

## FACTORS AFFECTING THE WORKING MOTIVATION OF YOUNG LECTURERS AT DONG THAP UNIVERSITY

Ho Thi Khanh Linh, Nguyen Ngoc Tran\*, Le Thi Loan

Dong Thap University

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p><b>Received:</b> 24/02/2022</p> <p><b>Revised:</b> 30/5/2022</p> <p><b>Published:</b> 30/5/2022</p>	<p>This study was conducted to examine the factors affecting the working motivation of young lecturers at Dong Thap University. On the basis of a review of previous studies and a combination of target group discussions (01 group of 02 experts and 05 young lecturers), the authors built a questionnaire and conducted a survey of 245 young lecturers who are currently working at the school, on the E-Office mail system (eoffice.dthu.edu.vn). The results obtained 212 responses, of which 204 were valid and the author conducted coding, data entry and preparation for analysis. Besides, the authors use data analysis methods such as: Cronbach's Alpha reliability test, exploratory factor analysis (EFA) and multiple linear regression analysis with the support of SPSS 22.0 tool. Research results show that there are 04 factors that affect the working motivation of young lecturers at Dong Thap University such as: 1) Job characteristics and facilities, (2) the student collective, (3) income and (4) promotion. In which, the job characteristics and facilities is the factor that has the strongest influence on the working motivation of young lecturers at Dong Thap University.</p>
<p><b>KEYWORDS</b></p> <p>Motivation</p> <p>Motivation to work</p> <p>Young lecturer</p> <p>Working motivation of young lecturers</p> <p>Dong Thap University</p>	

## PHÂN TÍCH CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA GIẢNG VIÊN TRẺ TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐỒNG THÁP

Hồ Thị Khánh Linh, Nguyễn Ngọc Trân\*, Lê Thị Loan

Trường Đại học Đồng Tháp

THÔNG TIN BÀI BÁO	TÓM TẮT
<p><b>Ngày nhận bài:</b> 24/02/2022</p> <p><b>Ngày hoàn thiện:</b> 30/5/2022</p> <p><b>Ngày đăng:</b> 30/5/2022</p>	<p>Nghiên cứu này nhằm xem xét các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên trẻ tại Trường Đại học Đồng Tháp. Trên cơ sở lược khảo các nghiên cứu trước đó và kết hợp thảo luận nhóm mục tiêu (01 nhóm gồm 02 chuyên gia và 05 giảng viên trẻ), nhóm tác giả đã xây dựng bảng hỏi và tiến hành khảo sát 245 giảng viên trẻ đang công tác tại trường thông qua hệ thống thư E-Office (eoffice.dthu.edu.vn). Kết quả thu về 212 phản hồi, trong đó có 204 phản hồi hợp lệ và nhóm tác giả đã tiến hành mã hóa, nhập liệu và chuẩn bị cho phân tích. Bên cạnh đó, nhóm tác giả đã sử dụng phương pháp phân tích dữ liệu như: kiểm định độ tin cậy Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá (EFA) và phân tích hồi quy bội với sự hỗ trợ của công cụ SPSS 22.0. Kết quả nghiên cứu cho thấy có 04 yếu tố có ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên trẻ trường Đại học Đồng Tháp như: (1) đặc điểm công việc và cơ sở vật chất, (2) tập thể sinh viên, (3) thu nhập, (4) thăng tiến. Trong đó, đặc điểm công việc và cơ sở vật chất là yếu tố ảnh hưởng mạnh nhất đến động lực làm việc của giảng viên trẻ tại trường Đại học Đồng Tháp.</p>
<p><b>TỪ KHÓA</b></p> <p>Động lực</p> <p>Động lực làm việc</p> <p>Giảng viên trẻ</p> <p>Động lực làm việc của giảng viên trẻ</p> <p>Trường Đại học Đồng Tháp</p>	

DOI: <https://doi.org/10.34238/tnu-jst.5583>

\* Corresponding author. Email: [nntran@dthu.edu.vn](mailto:nntran@dthu.edu.vn)

## 1. Giới thiệu

Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đã tác động mạnh mẽ và tạo ra thay đổi căn bản trong giáo dục đại học. Do đó, đào tạo đại học phải có những thay đổi về phương thức đào tạo, tổ chức dạy và học để thích ứng với xu hướng này. Hoạt động của các cơ sở giáo dục đại học chủ yếu là đào tạo và nghiên cứu khoa học, trong đó giảng viên là lực lượng đóng vai trò hạt nhân, với đặc trưng về lao động của họ là tạo ra sản phẩm bằng năng lực và phẩm chất của người học. Đặc điểm lao động của giảng viên là lao động trí tuệ, có tính khoa học, nghệ thuật và sáng tạo, tạo ra sản phẩm đặc biệt; đó là nhân cách (phẩm chất và năng lực) người học.

Với vai trò to lớn của đội ngũ giảng viên thì chất lượng giảng dạy là vấn đề rất quan trọng cần được quan tâm. Chất lượng giảng dạy lại phụ thuộc vào động lực làm việc của họ. Theo Murphy & Alexander [1] động lực là một quá trình nội tại, giúp thúc đẩy, định hướng và duy trì hành động liên tục. Tella và cộng sự [2] cho rằng động lực được nhận thức liên quan đến sự hài lòng và cam kết của tổ chức. Ololube [3] khẳng định, động lực làm việc có ảnh hưởng tới hiệu quả công việc của người giảng viên và sự tiến bộ của tổ chức giáo dục và ngành giáo dục, đặc biệt là giáo dục bậc cao.

Tạo ra được động lực cho giảng viên để họ có thể giữ vững và phát huy vị thế của mình quyết định sự thành công trong sự nghiệp đổi mới giáo dục. Để có thể hiểu sâu sắc về động lực làm việc của giảng viên, điều cần thiết phải tìm hiểu các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của họ? Đây cũng là vấn đề được nhiều nhà nghiên cứu trong và ngoài nước quan tâm. Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra rằng các nhân tố tác động đến động lực làm việc của giảng viên là: đặc điểm công việc, tiền lương, thu nhập, phần thưởng, sự ghi nhận, cơ hội phát triển, mối quan hệ với đồng nghiệp, môi trường làm việc, lãnh đạo, vị trí xã hội, thái độ của sinh viên,...

Alam & Farid [4] nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên cho ra kết quả các yếu tố sau ảnh hưởng tốt đến động lực làm việc: Tình trạng thu nhập, Tầm quan trọng trong xã hội, Tự tin, Ưu đãi và phần thưởng.

Rasheed và cộng sự [5] nghiên cứu xác nhận ảnh hưởng tích cực đáng kể của các biến: lương thưởng, thiết kế công việc và môi trường làm việc, hệ thống quản lý hiệu suất và đào tạo và phát triển đối với động lực của giảng viên.

Munyengabe và cộng sự [6] cho thấy các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên là: khuyến khích; Lương; Môi trường lớp học; Quy tắc ứng xử; Cổ vũ tinh yêu nghề nghiệp (động lực bên trong) và Yếu tố xã hội.

Nathaniel Gyimah [7] nghiên cứu đã chứng minh rằng, sự hài lòng trong công việc, hệ thống khen thưởng, đào tạo và phát triển nghề nghiệp là những yếu tố chính thực sự ảnh hưởng đến động lực của giảng viên.

Asim [8] cho thấy mối liên hệ tích cực giữa động lực và hiệu suất làm việc của người lao động trong lĩnh vực giáo dục. Nghiên cứu cũng đưa ra yếu tố ảnh hưởng tích cực đến động lực đó là phần thưởng và đào tạo.

Ở Việt Nam, nghiên cứu của Nguyễn Văn Lược [9] đưa ra các yếu tố khách quan gồm: môi trường làm việc; cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy; chính sách lương, thưởng, đãi ngộ đối với giảng viên và tập thể sinh viên tác động đến động cơ giảng dạy của giảng viên.

Phạm Thị Tân, Đặng Thị Hoa [10] đưa ra 8 nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên đại học đó là: lãnh đạo, thu nhập, đồng nghiệp, sinh viên, thăng tiến, công việc, ghi nhận, xã hội ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên theo thứ tự giảm dần.

Nghiên cứu của Trần Hữu Ái và cộng sự [11] chỉ ra 6 yếu tố ảnh hưởng tích cực đến động lực làm việc của giảng viên: cơ hội thăng tiến (AO), văn hóa tổ chức (OC), ghi nhận đóng góp của cá nhân (RIC), trình độ của giảng viên (LQ), lương và các phúc lợi khác (WB), môi trường làm việc (WE). Hai yếu tố khác được tìm thấy là không có ý nghĩa thống kê - đặc điểm của việc dạy và học (CTL) và sĩ số (CS).

Nghiên cứu của Lê Chi Lan và cộng sự [12] về các yếu tố tác động đến động lực làm việc của giảng viên các trường đại học công lập tại TP. Hồ Chí Minh cho thấy đa số giảng viên các trường đại học công lập và ngoài công lập tại TP. Hồ Chí Minh hài lòng không cao với công việc của

minh, trong đó nhiều giảng viên hài lòng thấp về mức thu nhập và người lãnh đạo của họ. Tuy nhiên nghiên cứu này mới dừng lại ở việc khảo sát mức độ hài lòng chung mà chưa kiểm định được mối quan hệ giữa các nhân tố và động lực làm việc của giảng viên.

Trên cơ sở lược khảo các nghiên cứu liên quan, nhóm tác giả nhận thấy rằng có rất nhiều nghiên cứu tìm hiểu các yếu tố tác động đến động lực làm việc của giảng viên nói chung trong các trường Đại học. Tuy nhiên các nghiên cứu về động lực làm việc của giảng viên trẻ còn chưa nhiều, đặc biệt là tại trường Đại học Đồng Tháp thì chưa tìm thấy những nghiên cứu như vậy được thực hiện trước đó.

Trường Đại học Đồng Tháp là trường đại học công lập trực thuộc Bộ Giáo dục và Đào tạo. Nhận thức được tầm quan trọng của việc sử dụng các biện pháp tạo động lực cho giảng viên, Nhà trường đã chú trọng đến việc xây dựng và vận dụng hệ thống các biện pháp nhất định để tạo động lực cho giảng viên. Tuy nhiên chưa có biện pháp tạo động lực riêng biệt cho đối tượng giảng viên trẻ (đặc biệt là giảng viên có độ tuổi dưới 40) trong khi đối tượng này chiếm trên 63% đội ngũ giảng viên của trường. Điểm chung của giảng viên trẻ là có sự nhiệt tình, năng động, thích đổi mới, sôi nổi, thích đưa ra ý tưởng mới và phương pháp mới, nhưng nhận thức về tri thức khoa học chuyên ngành đôi khi chưa được thấu đáo. Chính vì thế khi cảm giác không có động lực làm việc ở nơi làm việc hiện tại, họ sẽ sẵn sàng tìm đến nơi làm việc có chính sách tạo động lực tốt hơn. Điều này ảnh hưởng đến sự ổn định và phát triển về số lượng của đội ngũ giảng viên, gây ra sự lãng phí bồi dưỡng giảng viên nhưng không giữ được giảng viên sau bồi dưỡng của nhà trường.

Với những phân tích trên có thể nói rằng định hướng nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên trẻ tại trường Đại học Đồng Tháp là cần thiết và có ý nghĩa thực tế.

## 2. Phương pháp nghiên cứu

### 2.1. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện thông qua 02 phương pháp, bao gồm: nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng (bảng 1).

**Bảng 1.** Các bước trong nghiên cứu

STT	Tên phương pháp	Mẫu điều tra	Mục tiêu
1	Nghiên cứu định tính (Phòng vấn sâu)	Chuyên gia: 02	Thăm dò các nhân tố tác động đến động lực làm việc của giảng viên; khảo sát sự phù hợp của lý thuyết động lực và mô hình nghiên cứu dự kiến
		Giảng viên: 5	Tìm hiểu, kiểm tra, xác định cảm nhận của giảng viên các nhân tố ảnh hưởng đến động lực và tác động của nó đến động lực làm việc của họ
2	Nghiên cứu định lượng sơ bộ (qua 5 phiếu hỏi)	5 giảng viên	Đánh giá độ tin cậy của thang đo; điều chỉnh bảng câu hỏi cho phù hợp
3	Nghiên cứu định lượng chính thức (qua 245 phiếu hỏi)	245 giảng viên	Các phân hồi về các câu hỏi điều tra nhằm tìm hiểu về các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên

(Nguồn: Kết quả nghiên cứu của tác giả, 2021)

Ở bước nghiên cứu định tính, nhóm tác giả sử dụng phương pháp phỏng vấn sâu với 02 chuyên gia và 05 giảng viên, kết hợp với việc nghiên cứu lý thuyết về động lực và các lược khảo trước đó nhằm mục đích xác định các thang đo phù hợp để đưa vào mô hình nghiên cứu. Ở bước nghiên cứu định lượng, nhóm tác giả tiến hành bước nghiên cứu sơ bộ với cỡ mẫu  $n=5$  nhằm đánh giá thử thang đo và qua đó điều chỉnh khi cần thiết; tiếp theo đó, nhóm tác giả tiến hành nghiên cứu chính thức với cỡ mẫu  $n=245$ .

Dữ liệu được thu thập bằng các câu hỏi dùng thang đo Likert 5 điểm. Mẫu được chọn theo phương pháp thuận tiện, bảng hỏi được gửi cho 245 giảng viên trẻ tại trường Đại học Đồng Tháp (viên chức có chức danh giảng viên và có độ tuổi dưới 40 tuổi) qua hệ thống E-Office của Trường, kết quả thu về 212 phản hồi, trong đó có 204 phản hồi hợp lệ.

Dữ liệu thu được sau khi khảo sát sẽ tiến hành phân tích qua 3 bước. Thứ nhất, kiểm định Cronbach's Alpha sẽ được tiến hành nhằm kiểm tra mức độ tin cậy của thang đo. Thông qua đó, nghiên cứu có thể giữ lại những biến quan sát đáng tin cậy và loại bỏ những biến không phù hợp. Thứ hai, phân tích nhân tố khám phá EFA sẽ được sử dụng để rút gọn các biến quan sát thành một tập hợp các nhân tố có ý nghĩa hơn. Phân tích EFA sẽ cho biết số nhân tố được gộp lại trên thực tế có phù hợp với lý thuyết hay không. Cuối cùng, phân tích hồi quy tuyến tính bội được sử dụng nhằm xác định mức độ ảnh hưởng của các biến độc lập đến biến phụ thuộc, từ đó giúp kiểm định các giả thuyết nghiên cứu.

## 2.2. Mô hình nghiên cứu

Dựa trên cơ sở lược khảo các nghiên cứu trước và kết quả nghiên cứu định tính, mô hình nghiên cứu ban đầu được nhóm tác giả đề xuất như sau: Động lực làm việc của giảng viên trẻ = f{Thu nhập; Cấp trên; Đồng nghiệp; Điều kiện làm việc; Đặc điểm công việc; Cơ hội đào tạo, thăng tiến; Sự công nhận xã hội; Tập thể sinh viên}.

H1: Thu nhập ảnh hưởng tích cực đến động lực làm việc của giảng viên.

H2: Cấp trên ảnh hưởng tích cực đến động lực làm việc của giảng viên.

H3: Đồng nghiệp ảnh hưởng tích cực đến động lực làm việc của giảng viên.

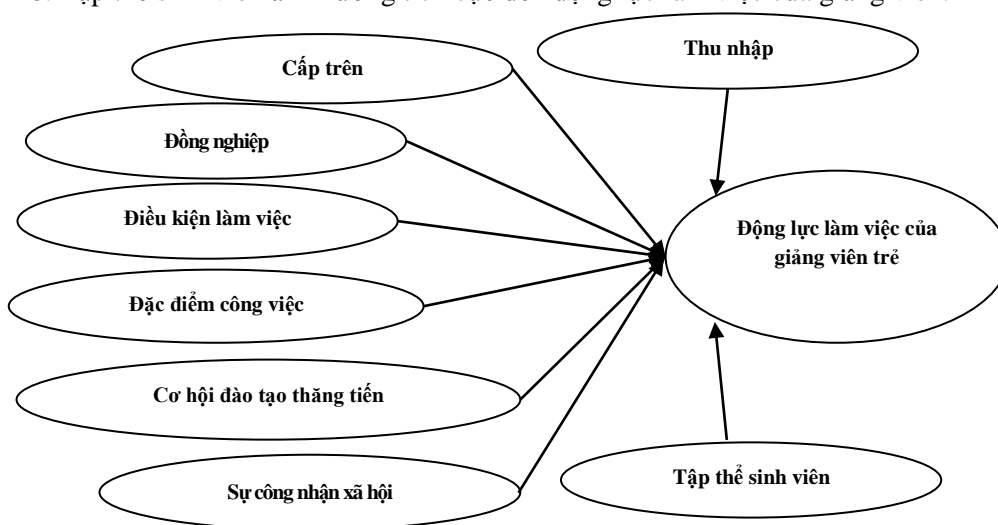
H4: Điều kiện làm việc ảnh hưởng tích cực đến động lực làm việc của giảng viên.

H5: Đặc điểm công việc ảnh hưởng tích cực đến động lực làm việc của giảng viên.

H6: Cơ hội đào tạo và thăng tiến ảnh hưởng tích cực đến động lực làm việc của giảng viên.

H7: Sự công nhận xã hội ảnh hưởng tích cực đến động lực làm việc của giảng viên.

H8: Tập thể sinh viên ảnh hưởng tích cực đến động lực làm việc của giảng viên.



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Thang đo mà nhóm tác giả sử dụng đo lường các khái niệm nghiên cứu dựa trên kế thừa từ các thang đo của các nghiên cứu trước đó. Cụ thể: đối với thang đo “Thu nhập” được đo lường thông qua 04 biến quan sát, bao gồm: TN1, TN2, TN3, TN4; thang đo “Cấp trên” được đo lường thông qua 04 biến quan sát, bao gồm: CT1, CT2, CT3, CT4; thang đo “Đồng nghiệp” được đo lường thông qua 04 biến quan sát, bao gồm: DN1, DN2, DN3, DN4; thang đo “Điều kiện làm việc” được đo lường thông qua 04 biến quan sát, bao gồm: DK1, DK2, DK3, DK4; thang đo “Đặc điểm công việc” được đo lường thông qua 04 biến quan sát, bao gồm: CV1, CV2, CV3, CV4; thang đo “Cơ hội đào tạo thăng tiến” được đo lường thông qua 05 biến quan sát, bao gồm: DTTT1, DTTT2, DTTT3, DTTT4, DTTT5; thang đo “Sự công nhận xã hội” được đo lường thông qua 03 biến quan sát, bao gồm: CN1, CN2, CN3; thang đo “Tập thể sinh viên” được đo

lượng thông qua 04 biến quan sát, bao gồm: SV1, SV2, SV3, SV4 và thang đo “Động lực làm việc của giảng viên trẻ” được đo lường thông qua 05 biến quan sát, bao gồm: DL1, DL2, DL3, DL4, DL5. Các biến quan sát trong các thang đo được trình bày cụ thể tại Bảng 2.

**Bảng 2.** Thang đo của các biến trong mô hình

	Thang đo	Mã hóa	Nguồn tham khảo
<b>I</b>	<b>Thang đo về Thu nhập (TN)</b>		
1	Thu nhập đảm bảo được cuộc sống	TN1	
2	Thu nhập nhận được tương xứng với công việc	TN2	[4]-[7], [9]-[12]
3	Chính sách khen thưởng công khai, minh bạch	TN2	
4	Chế độ phúc lợi đa dạng và đúng đối tượng được hưởng	TN4	
<b>II</b>	<b>Thang đo về Cấp trên (CT)</b>		
1	Cấp trên luôn hỗ trợ trong việc giải quyết công việc	CT1	
2	Cấp dưới được đối xử công bằng	CT2	[11], [12]
3	Cấp trên luôn đối xử tôn trọng và thân thiện với cấp dưới	CT3	
4	Cấp trên luôn tạo mọi điều kiện cho cấp dưới phát huy năng lực	CT4	
<b>III</b>	<b>Thang đo về Đồng nghiệp (DN)</b>		
1	Tôi luôn nhận được sự hỗ trợ của đồng nghiệp	DN1	
2	Đồng nghiệp của tôi luôn thân thiện, hòa đồng	DN2	[5], [9]-[12]
3	Đồng nghiệp đáng tin cậy	DN3	
4	Tôi luôn nhận được sự góp ý của đồng nghiệp một cách chân thành	DN4	
<b>IV</b>	<b>Thang đo về Điều kiện làm việc (DK)</b>		
1	Bầu không khí làm việc rất thoải mái	DK1	
2	Có sự tranh luận dân chủ trong sinh hoạt chuyên môn tại đơn vị tôi	DK2	
3	Môi trường làm việc an toàn	DK3	[5], [9], [11], [12]
4	Cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ cho việc giảng dạy – nghiên cứu khoa học tương đối tốt.	DK4	
<b>V</b>	<b>Thang đo về Đặc điểm công việc (CV)</b>		
1	Tôi luôn được chủ động trong công việc của mình	CV1	
2	Công việc cho tôi nhiều cơ hội phát triển năng lực chuyên môn	CV2	[9], [10], [12]
3	Công việc của tôi đòi hỏi phải phối hợp nhiều kỹ năng	CV3	
4	Khối lượng công việc hợp lý phù hợp với khả năng	CV4	
<b>VI</b>	<b>Thang đo về Cơ hội đào tạo, thăng tiến (DTTT)</b>		
1	Nhà trường luôn tạo điều kiện để giảng viên học tập, nâng cao năng lực chuyên môn	DTTT1	
2	Các chính sách hỗ trợ cho Giảng viên đi học được công khai rõ ràng và công bằng	DTTT2	
3	Nhà trường có chính sách thăng tiến rõ ràng và công khai	DTTT3	[5]-[8], [10], [11]
4	Việc bổ nhiệm cán bộ trong trường tôi dựa trên năng lực, không dựa trên thâm niên hay quan hệ	DTTT4	
5	Cơ hội được bổ nhiệm tại trường tôi là như nhau với những người có năng lực tương đương	DTTT5	
<b>VII</b>	<b>Thang đo về Sự công nhận xã hội (CN)</b>		
1	Tôi luôn nhận được sự tôn trọng của xã hội đối với nghề nghiệp	CN1	
2	Công việc tôi đang làm có tầm quan trọng đối với SV và xã hội	CN2	[4], [6], [9], [10], [12]
3	Tôi luôn nhận được sự tôn trọng của bạn bè và người thân về công việc của mình	CN3	
<b>VIII</b>	<b>Thang đo về Tập thể sinh viên (SV)</b>		
1	Sinh viên luôn đối xử với tôi với thái độ đúng mực và chân thành	SV1	
2	Sự ham học hỏi của sinh viên kích thích tôi tích cực đổi mới hình thức, phương pháp giảng dạy	SV2	
3	Sự tập trung của sinh viên là nguồn cảm hứng cho tôi giảng dạy một cách hăng say	SV3	[6], [9], [10], [12]
4	Sinh viên rất hứng thú với môn học do tôi đảm nhiệm khiến tôi luôn tích cực trong giảng dạy	SV4	

	Thang đo	Mã hóa	Nguồn tham khảo
<b>IX</b>	<b>Thang đo về Động lực làm việc (DL)</b>		
1	Tôi làm việc vì sự phát triển của tổ chức	DL1	
2	Tôi làm việc vì muốn gắn bó lâu dài với tổ chức	DL2	
3	Tôi làm việc vì sự đam mê nghề nghiệp của mình	DL3	[5], [9], [10], [12]
4	Tôi làm việc vì muốn có cơ hội học tập và thăng tiến	DL4	
5	Tôi luôn cảm thấy hứng thú với công việc hiện tại	DL5	

(Nguồn: Kết nghiên cứu của tác giả, 2021)

### 3. Kết quả và bàn luận

#### 3.1. Đánh giá độ tin cậy của thang đo

Đánh giá độ tin cậy của thang đo được thực hiện nhờ hệ số Cronbach's Alpha. Sử dụng phương pháp hệ số tin cậy Cronbach's Alpha trước khi phân tích nhân tố EFA để loại các biến không phù hợp vì các biến rác này có thể tạo ra các nhân tố giả khi phân tích EFA. Để đánh giá một thang đo đạt tiêu chuẩn thì hệ số Cronbach's Alpha > 0,6 và hệ số tương quan biến tổng > 0,3.

Kết quả phân tích ở Bảng 3 cho thấy, trong 9 thang đo (gồm 8 thang đo tác động và 1 thang đo chung) với 37 biến quan sát đưa vào kiểm tra thì 37 biến quan sát đều đạt yêu cầu vì các hệ số tương quan biến tổng lớn hơn 0,3 và các hệ số Cronbach's Alpha của các thang đo lớn hơn 0,6 nên đều đạt yêu cầu để đưa vào phân tích nhân tố EFA.

**Bảng 3.** Kết quả phân tích Cronbach's Alpha của các thang đo

STT	Thang đo	Số mục hỏi	Hệ số Cronbach's Alpha
1	Thu nhập (TN)	4	0,724
2	Cấp trên (CT)	4	0,874
3	Đồng nghiệp (DN)	4	0,945
4	Điều kiện làm việc (DK)	4	0,739
5	Đặc điểm công việc (CV)	4	0,814
6	Cơ hội đào tạo, thăng tiến (DTTT)	5	0,794
7	Sự công nhận xã hội (CN)	3	0,807
8	Tập thể sinh viên (SV)	4	0,871
9	Động lực làm việc (DL)	5	0,876

(Nguồn: Kết quả từ phân tích dữ liệu của tác giả, 2021)

#### 3.2. Phân tích nhân tố khám phá EFA

Phân tích nhân tố cho biến phụ thuộc: Kết quả kiểm định sự tương quan giữa các biến, ta được hệ số KMO = 0,833 > 0,5 với sig = 0,000 < 0,05 và có 1 nhân tố (gồm 5 biến quan sát). Tổng phương sai rút trích là 66,938%.

**Bảng 4.** Kết quả phân tích nhân tố khám phá (EFA) các biến độc lập

	Component					
	1	2	3	4	5	6
DN2	0,921					
DN3	0,869					
DN1	0,860					
DN4	0,854					
DK1	0,737					
DK2	0,645					
CV1		0,884				
CN2		0,815				
CN3		0,782				
CV2		0,713				
CV3		0,705				
CN1		0,574				
DK4		0,512				
CT1			0,818			

	Component					
	1	2	3	4	5	6
CT3			0,793			
TT4			0,776			
CT2			0,765			
SV3				0,799		
SV4				0,778		
SV1				0,754		
SV2				0,753		
TN4					0,891	
TN2					0,730	
TN1					0,516	
DTTT5						0,876
DTTT3						0,763

(Nguồn: Kết quả từ phân tích dữ liệu của tác giả, 2021)

Phân tích nhân tố cho biến độc lập: ở phương pháp hệ số tin cậy Cronbach's Alpha ta thấy từ 32 biến được đưa vào phân tích nhân tố. Kết quả kiểm định sự tương quan giữa các biến, ta có KMO là  $0,830 > 0,5$ ; Sig. của Bartlett's Test là  $0,000 < 0,05$ . Sau khi xoay các nhân tố với phương pháp Varimax và thực hiện loại lần lượt các biến có hệ số tải nhân tố nhỏ hơn 0,5 và không đảm bảo giá trị phân biệt giữa các hệ số tải là chênh lệch 0,3. Với 6 lần phân tích nhân tố đã loại ra 06 biến lần lượt là DTTT1, TN3, DK3, DTTT2, CT4, CV4 vì có hệ số tải nhỏ hơn 0,5. Kết quả phân tích nhân tố cho thấy 26 biến còn lại đạt tiêu chuẩn về giá trị hội tụ và giá trị phân biệt được chia làm 6 nhóm nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên trẻ (bảng 4). Tổng phương sai trích bằng 76,765% có nghĩa 6 nhân tố này giải thích được 76,765% sự biến thiên của dữ liệu. Các hệ số tải nhân tố đều lớn hơn 0,5 đáp ứng đủ điều kiện của nghiên cứu này.

Từ kết quả sau khi phân tích EFA nhận thấy việc phân nhóm đối với nghiên cứu này có thay đổi về số lượng biến, đồng thời có một số biến bị xáo trộn giữa các nhân tố. Dựa vào đặc điểm của các biến (26 biến được chia làm 6 nhóm nhân tố) việc gom biến và đặt lại tên biến được thể hiện ở Bảng 5.

**Bảng 5.** Các nhân tố trong phân tích khám phá (EFA)

Nhân tố	Tên nhân tố	Số biến	Danh sách biến
X <sub>1</sub>	Môi trường làm việc	6	DN1, DN2, DN3, DN4, DK1, DK2
X <sub>2</sub>	Đặc điểm công việc và cơ sở vật chất	7	CV1, CV2, CV3, DK4, CN1, CN2, CN3
X <sub>3</sub>	Cấp trên	4	CT1, CT2, CT3, TT4
X <sub>4</sub>	Tập thể sinh viên	4	SV1, SV2, SV3, SV4
X <sub>5</sub>	Thu nhập	3	TN1, TN2, TN4
X <sub>6</sub>	Thăng tiến	2	DTTT3, DTTT5
Y	Động lực làm việc	5	DL1, DL2, DL3, DL4, DL5

(Nguồn: Kết quả từ phân tích dữ liệu của tác giả, 2021)

### 3.3. Phân tích hồi quy tuyến tính

Kiểm định độ phù hợp của mô hình:

**Bảng 6.** ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	36,748	6	6,125	46,173	,000
Residual	26,131	197	,133		
Total	62,879	203			

(Nguồn: Kết quả từ phân tích dữ liệu của tác giả, 2021)

Kết quả phân tích ANOVA ở Bảng 6 cho thấy giá trị Sig. của trị F trong mô hình rất nhỏ (nhỏ hơn mức ý nghĩa  $\alpha=5\%$ ), do đó ta bác bỏ giả thuyết H<sub>0</sub>, nghĩa là có tồn tại mối liên hệ tuyến tính giữa động lực làm việc với ít nhất một trong các nhân tố: (X<sub>1</sub>) môi trường làm việc; (X<sub>2</sub>) đặc điểm công việc và cơ sở vật chất; (X<sub>3</sub>) cấp trên; (X<sub>4</sub>) tập thể sinh viên; (X<sub>5</sub>) thu nhập; (X<sub>6</sub>) thăng tiến. Từ đó cho thấy, mô hình hồi quy phù hợp với tập dữ liệu và có thể suy rộng ra cho toàn tổng thể.

Bảng 7. Kết quả phân tích hồi quy bội

Biến phụ thuộc	Biến độc lập	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa	Hệ số hồi quy chuẩn hóa	Mức ý nghĩa (sig)	VIF	Kiểm định giả thiết	Ghi chú
	(Hằng số)	0,223		0,346			
Y-Dong luc lam viec (R <sup>2</sup> hiệu chỉnh = 0,572)	X <sub>1</sub> -Moi truong lam viec	-0,116	-0,127	0,327	1,538	Bác bỏ	Lần đầu
	X <sub>2</sub> -Dac diem cong viec va co so vat chat	0,442	0,396	0,000	1,720	Chấp nhận	
	X <sub>3</sub> -Cap tren	-0,023	-0,030	0,629	1,849	Bác bỏ	
	X <sub>4</sub> -Tap the sinh vien	0,335	0,351	0,000	1,642	Chấp nhận	
	X <sub>5</sub> -Thu nhap	0,236	0,275	0,000	1,389	Chấp nhận	
	X <sub>6</sub> -Thang tien	0,079	0,115	0,047	1,563	Chấp nhận	
	(Hằng số)	0,111					
Y-Dong luc lam viec (R <sup>2</sup> hiệu chỉnh = 0,503)	X <sub>2</sub> -Dac diem cong viec va co so vat chat	0,500	0,431	0,000	1,574	Chấp nhận	Lần cuối
	X <sub>4</sub> -Tap the sinh vien	0,217	0,218	0,001	1,616	Chấp nhận	
	X <sub>5</sub> -Thu nhap	0,206	0,231	0,000	1,143	Chấp nhận	
	X <sub>6</sub> -Thang tien	0,049	0,069	0,030	1,342	Chấp nhận	

(Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của tác giả, 2021)

Phương trình hồi quy: Sau khi loại bỏ nhân tố X<sub>1</sub> và X<sub>3</sub> (có Sig. > 0,05), kết quả cho thấy các nhân tố X<sub>2</sub>, X<sub>4</sub>, X<sub>5</sub>, X<sub>6</sub> (có Sig. < 0,05) đều ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên trẻ. Mặt khác, hệ số VIF < 2, do đó không có hiện tượng đa cộng tuyến (Bảng 7).

Kết quả phân tích hồi quy bội ở Bảng 7 cho thấy hệ số xác định điều chỉnh = 0,503 và giá trị thống kê F=52,460 có sig.=0,000 < 0,05, với độ tin cậy 95% có nghĩa là 50,3% sự biến thiên của động lực làm việc của giảng viên trẻ được giải thích bởi các biến có trong mô hình và mô hình là phù hợp với tập dữ liệu nghiên cứu. Đại lượng thống kê Durbin-Watson (d) = 2,303 (1<d<3) cho thấy không có sự tương quan giữa các phần dư. Điều này có ý nghĩa là mô hình hồi quy không vi phạm giả định về tính độc lập của sai số.

Như vậy, phương trình hồi quy chưa chuẩn hóa có dạng sau:  $Y = 0,111 + 0,500X_2 + 0,217X_4 + 0,206X_5 + 0,049X_6$ .

Từ kết quả nghiên cứu cho thấy: *Thứ nhất*, “Đặc điểm công việc và cơ sở vật chất” có ảnh hưởng cùng chiều tới động lực làm việc giảng viên trẻ, kết quả này có sự đồng thuận với các nghiên cứu trước đó [9-12], đặc biệt đây là yếu tố tác động mạnh nhất đến động lực làm việc của giảng viên trẻ so với 03 yếu tố còn lại, điều này hoàn toàn phù hợp không chỉ với các giảng viên trẻ mà với bất cứ người lao động nào, khi được làm việc trong môi trường có cơ sở vật chất đầy đủ, luôn được chủ động trong công việc, có cơ hội phát triển năng lực chuyên môn, luôn được sự tôn trọng của xã hội đối với nghề nghiệp thì có sẽ có nhiều động lực làm việc hơn. *Thứ hai*, “Tập thể sinh viên” có ảnh hưởng cùng chiều tới động lực làm việc giảng viên trẻ, kết quả này có sự đồng thuận với các nghiên cứu trước đó [6], [9], [10], [12], nghĩa là sự tôn trọng, sự ham học hỏi và hứng thú trong học tập của sinh viên góp phần làm tăng thêm động lực làm việc của các giảng viên trẻ. *Thứ ba*, “Thu nhập” có ảnh hưởng cùng chiều tới động lực làm việc giảng viên trẻ, kết quả này có sự đồng thuận với rất nhiều các nghiên cứu trước đó [4-7], [9-12], điều này không có gì ngạc nhiên, đối với những giảng viên trẻ nếu tiền lương, tiền thưởng đảm bảo được cuộc sống, tương xứng với công việc, chế độ phúc lợi đa dạng sẽ làm tăng thêm niềm tin và động lực đối với công việc của mình. *Cuối cùng*, “Thăng tiến” có ảnh hưởng cùng chiều tới động lực làm việc giảng viên trẻ, kết quả này có sự đồng thuận với các nghiên cứu trước đó [5-11], điều này có nghĩa là khi được làm việc trong môi trường có chính sách thăng tiến rõ ràng và công khai, cơ hội được bổ nhiệm là như nhau với những người có năng lực tương đương sẽ thúc đẩy các giảng viên trẻ phát huy tài năng, năng lực của mình, cống hiến hết mình cho nhà trường cũng như chứng minh năng lực của mình đối với cấp trên, tạo động lực làm việc cho giảng viên trẻ.



#### 4. Kết luận

Nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên trẻ tại Trường Đại học Đồng Tháp, kết quả nghiên cứu đã chỉ ra 04 yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên trẻ, bao gồm: (1) đặc điểm công việc và cơ sở vật chất, (2) tập thể sinh viên, (3) thu nhập, (4) thăng tiến, trong đó yếu tố đặc điểm công việc và cơ sở vật chất có ảnh hưởng mạnh nhất đến động lực làm việc của giảng viên trẻ trường Đại học Đồng Tháp. Tuy nhiên, trong nghiên cứu này cũng còn một số hạn chế nhất định: *Thứ nhất*, 04 yếu tố đưa vào mô hình giải thích được 50,3% sự biến thiên của động lực làm việc của giảng viên trẻ tại trường Đại học Đồng Tháp, có nghĩa là vẫn còn một số các yếu tố khác có thể ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên trẻ mà chưa được đưa vào mô hình. Do đó các nghiên cứu tiếp theo cần xem xét, khám phá những yếu tố này. *Thứ hai*, nghiên cứu này chưa thực hiện kiểm định sự khác biệt về mức độ ảnh hưởng giữa các yếu tố dựa trên tiêu thức nhân khẩu học,... nên các nghiên cứu tiếp theo cần thực hiện phân tích để nhà trường có cơ sở đưa ra các quyết định phù hợp và hiệu quả.

#### Lời cảm ơn

Nghiên cứu này được hỗ trợ bởi đề tài mã số SPD2019.01.12

#### TÀI LIỆU THAM KHẢO/ REFERENCES

- [1] P. K. Murphy and P. A. Alexander, "A Motivated Exploration of Motivation Terminology," *Contemporary Educational Psychology*, vol. 25, no. 1, pp. 3-53, 2000.
- [2] A. Tella, C. O. Ayeni, and S. O. Popoola, "Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria," *Library Philosophy and Practice - Electronic Journal*, vol. 118, no. 4, pp. 1-16, 2007.
- [3] N. P. Ololube, "Teachers' motivation to participate in training and to implement innovations," *Essays in Education*, vol. 39, pp. 1-11, 2014.
- [4] M. T. Alam and S. Farid, "Factors affecting teachers' motivation," *International Journal of Business and Social Science*, vol. 2, no. 1, pp. 298-304, 2011.
- [5] M. I. Rasheed, A. A. Humayon, U. Awan, and D. Ahmed, "Factors affecting teachers' motivation An HRM challenge for public sector higher educational institutions of Pakistan (HEIs)," *International Journal of Educational Management*, vol. 30, no. 1, pp. 101-114, 2016.
- [6] S. Munyengabe, H. Haiyan, Z. Yiyi, and S. Jiefei, "Factors and levels associated with lecturers' motivation and job satisfaction in a Chinese university," *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, vol. 13, no. 10, pp. 6415-6430, 2017.
- [7] N. Gyimah, "Factors Affecting Teacher Motivation in Senior High Schools in Ghana: A Case Study of Dompoo Senior High School," *SSRN Electron Journal*, no volume, pp. 1-7, December 2020.
- [8] M. Asim, "Impact of motivation on employee performance with the effect of training: specific to Pakistan's education sector," *International Journal of Scientific and Research Publications*, vol. 13, no. 2, pp. 1-10, 2018.
- [9] V. L. Nguyen, "Some factors affecting teaching motivation of lecturers," *VNU Journal of Science*, no. 28, pp. 33-43, 2012.
- [10] T. T. Pham and T. H. Dang, "Factor influencing work motivation of lectures at Vietnam national university of forestry," *Journal of forestry science and technology*, no. 3, pp. 84-93, 2018.
- [11] H. A. Tran, T. C. M. Pham, and T. T. M. Phan, "Work motivation of lecturers in non-public Universities: The case of Ho Chi Minh city, Viet Nam," *Journal on Global Socio-Economic Dynamics*, vol. 4, no. 17, pp. 46-58, 2019.
- [12] L. C. Le, T. D. Do, and V. K. Nhi, "Factors affecting lecturers' motivation: A case study of public universities in Ho Chi Minh City, Vietnam," *Universal Journal of Education Research*, vol. 8, no. 10, pp. 4751-4759, 2020.