

CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN HIỆU QUẢ LÀM VIỆC NHÓM CỦA SINH VIÊN TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC BẠC LIÊU

FACTORS AFFECTING TEAMWORK EFFECTIVENESS AMONG BAC LIEU UNIVERSITY STUDENTS

Trần Thị Kim Ngân*

Trường Đại học Bạc Liêu
*ttkngan@blu.edu.vn

Ngày nhận bài:
4/3/2025

Ngày chấp nhận đăng:
21/3/2025

Keywords: Effective,
Teamwork, students,
Bac Lieu University.

Từ khóa: hiệu quả,
làm việc nhóm, sinh
viên, Trường Đại học
Bạc Liêu.

ABSTRACT

The study aims to identify and evaluate the factors influencing teamwork effectiveness among university students. The research uses a simple random sampling method through both direct and online surveys with 200 students from Bac Lieu University. The quantitative analysis method is applied using SPSS software: descriptive statistics, reliability assessment, exploratory factor analysis (EFA), and regression analysis. The results indicate that there are 6 factors positively affecting teamwork effectiveness among Bac Lieu University students, including: Knowledge and skills, work attitude, leadership, relationships, science and technology, and support. Among these, the factor “relationships” has the strongest influence on teamwork effectiveness, while “work attitude” has the weakest influence. Based on the research results, future studies could focus on exploring solutions to help students find the most effective teamwork methods.

TÓM TẮT

Nghiên cứu nhằm xác định và đánh giá mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên đại học. Bài nghiên cứu sử dụng phương pháp thu thập mẫu ngẫu nhiên đơn giản thông qua khảo sát trực tiếp và online đối với 200 đối tượng là sinh viên Trường Đại học Bạc Liêu. Phương pháp phân tích định lượng thông qua việc sử dụng phần mềm SPSS: thống kê mô tả, đánh giá độ tin cậy, phân tích nhân tố khám phá EFA và phương pháp hồi quy được ứng dụng để phân tích số liệu. Kết quả cho thấy, có 6 nhân tố ảnh hưởng tích cực đến hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên trường Đại học Bạc Liêu, bao gồm: Kiến thức và kỹ năng, thái độ làm việc, lãnh đạo, mối quan hệ, khoa học công nghệ và sự hỗ trợ. Trong đó nhân tố mối quan hệ có ảnh hưởng mạnh nhất đến hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên, nhân tố thái độ làm việc có ảnh hưởng yếu nhất. Từ kết quả nghiên cứu, hướng nghiên cứu tiếp theo có thể nghiên cứu về các giải pháp nhằm giúp cho sinh viên tìm được phương pháp làm việc nhóm hiệu quả nhất.

1. Giới thiệu

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và xu hướng công nghiệp hóa - hiện đại hóa, tri thức không ngừng được mở rộng, khiến kỹ năng làm việc nhóm trở thành yếu tố quan trọng hơn bao giờ hết. Do đó, nâng cao hiệu quả làm việc nhóm đối với học sinh, sinh viên không chỉ là một yêu cầu tất yếu mà còn là yếu tố cốt lõi giúp nâng cao chất lượng học tập và làm việc sau này.

Bên cạnh đó, nền giáo dục Việt Nam đang đổi mới mạnh mẽ, tập trung cải tiến nội dung, chương trình và phương pháp giảng dạy. Mục tiêu chính là khuyến khích tinh thần chủ động, sáng tạo, đồng thời nâng cao khả năng tự học, tự nghiên cứu của người học, giúp họ thích ứng tốt hơn với môi trường làm việc hiện đại.

Tầm quan trọng của làm việc nhóm đã tăng lên đáng kể ở bậc đại học trong hai thập kỷ qua. Theo Wagner, Scharinger và Sisak (1992), tầm quan trọng ngày càng tăng này là do những lý do sau: (1) Nhu cầu giảng viên vừa là nhà nghiên cứu hiệu quả vừa là người giáo viên có chất lượng; (2) tầm quan trọng ngày càng tăng của công nghệ máy tính như một công cụ bổ sung; (3) quy mô lớp học lớn hơn; (4) nhu cầu đa dạng về văn hóa đào tạo; và (5) thắt chặt ngân sách. Ngoài ra, học tập hợp tác trang bị cho sinh viên những kỹ năng ứng xử là một trong những phẩm chất thiết yếu được hầu hết các nhà tuyển dụng tìm kiếm (Mallinger, 1998; McEvoy, 1998; Mintzberg, 1975; Whetten & Cameron, 1995).

Theo Gokhale (1995), làm việc nhóm đề cập đến một phương pháp giảng dạy trong đó một nhóm nhỏ học sinh có khả năng khác nhau làm việc cùng nhau hướng tới một mục tiêu đã thống nhất. Mỗi thành viên trong nhóm, ngoài tự học, chịu trách nhiệm về việc học của các thành viên khác. Như vậy, thành công của cá nhân ảnh hưởng đến thành công của tập thể.

Mặc dù hợp tác học tập có nhiều định nghĩa trong văn học, đặc điểm chung là rằng việc học tập xảy ra thông qua sự tương tác trong bối cảnh xã hội. Học sinh cộng tác thông qua một số phương thức giao tiếp như mặt đối mặt và internet.

Theo Caspersz và Wu (2004) về các nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên. Nghiên cứu nhấn mạnh rằng để nâng cao hiệu suất học tập, cần có sự kết hợp giữa phát triển kỹ năng cá nhân, hỗ trợ từ giảng viên, và một môi trường học tập phù hợp.

Nghiên cứu của Nguyễn Xuân Hưng và cộng sự (2021) về các nhân tố ảnh hưởng tới hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên trên địa bàn Thành Phố Hà Nội, Việt Nam. Nghiên cứu này được thực hiện đánh giá tác động của các nhân tố đến hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên. Dữ liệu được thu thập từ khảo sát 302 sinh viên đang học tập tại các trường đại học/cao đẳng trên địa bàn thành phố Hà Nội. Nghiên cứu sử dụng mô hình IPO về hiệu quả làm việc nhóm và phân tích PLS-SEM trên phần mềm Smart PLS, đồng thời chọn lọc được 6 yếu tố đầu vào: Kiến thức và kỹ năng, thái độ làm việc, lãnh đạo, mối quan hệ, khoa học công nghệ, sự hỗ trợ. Trong đó nhân tố kiến thức và kỹ năng có ảnh hưởng mạnh mẽ nhất đến hiệu quả làm việc nhóm, nhân tố Mối quan hệ gần như không có sự tác động đến hiệu quả làm việc.

Nghiên cứu của Nguyễn Thị Thu Ngân và cộng sự (2024) về các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh - Phân hiệu Vĩnh Long. Dữ liệu được thu thập bằng phương pháp chọn mẫu thuận tiện, phỏng vấn 200 sinh viên đang học tập và đã có ít nhất một lần làm việc nhóm tại Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh - Phân hiệu Vĩnh Long có độ tuổi từ 18-25 tuổi thông qua bảng câu hỏi được thiết

kế. Các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc nhóm được đo lường và xác định thông qua kiểm định độ tin cậy Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố nhân tố khám phá và hồi quy tuyến tính. Kết quả nghiên cứu cho thấy, 5 yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên theo mức độ giảm dần: Chia sẻ khối lượng công việc, thái độ làm việc, kiến thức và kỹ năng, Sự hỗ trợ, Mối quan hệ.

Hiện tại chưa có nghiên cứu nào nghiên cứu về các nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc của sinh viên Trường Đại học Bạc Liêu. Hơn thế nữa, Trường Đại học Bạc Liêu là một trường đại học đa ngành, áp dụng hệ thống đào tạo theo tín chỉ. Trong mô hình này, phương pháp học theo nhóm đóng vai trò quan trọng, không chỉ giúp sinh viên nâng cao hiệu quả học tập mà còn rèn luyện kỹ năng làm việc nhóm - một yếu tố thiết yếu trong môi trường học thuật và nghề nghiệp. Nhận thức được tầm quan trọng của phương pháp này, nhà trường đã tích cực triển khai mô hình làm việc nhóm vào hầu hết các học phần giảng dạy. Tuy nhiên, đối với sinh viên năm nhất, việc thích nghi với phương pháp học nhóm có thể gặp nhiều khó khăn do chưa quen với cách học tập mới. Bên cạnh đó, một số sinh viên dù đã tham gia làm việc nhóm nhưng vẫn chưa tìm thấy sự hứng thú hoặc chưa đạt được hiệu quả cao do thiếu kỹ năng phối hợp và tinh thần trách nhiệm. Vì vậy, nghiên cứu "*Các nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên Trường Đại học Bạc Liêu*" cần được thực hiện, để có những định hướng đúng đắn, thúc đẩy hiệu quả làm việc nhóm cho sinh viên Trường Đại học Bạc Liêu.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Khái niệm nhóm

Theo từ điển Tiếng Việt, "nhóm là tập hợp những cá thể lại với nhau theo những nguyên tắc nhất định".

Theo từ điển Tâm lý học của Vũ Dũng, "Nhóm là cộng đồng có từ hai người trở lên, giữa các thành viên có chung lợi ích và mục đích, có sự tương tác và ảnh hưởng lẫn nhau trong quá trình hoạt động chung"

2.2. Khái niệm làm việc nhóm

Theo từ điển Tâm lý học của Vũ Dũng hoạt động của một nhóm người có những đặc điểm sau:

- Cùng tham gia về phương tiện không gian và thời gian của các thành viên tạo ra khả năng tiếp xúc cá nhân trực tiếp giữa họ với nhau, trong đó có sự trao đổi hành động, thông tin cũng như khả năng nhận thức lẫn nhau.

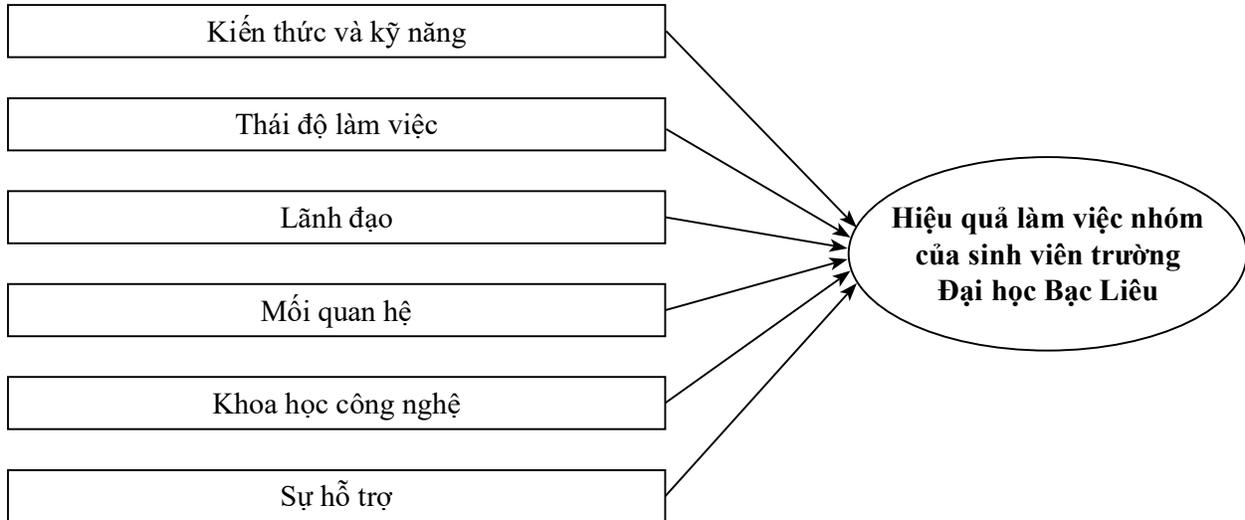
- Có mục tiêu chung, trong đó kết quả hoạt động được dự đoán trước phù hợp với lợi ích chung, góp phần thỏa mãn những nhu cầu của mỗi thành viên.

Có thể khẳng định, làm việc nhóm là hoạt động ở đó có sự tương tác qua lại giữa các thành viên. Qua đó, các thành viên có cơ hội hợp tác, chia sẻ và hỗ trợ lẫn nhau nhằm đạt được mục tiêu chung của nhóm.

3. Mô hình nghiên cứu

Nhiều nghiên cứu của các tác giả trong và ngoài nước chỉ ra rằng hiệu quả làm việc nhóm có vai trò quan trọng trong quá trình học tập của sinh viên. Kế thừa nghiên cứu của Nguyễn Xuân Hưng và cộng sự (2021) về các nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên trên địa bàn Thành phố Hà Nội, Việt Nam. Tác giả nhận thấy 6 nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên trường Đại học Bạc Liêu bao gồm: (1) Kiến thức và kỹ năng, (2) Thái độ làm việc, (3) Lãnh đạo, (4) Mối quan hệ, (5) Khoa học công nghệ, (6) Sự hỗ trợ. Từ đó, tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu như hình 1.

Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất



Nguồn: Tác giả đề xuất

Mô hình bao gồm nhóm biến kiểm soát và 6 nhân tố tác động đến hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên. Nhóm nhân tố này được đo lường bằng sự tự đánh giá của sinh viên với 31 biến được đo bằng thang đo Likert 5 mức độ (1: Rất không đồng ý đến 5: Rất đồng ý). Dựa trên mô hình nghiên cứu được đề xuất và những nghiên cứu liên quan, nhóm tác giả đặt ra các giả thuyết như sau:

+ Kiến thức và kỹ năng

Katzenbach & Smith (1993) đã chỉ ra rằng kiến thức giúp các thành viên trong nhóm trình bày ý kiến một cách mạch lạc, chủ động lắng nghe và đóng góp những gợi ý hữu ích cho đồng đội. Do đó, kiến thức và kỹ năng có tác động tích cực đến hiệu quả làm việc nhóm.

H1: Kiến thức và kỹ năng có ảnh hưởng tích cực đến hiệu quả làm việc nhóm

+ Thái độ làm việc

Theo Romig (1996), thái độ làm việc tích cực của các thành viên đóng vai trò quan trọng, góp phần nâng cao kết quả của nhóm. Bên cạnh đó, Beatty & Barker-Scott (2004) cho rằng nhóm nên thiết lập các chuẩn mực về tác phong làm việc và cách ứng xử giữa

các thành viên, qua đó giúp nhóm phát triển những phương pháp làm việc hiệu quả.

H₂: Thái độ làm việc có ảnh hưởng tích cực đến hiệu quả làm việc nhóm

+ Lãnh đạo

Theo Harris (2003), trong giai đoạn hình thành, lãnh đạo đóng vai trò then chốt, quyết định sự thành công của nhóm và cần đảm bảo sự tôn trọng giữa các thành viên. Người lãnh đạo chịu trách nhiệm giám sát, theo dõi tiến độ công việc và xử lý kịp thời các vấn đề phát sinh, qua đó góp phần nâng cao hiệu quả làm việc nhóm.

H₃: Lãnh đạo có ảnh hưởng tích cực đến hiệu quả làm việc nhóm

+ Mối quan hệ

Hackman (1983) cũng nhấn mạnh rằng mối quan hệ giữa các thành viên có ảnh hưởng tích cực đến hiệu quả làm việc nhóm. Những nhóm có sự gắn kết và khả năng giao tiếp tốt có thể áp dụng phương pháp động não để làm rõ mục tiêu, quy trình, vai trò và nhiệm vụ, từ đó hiểu rõ hơn về những gì họ đang hướng tới (Beatty & Barker-Scott, 2004). Trong các nhóm làm việc hiệu quả, các thành viên không

chỉ phối hợp nhịp nhàng mà còn tích cực thách thức lẫn nhau để nâng cao cơ hội học tập và phát triển (Hays, 2004).

H₄: Mọi quan hệ có ảnh hưởng tích cực đến hiệu quả làm việc nhóm

+ Khoa học công nghệ

Khoa học công nghệ có tác động mạnh mẽ đến hiệu quả làm việc nhóm, giúp tối ưu hóa quy trình làm việc, nâng cao khả năng giao tiếp và hỗ trợ quản lý công việc hiệu quả hơn. Nghiên cứu của Hay (2004) đã tiến hành khảo sát 2 nhóm sinh viên, kết quả cho thấy nhóm sinh viên áp dụng khoa học công nghệ vào làm việc nhóm đạt hiệu quả hơn là nhóm chỉ thực hiện theo những phương pháp truyền thống.

H₅: Khoa học công nghệ có ảnh hưởng tích cực đến hiệu quả làm việc nhóm

+ Sự hỗ trợ

Sự hỗ trợ đóng vai trò quan trọng và có ảnh hưởng tích cực đến hiệu quả làm việc nhóm. Để đạt được mục tiêu chung, các nhóm cần xây dựng mối quan hệ tương tác chặt chẽ với giảng viên hướng dẫn, qua đó nhận được sự định hướng và hỗ trợ cần thiết (Beatty & Barker-Scott, 2004).

H₆: Sự hỗ trợ có ảnh hưởng tích cực đến hiệu quả làm việc nhóm

4. Phương pháp nghiên cứu

4.1. Nghiên cứu định tính

Thang đo được xây dựng trên cơ sở lý thuyết, cùng với sự tổng hợp, xem xét đánh giá việc các thang đo đã được kiểm định trong các nghiên cứu trước đây. Trong đó nghiên cứu tài liệu về các nhân tố tác động đến hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên và đưa ra các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên.

Bảng câu hỏi khảo sát được xây dựng và tiến hành khảo sát 10 đối tượng là giảng viên và 20 đối tượng là sinh viên Trường Đại học

Bạc Liêu nhằm điều chỉnh và bổ sung các nhân tố tác động đến hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên. Thông qua kết quả nghiên cứu định tính này, thang đo nháp được điều chỉnh và sau đó sẽ được dùng cho nghiên cứu định lượng.

4.2. Nghiên cứu định lượng

Thang đo chính thức sau khi được hiệu chỉnh thang đo nháp sẽ dùng cho nghiên cứu định lượng. Nghiên cứu này sẽ được kiểm định thang đo, mô hình nghiên cứu và giả thuyết. Các thang đo này được kiểm định trở lại thông qua hệ số tin cậy, Cronbach's Alpha và phân tích nhân tố khám phá EFA. Sau khi kiểm định thang đo, các biến còn lại sẽ được sử dụng để kiểm định giả thuyết và mô hình nghiên cứu bằng phương pháp phân tích tương quan, hồi quy tuyến tính bội.

4.3. Xử lý số liệu

Sau khi tiến hành thu thập, dữ liệu được thống kê bằng phần mềm Excel. Sau đó, dữ liệu được đưa vào phần mềm SPSS.20 để hỗ trợ tính toán số liệu thống kê mô tả, phân tích nhân tố khám phá EFA và hồi quy tuyến tính.

Phân tích nhân tố khám phá EFA nhằm loại bỏ những biến quan sát không phù hợp, xem xét sự hội tụ và phân biệt của các nhóm biến nghiên cứu.

Phân tích hồi quy nhằm xem xét mối quan hệ tuyến tính giữa các biến trong mô hình nghiên cứu.

4.4. Phương pháp chọn mẫu

Theo Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008), trong phân tích nhân tố thì số biến quan sát (cỡ mẫu) ít nhất phải bằng 4 hoặc 5 lần số biến. Trong bài nghiên cứu có 6 biến độc lập bao gồm 26 biến quan sát và 1 biến phụ thuộc gồm 5 biến quan sát. Do đó, số quan sát cần thiết là $31 \times 5 = 155$ mẫu trở lên. Để đảm bảo tính chính xác của nghiên cứu tác giả chọn số lượng mẫu để khảo sát là 200 mẫu.

5. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

5.1. Thống kê mô tả

Nghiên cứu sử dụng phương pháp thu thập mẫu ngẫu nhiên đơn giản thông qua khảo sát online thông qua Google biểu mẫu đối với 200 đối tượng là sinh viên Trường Đại học Bạc Liêu. Trong đó, Khoa Kinh tế và Luật chiếm 51%, khoa Sư phạm chiếm 15%, Khoa Kỹ thuật và Công nghệ 14%, Khoa Nông nghiệp và thủy sản 9% và còn lại là khoa Khoa học xã hội. Thời gian khảo sát diễn ra từ ngày 20/1/2025 đến 20/02/2025.

5.2. Kiểm định độ tin cậy của thang đo

Hệ số Cronbach's Alpha là một phép

kiểm định thống kê dùng để kiểm tra sự chặt chẽ và tương quan giữa các biến quan sát. Điều này liên quan đến hai khía cạnh là tương quan giữa bản thân các biến và tương quan của các điểm số của từng biến với điểm số toàn bộ các biến của mỗi người trả lời. Phương pháp này cho phép người phân tích loại bỏ những biến không phù hợp và hạn chế biến rác trong mô hình nghiên cứu. Theo đó, chỉ những biến có hệ số tương quan biến tổng phù hợp lớn hơn 0,3 và có hệ số Cronbach's Alpha từ 0,6 trở lên mới được xem là chấp nhận được và thích hợp đưa vào phân tích những bước tiếp theo. Trong nghiên cứu này, khi kiểm định độ tin cậy Cronbach's alpha ta có kết quả như sau:

Bảng 1: Hệ số Cronbach's Alpha của các thang đo

Biến quan sát	Biến đặc trưng	Cronbach's Alpha
Kiến thức và kỹ năng	5	0,907
Thái độ làm việc	4	0,902
Lãnh đạo	5	0,946
Mối quan hệ	4	0,935
Khoa học công nghệ	4	0,927
	4	0,938

Nguồn: Kết quả dữ liệu khảo sát sinh viên Trường Đại học Bạc Liêu, năm 2025

Kết luận: Qua công tác đo lường mức độ tin cậy sơ bộ của 6 thang đo thông qua đo lường hệ số Cronbach's Alpha, tất cả các thang đo tập hợp các biến quan sát đều đáp ứng được độ tin cậy.

5.3. Phân tích nhân tố khám phá EFA

Trong nghiên cứu này, do số biến quan

sát gồm có 6 thang đo của nhân tố độc lập (gồm 26 biến quan sát). Với kết quả KMO thu được bằng 0,922 (thỏa mãn tiêu chí $0,5 \leq KMO \leq 1$), nên kết luận là phân tích yếu tố thích hợp với dữ liệu thực tế, ngoài ra các biến quan sát có tương quan tuyến tính với nhân tố đại diện do $\text{sig.} = 0,000 \leq 0,5$.

Bảng 2: Kết quả hệ số KMO

Hệ số KMO	0,922
Giá trị chi bình phương	5,668
Sig	0,000

Nguồn: Kết quả dữ liệu khảo sát sinh viên Trường Đại học Bạc Liêu, năm 2025

Tiếp tục kiểm định phương sai trích (% cumulation variance) của các yếu tố, ta thấy trong Bảng tổng phương sai được giải thích (Total Variance Explained), phương sai cộng dồn của các yếu tố (cumulation %) là 82,352%, thỏa mãn tiêu chuẩn phương sai trích phải >50% (Hair 2009, theo Đinh Phi Hồ 2012). Điều này có nghĩa là 82,352% thay đổi của các nhân tố được giải thích bởi các biến quan sát (thành

phần của Factor). Ngoài ra, theo Gerbing và Anderson (1988), các nhân tố có Eigenvalue <1 sẽ không có tác dụng tóm tắt thông tin tốt hơn biến gốc (biến tiềm ẩn trong các thang đo trước khi EFA). Vì thế, các nhân tố chỉ được rút trích tại Eigenvalue >1 và được chấp nhận khi tổng phương sai trích $\geq 50\%$. Kết quả nghiên cứu này có 6 nhân tố đại diện đảm bảo được tiêu chuẩn có Eigenvalue >1.

Bảng 3: Kiểm định phương sai trích

Nhân tố	Hệ số Eigenvalues khởi tạo			Chỉ số sau khi trích			Chỉ số sau khi xoay		
	Tổng	% phương sai	Phương sai tích lũy %	Tổng	% phương sai	Phương sai tích lũy %	Tổng	% phương sai	Phương sai tích lũy %
1	14,390	55,344	55,344	14,390	55,344	55,344	4,333	16,667	16,667
2	1,870	7,194	62,538	1,870	7,194	62,538	3,783	14,550	31,217
3	1,653	6,359	68,897	1,653	6,359	68,897	3,694	14,208	45,424
4	1,320	5,075	73,972	1,320	5,075	73,972	3,573	13,744	59,168
5	1,134	4,363	78,336	1,134	4,363	78,336	3,079	11,841	71,009
6	1,044	4,016	82,352	1,044	4,016	82,352	2,949	11,342	82,352

Nguồn: Kết quả dữ liệu khảo sát sinh viên Trường Đại học Bạc Liêu, năm 2025

Tiếp tục với kết quả của phân tích nhân tố khám phá, ta có ma trận nhân tố xoay (Rotated component matrix) trong đó thể hiện các biến đặc trưng đều có hệ số tải nhân tố (Factor loading)

lớn hơn 0,5. Có 6 nhân tố đại diện cho tác động đến động cơ học tập của sinh viên trường Đại học Bạc Liêu được thể hiện qua Bảng ma trận xoay.

Bảng 4: Bảng ma trận xoay

Bảng ma trận xoay các biến độc lập						
	Nhân tố					
	1	2	3	4	5	6
LS1	0,733					
LS2	0,731					
LS3	0,742					
LS4	0,831					
LS5	0,787					
KAS1		0,761				
KAS2		0,670				
KAS3		0,771				
KAS4		0,705				
KAS5		0,686				
SAT1			0,796			
SAT2			0,759			
SAT3			0,743			
SAT4			0,819			
RS1				0,888		
RS2				0,784		

RS3				0,720		
RS4				0,821		
SP1					0,598	
SP2					0,779	
SP3					0,837	
SP4					0,729	
AT1						0,781
AT2						0,805
AT3						0,542
AT4						0,747

Nguồn: Kết quả dữ liệu khảo sát sinh viên Trường Đại học Bạc Liêu, năm 2025

5.4. Phân tích hồi quy

5.4.1. Kiểm định mức độ phù hợp của mô hình

Theo kết quả R^2 hiệu chỉnh (Adjusted R Square) là 0,698, có nghĩa là 69,8% có nghĩa là các biến kiến thức và kỹ năng, mối quan hệ,

lãnh đạo, khoa học công nghệ, sự hỗ trợ, thái độ làm việc ảnh hưởng đến 69,8 % sự thay đổi đến biến phụ thuộc còn lại là 30,2% do sự ảnh hưởng của biến ngoài mô hình chưa tìm được hoặc do sai số.

Bảng 5: Đánh giá mức độ phù hợp của mô hình

Mô hình	Hệ số R	Hệ số R^2	Hệ số R^2 hiệu chỉnh	Sai số chuẩn của ước lượng	Hệ số Dubin Watson
1	0,835 ^a	0,698	0,688	0,698	1,921

Nguồn: Kết quả dữ liệu khảo sát sinh viên Trường Đại học Bạc Liêu, năm 2025

Ngoài ra các biến độc lập này có sig.=0,000 (<0,05) do đó các biến độc lập có tương quan với biến phụ thuộc.

5.4.2. Kiểm định độ phù hợp của mô hình

Giá trị sig. của các biến đều nhỏ hơn 0,05. Hệ số hồi quy chuẩn hóa của biến Mối quan hệ (RS) bằng 0,194 cao nhất trong hệ số hồi quy chuẩn hóa, Khoa học công nghệ (SAT) là 0,189, sự hỗ trợ (SP) là 0,171, lãnh đạo (LS) là 0,168, kiến thức và kỹ năng (KAS) là 0,154 và thái độ làm việc (AT) là 0,134.

Từ kết quả kiểm định hồi quy ta thấy rằng: Khi kiểm đánh giá của Mối quan hệ tăng lên 1 thì hiệu quả làm việc nhóm tăng lên 0,194 điểm. Khi điểm đánh giá của khoa học công nghệ tăng lên 1 thì hiệu quả làm việc nhóm tăng lên 0,189 điểm. Tương tự, khi điểm đánh giá của sự hỗ trợ, lãnh đạo, kiến thức và kỹ năng, thái độ làm việc tăng lên 1 thì hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên tăng lên lần lượt là 0,171 điểm, 0,168

điểm, 0,154 điểm và 0,134 điểm.

Thảo luận:

Giả thuyết H_1 cho rằng kiến thức và kỹ năng có tác động cùng chiều đến hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên. Kết quả hồi quy cho thấy hệ số $\beta = 0,154$ với sig = 0,014 (< 0,05), điều này có ý nghĩa về mặt thống kê. Do đó, giả thuyết H_1 được chấp nhận, tức là khi kiến thức và kỹ năng của sinh viên càng tốt, hiệu quả làm việc nhóm càng cao.

Giả thuyết H_2 cho rằng thái độ làm việc có tác động cùng chiều đến hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên. Kết quả hồi quy cho thấy hệ số $\beta = 0,134$ với sig = 0,029 (< 0,05), điều này có ý nghĩa về mặt thống kê. Do đó, giả thuyết H_2 được chấp nhận, tức là khi thái độ làm việc càng tích cực, hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên càng cao.

Giả thuyết H_3 cho rằng lãnh đạo có tác động cùng chiều đến hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên. Kết quả hồi quy cho thấy hệ số $\beta = 0,168$

với $\text{sig} = 0,010 (< 0,05)$, điều này có ý nghĩa về mặt thống kê. Do đó, giả thuyết H_3 được chấp nhận, tức là kỹ năng lãnh đạo càng tốt thì hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên càng cao.

Giả thuyết H_4 cho rằng mối quan hệ có tác động cùng chiều đến hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên. Kết quả hồi quy cho thấy hệ số $\beta = 0,194$ với $\text{sig} = 0,000 (< 0,05)$, điều này có ý nghĩa về mặt thống kê. Do đó, giả thuyết H_4 được chấp nhận, tức là mối quan hệ giữa các thành viên trong nhóm càng tốt thì hiệu quả làm việc nhóm càng cao.

Giả thuyết H_5 cho rằng khoa học công nghệ có tác động cùng chiều đến hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên. Kết quả hồi quy cho thấy hệ số $\beta = 0,189$ với $\text{sig} = 0,002 (< 0,05)$, điều này có ý nghĩa về mặt thống kê. Do đó, giả thuyết H_5 được chấp nhận, tức là khoa học công nghệ càng phát triển thì hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên càng cao.

Giả thuyết H_6 cho rằng sự hỗ trợ có tác động cùng chiều đến hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên. Kết quả hồi quy cho thấy hệ số $\beta = 0,171$ với $\text{sig} = 0,008 (< 0,05)$, điều này có ý nghĩa về mặt thống kê. Do đó, giả thuyết H_6 được chấp nhận, tức là sự hỗ trợ càng tốt thì hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên càng cao.

Theo nghiên cứu của Nguyễn Xuân Hưng và cộng sự (2021) về các nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên trên địa bàn Thành phố Hà Nội, Việt Nam. Nhóm tác giả đã đưa ra 6 nhân tố tác động đến hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên thì kết quả chỉ có 4 nhân tố có tác động tích cực đến hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên gồm: Năng lực cá nhân, Thái độ làm việc, Khoa học công nghệ và Sự hỗ trợ. Trong đó nhân tố mối quan hệ không có tác động đến hiệu quả làm việc nhóm. Tuy nhiên, khi phân tích các nhân tố tác động đến hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên trường Đại học Bạc Liêu thì 6 nhân tố đều có tác động tích cực đến hiệu quả làm việc nhóm.

6. Kết luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy có 6 nhân

tố đầu vào có tác động tích cực đến hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên Trường Đại học Bạc Liêu, bao gồm: kiến thức và kỹ năng, thái độ làm việc, lãnh đạo, mối quan hệ, khoa học công nghệ và sự hỗ trợ. Mỗi nhân tố này đều đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng hợp tác và khả năng làm việc nhóm của sinh viên. Ở các nghiên cứu trước thì biến mối quan hệ không có ảnh hưởng hoặc ảnh hưởng rất thấp đến hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên nhưng kết quả nghiên cứu cho thấy biến mối quan hệ được đánh giá cao nhất trong các biến. Bên cạnh đó, hầu hết các tiêu chí thuộc các thang đo ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc nhóm đều đạt mức trung bình đến tương đối tốt. Điều này chứng tỏ rằng mức độ tác động của các nhân tố trên đến hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên tại Trường Đại học Bạc Liêu là khá cao. Ngoài ra, để nâng cao hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên Trường Đại học Bạc Liêu thì cần nhà trường cần tổ chức các buổi đào tạo về kỹ năng làm việc nhóm, tư duy phản biện, giải quyết vấn đề và quản lý thời gian. Đồng thời, chương trình học cần tích hợp các bài tập nhóm thực tế để sinh viên có thể áp dụng lý thuyết vào thực tiễn. Về thái độ làm việc, cần xây dựng văn hóa làm việc nhóm tích cực thông qua các buổi hoạt động ngoại khóa và Team-building. Ngoài ra, cần áp dụng phương pháp cá nhân trong nhóm để giúp sinh viên có ý thức trách nhiệm hơn. Đối với nhân tố lãnh đạo, nhà trường có thể đưa vào chương trình học các khóa đào tạo kỹ năng lãnh đạo, đồng thời khuyến khích sinh viên luân phiên đảm nhận vai trò nhóm trưởng trong các bài tập nhóm để phát triển khả năng quản lý. Ngoài ra, mô hình cố vấn giữa sinh viên khóa trên và khóa dưới cũng giúp sinh viên rèn luyện khả năng lãnh đạo và hỗ trợ lẫn nhau trong học tập. Bên cạnh đó, để cải thiện mối quan hệ trong nhóm, trường nên tổ chức các sự kiện kết nối như ngày hội giao lưu, diễn đàn trao đổi học thuật, đồng thời khuyến khích sinh viên tham gia các câu lạc bộ và hội nhóm để tăng cường kỹ năng giao tiếp. Thiết lập quy tắc làm việc nhóm rõ ràng cũng giúp tránh những xung đột không cần thiết. Trong bối cảnh công nghệ ngày càng phát triển, việc ứng dụng khoa học công nghệ

vào học tập là điều cần thiết. Nhà trường nên hỗ trợ sinh viên sử dụng các công cụ như Google Drive, Microsoft Teams, Trello để quản lý công việc nhóm hiệu quả hơn. Đồng thời, cung cấp cơ sở vật chất hiện đại, phòng học thông minh và tạo điều kiện tiếp cận các nền tảng học trực tuyến sẽ giúp sinh viên làm việc nhóm hiệu quả hơn. Cuối cùng, sự hỗ trợ từ nhà trường và giảng viên đóng vai trò quan trọng trong việc hướng

dẫn sinh viên phương pháp làm việc nhóm hiệu quả. Cần có cơ chế hỗ trợ và tư vấn cho những sinh viên gặp khó khăn trong quá trình làm việc nhóm, cũng như cung cấp tài liệu, không gian học tập chung để tạo điều kiện thuận lợi cho việc trao đổi và hợp tác. Nếu các giải pháp này được thực hiện đồng bộ, chắc chắn sẽ góp phần nâng cao hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên Trường Đại học Bạc Liêu.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Đinh, P. H. (2011). *Phương pháp nghiên cứu định lượng và những nghiên cứu thực tiễn trong kinh tế phát triển - Nông nghiệp*, NXB Phương Đông.
- Hoàng, T., & Chu, M. N. (2008). *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*, NXB Hồng Đức
- Vũ, D. (2008). *Từ điển tâm lý học*, NXB Từ điển Bách khoa, Hà Nội.
- Beatty, H. & Barker, S. (2004). Teamwork as an essential component of high-reliability organizations. *Health services research*, 41(4), 1576-1598.
- Caspersz, D. & Wu, M. (2003). Factors influencing effective performance of university, Australasia: Higher Education Research and Development Society of Australasia.
- Gerbing, D. W., & Anderson, J. C. (1988). An Updated Paradigm for Scale Development Incorporating Unidimensionality and Its Assessment. *Journal of Marketing Research*, 25(2), 186-192.
- Gokhale, A. A. (1995). Collaborative learning enhances critical thinking. *Journal of Technology Education*, 7(1), 22-30.
- Hackman, J. R. (1983). A normative model of work team effectiveness. *Office of naval research arlington va, No2*.
- Harris, R.P. (2003), 'Managing effectively through teams', *Team Performance Management: An International Journal*, 2(3), 23-36.
- Hays (2004), *Building high-performance teams: A practitioner's guide*, Canberra: Argos Press.
- Katzenbach, H., & Smith, A. (1993). The effect of personality type on team performance. *Journal of Management Development*, 16(5), 337-353.
- Mallinger, M. (1998). Maintaining control in the classroom by giving up control. *Journal of Management Education*, 22(4), 472-483.
- McEvoy, G. M. (1998). Answering the challenge: Developing the management action skills of business students. *Journal of Management Education*, 22(5), 655-670.
- Mintzberg, H. (1975). The manager's job: Folklore and fact. *Harvard Business Review*, 53(4), 49-61.
- Nguyễn, X. H., Đặng, N. T., Nguyễn, T. T. T., Nguyễn, T. T., & Lê, H. Y. (2021). Các nhân tố ảnh hưởng tới hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên trên địa bàn Thành phố Hà Nội, Việt Nam. *Tạp chí Khoa học & Đào tạo Ngân hàng*, 229, 50-64.
- Nguyễn, T. T. N., Nguyễn, H. N. T., Nguyễn, T. H. T., Trần, T. T. N., & Nguyễn, T. T. M. (2024). Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh – Phân hiệu Vĩnh Long, *Tạp chí công thương*, 3.
- Romig, A.G. (1996), The relation between group cohesiveness and performance: An integration. *Psychological Bulletin*, 115(2), 210-227.
- Wagner, R. J., Scharinger, L., & Sisak, M. (1992). Enhancing teaching effectiveness using experiential techniques: Model development and empirical evaluation. *In Proceedings of the Annual Meeting of the Midwest Region of the Academy of Management*. 116-122.
- Whetten, D. A., & Cameron, K. S. (1995). *Developing management skills* (3rd ed.). New York: Harper Collins Publishers.