

NGHIÊN CỨU CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC HỒNG ĐỨC

Lê Thanh Tùng¹

TÓM TẮT

Nghiên cứu thực hiện nhằm mục tiêu xác định các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên tại Trường Đại học Hồng Đức. Dữ liệu nghiên cứu được thu thập từ 207 giảng viên các khoa trong trường thông qua phương pháp chọn mẫu thuận tiện. Các số liệu thu thập được xử lý thông qua phần mềm SPSS 20 với các phương pháp kiểm định Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá, hồi quy tuyến tính đa biến. Kết quả nghiên cứu đã lựa chọn và chỉ ra 8 nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc bao gồm: (1) Đặc điểm công việc, (2) Thu nhập, (3) Sự công bằng trong ghi nhận kết quả, (4) Cơ hội thăng tiến, (5) Mối quan hệ với đồng nghiệp, (6) Sự công bằng của lãnh đạo trực tiếp, (7) Sự đánh giá của sinh viên, (8) Sự đánh giá của xã hội; trong 8 nhân tố trên thì “Đặc điểm công việc” là yếu tố ảnh hưởng nhiều nhất đến động lực làm việc của các giảng viên. Nghiên cứu cũng đã đề xuất một số khuyến nghị nhằm nâng cao động lực làm việc cho các giảng viên tại trường.

Từ khoá: Động lực làm việc, giảng viên, nhân tố.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Chất lượng nói chung và chất lượng đào tạo nói riêng luôn là vấn đề quan trọng trong đời sống xã hội. Việc nâng cao chất lượng đáp ứng mục tiêu giáo dục luôn là nhiệm vụ hàng đầu của ngành giáo dục. Đối với bậc đại học, cao đẳng để nâng cao chất lượng đào tạo sinh viên thì giảng viên đóng vai trò hết sức quan trọng. Để nâng cao chất lượng giảng dạy, bên cạnh vấn đề tạo điều kiện phát huy năng lực giảng dạy của giảng viên các đơn vị đào tạo cần có chính sách để khích lệ tạo động lực lao động cho đội ngũ giảng viên.

Để có thể hiểu sâu sắc về động lực làm việc của giảng viên, điều cần thiết phải tìm hiểu là những yếu tố nào ảnh hưởng đến động lực làm việc của họ? Đây cũng là vấn đề được nhiều nhà nghiên cứu trên thế giới hết sức quan tâm.

Trường Đại học Hồng Đức là trường đại học địa phương đầu tiên trực thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh Thanh Hoá. Nhận thức được tầm quan trọng của việc sử dụng các biện pháp tạo động lực cho giảng viên, Ban Giám hiệu Trường Đại học Hồng Đức đã chú trọng đến việc xây dựng và vận dụng hệ thống các biện pháp tạo động lực để nâng cao chất lượng giảng dạy cho giảng viên. Nhìn chung, các biện pháp của Nhà trường khá đầy đủ, thông qua kênh tài chính và phi tài chính thì việc sử dụng những biện pháp đó đã tác động đáng kể đến chất lượng giảng dạy của giảng viên. Song bên cạnh những mặt đạt được, công tác tạo động lực cho giảng viên tại Trường Đại học Hồng Đức còn tồn tại những hạn chế cần được nhận diện đầy đủ, từ đó làm cơ sở cho việc nâng cao chất lượng của công tác này.

¹ Khoa Kinh tế - Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Hồng Đức

2. NỘI DUNG

2.1. Thiết kế nghiên cứu

Nghiên cứu định lượng được tiến hành thông qua điều tra xã hội học bằng bảng hỏi đã được thiết kế sẵn nhằm mục đích xác định mức độ ảnh hưởng của các nhân tố tới động lực làm việc của giảng viên tại Trường Đại học Hồng Đức.

Kích thước mẫu trong nghiên cứu định lượng chính thức, theo Hair và cộng sự (1998), đối với phân tích nhân tố khám phá EFA thì cỡ mẫu phải tối thiểu gấp 5 lần tổng số chỉ báo trong các thang đo. Bảng hỏi của nghiên cứu này bao gồm 40 quan sát (biến độc lập) dùng trong phân tích nhân tố. Do vậy, cỡ mẫu tối thiểu cần đạt là: $40 * 5 = 200$ phiếu.

Đối với hồi quy bội thì theo Tabachnick và Fidell, cỡ mẫu tối thiểu được tính bằng công thức: $50 + 8 * m$ (m là số biến độc lập). Trong nghiên cứu này có 8 biến độc lập thì cỡ mẫu tối thiểu là $50 + 8 * 8 = 114$ quan sát.

Như vậy, tổng hợp hai yêu cầu trên, để đạt mục tiêu nghiên cứu thì cỡ mẫu tối thiểu cho nghiên cứu này là 200 quan sát. Do đó, tác giả thực hiện khảo sát bằng cách gửi phiếu với cỡ mẫu là: $40 * (5+1) + 10 = 250$ phiếu tới các giảng viên hiện đang công tác tại Trường Đại học Hồng Đức một cách ngẫu nhiên. Kết quả có 207 phiếu hợp lệ đưa vào nghiên cứu.

Sau khi thu thập các thông tin từ quá trình điều tra, tác giả sử dụng công cụ phân tích dữ liệu - phần mềm SPSS 20, với các thống kê mô tả và phép kiểm định Cronbach's Alpha, kiểm định và phân tích nhân tố EFA, phân tích hồi quy để phân tích các dữ liệu.

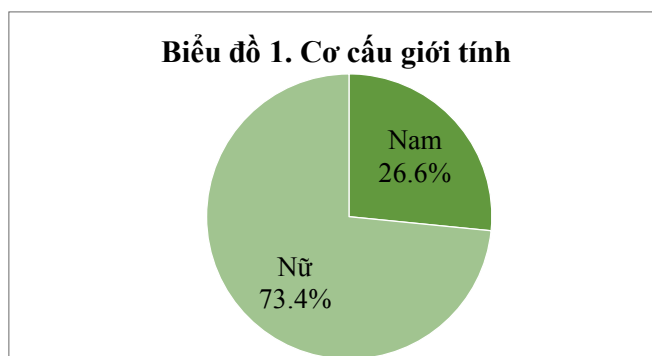
Bảng 1. Bảng tổng hợp mẫu điều tra

STT	Đối tượng	Phiếu phát ra	Phiếu thu về	Số không hợp lệ	Số đưa vào phân tích
1	Giảng viên Trường Đại học Hồng Đức	250	230	23	207

Nguồn: Tổng hợp kết quả điều tra xã hội học

Các phiếu đủ tiêu chuẩn đưa vào nghiên cứu có một số đặc điểm sau:

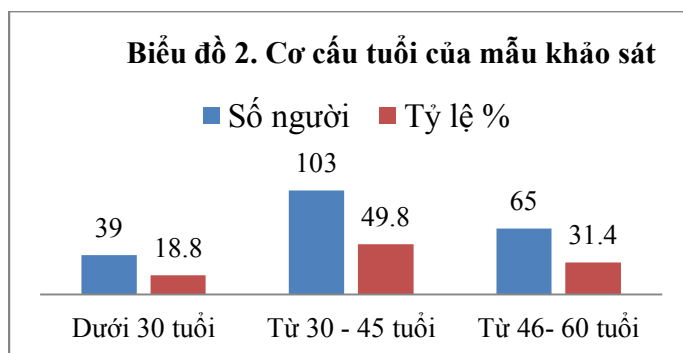
Cơ cấu giới tính



Nguồn: Kết quả xử lý số liệu của tác giả

Trong tổng số 207 phiếu thu thập thông tin đủ tiêu chuẩn khi xét về đặc điểm cơ cấu giới tính, kết quả cho thấy có 55 người là nam chiếm 26.6%; số giảng viên nữ tham gia trả lời là 152 người, chiếm 73.4%

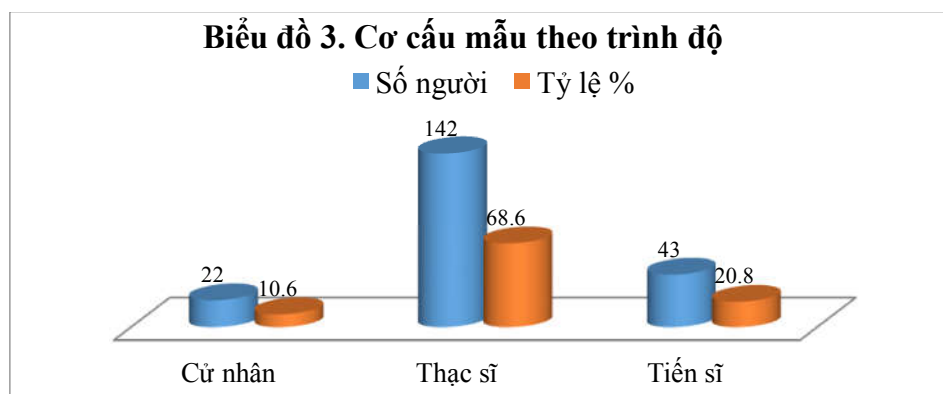
Cơ cấu tuổi



Nguồn: Kết quả xử lý số liệu của tác giả

Trong nhóm cơ cấu tuổi của các đối tượng khảo sát thì nhóm tuổi chiếm tỷ trọng cao nhất là từ 31 đến 45 tuổi với 71% (147 người); nhóm tuổi dưới 30 chiếm tỷ trọng lớn thứ 2 với 26.6% (55 người); nhóm đối tượng chiếm tỷ trọng nhỏ nhất là từ 45 - 60 tuổi chỉ với 5% (5 người).

Cơ cấu trình độ học vấn

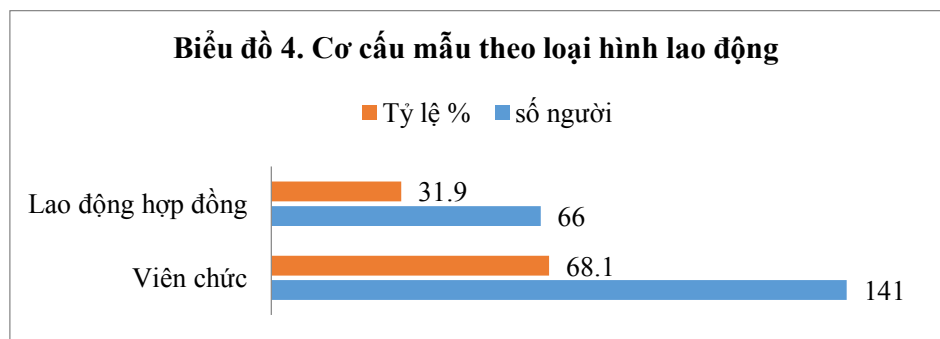


Nguồn: Kết quả xử lý số liệu của tác giả

Khi xét về trình độ học vấn, đối tượng có trình độ thạc sĩ chiếm tỷ lệ cao nhất với 142 người (chiếm 68.6%); nhóm đối tượng có trình độ tiến sĩ chiếm tỷ lệ lớn thứ 2 là 43 người (20.8%); nhóm ít nhất là nhóm có trình độ cử nhân 22 người (chiếm 10.6%)

Cơ cấu vị trí công tác

Về vị trí công tác, tác giả tiến hành khảo sát các nhóm đối tượng là trưởng khoa/bộ môn; phó khoa/bộ môn; và các giảng viên chỉ làm công tác chuyên môn. Số lượng các đối tượng cụ thể như sau: Trưởng khoa/bộ môn có 30 người (chiếm 14.5%); Phó khoa/bộ môn là 74 người (chiếm 35.7%); các giảng viên chiếm tỷ trọng lớn nhất 49.8% tương ứng 103 người.

Cơ cấu loại hình lao động

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu của tác giả

Về loại hình lao động tác giả phân thành 2 loại là: Viên chức và hợp đồng lao động. Các đối tượng là hợp đồng lao động chiếm 31.9% tương ứng 66 người, viên chức là 141 người (chiếm 68.1%).

2.2. Kết quả nghiên cứu

2.2.1. Kiểm định độ tin cậy của thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha

Kiểm định độ tin cậy của thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha đối với các quan sát của các biến độc lập

Việc đánh giá độ tin cậy của thang đo được thực hiện bằng phương pháp hệ số tin cậy Cronbach's Alpha và phân tích nhân tố khám phá EFA thông qua phần mềm xử lý SPSS 20 để sàng lọc, loại bỏ các biến quan sát không đáp ứng tiêu chuẩn độ tin cậy (biến rác). Trong đó:

Cronbach's Alpha là phép kiểm định thống kê về mức độ chặt chẽ (khả năng giải thích cho một khái niệm nghiên cứu) của tập hợp các biến quan sát thông qua hệ số Cronbach's Alpha. Theo nhiều nhà nghiên cứu (Nunnally, 1978; Peterson, 1994; Slater, 1995) đề nghị hệ số Cronbach's Alpha từ 0,6 trở lên là có thể chấp nhận được trong những trường hợp khái niệm đang nghiên cứu là mới hoặc mới đối với người trả lời trong bối cảnh nghiên cứu.

Tuy nhiên, theo Nunnally và cộng sự (1994), hệ số Cronbach's Alpha không cho biết biến nào nên loại bỏ và biến nào nên giữ lại. Bởi vậy, bên cạnh hệ số Cronbach's Alpha, người ta còn sử dụng hệ số tương quan biến tổng (item - total correlation) và những biến nào có tương quan biến tổng < 0.3 sẽ bị loại bỏ.

Theo kết quả tính toán, hệ số Cronbach's Alpha của các biến đạt yêu cầu, thấp nhất là 0.780 và cao nhất là 0.857. Kết quả đánh giá sự tin cậy Cronbach's Alpha các thang đo của các biến được trình bày tổng kết trong bảng 2, cụ thể:

Kết quả kiểm định hệ số tin cậy Cronbach's Alpha của các thang đo ở bảng 2, thang đo “Đặc điểm công việc”: Khi kiểm định Cronbach's Alpha của thang đo “Đặc điểm công việc”, tác giả nhận thấy biến quan sát CV3 có hệ số tương quan biến tổng nhỏ hơn 0.3, nên loại quan sát này và tiến hành kiểm định lại. Kết quả các quan sát còn lại đều đạt tiêu chuẩn. Chính vì vậy các biến quan sát này đủ điều kiện giữ lại và tiến hành kiểm định EFA.

Bảng 2. Kiểm định hệ số tin cậy Cronbach's Alpha của các thang đo biến độc lập

Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại biến
Thang đo “Đặc điểm công việc”			Cronbach's Alpha = 0.795	
CV1	14.89	5.969	.587	.752
CV2	15.03	5.945	.633	.737
CV4	15.10	6.311	.497	.780
CV5	14.98	6.130	.553	.762
CV6	14.88	5.951	.606	.746
Thang đo “Thu nhập”			Cronbach's Alpha = 0.821	
TN1	14.79	5.838	.585	.795
TN2	14.76	5.638	.610	.788
TN3	14.70	5.861	.655	.774
TN4	14.75	5.934	.630	.782
TN5	14.68	6.045	.596	.791
Thang đo “Sự công bằng trong ghi nhận kết quả”			Cronbach's Alpha = 0.821	
GN1	14.30	6.543	.595	.792
GN2	14.54	6.424	.680	.766
GN3	14.55	6.735	.633	.780
GN4	14.48	6.639	.612	.786
GN5	14.46	7.084	.551	.803
Thang đo “Cơ hội thăng tiến”			Cronbach's Alpha = 0.857	
TT1	14.44	7.238	.643	.836
TT2	14.45	7.249	.752	.807
TT3	14.60	7.250	.693	.822
TT4	14.52	7.406	.673	.827
TT5	14.48	7.843	.605	.844
Thang đo “Mối quan hệ với đồng nghiệp”			Cronbach's Alpha = 0.795	
DN1	14.97	5.421	.538	.768
DN2	14.91	5.433	.582	.754
DN3	15.02	5.334	.625	.740
DN4	15.00	5.471	.570	.757
DN5	15.09	5.530	.561	.760
Thang đo “Sự công bằng của lãnh đạo trực tiếp”			Cronbach's Alpha = 0.818	
LD1	18.76	8.405	.704	.763
LD2	18.69	9.108	.601	.787

LD3	18.55	8.763	.558	.795
LD4	18.64	8.601	.576	.791
LD5	18.66	8.953	.558	.795
LD6	18.65	9.063	.511	.805
Thang đo “Sự đánh giá của sinh viên”			Cronbach's Alpha = 0.792	
SV1	11.30	3.347	.610	.737
SV2	11.26	3.415	.625	.731
SV3	11.20	3.383	.559	.762
SV4	11.20	3.133	.619	.733
Thang đo “Sự đánh giá của xã hội”			Cronbach's Alpha = 0.780	
XH1	11.26	3.961	.496	.770
XH2	11.27	3.548	.598	.721
XH3	11.33	3.464	.632	.702
XH4	11.31	3.624	.618	.710

Nguồn: Kết quả phân tích từ dữ liệu nghiên cứu của tác giả

Kiểm định độ tin cậy của thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha đối với các quan sát của biến phụ thuộc

Thang đo biến phụ thuộc “Động lực làm việc”: Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha của thang đo “Động lực làm việc” cho thấy hệ số Cronbach's Alpha của thang đo đạt $0.835 > 0.6$, hệ số tương quan biến tổng đều lớn hơn 0.3; chính vì vậy các quan sát này đủ điều kiện giữ lại và đưa vào các nghiên cứu tiếp theo.

Do các thang đo đều có hệ số Cronbach's Alpha > 0.6 cho thấy các thang đo lường đều đạt tiêu chuẩn là những thang đo tốt, có độ tin cậy cao. Các quan sát đủ tiêu chuẩn có tương quan biến tổng đạt yêu cầu > 0.3 . Do đó các thang đo nhân tố ảnh hưởng đến quyết định của các nhà đầu tư đều đủ điều kiện để đưa vào phân tích EFA.

Bảng 3. Kiểm định hệ số tin cậy Cronbach's Alpha của các thang đo biến phụ thuộc

Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại biến
Thang đo “Động lực làm việc”			Cronbach's Alpha = 0.835	
DL1	18.94	8.725	.538	.822
DL2	19.03	9.038	.466	.834
DL3	18.82	7.490	.701	.788
DL4	18.95	7.328	.697	.789
DL5	18.92	7.911	.610	.808
DL6	18.82	7.730	.641	.801

Nguồn: Kết quả phân tích từ dữ liệu nghiên cứu của tác giả

2.2.2. Phân tích nhân tố khám phá EFA

2.2.2.1. Đối với các thang đo của biến độc lập

Sử dụng kiểm định KMO và Barlett's

Trong phân tích nhân tố khám phá, chỉ số KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) là chỉ số dùng để xem xét sự thích hợp của phân tích nhân tố. Trị số KMO phải có giá trị trong khoảng từ 0.5 đến 1 thì phân tích này mới thích hợp, còn nếu nhỏ hơn 0.5 thì phân tích nhân tố có khả năng không thích hợp với dữ liệu. Trong nghiên cứu tác giả tiến hành loại bỏ các quan sát không đủ tiêu chuẩn. Kiểm định KMO và Barlett's cho 39 biến quan sát ban đầu (loại biến CV3) thể hiện sự tác động tới động lực làm việc của giảng viên, kết quả phân tích cho thấy 37 quan sát đủ tiêu chuẩn được giữ lại có chỉ số KMO cao (0.883) với mức ý nghĩa bằng 0 ($\text{sig} = 0.000$). Như vậy, chỉ số KMO lớn hơn 0.5 cho thấy việc áp dụng phân tích nhân tố khám phá trong bộ thang đo này là phù hợp. Kết quả đạt được sau 2 lần phân tích như sau.

Bảng 4. Kiểm định KMO và Barlett's lần 2 của các biến độc lập

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.883
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3540.968
	df	666
	Sig.	.000

Nguồn: Kết quả phân tích từ dữ liệu nghiên cứu của tác giả

Để phân tích nhân tố, nghiên cứu sử dụng trị số đặc trưng (Eigenvalue) để xác định số lượng nhân tố. Trị số đặc trưng (Eigenvalue) đại diện cho lượng biến thiên được giải thích bởi nhân tố. Những nhân tố có trị số đặc trưng nhỏ hơn 1 sẽ không có tác dụng tóm tắt thông tin tốt hơn một biến gốc. Do vậy, những nhân tố có trị số đặc trưng (Eigenvalue) lớn hơn 1 mới được giữ lại trong mô hình.

Nhân tố khám phá EFA

Theo Nguyễn Đình Thọ (2013) các thang đo khi kiểm định Cronbach's Alpha cho kết quả tốt, biến quan sát đủ tiêu chuẩn được sử dụng trong nghiên cứu đưa vào phân tích EFA. Kết quả phân tích EFA lần cuối.

Bảng 5. Ma trận xoay nhân tố EFA

	Component							
	1	2	3	4	5	6	7	8
TT2	.798							
TT3	.783							
TT4	.751							
TT1	.738							
TT5	.661							

LD1		.786						
LD2		.764						
LD5		.623						
LD3		.573						
LD4		.554						
LD6		.549						
GN4			.768					
GN2			.762					
GN3			.694					
GN5			.627					
GN1			.592					
DN2				.775				
DN3				.738				
DN4				.695				
DN1				.687				
DN5				.605				
SV4					.730			
SV2					.712			
SV1					.616			
SV3					.611			
CV6						.692		
CV2						.672		
CV5						.631		
CV4						.570		
CV1						.554		
TN5							.687	
TN1							.683	
TN4							.628	
TN3							.625	
XH3								.762
XH4								.689
XH2								.587

Nguồn: Kết quả phân tích từ dữ liệu nghiên cứu của tác giả

2.2.2.2. Đối với các thang đo của biến phụ thuộc

Kết quả kiểm định KMO đối với các thang đo của biến phụ thuộc vẫn cho thấy sự phù hợp với hệ số KMO = 0.838

Bảng 6. Kiểm định KMO và Barlett's của biến phụ thuộc

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.838
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	433.209
	df	15
	Sig.	.000

Nguồn: Kết quả phân tích từ dữ liệu nghiên cứu của tác giả

2.2.3. Phân tích hồi quy

Phân tích hồi quy bội nhằm kiểm định mô hình nghiên cứu, các giả thuyết nghiên cứu và đo lường cường độ tác động của các yếu tố.

Kết quả hồi quy sử dụng phương pháp Enter được trình bày như sau:

Bảng 7. Tóm tắt mô hình hồi quy

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.879 ^a	.772	.763	.271	2.217

Nguồn: Kết quả phân tích từ dữ liệu nghiên cứu của tác giả

Đánh giá độ phù hợp của mô hình

Kết quả mô hình nghiên cứu cho thấy R^2 hiệu chỉnh là 0.763. Như vậy 76.3% động lực làm việc của các giảng viên được giải thích bởi 8 nhân tố là:

TT: Cơ hội thăng tiến, TN: Thu nhập, LD: Sự công bằng của lãnh đạo trực tiếp, DN: Mối quan hệ với đồng nghiệp, SV: Sự đánh giá của sinh viên, CV: Đặc điểm công việc, GN: Sự công bằng trong ghi nhận kết quả, XH: Sự đánh giá của xã hội.

Kiểm định sự phù hợp của mô hình

Phân tích phương sai ANOVA để kiểm định giả thuyết về độ phù hợp của mô hình hồi quy tuyến tính tổng thể. Kết quả cho thấy hệ số Sig. rất nhỏ (Sig. = 0,000) nên cho phép kết luận mô hình hồi quy được dự đoán là phù hợp với dữ liệu thị trường về mặt tổng thể.

Bảng 8. Phân tích ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49.512	8	6.189	83.965	.000 ^b
	Residual	14.594	198	.074		
	Total	64.106	206			

Nguồn: Kết quả phân tích từ dữ liệu nghiên cứu của tác giả

Hệ số hồi quy của mô hình

Hệ số VIF các yếu tố đều < 2 nên mô hình không có hiện tượng đa cộng tuyến.

Bảng 9. Hệ số hồi quy

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	Constant	-.327	.169		-1.937	.054		
	TT	.071	.034	.086	2.117	.035	.704	1.420
	LD	.164	.043	.171	3.826	.000	.574	1.742
	GN	.114	.038	.129	3.039	.003	.633	1.579
	DN	.095	.038	.097	2.481	.014	.748	1.336
	SV	.137	.044	.144	3.092	.002	.531	1.884
	CV	.219	.043	.235	5.030	.000	.525	1.905
	TN	.210	.045	.223	4.698	.000	.508	1.968
	XH	.097	.038	.115	2.520	.013	.554	1.804

Nguồn: Kết quả phân tích từ dữ liệu nghiên cứu của tác giả

Với kết quả về các hệ số hồi quy trong bảng trên, ta có mô hình hồi quy chuẩn hoá phản ánh ảnh hưởng của các nhân tố tới động lực làm việc của giảng viên như sau:

$$Y = 0.086TT + 0.171LD + 0.129GN + 0.097DN + 0.144SV + 0.235CV + 0.223TN + 0.115XH$$

Thông qua kết quả ở mô hình hồi quy, có thể thấy 8 nhân tố có quan hệ thuận chiều đến động lực làm việc của các giảng viên.

Giả thuyết	Hệ số Beta	Sig.	Kiểm định giả thuyết
H1: Đặc điểm công việc → ĐLLV	0.235	0.000	Chấp nhận
H2: Thu nhập → ĐLLV	0.223	0.000	Chấp nhận
H3: Sự công bằng trong ghi nhận kết quả → ĐLLV	0.129	0.003	Chấp nhận
H4: Cơ hội thăng tiến → ĐLLV	0.086	0.035	Chấp nhận
H5: Mối quan hệ với đồng nghiệp → ĐLLV	0.097	0.014	Chấp nhận
H6: Sự công bằng của lãnh đạo trực tiếp → ĐLLV	0.171	0.000	Chấp nhận
H7: Sự đánh giá của sinh viên → ĐLLV	0.144	0.002	Chấp nhận
H8: Sự đánh giá của xã hội → ĐLLV	0.115	0.013	Chấp nhận

Mức độ ảnh hưởng (tầm quan trọng) của các yếu tố đến động lực làm việc của giảng viên được xác định thông qua hệ số Beta chuẩn hóa như sau:

“Đặc điểm công việc” là yếu tố ảnh hưởng mạnh nhất đến động lực làm việc của các giảng viên. Cụ thể là, khi “đặc điểm công việc” tăng 01 đơn vị thì ảnh hưởng tới động lực làm việc của các giảng viên tăng 0.235 đơn vị.

“Thu nhập” là yếu tố ảnh hưởng mạnh thứ hai đến động lực làm việc của các giảng viên. Cụ thể là, khi “Thu nhập” tăng 01 đơn vị thì ảnh hưởng tới động lực làm việc của các giảng viên tăng 0.223 đơn vị.

“Sự công bằng của lãnh đạo trực tiếp” là yếu tố ảnh hưởng mạnh thứ ba đến động lực làm việc của các giảng viên. Cụ thể là, khi “Sự công bằng của lãnh đạo trực tiếp” tăng 01 đơn vị thì ảnh hưởng tới động lực làm việc của các giảng viên tăng 0.171 đơn vị.

“Sự đánh giá của sinh viên” là yếu tố ảnh hưởng thứ tư đến động lực làm việc của các giảng viên. Cụ thể là khi “Sự đánh giá của sinh viên” tăng 01 đơn vị thì ảnh hưởng tới động lực làm việc của các giảng viên tăng 0.144 đơn vị.

“Sự công bằng trong ghi nhận kết quả” là yếu tố ảnh hưởng thứ năm đến động lực làm việc của các giảng viên. Cụ thể là khi “Sự công bằng trong ghi nhận kết quả” tăng 01 đơn vị thì ảnh hưởng tới động lực làm việc của các giảng viên tăng 0.129 đơn vị.

“Sự đánh giá của xã hội” là yếu tố ảnh hưởng thứ sáu động lực làm việc của các giảng viên. Cụ thể là khi “Sự đánh giá của xã hội” tăng 01 đơn vị thì ảnh hưởng tới động lực làm việc của các giảng viên tăng 0.115 đơn vị.

“Mối quan hệ với đồng nghiệp” là yếu tố ảnh hưởng thứ bảy đến động lực làm việc của các giảng viên. Cụ thể là khi “Mối quan hệ với đồng nghiệp” tăng 01 đơn vị thì ảnh hưởng tới động lực làm việc của các giảng viên tăng 0.099 đơn vị.

“Cơ hội thăng tiến” là yếu tố ảnh hưởng ít nhất đến động lực làm việc của các giảng viên. Cụ thể là khi “Cơ hội thăng tiến” tăng 01 đơn vị thì ảnh hưởng tới động lực làm việc của giảng viên tăng 0.086 đơn vị.

3. KẾT LUẬN

Kết quả nghiên cứu cho thấy việc ứng dụng lý thuyết công bằng là phù hợp với mục tiêu và bối cảnh của nghiên cứu. Nhân tố *đặc điểm công việc và thu nhập* tác động mạnh đến động lực làm việc của giảng viên. Kết quả này đồng nhất với kết quả của nhiều nghiên cứu trước. Nhân tố *sự công bằng của lãnh đạo trực tiếp, sự đánh giá của sinh viên, sự đánh giá của xã hội, sự công bằng trong ghi nhận kết quả, mối quan hệ với đồng nghiệp* cũng như *cơ hội thăng tiến* tác động một cách có ý nghĩa, thuận chiều đến động lực làm việc của giảng viên trong mô hình đánh giá mức độ tác động tổng thể của nhiều yếu tố. Do đó mô hình nghiên cứu các nhân tố tác động đến động lực làm việc của giảng viên dưới góc nhìn công bằng và đặc điểm công việc là một mô hình nghiên cứu phù hợp bối cảnh nghiên cứu cụ thể tại Trường Đại học Hồng Đức.

Kết quả kiểm định thang đo cho biến *thu nhập* có độ tin cậy cao. Kết quả phân tích hồi quy nhằm đánh giá mức độ tác động của nhân tố này đến động lực làm việc của giảng viên cho thấy đây là nhân tố tác động mạnh đến động lực làm việc của giảng viên (sau nhân tố *đặc điểm công việc*). Điều này chứng tỏ các giảng viên rất cần được tôn trọng và ghi nhận đối với những kết quả công tác của họ. Với thang lương hiện tại, mức lương cơ bản của giảng viên đại học không đảm bảo cho họ một mức sống trung lưu trong xã hội. Trong mọi hệ thống xã hội, mức sống trung lưu cao cho cán bộ giảng viên nghiên cứu luôn

là điều kiện cần cho một hệ thống giáo dục tốt. Mặc dù Nhà trường có những chế độ ưu đãi riêng từ việc làm các đề tài nghiên cứu nhưng không đáng kể. Chế độ ưu đãi đó không giải quyết được vấn đề cơ bản, chỉ là giải pháp tình thế. Việc này thực chất phản ánh tình thế khó khăn của Nhà trường trong việc nâng cao thu nhập cho giảng viên. Việc cải cách chế độ thu nhập cho cán bộ nghiên cứu giảng dạy ở hệ đại học là một việc hệ trọng, kết quả nghiên cứu đã chỉ rõ mức độ ảnh hưởng của yếu tố này.

Kết quả nghiên cứu đã cho thấy động lực làm việc nói chung của giảng viên tại Trường Đại học tại Hồng Đức ở mức tương đối cao. Tuy nhiên, nghiên cứu chưa chỉ rõ động lực làm việc của nhóm giảng viên nam và giảng viên nữ; giữa giảng viên có vị trí chức vụ cao với các nhóm giảng viên khác; hoặc giữa các giảng viên theo loại hình lao động. Tác giả sẽ xem những hạn chế này làm mục tiêu nghiên cứu tiếp theo.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Nguyễn Thùy Dung (2015), *Các nhân tố tác động tới động lực làm việc của giảng viên các trường Đại học Hà Nội*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân.
- [2] Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008), *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*, tập 1 và 2, Nxb. Hồng Đức, thành phố Hồ Chí Minh.
- [3] Nguyễn Thị Thu Thủy (2011), *Khảo sát các yếu tố tác động lên sự thỏa mãn công việc của giảng viên tại thành phố Hồ Chí Minh*, Luận văn thạc sĩ kinh tế, Trường Đại học kinh tế thành phố Hồ Chí Minh.
- [4] Nguyễn Văn Thắng (2014), *Giáo trình thực hành nghiên cứu trong kinh tế và quản trị kinh doanh*, Nxb. Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
- [5] Bùi Anh Tuấn (2009) *Giáo trình Hành vi tổ chức*, Nxb. Thống kê, Hà Nội.
- [6] Nguyễn Đình Thọ (2013), *Phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh*, Nxb. Lao động xã hội, TP. Hồ Chí Minh.
- [7] Adams, J. S. (1963), *Toward an understanding of inequity*, Journal of Abnormal and Social Psychology, 67, pp.422-436.
- [7] Aslam, Hamid, Kashif (2010), *A study of university student's motivation and its relationship with their academic performance*, International Journal of Business and Management, 5(4), pp.80-88.
- [8] Locke (1996), *Motivation Through Conscious Goal Setting*, Applied and Preventive Psychology, 5, pp.117-124.
- [9] McClelland D.C and D.G.Winter (1969), *Motivating Economic Achievement*, The Free Press, New York.
- [10] Pinder C.C. (1998), *Work Motivation in Organizational Behavior*, Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- [11] Stee, R.M and Porter, L.W (1983), *Motivation: New directions for theory and research*, Academy of Management Review, 17(1), pp.80-88.
- [12] Vroom, V.H (1964), *Work Motivation*, Wiley, New York.

FACTORS AFFECTING THE WORK MOTIVATION OF HONG DUC UNIVERSITY'S LECTURERS

Le Thanh Tung

ABSTRACT

The research was aimed at identifying factors affecting the motivation of lecturers at Hong Duc University. The data were collected from 207 members of faculties through convenient sampling. Collected data were processed through SPSS 20 software with Cronbach's Alpha assay methods, multivariate linear regression analysis. The research results showed 8 factors influencing motivation including: (1) job characteristics, (2) income, (3) recognition, (4) opportunities to advance (5) relationships with colleagues, (6) the fairness of the leader, (7) attitude and values of students, (8) attitudes and values of society; Among the eight factors, "job characteristics" are the most influential factor in the motivation of the instructors. A number of recommendations have been proposed to improve the motivation for the faculty members.

Keywords: Motivation, lecturer, factor.