

# CÁC YẾU TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUỐC TẾ HỒNG BÀNG

● ĐỖ THỊ ANH PHƯƠNG

## TÓM TẮT:

Bước sang giai đoạn phát triển mới, Việt Nam cần chuẩn bị nguồn lực cho thời kỳ mới, lợi thế so sánh đang chuyển dần từ yếu tố tài nguyên, vốn, nhân công sang lợi thế về nguồn nhân lực chất lượng cao, nên phát triển đội ngũ nhà giáo là nền tảng quan trọng, góp phần vào phát triển sự nghiệp giáo dục, bồi dưỡng nhân tài, nâng cao dân trí. Bài viết này phân tích các yếu tố tác động đến động lực làm việc của giảng viên Trường Đại học Quốc tế Hồng Bàng và nhấn mạnh đến việc cần nâng cao chất lượng giảng viên, tạo động lực để đội ngũ này ngày càng phát triển cả về số lượng và chất lượng.

**Từ khóa:** giáo dục đại học, đào tạo, giảng viên, động lực làm việc, nguồn nhân lực.

## 1. Đặt vấn đề

Qua hơn 20 năm xây dựng và phát triển, Trường Đại học Quốc tế Hồng Bàng đã đạt được nhiều thành tựu đáng tự hào, là nơi cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cho ngành kinh tế, kiến trúc, xây dựng, du lịch, sức khỏe. Đội ngũ giảng viên của Nhà trường có trình độ chuyên môn cao, hầu hết giảng viên được đào tạo tại các trường đại học lớn trong nước và nước ngoài. Cơ sở vật chất của Nhà trường đang từng bước hoàn thiện bằng việc xây dựng tòa nhà 25 tầng để phục vụ các hoạt động nghiên cứu, học tập, vui chơi, giải trí theo tiêu chuẩn quốc tế. Nghiên cứu các yếu tố tác động đến động lực làm việc của giảng viên nhằm xây dựng các chính sách khuyến khích, góp

phần tăng động lực làm việc làm cần thiết và mang ý nghĩa thực tiễn.

## 2. Phương pháp và mô hình nghiên cứu

### 2.1. Phương pháp nghiên cứu

Sau khi thu thập được đủ số phiếu yêu cầu, tác giả đã tiến hành làm sạch dữ liệu, mã hóa những thông tin cần thiết trong bảng câu hỏi, nhập liệu và phân tích dữ liệu bằng phần mềm SPSS 2.2.

Quy trình nghiên cứu được thực hiện qua các bước sau:

- Bước 1: Xác định vấn đề nghiên cứu
- Bước 2: Mục tiêu nghiên cứu
- Bước 3: Cơ sở lý luận của nghiên cứu
- Bước 4: Nghiên cứu định tính
- Bước 5: Điều chỉnh lại mô hình và thang đo

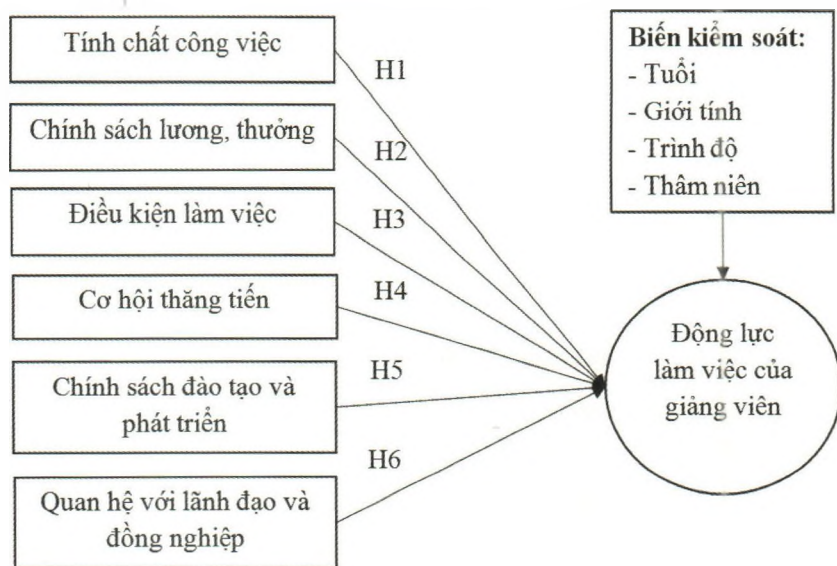
- Bước 6: Phỏng vấn thử 10 giảng viên
- Bước 7: Xác định mô hình và thang đo chính thức
- Bước 8: Nghiên cứu định lượng
- Bước 9: Thảo luận kết quả nghiên cứu và kiến nghị

**2.2. Mô hình nghiên cứu (Hình 1)**

Mô hình nghiên cứu gồm 6 giả thuyết:

- Giả thuyết H1: Mức độ hài lòng với tính chất công việc.
- Giả thuyết H2: Mức độ hài lòng với chính sách lương, thưởng.
- Giả thuyết H3: Mức độ hài lòng với điều kiện.
- Giả thuyết H4: Mức độ hài lòng với cơ hội thăng tiến.
- Giả thuyết H5: Mức độ hài lòng với chính sách đào tạo và phát triển.
- Giả thuyết H6: Mức độ hài lòng với quan hệ với lãnh đạo và đồng nghiệp.

**Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất**



**Bảng 1. Thống kê mô tả các khái niệm nghiên cứu**

	Mean	Std. Deviation	N
TT	3.6729	.74794	240
TC	3.9010	.66781	240
DK	3.5396	.81178	240
DT	3.6347	.73588	240
CS	3.4250	.83691	240
LD	3.6125	.72164	240
DL	3.3292	.56788	240

Nguồn: Phân tích tổng hợp số liệu từ SPSS

**3. Kết quả nghiên cứu**

**3.1. Thống kê mô tả**

Theo kiểm định hệ số Cronbach's Alpha và phân tích nhân tố EFA, động lực làm việc của giảng viên chịu sự tác động của 6 nhân tố, đó là: tính chất công việc, chính sách lương, thưởng, điều kiện làm việc, cơ hội thăng tiến, chính sách đào tạo và phát triển, quan hệ với lãnh đạo và đồng nghiệp. Do đó, giá trị của động lực làm việc sẽ được tính bằng cách lấy trung bình cộng của tất cả các giá trị nhân tố này. Kết quả về động lực làm việc theo dữ liệu mẫu có giá trị trung bình là 3.33 (Bảng 1). Nhưng đây là giá trị của mẫu, nên ta cần kiểm định xem có phải động lực làm việc chung của toàn bộ giảng viên có giá trị trung bình đạt mức 3.33 hay không. Tác giả sử dụng phương pháp One-sample T- Test và kết quả cho thấy, ta không thể bỏ giả thuyết H0: Động lực làm việc

của tổng thể có giá trị 3.33 trong thang đo Likert năm mức độ. Nếu bác bỏ giả thuyết, thì xác suất này mắc sai lầm đến 98,2% (Bảng 2).

**3.2. Kết quả phân tích EFA**

Kết quả phân tích khám phá (EFA) với 5 biến quan sát trong thang đo động lực làm việc cho thấy giữa các biến có mối tương quan với nhau (Sig. = 0.000) và hệ số KMO = 0.845 nên việc phân tích nhân tố khám phá để nhóm các biến lại với nhau là phù hợp. Sig. = 0.000 nên kiểm định Bartlett's có ý nghĩa thống kê thỏa mãn điều kiện Sig. ≤ 0.05. Các hệ số tải nhân tố ( Factoring loading) ≥ 0.5 (Bảng 3).

**Bảng 2. Kết quả kiểm định giá trị trung bình của động lực làm việc**

One-Sample Test						
Test Value = 3.33						
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
DL	-.023	239	.982	-.00083	-.0730	.0714

Nguồn: Phân tích tổng hợp số liệu từ SPSS

**Bảng 3. KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.845
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	487.812
	df	10
	Sig.	.000

Nguồn: Phân tích tổng hợp số liệu từ SPSS

**Bảng 5. Component Matrixa**

	Component	
	1	
DL1	.863	
DL5	.804	
DL2	.798	
DL4	.756	
DL3	.739	
Extraction Method: Principal Component Analysis.		
a. 1 components extracted.		

Nguồn: Phân tích tổng hợp số liệu từ SPSS

Với giá trị Eigenvalues = 3.145, tất cả 5 biến quan sát này nhóm lại thành 1 nhân tố. Tổng phương sai trích được 62.903% nghĩa là khả năng sử dụng 6 nhân tố này để giải thích cho 5 biến quan sát là 62.903% thỏa mãn điều kiện 50% (Bảng 4). Kết quả phân tích nhân tố khám phá (EFA) cho thấy có một nhân tố động lực làm việc được trích tại điểm dừng có Eigenvalues 3.145 và phương sai trích là 62.903%. Đồng thời hệ số tải nhân tố (Factor loading) của 5 biến đều lớn, thấp nhất là 0.739 (Bảng 5).

**3.3. Kết quả đánh giá lại thang đo sau khi phân tích EFA**

Kết quả cho thấy các yếu tố đưa ra đều có hệ số Cronbach's Alpha đạt tiêu chuẩn cho phép ( $\geq 0.6$ ) nên được sử dụng cho các nghiên cứu tiếp theo.

**Bảng 4. Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.145	62.903	62.903	3.145	62.903	62.903
2	.666	13.313	76.216			
3	.441	8.822	85.038			
4	.422	8.433	93.470			
5	.326	6.530	100.000			
Extraction Method: Principal Component Analysis.						

Nguồn: Phân tích tổng hợp số liệu từ SPSS

**Bảng 6. Cronbach's Alpha của các nhân tố tác động đến động lực làm việc**

Tính chất công việc	Cronbach's Alpha = 0.723
Chính sách lương, thưởng	Cronbach's Alpha = 0.803
Điều kiện làm việc	Cronbach's Alpha = 0.819
Cơ hội thăng tiến	Cronbach's Alpha = 0.838
Chính sách đào tạo và phát triển	Cronbach's Alpha = 0.775
Quan hệ với lãnh đạo và đồng nghiệp	Cronbach's Alpha = 0.778
Động lực làm việc	Cronbach's Alpha = 0.847

Nguồn: Phân tích tổng hợp số liệu từ SPSS

**3.4. Kết quả phân tích hồi quy**

Với hai công cụ phân tích hệ số tin cậy Cronbach's Alpha và phân tích nhân tố khám phá EFA, nghiên cứu đã tìm ra được 6 nhân tố tác động đến động lực làm việc của giảng viên Trường Đại học Quốc tế Hồng Bàng. Tất cả 6 nhân tố có 23 biến quan sát và nhân tố động lực làm việc có 5 biến quan sát đạt tiêu chuẩn tiếp tục đưa vào mô hình hồi quy bội để phân tích nhằm xác định ảnh hưởng của từng nhân tố đến động lực làm việc của giảng viên.

Phương pháp lưu nhân tố bằng phương trình hồi quy (regression) được sử dụng để lưu 6 nhân tố tác động và 1 nhân tố động lực làm việc.

Phân tích hồi quy tuyến tính đa biến với phương pháp đưa vào một lượt (phương pháp enter) cho hệ số  $R^2 = 0.694$  là và hệ số  $R^2$  hiệu chỉnh = 0.686. Kết quả này thể hiện mô hình là phù hợp, có mối tương quan tương đối mạnh giữa 4 nhân tố độc lập với nhân tố phụ thuộc, 68.6% sự thay đổi động lực làm việc của giảng viên được giải thích bởi 6 nhân tố: LD, TC, CS, DK, DT, TT (Bảng 7).

Từ kết quả hồi quy thể hiện trong bảng hệ số coefficients (Bảng 8), phương trình hồi quy tuyến tính đa biến được xác định như sau:

$$DL = -0.277 + 0.109 TC + 0.224 CS + 0.240 DK + 0.261 TT + 0.091 DT + 0.077 LD$$

**3.5. Kiểm định độ phù hợp chung của mô hình**

Kết quả kiểm định độ phù hợp chung của mô hình được thể hiện trong Bảng ANOVA cho thấy sig = 0.000 nhỏ hơn rất nhiều so với ngay cả mức ý nghĩa  $\alpha = 1\%$ . Vì vậy, các giả thuyết đưa ra được chấp nhận (Bảng 9).

**3.6. Kiểm tra hiện tượng đa cộng tuyến**

Kết quả kiểm tra hiện tượng đa cộng tuyến thông qua hệ số phóng đại phương sai VIF được thể hiện trong bảng hệ số Coefficients (Bảng 8), cho thấy tất cả các thành phần nhân tố trong mô hình có hệ số VIF rất nhỏ, nhỏ hơn rất nhiều so với chuẩn 10 (Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2000), chứng tỏ các nhân tố độc lập không có quan hệ chặt chẽ với nhau, nên không xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến.

Kết quả cho thấy mô hình có ý nghĩa thống kê, các giả thuyết đưa ra đều chấp nhận được.

**Bảng 7. Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.833 <sup>a</sup>	.694	.686	.31830	2.081

a. Predictors: (Constant), LD, TC, CS, DK, DT, TT

b. Dependent Variable: DL

Nguồn: Phân tích tổng hợp số liệu từ SPSS

**Bảng 8. Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.277	.193		-1.432	.154		
	TT	.261	.031	.343	8.401	.000	.788	1.269
	TC	.109	.031	.128	3.473	.001	.972	1.028
	DK	.240	.028	.344	8.647	.000	.832	1.202
	DT	.091	.030	.117	2.987	.003	.851	1.175
	CS	.224	.026	.330	8.491	.000	.868	1.152
	LD	.077	.033	.097	2.321	.021	.745	1.341

a. Dependent Variable: F\_DL

*Nguồn: Phân tích tổng hợp số liệu từ SPSS*

**Bảng 9. ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53.469	6	8.911	87.956	.000b
	Residual	23.607	233	.101		
	Total	77.076	239			

a. Dependent Variable: DL

c. Predictors: (Constant), LD, TC, CS, DK, DT, TT

*Nguồn: Phân tích tổng hợp số liệu từ SPSS*

**4. Kết luận**

Qua phân tích hệ số Cronbach's Alpha và phân tích nhân tố khám phá EFA đã xác định được các nhân tố tác động đến động lực làm việc từ mô hình lý thuyết ban đầu. Có 5 nhân tố thực sự tác động đến động lực làm việc của giảng viên, đó là: tính

chất công việc, chính sách lương, thưởng, điều kiện làm việc, cơ hội thăng tiến, chính sách đào tạo và phát triển. Nhân tố quan hệ với lãnh đạo và đồng nghiệp không có ý nghĩa thống kê trong mô hình hồi quy tuyến tính, có thể là do sự khác biệt trong cảm nhận của các đối tượng được khảo sát ■

**TÀI LIỆU THAM KHẢO:**

1. Trần Kim Dung (2011). *Quản trị nguồn nhân lực*. Nhà xuất bản Tổng hợp Thành phố Hồ Chí Minh.
2. Nguyễn Văn Điềm, Nguyễn Ngọc Quân (2010). *Giáo trình quản trị nhân sự*. Nhà xuất bản Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
3. Nguyễn Đình Thọ, Nguyễn Thị Mai Trang (2007). *Nghiên cứu khoa học thị trường*. Nhà xuất bản Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh.

4. Hoàng Trọng, Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008). Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS tập 1 và tập 2. Nhà xuất bản Hồng Đức, Thành phố Hồ Chí Minh.
5. Nguyễn Đình Thọ (2011). Phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh. Nhà xuất bản Lao động, Thành phố Hồ Chí Minh.

**Ngày nhận bài: 18/3/2022**

**Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 5/4/2022**

**Ngày chấp nhận đăng bài: 18/4/2022**

*Thông tin tác giả:*

**ThS. ĐỖ THỊ ANH PHƯƠNG**

**Khoa Kinh tế - Quản trị, Trường Đại học Quốc tế Hồng Bàng**

**FACTORS AFFECTING  
THE WORKING MOTIVATION OF TEACHERS  
AT HONG BANG INTERNATIONAL UNIVERSITY**

● Master. **DO THI ANH PHUONG**

Faculty of Economics - Management

Hong Bang International University

**ABSTRACT:**

Entering a new stage of development, Vietnam needs to prepare resources for this new development period. The comparative advantages of Vietnam are gradually shifting from natural resources, capital, and labor to high-quality human resources. As a result, it is necessary to train and develop lecturers in order to improve the quality of students. This paper analyzes the factors affecting the work motivation of lecturers working for Hong Bang International University and emphasizes the need to improve the quality of lecturers, creating motivation for this workforce to grow in terms of quantity and quality.

**Keywords:** university education, training, lecturer, work motivation, human resources.