạnh vai trò của công nghệ, văn hóa và lãnh đạo trong chia sẻ tri thức, song chủ yếu tiếp cận theo hướng tuyến tính, chưa làm rõ tác động đến động lực nghiên cứu của giảng viên.

Tại Việt Nam, các nghiên cứu của Trần Ngọc Tú & Từ Minh Khai (2021) và Phạm Ngọc Thạch và cộng sự (2021) đã bước đầu tích hợp hai hướng tiếp cận tài nguyên – chiến lược và tâm lý – nhận thức, nhưng cơ chế QTTT ảnh hưởng đến động lực và năng lực sáng tạo tri thức của giảng viên vẫn chưa được lý giải đầy đủ. Tổng quan của Quarchioni và cộng sự (2020) cho thấy đa số nghiên cứu vẫn thiên về mô tả, khẳng định khoảng trống trong mô hình hóa QTTT gắn với động lực NCKH trong bối cảnh GDĐH.

1.2. Các công trình nghiên cứu về động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên

Các nghiên cứu quốc tế (Ryan & Deci, 2000; Kianto và cộng sự,

2016) cho thấy động lực NCKH của giảng viên chịu ảnh hưởng bởi yếu tố nội tại và ngoại tại, trong đó QTTT đóng vai trò tăng cường năng lực và giá trị tri thức. Song, ít nghiên cứu làm rõ mối liên hệ trực tiếp giữa QTTT và động lực NCKH. Ở Việt Nam, các công trình (Huỳnh Thanh Nhã, 2016; Lê Thị Thương, 2020; Huỳnh Nhật Nghĩa, 2022) mới dừng ở việc xác định yếu tố ảnh hưởng, chưa có mô hình tích hợp giữa tri thức tổ chức và hành vi nghiên cứu cá nhân.

1.3. Các công trình nghiên cứu về tác động của quản trị tri thức đến động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên các trường đại học

Các nghiên cứu quốc tế và trong nước khẳng định QTTT là nguồn lực chiến lược thúc đẩy đổi mới, hiệu quả công việc và động lực nghiên cứu. Nhiều công trình (Nguyễn Quốc Duy & Vũ Hồng Tuấn, 2013; Iqbal và cộng sự, 2018; Tarhini, 2016) cho thấy QTTT tác động tích cực đến năng suất và sự hài lòng thông qua chia sẻ, mã hóa và ứng dụng tri thức, nhưng yếu tố nhận thức cá nhân còn ít được xem xét. Trong GDĐH, các nghiên cứu (Ngoc-Tan & Gregar, 2019; Trần Quang Huy, 2016; Nguyễn Anh Tuấn, 2021; Binh và cộng sự, 2023) chứng minh QTTT nâng cao kết quả và động lực NCKH của giảng viên. Tuy nhiên, hầu hết mô hình chưa tích hợp góc nhìn chiến lược và tâm lý – nhận thức, cũng như thiếu nghiên cứu trong bối cảnh các trường đại học địa phương, tạo nên khoảng trống cần tiếp tục khai thác.

1.4. Khoảng trống nghiên cứu

Thứ nhất, các nghiên cứu trước chủ yếu tiếp cận QTTT theo hướng tài nguyên – chiến lược, chứng minh tác động tích cực đến hoạt động nghiên cứu nhưng chưa làm rõ mối quan hệ giữa QTTT và động lực NCKH của giảng viên, đồng thời thiếu hai yếu tố "Lãnh đạo và phát

triển tri thức" và "Thâm niên công tác". Luận án kế thừa, mở rộng mô hình của Ngọc Thạch Phạm (2023) để khắc phục hạn chế này.

Thứ hai, về bối cảnh, các nghiên cứu trước tập trung ở đại học lớn, chưa phản ánh đặc trưng các trường địa phương. Luận án kiểm định tại các trường ở Nam Định (cũ), góp phần làm rõ cơ chế tác động của QTTT đến động lực NCKH và đề xuất giải pháp phù hợp thực tiễn.

CHƯƠNG 2. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ TÁC ĐỘNG CỦA QUẢN TRỊ TRI THỨC ĐẾN ĐỘNG LỰC NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CỦA GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC

2.1. Cơ sở lý luận về tri thức và quản trị tri thức

- Tri thức: "*Tri thức được xem như là thông tin nằm trong bộ não của con người, là tập hợp của kinh nghiệm, giá trị, ngữ cảnh của thông tin và bí quyết giúp cho việc đánh giá và phối hợp để tạo ra các kinh nghiệm mới và thông tin mới. Trong tổ chức, tri thức không chỉ được hàm chứa trong các tài liệu, các kho tri thức mà còn được hàm chứa trong các quy trình, thông lệ, quy tắc hoạt động của tổ chức"*.

- Quản trị tri thức trong trường đại học: "*Quản trị tri thức trong trường đại học được hiểu là một quá trình mang tính chiến lược nhằm nhận diện, tạo lập, chia sẻ, ứng dụng và phát triển tri thức như một nguồn tài nguyên trọng yếu, được tổ chức và lãnh đạo một cách hệ thống để thúc đẩy công tác giảng dạy, học tập và nghiên cứu khoa học, qua đó gia tăng giá trị tri thức và nâng cao hiệu quả hoạt động bền vững của nhà trường"*.

2.2. Cơ sở lý luận về động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên các trường đại học

Động lực NCKH của giảng viên: *"Động lực NCKH của giảng*

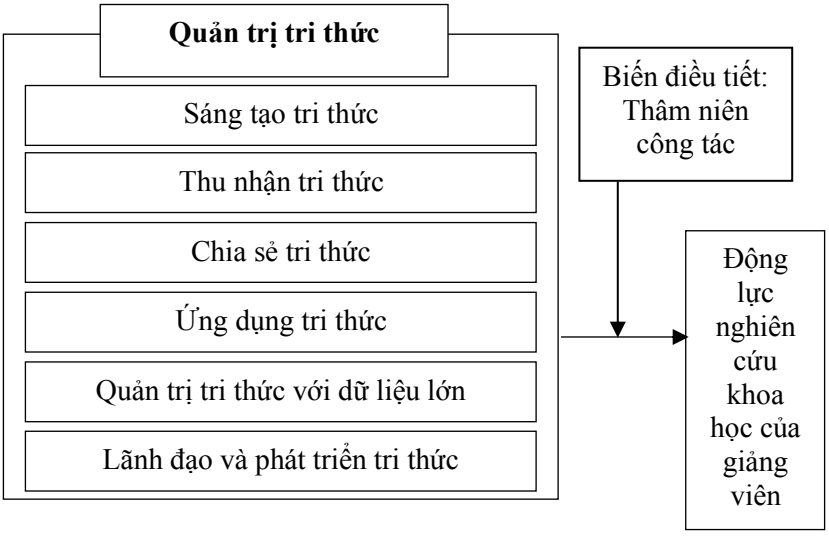
viên đại học là việc tự nguyện, khát khao, cố gắng của giảng viên đại học để tăng cường các hoạt động NCKH trong điều kiện cho phép tạo năng suất và hiệu quả NCKH cao, nhằm đạt được mục tiêu của bản thân người giảng viên gắn liền với đạt mục tiêu của trường đại học".

2.3. Lý thuyết nền tảng về tác động của quản trị tri thức đến động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên các trường đại học

Trong nghiên cứu này, **Lý thuyết nguồn lực (RBV)** và **Lý thuyết tự quyết (SDT)** được chọn làm nền tảng. Lý thuyết RBV xem QTTT là nguồn lực chiến lược tạo lợi thế cạnh tranh cho nhà trường, còn lý thuyết SDT lý giải cách QTTT tác động đến động lực nội tại và ngoại tại của giảng viên, từ đó thúc đẩy hoạt động NCKH.

2.4. Đề xuất mô hình nghiên cứu và các giả thuyết nghiên cứu

- Mô hình nghiên cứu:



Hình 2.1: Mô hình nghiên cứu đề xuất

(Nguồn: Tác giả đề xuất trên cơ sở lý thuyết)

- Các giả thuyết nghiên cứu:

Giả thuyết 1 (H1): Sáng tạo tri thức có ảnh hưởng tích cực đến động lực NCKH của giảng viên các trường đại học.

Giả thuyết 2 (H2): Thu nhận tri thức có ảnh hưởng tích cực đến động lực NCKH của giảng viên các trường đại học.

Giả thuyết 3 (H3): Chia sẻ tri thức có ảnh hưởng tích cực đến động lực NCKH của giảng viên các trường đại học.

Giả thuyết 4 (H4): Ứng dụng tri thức có ảnh hưởng tích cực đến động lực NCKH của giảng viên các trường đại học.

Giả thuyết 5 (H5): Quản trị tri thức với dữ liệu lớn có ảnh hưởng tích cực đến động lực NCKH của giảng viên các trường đại học.

Giả thuyết 6 (H6): Lãnh đạo và phát triển tri thức có ảnh hưởng tích cực đến động lực NCKH của giảng viên các trường đại học.

Giả thuyết 7 (H7): Thâm niên công tác có ảnh hưởng đến mối quan hệ giữa QTTT và động lực NCKH của giảng viên các trường đại học.

CHƯƠNG 3. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

3.1. Thiết kế nghiên cứu

**** Quy trình nghiên cứu***

Giai đoạn 1: Tổng quan nghiên cứu: Nghiên cứu sinh sử dụng phương pháp tổng quan lý thuyết có hệ thống (SLR) để xác định mô hình lý thuyết, chỉ báo đo lường và khoảng trống nghiên cứu, từ đó đề xuất mô hình nghiên cứu ban đầu.

Giai đoạn 2: Nghiên cứu cơ sở lý luận: Thực hiện truy xuất dữ liệu bằng từ khóa trọng điểm, xây dựng cơ sở lý luận cho mối quan hệ giữa các biến và xác định cấu trúc mô hình, hệ thống thang đo và giả thuyết nghiên cứu.

Giai đoạn 3: Nghiên cứu định tính: Kết hợp nghiên cứu tình

huống và phỏng vấn sâu để kiểm tra sơ bộ mô hình, đánh giá thực trạng QTTT và động lực NCKH tại 03 trường đại học ở Nam Định (cũ) giai đoạn 2019–2024.

Giai đoạn 4: Nghiên cứu định lượng

Định lượng sơ bộ: Khảo sát 80 mẫu để kiểm tra độ tin cậy thang đo, loại bỏ các chỉ báo yếu, hoàn thiện bảng hỏi chính thức.

Định lượng chính thức: Thu thập dữ liệu từ 396 giảng viên tại 3 trường đại học ở Nam Định (cũ), phân tích bằng SmartPLS3 để kiểm định mô hình, giả thuyết và thực hiện phân tích đa nhóm.

Giai đoạn 5: Báo cáo kết quả nghiên cứu: Thực hiện phỏng vấn chuyên sâu bổ sung 5 giảng viên để diễn giải kết quả định lượng; đối chiếu với nghiên cứu trước nhằm làm rõ đóng góp và đề xuất giải pháp QTTT phù hợp cho các trường đại học địa phương.

**** Phương pháp thu thập và xử lý dữ liệu***

NCS sử dụng dữ liệu thứ cấp từ 03 trường đại học tại Nam Định (cũ) và tài liệu học thuật trong ngoài nước để tổng hợp nghiên cứu, xác định yếu tố QTTT ảnh hưởng đến động lực NCKH, từ đó xây dựng mô hình, giả thuyết, thang đo và bảng hỏi, phục vụ phân tích bằng SPSS và SmartPLS3.

**** Thiết kế bảng hỏi và xây dựng thang đo***

Thang đo được xây dựng từ các nghiên cứu trước (Shannak và cộng sự, 2017; Ngoc Thach Pham và cộng sự, 2023; Ngoc-Tan & Gregar, 2019; Ardito và cộng sự, 2019; Wong & Aspinwall, 2005) và điều chỉnh phù hợp với bối cảnh Nam Định (cũ). Mô hình gồm 6 yếu tố QTTT: sáng tạo, thu nhận, ứng dụng, chia sẻ tri thức, quản trị dữ liệu lớn và lãnh đạo – phát triển tri thức; biến phụ thuộc là động lực NCKH. Một số chỉ báo mới được bổ sung cho biến lãnh đạo để phản ánh vai trò kiến tạo tri thức trong đại học.

Bảng hỏi sử dụng thang Likert 5 điểm cho tất cả các biến, phù hợp với phân tích PLS-SEM. Phiếu khảo sát gồm ba phần: (1) Giới thiệu và mời tham gia; (2) Thông tin cá nhân; (3) Các biến đo lường theo trình tự mô hình, thiết kế rõ ràng, dễ hiểu cho giảng viên tại ba trường đại học ở Nam Định (cũ).

3.2. Nghiên cứu định tính

Nghiên cứu định tính được thực hiện tại 03 trường ĐHCL ở Nam Định (cũ), thông qua phỏng vấn sâu 16 giảng viên thuộc các khối ngành khác nhau, có kinh nghiệm và học vị cao, nhằm kiểm tra sự phù hợp của mô hình và hệ thống thang đo.

Phỏng vấn giúp hiệu chỉnh các chỉ báo kế thừa từ nghiên cứu quốc tế cho phù hợp với bối cảnh GDĐH Việt Nam, đồng thời loại bỏ các biến không rõ ràng, trùng lặp hoặc khó lượng hóa. Kết quả cho thấy các yếu tố QTTT như sáng tạo, thu nhận, chia sẻ, ứng dụng tri thức, dữ liệu lớn, lãnh đạo & phát triển tri thức đều được đánh giá là ảnh hưởng mạnh đến động lực NCKH. Một số biến (ST5, TT6, DL6, LT1–LT4) bị loại để tinh gọn và nâng cao độ tin cậy thang đo, làm cơ sở cho nghiên cứu định lượng.

3.3. Nghiên cứu định lượng

**** Nghiên cứu định lượng sơ bộ***

Khảo sát thử được thực hiện với 100 giảng viên tại 03 trường đại học ở Nam Định (cũ), thu về 80 phiếu hợp lệ (80%), nhằm kiểm định độ tin cậy của thang đo thông qua Cronbach's Alpha và tương quan biến-tổng. Thang đo được điều chỉnh từ kết quả định tính trước đó.

Nghiên cứu áp dụng tiêu chí: Cronbach's Alpha từ 0,7–0,95 và tương quan biến-tổng > 0,3. Các biến không đạt ngưỡng bị loại (DT1, CS3, CS4, CS5, CS7, DL2, LT7, LT8, LT9, DLNCKH2, DLNCKH5, DLNCKH6). Biến ST4 tuy có tương quan thấp nhưng

vẫn được giữ lại để kiểm định tiếp qua phân tích nhân tố trong nghiên cứu chính thức.

**** Nghiên cứu định lượng chính thức***

Nghiên cứu khảo sát 03 trường ĐHCL tại Nam Định (cũ) với 396 phiếu hợp lệ (đạt 79,2%). Chọn mẫu thuận tiện, đảm bảo đại diện về chuyên ngành, thâm niên công tác và phân bổ hợp lý giữa các trường. Bảng hỏi phát trực tiếp và qua Google Form trong 2 tháng (10–12/2024). Quy mô mẫu thỏa mãn các công thức xác định kích thước mẫu. Dữ liệu được xử lý bằng Excel, SPSS và SmartPLS3.

Phân tích định lượng kiểm định giả thuyết giữa 6 yếu tố QTTT và động lực NCKH, đồng thời kiểm tra sự khác biệt theo thâm niên.

- Phân tích các chỉ số phù hợp của mô hình:

+ Đánh giá chất lượng biến quan sát qua outer loading (≥ 0,7 là đạt; 0,4–0,7 xem xét giữ lại).

+ Độ tin cậy: Cronbach's Alpha và Composite Reliability (≥ 0,7).

+ Giá trị hội tụ: AVE ≥ 0,5.

+ Tính phân biệt: Cross-loading, HTMT, Fornell-Larcker.

- Phân tích mô hình cấu trúc:

+ Kiểm định cộng tuyến (VIF < 3 là an toàn).

+ Đánh giá ý nghĩa các quan hệ thông qua Path Coefficients và p-value ($p < 0,05$ là có ý nghĩa).

+ Xác định mức độ ảnh hưởng qua R^2, R^2 hiệu chỉnh và f^2.

+ Thống kê mô tả các biến và nhân khẩu học để bổ trợ phân tích.

Khi hoàn tất quá trình phân tích định lượng nhằm kiểm chứng các giả thuyết trong mô hình nghiên cứu, tác giả căn cứ vào các kết quả thu được để đưa ra các kết luận nghiên cứu. Đồng thời, thực hiện bổ sung nghiên cứu định tính nhằm củng cố và xác nhận tính nhất quán của các phát hiện định lượng.

CHƯƠNG 4. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU TÁC ĐỘNG CỦA QUẢN TRỊ TRI THỨC ĐẾN ĐỘNG LỰC NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CỦA GIẢNG VIÊN TẠI CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH NAM ĐỊNH (CŨ)

4.1. Khái quát về giáo dục đại học Việt Nam và các trường đại học trên địa bàn tỉnh Nam Định (cũ)

**** Giáo dục đại học Việt Nam**:* GDĐH có nhiều chuyển biến tích cực với 242 cơ sở, 2,1 triệu sinh viên, giảng viên tăng cả về số lượng và chất lượng. Công bố Scopus tăng gấp 5 lần (2013–2024). Tuy nhiên, còn thiếu nhân lực chất lượng cao, liên kết doanh nghiệp yếu, NCKH và chuyển giao công nghệ còn hạn chế.

**** Các trường đại học tại Nam Định (cũ)**:* có 3 trường công lập, đào tạo đa ngành. Giai đoạn 2021–2024, đội ngũ giảng viên tăng và chất lượng cải thiện (chủ yếu là Trường Đại học Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp tăng). Hai trường tự chủ, chú trọng NCKH, kỹ năng sinh viên và liên kết doanh nghiệp. QTTT là yếu tố then chốt để nâng cao động lực NCKH và phát triển bền vững.

4.2. Thực trạng quản trị tri thức và hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên tại các trường đại học trên địa bàn tỉnh Nam Định (cũ)

Giai đoạn 2021–2024, các trường đại học Nam Định đẩy mạnh QTTT và NCKH qua đổi mới CTĐT, hợp tác doanh nghiệp, mời chuyên gia, với 431 đề tài, 2.242 bài báo (129 ISI/Scopus) và 305 ý tưởng khởi nghiệp, nhưng công bố quốc tế, đề tài cấp Nhà nước và hợp tác còn hạn chế.

Ứng dụng và chia sẻ tri thức gồm 78 giáo trình, 372 sách và 151 hội thảo, chủ yếu phục vụ nội bộ. QTTT dựa trên CNTT, thư viện số và kho dữ liệu, nhưng thiếu hệ thống và nhân lực chuyên trách. Lãnh

đạo hỗ trợ NCKH, giảm tải giảng dạy và đầu tư hạ tầng, nhưng chưa đủ mạnh để hình thành văn hóa tri thức. Hoạt động NCKH tăng về số lượng với 950 giảng viên (161 tiến sĩ, 24 GS/PGS) và nhiều nhóm nghiên cứu, nhưng năng suất, chất lượng công bố quốc tế, cơ chế khuyến khích và hợp tác doanh nghiệp còn hạn chế.

Tổng thể, các trường đã tiến bộ, nhưng cần giải pháp đồng bộ, tăng nguồn lực và cơ chế để nâng cao hiệu quả NCKH, sáng tạo và ứng dụng tri thức.

4.3. Đánh giá tác động của quản trị tri thức tới động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên các trường đại học trên địa bàn tỉnh Nam Định (cũ)

**** Thống kê mô tả mẫu nghiên cứu***

Tổng cộng có 396 bảng hỏi hợp lệ được thu thập từ 03 trường ĐHCL tại Nam Định (cũ). Trong đó nam giới chiếm tỷ lệ lớn hơn (53%) so với nữ giới (47%). Người có thâm niên làm giảng viên dưới 10 năm chiếm tỷ lệ 29,3%, từ 10-15 năm chiếm tỷ lệ cao nhất là 37,4%, trên 15 năm là 33,3%. Về chuyên ngành kinh tế chiếm 21,7%; Kỹ thuật 27%; còn lại là Khoa học cơ bản chiếm 51,3%.

Các thang đo QTTT đều trên mức trung lập, phản ánh đồng thuận khá cao. Sáng tạo và ứng dụng tri thức được khuyến khích bằng cơ chế, chính sách và phần thưởng nhưng áp dụng thực tiễn còn hạn chế. Chia sẻ tri thức và QTTT với dữ liệu lớn được quan tâm nhưng hạ tầng chưa đột phá. Lãnh đạo gương mẫu nhưng chưa tạo đủ điều kiện QTTT. Động lực NCKH giảng viên trung bình 3,3, cao nhất là nhận thức vai trò NCKH, cam kết lâu dài và đam mê còn hạn chế. Nhìn chung, các trường đã tiến bộ nhưng vẫn chỉ ở mức trung bình khá, cần cải thiện chính sách, cơ chế và môi trường học thuật.

**** Kết quả kiểm định các giả thuyết bằng mô hình PLS-SEM***

- Đánh giá độ tin cậy, tính hội tụ và phân biệt của thang đo

Bảng 4.1. Kết quả phân tích độ tin cậy và giá trị hội tụ

Biến	Cronbach's Alpha	CR	AVE
Chia sẻ tri thức	0,813	0,877	0,641
Lãnh đạo và phát triển tri thức	0,891	0,932	0,821
QTTT với dữ liệu lớn	0,810	0,875	0,638
Sáng tạo tri thức	0,877	0,924	0,802
Thu nhận tri thức	0,895	0,922	0,703
Ứng dụng tri thức	0,869	0,910	0,717
Động lực NCKH	0,914	0,940	0,796

"Nguồn: Kết quả phân tích PLS-SEM"

Giá trị Cronbach's Alpha và CR của tất cả các thang đo đều > 0,7, như vậy cho thấy tính nhất quán bên trong của cấu trúc có ý nghĩa thống kê và được chấp nhận. Bên cạnh đó giá trị AVE > 0,5 thể hiện giá trị hội tụ tốt.

Các chỉ số HTMT đều < 0,9, đảm bảo tính phân biệt rõ ràng. "Chia sẻ tri thức" liên quan đáng kể đến động lực NCKH (r = 0,446–0,515), cho thấy trao đổi tri thức nội bộ kích thích nghiên cứu; nên tổ chức seminar và chia sẻ định kỳ. "Lãnh đạo và phát triển tri thức" nổi bật (AVE = 0,821; r = 0,458–0,506), định hướng hỗ trợ của lãnh đạo trực tiếp thúc đẩy cảm hứng nghiên cứu. "Quản trị tri thức với dữ liệu lớn" tương quan trung bình (r = 0,356), nhấn mạnh tầm quan trọng của kho dữ liệu số và năng lực số. "Sáng tạo tri thức" liên quan mạnh (r = 0,456), khuyến khích tự do sáng tạo và hỗ trợ tài chính cho ý tưởng mới. "Thu nhận" và "ứng dụng tri thức" thấp hơn nhưng là nền tảng củng cố niềm tin nghiên cứu. Kết quả cho thấy mô hình đo lường đáng tin cậy, có giá trị hội tụ và phân biệt, làm cơ sở cho phân tích cấu trúc và hàm ý quản trị thúc đẩy động lực NCKH.

- Đánh giá tính cộng tuyến của các biến độc lập

Bảng 4.2. Chỉ số phóng đại phương sai

	VIF
Chia sẻ tri thức	1,312
Lãnh đạo và phát triển tri thức	1,193
Quản trị tri thức với dữ liệu lớn	1,124
Sáng tạo tri thức	1,312
Thu nhận tri thức	1,020
Ứng dụng tri thức	1,070

"Nguồn: Kết quả phân tích PLS-SEM"

Tất cả chỉ số VIF < 5, khẳng định không có đa cộng tuyến và các biến độc lập đóng góp riêng biệt.

- Đánh giá hệ số xác định (R^2)

Bảng 4.3. Chỉ số khả năng giải thích của mô hình (R^2)

	R^2	R^2 hiệu chỉnh
Động lực NCKH của giảng viên	0,446	0,438

"Nguồn: Kết quả phân tích PLS-SEM"

Mô hình giải thích 43,8% biến thiên động lực NCKH, cho thấy phù hợp tốt với dữ liệu nghiên cứu. Phản ánh các hoạt động QTTT hiệu quả sẽ thúc đẩy và duy trì động lực NCKH của giảng viên.

- Đánh giá hệ số tác động (f^2)

Bảng 4.4. Chỉ số mức độ ảnh hưởng của cấu trúc (f^2)

	f^2
Chia sẻ tri thức	0,052
Lãnh đạo và phát triển tri thức	0,108
Quản trị tri thức với dữ liệu lớn	0,063
Sáng tạo tri thức	0,058
Thu nhận tri thức	0,025
Ứng dụng tri thức	0,043

"Nguồn: Kết quả phân tích PLS-SEM"

Tất cả 6 yếu tố QTTT đều có ảnh hưởng đến động lực NCKH ($f^2 > 0,02$). "Lãnh đạo và phát triển tri thức" có tác động mạnh nhất ($f^2 = 0,108$), cho thấy vai trò trung tâm của lãnh đạo học thuật. Tiếp theo là "Dữ liệu lớn" (0,063), "Sáng tạo tri thức" (0,058), "Chia sẻ tri thức" (0,052), "Ứng dụng tri thức" (0,043), và thấp nhất là "Thu nhận tri thức" (0,025). Kết quả khẳng định tầm quan trọng của triển khai QTTT đồng bộ, ưu tiên vai trò lãnh đạo.

- Phân tích chỉ số khả năng dự báo của mô hình (Q^2)

Bảng 4.5. Chỉ số khả năng dự báo của mô hình (Q^2)

	Q^2 (=1-SSE/SSO)
Động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên	0,349

"Nguồn: Kết quả phân tích PLS-SEM"

Q^2 của biến "Động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên" đạt 0,349, cho thấy mô hình có khả năng dự báo tốt, khẳng định tính phù hợp và giá trị ứng dụng thực tiễn trong định hướng chiến lược QTTT nhằm nâng cao năng lực nghiên cứu tại các trường đại học.

- Ý nghĩa các quan hệ tác động trong mô hình

Bảng 4.6. Kết quả xác định mức độ ý nghĩa của các liên kết

	β	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Ứng dụng tri thức -> Động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên	0,195	4,880	0,000
Lãnh đạo và phát triển tri thức -> Động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên	0,268	6.383	0,000
QTTT với dữ liệu lớn -> Động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên	0,198	4,731	0,000
Sáng tạo tri thức -> Động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên	0,206	4,772	0,000
Thu nhận tri thức -> Động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên	0,119	3,099	0,002
Chia sẻ tri thức -> Động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên	0,159	4,748	0,000

"Nguồn: Kết quả phân tích PLS-SEM"

Tất cả các mối quan hệ đều đạt ý nghĩa thống kê ($p < 0,05$; T >

1,96). "Lãnh đạo và phát triển tri thức" có tác động mạnh nhất (β = 0,268), khẳng định vai trò điều phối tri thức của lãnh đạo trong các trường đại học.

- Phân tích đa nhóm theo biến điều tiết thâm niên công tác

Kết quả phân tích PLS-MGA cho thấy ảnh hưởng của các yếu tố QTTT đến động lực NCKH có sự khác biệt giữa ba nhóm thâm niên:

+ Đối với nhóm <10 năm, "thu nhận tri thức" và "lãnh đạo & phát triển tri thức" có tác động mạnh;

+ Nhóm 10–15 năm, "ứng dụng tri thức" và "QTTT với dữ liệu lớn" là yếu tố nổi bật;

+ Nhóm >15 năm, "chia sẻ tri thức" và "sáng tạo tri thức" có vai trò quan trọng hơn.

**** Tổng hợp kết quả kiểm định giả thuyết nghiên cứu và phỏng vấn sâu sau nghiên cứu định lượng***

Bảng 4.7. Tổng hợp kết quả kiểm định giả thuyết nghiên cứu

Giả thuyết	Diễn tả giả thuyết	Kết quả kiểm định	Thứ tự tác động
H6	Lãnh đạo và phát triển tri thức có ảnh hưởng tích cực đến động lực NCKH của giảng viên các trường đại học.	Chấp nhận	1 (Mạnh nhất)
H1	Sáng tạo tri thức có ảnh hưởng tích cực đến động lực NCKH của giảng viên các trường đại học	Chấp nhận	2
H5	Quản trị tri thức với dữ liệu lớn có ảnh hưởng tích cực đến động lực NCKH của giảng viên các trường đại học.	Chấp nhận	3
H4	Ứng dụng tri thức có ảnh hưởng tích cực đến động lực NCKH của giảng viên các trường đại học.	Chấp nhận	4
H3	Chia sẻ tri thức có ảnh hưởng tích cực đến động lực NCKH của giảng viên các trường đại học.	Chấp nhận	5
H2	Thu nhận tri thức có ảnh hưởng tích cực đến động lực NCKH của giảng viên các trường đại học.	Chấp nhận	6 (Yếu nhất)
H7	Thâm niên công tác có ảnh hưởng đến mối quan hệ giữa QTTT và động lực NCKH của giảng viên các trường đại học.	Chấp nhận	-

"Nguồn: Kết quả phân tích PLS-SEM"

Kết quả nghiên cứu cho thấy các yếu tố QTTT tác động khác nhau đến động lực NCKH của giảng viên tại Nam Định (cũ), theo thứ tự giảm dần: Lãnh đạo và phát triển tri thức, Sáng tạo tri thức, QTTT với dữ liệu lớn, Ứng dụng tri thức, Chia sẻ tri thức, Thu nhận tri thức. Trong đó, "Lãnh đạo và phát triển tri thức" là yếu tố quan trọng nhất, thể hiện vai trò trung tâm của lãnh đạo trong thúc đẩy nghiên cứu.

Phỏng vấn 5 chuyên gia tại 3 trường đại học ở Nam Định (cũ) (2–3/2025) nhằm kiểm chứng kết quả định lượng. Kết quả cho thấy: Dữ liệu lớn giúp giảng viên trẻ tra cứu hiệu quả, xác định chủ đề, nâng chất lượng công bố; Chia sẻ tri thức tăng động lực cho giảng viên trung niên nhờ cộng tác học thuật và ghi nhận chuyên môn; Thu nhận tri thức có tác động thấp do hạn chế hạ tầng, nhưng vẫn là nền tảng nghiên cứu; Lãnh đạo và phát triển tri thức được xác nhận là yếu tố tác động mạnh nhất, đóng vai trò định hướng và truyền cảm hứng, Thâm niên điều tiết tác động các yếu tố: giảng viên trẻ chịu ảnh hưởng bởi công nghệ; trung niên bởi sáng tạo - ứng dụng; kỳ cựu bởi lãnh đạo - chuyên sâu. Phỏng vấn củng cố độ tin cậy của mô hình và đề xuất các giải pháp phù hợp theo từng nhóm thâm niên.

CHƯƠNG 5. ĐỀ XUẤT MỘT SỐ GIẢI PHÁP VÀ KHUYẾN NGHỊ NHẰM TĂNG CƯỜNG QUẢN TRỊ TRI THỨC NÂNG CAO ĐỘNG LỰC NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CHO GIẢNG VIÊN CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC

5.1. Thảo luận kết quả nghiên cứu

Phân tích PLS-SEM cho thấy cả 6 yếu tố QTTT đều ảnh hưởng tích cực đến động lực NCKH của giảng viên tại các trường đại học ở Nam Định (cũ). "Lãnh đạo và phát triển tri thức" có tác động mạnh nhất, khẳng định vai trò trung tâm của cấp quản lý. "Sáng tạo" và

"Ứng dụng tri thức" thúc đẩy nghiên cứu hiệu quả, "Chia sẻ tri thức" hỗ trợ hợp tác học thuật, còn "Quản trị dữ liệu lớn" giúp lưu trữ và truy xuất thông tin, nhất là với giảng viên trẻ. "Thu nhận tri thức" có tác động thấp hơn do hạn chế về hạ tầng và kỹ năng.

Phân tích đa nhóm cho thấy khác biệt theo thâm niên: giảng viên trẻ (<10 năm) bị ảnh hưởng mạnh từ QTTT với dữ liệu lớn, nhóm 10-15 năm từ Sáng tạo và Ứng dụng tri thức, nhóm >15 năm từ Sáng tạo, Thu nhận và Ứng dụng tri thức, trong khi lãnh đạo và phát triển tri thức ảnh hưởng mạnh ở tất cả các nhóm. Kết quả nhấn mạnh tầm quan trọng của lãnh đạo tri thức, hạ tầng dữ liệu và cơ chế khuyến khích chia sẻ – sáng tạo, đồng thời các nhà quản trị cần có giải pháp phù hợp với từng nhóm để nâng cao động lực NCKH của giảng viên.

Mặc dù Nam Định (cũ) đã sáp nhập vào Ninh Bình, sự thay đổi hành chính này không ảnh hưởng đến mục tiêu, đối tượng hay giá trị nghiên cứu. Luận án tập trung phân tích mối quan hệ giữa QTTT và động lực NCKH của giảng viên tại 03 trường đại học tiêu biểu, bảo đảm tính đại diện và khả năng khái quát cho nhiều địa phương khác. Do đó, kết quả nghiên cứu vẫn giữ nguyên ý nghĩa khoa học, thực tiễn và có thể ứng dụng rộng rãi trong các CSGDĐH Việt Nam.

5.2. Xu hướng triển khai quản trị tri thức tại các trường đại học ở Việt Nam hiện nay

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và cách mạng công nghiệp 4.0, GDĐH Việt Nam định hướng hội nhập quốc tế và chuyển đổi số. Theo Đề án 1600 và các nghị quyết của Chính phủ, trọng tâm là tăng cường hợp tác quốc tế, đồng bộ chương trình đào tạo và nâng cao năng lực ngoại ngữ, nhất là tiếng Anh. QTTT trở thành xu hướng tất yếu, đòi hỏi các trường đẩy mạnh tự chủ, số hóa, xây dựng hệ sinh thái giáo dục mở và thúc đẩy ĐMST. Giảng viên cần đóng vai trò

trung tâm trong việc kiến tạo và lan tỏa tri thức trong môi trường học thuật liên kết chặt chẽ với doanh nghiệp và xã hội.

5.3. Định hướng phát triển khoa học, công nghệ theo Nghị quyết 57-NQ/TW và của các trường đại học

Các trường đại học tại Nam Định (cũ) giai đoạn 2025–2030 tập trung phát triển khoa học – công nghệ, ĐMST và chuyển đổi số, gắn nghiên cứu với thực tiễn và nhu cầu xã hội. Mục tiêu chính gồm nâng cao chất lượng nghiên cứu, tăng đề tài cấp Bộ/Quốc gia, phát triển đội ngũ giảng viên xuất sắc, thu hút nhân tài và thúc đẩy công bố quốc tế. Trường đẩy mạnh nghiên cứu liên ngành, ứng dụng thực tiễn và cải cách cơ chế quản lý để nâng cao vị thế trong hệ thống GDĐH Việt Nam.

5.4. Giải pháp tăng cường quản trị tri thức nhằm nâng cao động lực nghiên cứu khoa học cho giảng viên các trường đại học

Dựa trên các kết quả nghiên cứu định lượng, phân tích tài liệu và khảo sát mở, luận án đề xuất bốn nhóm giải pháp trọng tâm:

Thứ nhất, tăng cường vai trò lãnh đạo và phát triển tri thức, với nội dung gồm nâng cao vai trò lãnh đạo, xây dựng lộ trình, truyền cảm hứng và tạo môi trường học thuật hỗ trợ NCKH, đặc biệt với giảng viên có thâm niên.

Thứ hai, xây dựng chính sách khuyến khích sáng tạo và ứng dụng tri thức, bao gồm thiết lập cơ chế đãi ngộ, khen thưởng, giảm tải giảng dạy và đầu tư bồi dưỡng để thúc đẩy sáng tạo, ứng dụng tri thức và phát triển nguồn nhân lực khoa học.

Thứ ba, tạo môi trường thuận lợi thúc đẩy chia sẻ và thu nhận tri thức, nhấn mạnh phát triển mạng lưới hợp tác nội bộ và bên ngoài, áp dụng công nghệ số, xây dựng đơn vị chuyên trách và tổ chức các hoạt động chia sẻ tri thức nhằm nâng cao động lực NCKH.

Thứ tư, tăng cường nguồn lực và điều chỉnh cơ chế quản lý tri thức với dữ liệu lớn, bằng cách đầu tư hạ tầng CNTT, số hóa dữ liệu, thiết lập hệ thống QTTT điện tử và khai thác dữ liệu lớn để hỗ trợ NCKH, ưu tiên giảng viên trẻ và đảm bảo vận hành hiệu quả lâu dài.

Bên cạnh đó, luận án cũng đưa ra một số khuyến nghị đối với Nhà nước và chính quyền như sau: nâng cấp hạ tầng, tăng đầu tư KHCN, coi QTTT là nguồn lực chiến lược trong GDĐH; Cải tiến cơ chế phân bổ ngân sách, tăng tự chủ, minh bạch thủ tục và trách nhiệm giải trình; Phát triển hạ tầng thông tin, cơ sở dữ liệu chuyên gia, tạp chí quốc tế; Mở rộng quyền tự chủ nhân sự, tài chính, đãi ngộ linh hoạt, thu hút nhân lực chất lượng cao; Xây dựng cơ chế đánh giá QTTT gắn với năng suất nghiên cứu; Hội nhập quốc tế, thương mại hóa kết quả nghiên cứu và nền tảng số hóa tri thức.

5.5. Một số hạn chế của luận án và hướng nghiên cứu tiếp theo

Luận án còn tồn tại hai hạn chế chính. Thứ nhất, dữ liệu khảo sát chỉ thu tại 03 trường ĐHCL ở Nam Định (cũ), chưa phản ánh toàn diện hiện trạng các CSGDĐH cả nước. Thứ hai, chưa khai thác kinh nghiệm thực tiễn từ các trường đại học triển khai hiệu quả QTTT, đặc biệt là các trường hàng đầu trong nước và khu vực; phân tích các mô hình thành công sẽ củng cố cơ sở thực tiễn cho giải pháp nâng cao động lực NCKH.

Từ đó, một số định hướng nghiên cứu tiếp theo được gợi mở như: Thứ nhất, mở rộng phân tích mối quan hệ giữa QTTT với nhận thức, thái độ và hành vi nghiên cứu để làm rõ ảnh hưởng tới động lực NCKH. Thứ hai, xem xét thêm các thành tố QTTT mới, đặc biệt QTTT số và quản trị thay đổi gắn với CMCN 4.0. Thứ ba, nghiên cứu trên nhiều loại hình CSGDĐH khác nhau để tăng tính bao quát, độ tin cậy và kiểm định công cụ đo lường.

KẾT LUẬN

Luận án đã xây dựng nền tảng lý thuyết và mở rộng mô hình QTTT bằng việc bổ sung yếu tố "Lãnh đạo và phát triển tri thức", làm rõ ảnh hưởng đến động lực NCKH của giảng viên. Kết quả nghiên cứu định tính và định lượng với 396 mẫu hợp lệ cho thấy cả sáu yếu tố trong QTTT đều tác động tích cực đến động lực NCKH, theo thứ tự ảnh hưởng giảm dần: Lãnh đạo và phát triển tri thức, Sáng tạo tri thức, QTTT với dữ liệu lớn, Ứng dụng tri thức, Chia sẻ tri thức, Thu nhận tri thức. Phân tích đa nhóm cho thấy thâm niên công tác là biến điều tiết quan trọng. Luận án đã hoàn thành các mục tiêu đề ra, góp phần khẳng định vai trò trung tâm của QTTT trong GDĐH và cung cấp cơ sở cho các cơ sở giáo dục trong việc xây dựng chiến lược QTTT hiệu quả.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU CỦA TÁC GIẢ CÓ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN ĐÃ CÔNG BỐ

STT	Tên bài báo	Tên tạp chí, hội nghị/ cấp quản lý đề tài	Năm công bố/ nghiệm thu	Chỉ số ISSN/ISBN	Ghi chú
1	Cơ hội và thách thức của doanh nghiệp Việt Nam nhìn từ bức tranh chuyển đổi số	Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc gia Chuyển đổi số cơ hội, thách thức và giải pháp để phát triển kinh tế số, Nhà xuất bản Lao động, Hà Nội	Tháng 11/2023 (Trang: 71-80)	978-604-480-649-5	Tác giả
2	Đề xuất mô hình tác động của chia sẻ tri thức đến kết quả nghiên cứu khoa học của giảng viên các trường đại học trên địa bàn tỉnh Nam Định	Tạp chí Kinh tế và Dự báo	Số 04-tháng 2/2025 (Trang: 130-133)	1859-4972	Tác giả
3	Động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên đại học qua quản trị tri thức	Tạp chí Tài chính	Số Kỳ 1-Tháng 5/2025 (848) (Trang: 225-227)	2615-8973	Tác giả

STT	Tên bài báo	Tên tạp chí, hội nghị/ cấp quản lý đề tài	Năm công bố/ nghiệm thu	Chỉ số ISSN/ISBN	Ghi chú
4	Thực trạng hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên các trường đại học ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay	Tạp chí Kinh tế và Dự báo	Số 12-tháng 6/2025 (Trang: 143-146)	1859-4972	Tác giả
5	Quản trị tri thức tại các trường đại học ở Việt Nam thời đại công nghệ 4.0	Tạp chí Kinh tế và Dự báo	Số 13-tháng 7/2025 (Trang: 92-95)	1859-4972	Tác giả
6	Thúc đẩy hoạt động đổi mới sáng tạo trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam	Tạp chí Tài chính	Số Kỳ 2-Tháng 7/2025 (853) (Trang: 86-88)	2615-8973	Tác giả
7	Knowledge management and research motivation in higher education: Exploring the moderating role of AI proficiency	Environment and Social Psychology	2025, Vol. 10, No. 7 (https://esp.as-pub.com/index.php/esp/article/view/389)	2424-8975	Tác giả chính