Nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của cán bộ, giảng viên các trường cao đẳng, đại học trên địa bàn Tỉnh Phú Yên

Đinh Thị Mỹ Hạnh - Nguyễn Võ Tuyết Trinh
Học viện Ngân hàng, Phân viện Phú Yên

Ngày nhận: 30/06/2021 *Ngày nhận bản sửa: 03/08/2021* *Ngày duyệt đăng: 14/10/2021*

***Tóm tắt**: Nghiên cứu thực nghiệm được thực hiện nhằm tìm ra những nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của cán bộ, giảng viên các trường cao đẳng, đại học trên địa bàn tỉnh Phú Yên; đồng thời đánh giá mức độ ảnh hưởng của các nhân tố này. Thông qua bảng câu hỏi, nhóm tác giả khảo sát lấy ý kiến cán bộ, giảng viên của các trường. Sau khi lọc dữ liệu, nhóm nghiên cứu sử dụng phần mềm SPSS 20 thực hiện kiểm định độ tin cậy Cronbach's Alpha, phân tích các nhân tố khám phá (EFA) và phân tích Hồi quy tuyến tính. Kết quả nghiên cứu chỉ ra có 04 nhân tố ảnh hưởng tích cực đến động lực làm việc theo thứ tự giảm dần: Điều kiện làm việc; Chế độ lương, thưởng và phúc lợi; Môi trường làm việc; Công nhận thành tích. Bài viết cũng thảo luận những kết quả nghiên cứu và đề xuất hàm ý quản trị nhằm nâng cao động lực làm việc của cán bộ, giảng viên.*
***Từ khóa**: Động lực làm việc, cán bộ, giảng viên, cao đẳng, đại học, Phú Yên*

Some factors affect the working motivation of officials and lecturers of colleges and universities in Phu Yen province

Abstract: The study is conducted to find out the factors affecting the working motivation of officials and lecturers of colleges and universities in Phu Yen province; and evaluates the influence of these factors. Through the questionnaire, the authors ask for the opinions of officials and lecturers of these schools. After filtering the data, the research team use SPSS 20 software to perform Cronbach's Alpha reliability test, exploratory factor analysis (EFA) and linear regression analysis. Research results show that there are 4 factors that positively affect work motivation in descending order: Working conditions; Salary, bonus and incentive scheme; Working environment; Recognition of achievements. The article also discusses the research 2 results and the managerial proposals to improve the working motivation of officials and lecturers.
Keywords: working motivation, officials, lecturers, colleges, universities, Phu Yen Province.

Dinh, Thi My Hanh
Email: hanhdtm.py@hvnh.edu.vn
Nguyen, Vo Tuyet Trinh
Email: trinhvnt.py@hvnh.edu.vn
Organization of all: Banking Academy of Vietnam, Phuyen Campus

© Học viện Ngân hàng
ISSN 1859 - 011X

1. Giới thiệu

Hiện nay, trên địa bàn tỉnh Phú Yên có 06 trường Cao đẳng, Đại học gồm: Học viện Ngân hàng- Phân viện Phú Yên, Đại học Xây dựng Miền Trung, Đại học Phú Yên, Cao đẳng Công thương Miền Trung, Cao đẳng Nghề Phú Yên và Cao đẳng Y tế Phú Yên với 1.041 cán bộ, giảng viên. Trước yêu cầu về đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục đại học của Bộ Giáo dục và Đào tạo, các trường trên địa bàn tỉnh Phú Yên đều xác định các mục tiêu và giải pháp để thực hiện nâng cao chất lượng đào tạo, chất lượng giảng viên và chất lượng đầu ra sinh viên. Tuy nhiên, thực tiễn hoạt động cho thấy các trường tồn tại một số hạn chế như: tuyển sinh gặp khó khăn, kĩ năng mềm sinh viên hạn chế, tỷ lệ sinh viên đạt loại giỏi, xuất sắc còn thấp; Công trình nghiên cứu được công bố quốc tế rất hạn chế và tập trung một số ít người; Một số cán bộ, giảng viên có trình độ chuyên môn giỏi xin nghỉ việc chuyển tới trường đại học khác tại thành phố lớn hoặc đơn vị khác, một số khác làm thêm nghề phụ tăng thu nhập, ít tập trung vào chuyên môn hơn trước; Điều kiện cơ sở vật chất phục vụ hoạt động dạy- học trực tuyến còn hạn chế.

Trước những vấn đề tồn tại, đặt ra câu hỏi Ban lãnh đạo của các trường Cao đẳng, Đại học cần làm gì để tạo động lực làm việc hơn nữa cho cán bộ, giảng viên; để kích thích họ làm việc đạt hiệu quả, sáng tạo, chất lượng hơn để nhanh chóng đạt mục tiêu đề ra. Để góp phần trả lời câu hỏi trên, bài viết được bố cục như sau: Phần 1 Giới thiệu, Phần 2 đề cập đến cơ sở lý thuyết và tổng quan nghiên cứu. Phần 3 giới thiệu về mô hình nghiên cứu và phương pháp nghiên cứu. Phần 4 trình bày kết quả nghiên cứu và thảo luận, Phần 5 đưa ra kết luận và đề xuất hàm ý quản trị.

2. Cơ sở lý thuyết và tổng quan nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết

Các học giả đã đưa ra nhiều khái niệm khác nhau về động lực làm việc. Theo Stee R.M và Porter L.W (1983), động lực làm việc là sự khao khát tự nguyện của người lao động để tăng cường nỗ lực nhằm hướng tới mục tiêu của tổ chức; là sự thôi thúc, sự kiên định và bền bỉ trong quá trình làm việc. Động lực là một quá trình tâm lý thúc đẩy và duy trì hoạt động của cá nhân liên quan đến công việc, nhiệm vụ hoặc dự án của họ (Hitka và cộng sự, 2019). Còn theo Cantele & Zardini (2018), động lực là một yếu tố chính của tiềm năng lao động mà nhân viên trải qua tại nơi làm việc có liên quan đến năng suất của nhân viên. Các khái niệm trên cho thấy động lực làm việc có tác động đến hiệu quả, chất lượng kết quả làm việc người lao động. Bên cạnh đó, có nhiều học thuyết khác nhau về động lực làm việc của nhân viên. Mỗi học thuyết đều có điểm riêng, cách nhìn nhận khác biệt về yếu tố tác động đến động lực làm việc.

Trong nghiên cứu này, nhóm tác giả dựa vào Hệ thống hai yếu tố của F Herzberg năm 1959, Học thuyết Đặt mục tiêu của Edwin Locke năm 1960 và Học thuyết tăng cường tích cực của B.F Skinner. Các Học thuyết này được nhóm Tác giả tham khảo từ các nghiên cứu trong nước, cụ thể như sau:

Học thuyết Hệ thống hai yếu tố của F Herzberg ra đời năm 1959 đã chia thành hai nhóm khác nhau: (i) Nhân tố hài lòng gồm sự thành đạt, sự thừa nhận thành tích của lãnh đạo, đồng nghiệp, tổ chức; Đạt kết quả như mong muốn; Sự tăng trưởng như mong muốn, trách nhiệm và sự thăng tiến; (ii) Nhân tố không hài lòng gồm các chính sách chế độ, sự giám sát công việc không thích hợp, điều kiện làm việc không đáp ứng mong đợi của nhân viên, tiền lương và các khoản thù lao không phù hợp và không công bằng, các quan hệ con người trong tổ

chức có vấn đề; ngoài ra, ông cho rằng: Tác nhân mang đến sự hài lòng nằm ở nội dung công việc, nguyên nhân gây sự bất mãn tồn tại ở môi trường làm việc (Nguyễn Thị Hương, 2015).

Theo Học thuyết tăng cường tích cực của B.F. Skinner, những hành vi được thưởng có xu hướng được lặp đi lặp lại, ngược lại những hành vi bị phạt hoặc không được thưởng có xu hướng giảm xuống và không lặp lại. Người lãnh đạo muốn tạo động lực làm việc cho nhân viên cần quan tâm đến kết quả làm việc, những thành tích tốt nhận được phần thưởng. Hình thức nhận thưởng mang lại hiệu quả tác động đến động lực làm việc tốt hơn so với sử dụng hình phạt (Nguyễn Thị Kim Dung, 2017).

Học thuyết Đặt mục tiêu của Edwin Locke năm 1960 chỉ ra có mục tiêu cụ thể, nhiều thách thức sẽ giúp thực hiện công việc tốt hơn, và khi thực hiện nhiệm vụ nhân viên cần có thông tin phản hồi để tiếp tục phát huy những ưu điểm và thay đổi cách thức thực hiện khi cần thiết. Nhà quản lý cần hỗ trợ nhân viên thiết lập mục tiêu làm việc rõ ràng, gắn kết mục tiêu cá nhân với mục tiêu chung của tổ chức (Phạm Thị Thu Hà, 2015).

Các học thuyết trên chỉ ra có nhiều yếu tố tác động đến động lực làm việc như: Môi trường làm việc, công nhận thành tích, điều kiện làm việc và chế độ lương, thưởng và phúc lợi, lãnh đạo, sự công bằng, lòng tin,... có tác động đến động lực làm việc. Nhóm tác giả căn cứ vào đó để lựa chọn nhân tố thích hợp đưa vào mô hình nghiên cứu và xây dựng câu hỏi nghiên cứu.

2.2. Tổng quan nghiên cứu

Một số nghiên cứu chỉ ra nhiều yếu tố khác nhau ảnh hưởng thuận chiều đến động lực làm việc của giảng viên. Như Muhammad và Sabeen (2011) chỉ ra các yếu tố đó gồm: tình trạng thu nhập, tầm quan trọng trong xã hội, tự tin, ưu đãi và phần thưởng. Tại Việt Nam, các nghiên cứu đã chỉ ra yếu tố tác động thuận chiều với động lực làm việc như: Năng lực làm việc và Lương, thưởng, phúc lợi có tác động mạnh hơn các yếu tố về Điều kiện làm việc, Công nhận của xã hội, Đam mê nghề nghiệp, Đào tạo và thăng tiến tới động lực làm việc giảng viên các trường Đại học ở Thành phố Hồ Chí Minh (Phạm Thị Minh Lý và Đào Thanh Nguyệt Nga, 2016). Trong nghiên cứu của Phan Thị Thúy Phượng (2020) chỉ ra yếu tố có tác động thuận chiều với động lực làm việc của giảng viên Đại học Nguyễn Tất Thành như: Phong cách lãnh đạo có đạo đức, Sự công bằng trong công việc tác động mạnh hơn yếu tố Quan hệ đồng nghiệp và Điều kiện làm việc. Các yếu tố ảnh hưởng thuận chiều đến động lực làm việc của giảng viên trường Đại học Lâm nghiệp Việt Nam: Sự công bằng Thu nhập, Sự công bằng cơ hội Thăng tiến, Sự công bằng trong Ghi nhận, Sinh viên, Lãnh đạo, Công việc và Đồng nghiệp (Phạm Thị Tân và Đặng Thị Hoa, 2018). Động lực làm việc của giảng viên Trường Đại học Quốc tế, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh chịu ảnh hưởng thuận chiều mức độ giảm dần bởi các yếu tố: Lương thưởng và phúc lợi, Sự tương tác của sinh viên, Sự đam mê và đặc điểm công việc, Cơ hội đào tạo và thăng tiến, Mối quan hệ với đồng nghiệp, Sự đóng góp và công nhận với xã hội (Nguyễn Phúc Thịnh, 2020). Các nghiên cứu trên cho thấy các yếu tố có tác động thuận chiều với động lực làm việc của giảng viên, nhưng trong mỗi nghiên cứu thì yếu tố tác động mạnh yếu là khác nhau.

Như vậy, các nghiên cứu trước (ở nước ngoài và trong nước) đã chỉ ra nhiều nhân tố khác nhau ảnh hưởng tích cực đến động lực làm việc như: Năng lực làm việc; Lương, thưởng và phúc lợi; Điều kiện làm việc; Đam mê nghề nghiệp; Đào tạo và thăng

tiến; Quan hệ đồng nghiệp; Sinh viên; Lãnh đạo... Xét theo không gian phạm vi, chưa có nghiên cứu nào đánh giá nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc cán bộ, giảng viên làm việc tại các trường Cao đẳng, Đại học trên địa bàn tỉnh Phú Yên. Trong nghiên cứu này, kế thừa các nghiên cứu và tham khảo các Học thuyết trên, nhóm tác giả lựa chọn 4 nhóm nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của cán bộ, giảng viên các trường cao đẳng, đại học trên địa bàn tỉnh Phú Yên để đưa vào khảo sát gồm: (i) Công nhận thành tích; (ii) Điều kiện làm việc; (iii) Môi trường làm việc; (iv) Chế độ lương, thưởng và phúc lợi.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Xây dựng mô hình nghiên cứu

Trên cơ sở lí thuyết, tổng quan nghiên cứu và tham khảo ý kiến chuyên gia, nhóm tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu như Hình 1.

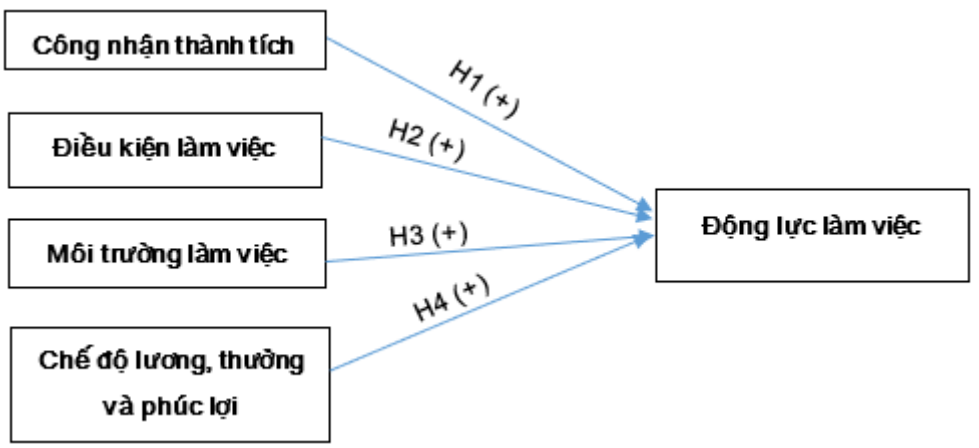
Giả thuyết nghiên cứu:

H1: Công nhận thành tích có ảnh hưởng tích cực với động lực làm việc của cán bộ, giảng viên.

H2: Điều kiện làm việc có tác động tích cực với động lực làm việc của cán bộ, giảng viên.

H3: Môi trường làm việc có ảnh hưởng tích cực với động lực làm việc của cán bộ, giảng viên.

H4: Chế độ lương, thưởng và phúc lợi có quan hệ cùng chiều với động lực làm việc của cán bộ, giảng viên.



Nguồn: Nhóm tác giả đề xuất dựa trên tổng quan nghiên cứu

Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Bảng 1. Các biến và mã hóa

Biến	Mã hóa	Nguồn tham khảo
Công nhận thành tích	**CN**	Nguyễn Thị Hương (2015), Nguyễn Thị Kim Dung (2017)
Sự nỗ lực trong công việc của anh/ chị luôn được công nhận	CN1	
Anh/ chị đánh giá cao các chính sách động viên, khuyến khích làm việc tại Đơn vị	CN2	
Anh/ chị được khen ngợi trước tập thể về thành tích nổi bật trong công việc	CN3	
Những đóng góp trong công việc của anh/ chị được ghi nhận kịp thời	CN4	

Biến	Mã hóa	Nguồn tham khảo
Điều kiện làm việc	**DK**	Nguyễn Thị Hương (2015), Phạm Thị Thu Hà (2015), Phạm Thị Tân và Đặng Thị Hoa (2018), Phan Thị Thúy Phượng (2020).
Anh/ chị được phân công nhiệm vụ phù hợp năng lực chuyên môn	DK1	
Thời gian làm việc hợp lý	DK2	
Anh/ chị có tiếp nhận đầy đủ thông tin cần thiết để làm việc	DK3	
Công việc anh/ chị đang làm được trang máy móc, trang thiết bị hiện đại	DK4	
Công việc của anh/ chị có nhiều cơ hội khẳng định bản thân	DK5	
Các qui định tại Đơn vị về đánh giá kết quả làm việc rõ ràng, chính xác, khách quan và công khai	DK6	
Lãnh đạo hỗ trợ anh/ chị hoàn thành tốt nhiệm vụ	DK7	
Anh/ chị được tự chủ trong công việc	DK8	
Môi trường làm việc	**MT**	Lê Thanh Hà (2011), Nguyễn Thị Hương (2015), Phạm Thị Minh Lý và Đào Thanh Nguyệt Nga (2016), Phạm Thị Tân và Đặng Thị Hoa (2018), Phan Thị Thúy Phượng (2020).
Anh/ chị làm việc trong môi trường thân thiện	MT1	
Đồng nghiệp sẵn sàng hỗ trợ anh/chị trong công việc	MT2	
Anh/ chị không lo lắng mất việc tại Đơn vị trong tương lai	MT3	
Chế độ lương, thưởng và phúc lợi	**LT**	Lê Thanh Hà (2011), Nguyễn Thị Hương (2015), Nguyễn Thị Kim Dung (2017), Muhammad và Sabeen (2011), Phạm Thị Minh Lý và Đào Thanh Nguyệt Nga (2016), Phạm Thị Tân và Đặng Thị Hoa (2018), Nguyễn Phúc Thịnh (2020).
Tiền lương anh/chị nhận được tương tương xứng khối lượng công việc	LT1	
Chính sách lương, thưởng, chế độ phúc lợi đã thực sự kích thích anh/ chị làm việc	LT2	
Chế độ thưởng và phúc lợi tại Đơn vị có đa dạng	LT3	
Lương đảm bảo cuộc sống ổn định cho gia đình	LT4	
Biến phụ thuộc: Động lực làm việc	**DL**	Lê Thanh Hà (2011), Phạm Thị Thu Hà (2015), Phạm Thị Minh Lý và Đào Thanh Nguyệt Nga (2016).
Anh/ chị hứng thú, vui vẻ với công việc hiện tại	DL1	
Anh/ chị sẵn sàng học tập nâng cao trình độ chuyên môn	DL2	
Anh/ chị sẵn sàng chia sẻ khó khăn cùng với Đơn vị	DL3	

Nguồn: Đề xuất của nhóm tác giả dựa trên tổng quan

3.2. Phương pháp nghiên cứu

Bảng khảo sát định lượng được xây dựng bằng thang đo Likert5 với thang điểm đánh giá từ 1 (Rất không đồng ý) đến 5 (Rất đồng ý). 05 thang đo chính thức cho 05 biến trong mô hình được đưa vào phiếu điều tra với 22 biến quan sát (items) để đo lường các biến trong mô hình nghiên cứu thể hiện trong Bảng 1.

Sau khi đã xây dựng bảng câu hỏi trên, nhóm tác giả tiến hành phát phiếu khảo sát, thu thập ý kiến và tổng hợp dữ liệu để phân tích. Nghiên cứu trên tổng số phiếu phát ra 210 phiếu cho 210/ 1.041 cán bộ, giảng viên của các trường trên địa bàn tỉnh Phú Yên, qua 03 hình thức: gửi email, gọi điện thoại và phỏng vấn trực tiếp; trong khoảng

thời gian từ ngày 20/4/2021 đến ngày 18/5/2021, thu về 191 phiếu (đạt 90,1%) trong đó Học viện Ngân hàng Phân viện Phú Yên chiếm 37,7%, Đại học Xây dựng Miền Trung chiếm 22,5%, Cao đẳng Y tế chiếm 13,1%, các trường khác chiếm từ 8%- 9%. Qua quá trình làm sạch đã loại bỏ những phiếu không đạt yêu cầu, số phiếu đạt yêu cầu đưa vào xử lí và phân tích 140 phiếu. Bảng câu hỏi khảo sát tác giả trích dẫn có tổng cộng 22 biến quan sát (các câu hỏi sử dụng thang đo Likert), do vậy mẫu tối thiểu sẽ là 22 x 5 = 110. Cụ thể trong nghiên cứu này, tác giả lấy mẫu là 140.

Dựa vào dữ liệu thu thập được, nhóm nghiên cứu sử dụng phần mềm SPSS 20 tiến hành kiểm tra độ tin cậy của các biến qua chạy Cronbach's Alpha, xác minh nhân tố khám phá (EFA) và cuối cùng là chạy phân tích các biến.

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

4.1. Kết quả về thống kê mẫu

Bảng 2. Đặc điểm mẫu khảo sát

Giới tính		Độ tuổi (tuổi)			Thâm niên công tác (năm)			Trình độ học vấn			Thu nhập (triệu)			Vị trí công tác		
Nam	Nữ	<35	35-45	>45	<10	10-20	>20	TC	CĐ,ĐH	SĐH	<7	7-11	>11	LĐ	CB	GV
34,8	65,2	29	55,6	15,5	28,5	59,9	11,6	2,4	19,3	78,3	35	40,1	25,1	19,8	23,2	57
100%		**100%**			**100%**			**100%**			**100%**			**100%**		

Nguồn: Tổng hợp kết quả khảo sát của nhóm tác giả (2021)

Qua số liệu khảo sát ở Bảng 2 cho thấy: Tỷ lệ giảng viên chiếm 57%, cán bộ 23,2%. Điều này phù hợp với thực tế, vì tại các trường cao đẳng, đại học thì người lao động phần lớn là giảng viên. Bên cạnh đó, vì là giảng viên- trực tiếp giảng dạy nên đòi hỏi về trình độ học vấn cao, và theo kết quả khảo sát thì 78,3% cán bộ, giảng viên có trình độ sau đại học. Ngoài ra, phần lớn đối tượng khảo sát có thời gian công tác tại các trường khá dài, gần 60% đã làm việc từ 10 - 20 năm, với mức thu nhập từ 7 - 11 triệu đồng/tháng chiếm 40,1% mẫu khảo sát. Đây là mức thu nhập hợp lý để cho cán bộ, giảng viên duy trì được cuộc sống trên địa bàn tỉnh.

4.2. Kiểm định độ tin cậy Cronbach's Alpha

Bảng 3. Tổng hợp kết quả kiểm định độ tin cậy thang đo

Nhân tố	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Hệ số tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại biến
(1) Công nhận thành tích- CN (Cronbach's Alpha = 0,704)				
CN1	10,1929	2,833	,535	,612
CN2	10,4286	2,909	,456	,662
CN3	10,2214	3,037	,449	,665
CN4	10,3857	2,972	,521	,622
Điều kiện làm việc- DK (Cronbach's Alpha = 0,873)				
DK1	25,0929	16,200	,641	,856
DK2	25,2143	17,148	,513	,869

Nhân tố	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Hệ số tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại biến
DK3	25,3214	16,723	,642	,856
DK4	25,5071	16,611	,503	,873
DK5	25,5643	16,766	,644	,856
DK6	25,6929	15,552	,684	,851
DK7	25,4071	16,085	,732	,846
DK8	25,2500	16,059	,713	,848
Môi trường làm việc- MT (Cronbach's Alpha = 0,769)				
MT1	3,8357	0,498	0,628	
MT2	3,7786	0,605	0,628	
Chế độ lương, thưởng và phúc lợi- LT (Cronbach's Alpha = 0,820)				
LT1	9,6857	3,857	,682	,753
LT2	9,9857	3,870	,663	,763
LT3	10,1143	4,793	,535	,819
LT4	10,0286	3,639	,703	,744
Động lực làm việc- DL (Cronbach's Alpha = 0,645)				
DL1	7,7857	1,378	,495	,490
DL2	7,3643	1,586	,410	,606
DL3	7,3214	1,500	,461	,539

Nguồn: Xử lý số liệu nghiên cứu bằng SPSS 20

Kiểm định độ tin cậy thang đo Cronbach's Alpha: Những biến quan sát có hệ số tương quan biến tổng phù hợp lớn hơn 0,3 và có hệ số Cronbach's Alpha lớn hơn 0,6, thì được chấp nhận và đưa vào phân tích những bước tiếp theo (Nunnally và BernStein, 1994).

Qua các phân tích kiểm định Cronbach's Alpha đối với các nhân tố, mô hình đã loại bỏ 01 biến quan sát thuộc biến Môi trường làm việc không đảm bảo chất lượng là: Anh/chị không lo lắng mất việc tại Đơn vị trong tương lai (MT3), còn lại 05 nhân tố đảm bảo chất lượng tốt (với hệ số α >0,6) với 21 biến quan sát được thể hiện ở Bảng 3.

4.3. Phân tích nhân tố khám phá (EFA)

- Kiểm định tính thích hợp của EFA

Tiêu chuẩn áp dụng và chọn biến đối với phân tích EFA bao gồm: tiêu chuẩn Bartlett và hệ số KMO dùng để đánh giá sự thích hợp của EFA. Theo Kaiser (1974), EFA

Bảng 4. Kiểm định KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,890
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1046,423
	Df	120
	Sig.	,000

Nguồn: Xử lý số liệu nghiên cứu bằng SPSS 20

được gọi là thích hợp khi: 0,5 < KMO < 1 và sig< 0,05.

Kết quả ở Bảng 4 chỉ ra Hệ số KMO = 0,89, thỏa mãn điều kiện 0,5 < KMO < 1 nên phân tích nhân tố khám phá là thích hợp cho dữ liệu thực tế. Sig.= 0,000 < 0,05 chứng tỏ các biến quan sát có tương quan với nhau trong tổng thể. Từ KMO và Sig cho thấy dữ liệu nghiên cứu phù hợp để thực hiện EFA.

- Kiểm định mức độ giải thích của các biến quan sát đối với nhân tố

Bảng 5. Phân tích tổng phương sai trích

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6,961	43,504	43,504	6,961	43,504	43,504	3,355	20,966	20,966
2	1,337	8,355	51,859	1,337	8,355	51,859	2,676	16,724	37,691
3	1,118	6,990	58,849	1,118	6,990	58,849	2,427	15,169	52,860
4	1,019	6,367	65,216	1,019	6,367	65,216	1,977	12,356	65,216

Nguồn: Xử lý số liệu nghiên cứu bằng SPSS 20

4.4. Phân tích Hồi quy tuyến tính

Các thang đo sau khi đánh giá vẫn gồm có 5 thành phần (01 nhân tố phụ thuộc và 04 nhân tố độc lập) và 21 biến quan sát. Các thành phần được đặt tên theo tính chất của các biến quan sát như sau: Thành phần 1: Công nhận (CN), thành phần 2: Điều kiện (DK), thành phần 3: Môi trường (MT), thành phần 4: Lương thưởng (LT), thành phần 5: Động lực (DL).

Trị thống kê F (ANOVA)= 52,065 với giá trị Sig = 0,000 chứng tỏ mô hình hồi quy

Bảng 6. Thống kê phân tích các hệ số hồi quy

Mô hình		Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	Giá trị t	Sig.	Thống kê đa cộng tuyến	
		B	Sai số chuẩn	Beta			Dung sai	VIF
1	(Hằng số)	0,663	0,227		2,927	0,004		
	Congnhan	0,137	0,064	0,139	2,136	0,034	0,689	1,451
	Dieukien	0,424	0,076	0,439	5,545	0,000	0,465	2,151
	Luongthuong	0,180	0,064	0,209	2,809	0,006	0,528	1,895
	Moitruong	0,121	0,059	0,145	2,066	0,041	0,594	1,684
	R2 hiệu chỉnh: 0,595							
	Thống kê F (ANOVA): 52,065							
	Mức ý nghĩa (Sig. của ANOVA): 0,000							
	Durbin-Watson: 1,837							

Nguồn: Xử lý số liệu nghiên cứu bằng SPSS 20

phù hợp với tập dữ liệu. Hay nói cách khác, các biến độc lập có tương quan tuyến tính với biến phụ thuộc với mức độ tin cậy 99%. Durbin- Watson là 1,837< 3 thể hiện mô hình không vi phạm hiện tượng tự tương quan giữa các biến trong mô hình (Mai Văn Nam, 2008). Hệ số VIF của các biến đều có trị< 10 chứng tỏ không xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến. Hệ số R2 hiệu chỉnh là 0,595 chứng tỏ rằng các nhân tố đưa vào phân tích giải thích được 59,5% nhân tố động lực làm việc của cán bộ, giảng viên. Như vậy, 59,5% động lực làm việc của cán bộ, giảng viên các trường cao đẳng, đại học trên địa bàn tỉnh Phú Yên được giải thích bởi các nhân tố trong mô hình. Sig. của các biến độc lập đều < 0,05, vì vậy các biến độc lập được đưa vào mô hình đều có ý nghĩa. Khi đó, các yếu tố ảnh hưởng trực tiếp đến động lực làm việc của cán bộ, giảng viên các trường cao đẳng, đại học trên địa bàn tỉnh Phú Yên được thể hiện qua phương trình hồi quy chuẩn hóa:

Động lực làm việc = 0,439 * Điều kiện làm việc + 0,209 * Chế độ lương, thưởng và phúc lợi + 0,145 * Môi trường làm việc + 0,139 * Công nhận thành tích

5. Kết luận và đề xuất hàm ý quản trị

Kết quả nghiên cứu cho thấy: (i) Các hệ số hồi quy đều mang dấu dương (+) thể hiện các biến độc lập có quan hệ thuận chiều với biến phụ thuộc, phù hợp với các giả thuyết ban đầu đặt ra. (ii) Động lực làm việc của cán bộ, giảng viên các trường cao đẳng, đại học trên địa bàn tỉnh Phú Yên chịu ảnh hưởng của 04 nhân tố và nếu sắp theo độ lớn của hệ số β thì mức độ tác động từ mạnh nhất tới yếu nhất của các nhân tố lần lượt là: Điều kiện làm việc; Chế độ lương, thưởng và phúc lợi; Môi trường làm việc và Công nhận thành tích. Kết quả này phù hợp với các kết quả của các nghiên cứu trước đó. Các yếu tố có ảnh hưởng thuận chiều với động lực làm việc giảng viên, mức độ ảnh hưởng mạnh yếu các yếu tố có sự khác biệt so với các nghiên cứu trước. Yếu tố tác động mạnh nhất trong nghiên cứu là Điều kiện làm việc, trong các nghiên cứu trước bao gồm: Yếu tố Lương thưởng và phúc lợi (Nguyễn Phúc Thịnh, 2020), Sự công bằng trong thu nhập (Phạm Thị Tân và Đặng Thị Hoa, 2018), Phong cách lãnh đạo có đạo đức (Phan Thị Thúy Phượng, 2020), Năng lực làm việc (Phạm Thị Minh Lý và Đào Thành Nguyệt Nga, 2016).

Như vậy, nếu giả định các yếu tố khác không đổi, khi yếu tố Điều kiện làm việc; Chế độ lương, thưởng và phúc lợi; Môi trường làm việc; Công nhận thành tích tăng thêm 1 điểm thì kết quả động lực làm việc của cán bộ, giảng viên tổng quát sẽ tăng thêm tương ứng lần lượt là: 0,439; 0,209; 0,145; 0,139 điểm. Kết quả này cho thấy các nhân tố trên được đảm bảo thì sẽ là nền tảng tạo động lực làm việc của cán bộ, giảng viên các trường cao đẳng, đại học trên địa bàn tỉnh Phú Yên, góp phần thúc đẩy chất lượng giáo dục các trường này ngày càng phát triển hơn. Vì vậy, các trường có thể dựa vào kết quả nghiên cứu để tạo động lực làm việc cho đội ngũ cán bộ, giảng viên của mình.

Một là, các vấn đề liên quan đến điều kiện làm việc cho cán bộ, giảng viên.

Kết quả cho thấy yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của cán bộ, giảng mạnh nhất là yếu tố điều kiện làm việc. Do vậy, các nhà quản lý cần chú trọng: (i) Giao việc dựa trên năng lực, sở trường của nhân viên để họ phát huy hết khả năng, mang lại hiệu quả làm việc cao nhất. (ii) Đẩy mạnh phát triển các hoạt động phát triển chuyên môn, kĩ năng nghề nghiệp có chất lượng hơn. (iii) Lãnh đạo nhà trường giao nhiệm vụ nhân viên gắn liền mục tiêu hoàn thành

công việc với mục tiêu chung của trường, có hướng dẫn thực hiện cụ thể, xây dựng những cơ chế hỗ trợ nhân viên hoàn thành tốt nhiệm vụ. (iv) Cân đối ngân sách hoặc tìm nguồn hỗ trợ từ cấp trên để trang bị máy móc thiết bị phục vụ hoạt động dạy và học hiện đại hơn; đồng thời, xây dựng kế hoạch tập huấn cán bộ, giảng viên nâng cao kĩ năng sử dụng công nghệ đáp ứng yêu cầu mới của giáo dục số trong thời gian tới.

Hai là, các vấn đề liên quan đến chế độ lương, thưởng và phúc lợi cho nhân viên.

Chế độ lương, thưởng và phúc lợi có mức độ ảnh hưởng thứ hai đến tạo động lực cho cán bộ, giảng viên. Thực tế cho thấy khi đơn vị trả lương, thưởng và chế độ phúc lợi xứng đáng với những đóng góp nhân viên, giúp họ đảm bảo được cuộc sống gia đình, khi đó họ sẽ dành toàn thời gian cho công việc và yên tâm công tác, nhờ đó góp phần tạo động lực, thu hút và giữ chân nhân tài gắn bó lâu dài với nhà trường. Muốn cải thiện được động lực làm việc của cán bộ, giảng viên, Ban lãnh đạo các trường cần coi trọng việc xây dựng một chính sách lương, thưởng rõ ràng, minh bạch, công khai, thực hiện công bằng và bình đẳng, để người lao động hiểu rõ cơ cấu các khoản mục lương, phúc lợi mà họ nhận được.

Ba là, các vấn đề liên quan đến môi trường làm việc cho cán bộ, giảng viên.

Môi trường thân thiện, được sự hỗ trợ chia sẻ của đồng nghiệp thì mọi người sẽ cảm thấy vui vẻ làm việc, coi cơ quan như "ngôi nhà thứ hai" của mình, từ đó có động lực làm việc nhiều hơn. Trong tổ chức, mối quan hệ được thể hiện giữa đồng nghiệp với nhau, giữa cấp dưới với cấp trên. Những mối quan hệ này tác động mạnh mẽ đến mức độ thỏa mãn trong công việc và động lực làm việc của nhân viên.

Bốn là, các vấn đề liên quan đến Công nhận thành tích cho nhân viên.

Theo kết quả khảo sát, việc công nhận thành tích của cán bộ, giảng viên hiện nay tại các trường tác động tới động lực làm việc của người lao động còn thấp ($\beta = 0,139$). Do đó, nhà trường cần phải thay đổi trong việc công nhận thành tích của nhân viên hơn trong thời gian tới. Ban lãnh đạo nhà trường nên xây dựng và công bố các tiêu chí để lượng hóa khối lượng công việc hoàn thành và mức độ đóng góp cho nhà trường; từ đó có thể điều chỉnh lại quy trình đánh giá, ghi nhận thành tích của cán bộ, giảng viên để đảm bảo tính chính xác, khách quan và công tâm hơn.

Nghiên cứu thực hiện khảo sát cán bộ giảng viên của tất cả các trường Cao đẳng, Đại học trên địa bàn tỉnh Phú Yên, các nhân tố đưa vào mô hình giải thích được 59,5%. Tuy nhiên, nghiên cứu có một số hạn chế: (i) Số lượng phiếu khảo sát đạt yêu cầu còn hạn chế và chưa đều giữa các trường, phần lớn số phiếu (chiếm 60%) này là của cán bộ, giảng viên trường Học viện Ngân hàng- Phân viện Phú Yên và Đại học Xây dựng Miền Trung; (ii) Một số nhân tố có ảnh hưởng tới động lực làm việc nhưng chưa đưa vào mô hình như: Đam mê nghề nghiệp, Đào tạo và thăng tiến, Sinh viên, Lãnh đạo ■

Tài liệu tham khảo

Bùi Nhất Vương (2017), Ảnh hưởng của các yếu tố chất lượng cuộc sống nơi làm việc đến sự gắn kết với tổ chức của nhân viên Ngân hàng thương mại Cổ phần Á Châu tại Tp. HCM, Tạp chí Khoa học Trường Đại học Ngoại ngữ - Tin học TP.HCM (HUFLIT Journal of Science), số 4 (29), tháng 4, trang 37 – 48.

Cantele, S., & Zardini, A. (2018), Is sustainability a competitive advantage for small business? An empirical

analysis of possible mediators in the sustainability financial relationship. Journal of Cleaner Production, 182, 166–176.

Hitka, M., Rozsa, Z., Potkany, M., & Lizbetinova, L. (2019), Factors forming employee motivation influenced by regional and age-related differences, Journal of Business Economic Management, 20(4), 674-693.

Hoàng Trọng, Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008), Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS, Tập 2, NXB Hồng Đức Tp.HCM.

Kaiser, H. F. (1974), An index of factorial simplicity. Psychometrika, 39(1), 31–36.

Mai Văn Nam (2008), Giáo trình Nguyên lý Thống kê Kinh tế, NXB Văn hóa Thông tin

Muhammad, T. A. and F. Sabeen (2011), Factors Affecting Teachers Motivation, International Journal of Business and Social Science, 2(1), 298-304.

Nguyễn Phúc Thịnh (2020), Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên Trường Đại học Quốc tế, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh, tapchicongthuong.vn, 21.01.2021. https://tapchicongthuong.vn/bai-viet/cac-yeu-to-anh-huong-den-dong-luc-lam-viec-cua-giang-vien- truong-dai-hoc-quoc-te-dai-hoc-quoc-gia-thanh-pho-ho-chi-minh-67999.htm

Nguyễn Thị Hương (2015), 'Tạo động lực cho người lao động tại Công ty cổ phần Môi trường và dịch vụ đô thị Thành phố Ninh Bình', Luận văn Thạc sỹ, Trường Đại học Lao động – xã hội, Hà Nội.

Nguyễn Thị Kim Dung (2017), 'Tạo động lực làm việc cho giảng viên Trường Đại học Kinh tế Nghệ An' , Luận văn thạc sỹ, Học viện Hành chính Quốc gia.

Nunnally, J.C. and Bernstein, I.H. (1994), The Assessment of Reliability. Psychometric Theory, 3 rd ed., 248-292.

Phạm Thị Thu Hà (2015), 'Tạo động lực cho giảng viên trường Cao đẳng Du lịch Hà Nội', Luận văn thạc sỹ, Trường Đại học Lao động - Xã hội. Hà Nội.

Phạm Thị Minh Lý, Đào Thanh Nguyệt Nga (2016), Các nhân tố tác động đến động lực làm việc của giảng viên đại học tại các trường đại học trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh, Tạp chí Kinh tế và Phát triển, số 223, trang 90-99.

Phạm Thị Tân, Đặng Thị Hoa (2018), Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên trường Đại học Lâm nghiệp Việt Nam, Tạp chí Khoa học và Công nghệ lâm nghiệp, số 3, trang 84 – 93.

Phan Thị Thúy Phượng (2020), Các yếu tố tác động đến động lực làm việc của giảng viên trường Đại học Nguyễn Tất Thành, Tạp chí Giáo dục, Số đặc biệt kì 1 tháng 5/2020, tr 34-38.

Stee, R.M and Porter, L.W (1983), Motivation: New directions for theory and research. Academy of Management Review, 17(1). Pp 80-88.