

CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ-ĐẠI HỌC HUẾ

Lại Thị Phan Mai

Trường Đại học Kinh tế, Đại học Huế

Tóm tắt. Nghiên cứu này phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc (DLLV) của giảng viên Trường Đại học Kinh tế - Đại học Huế thông qua phân tích nhân tố và hồi qui dựa trên số liệu khảo sát 120 giảng viên của Trường. Kết quả nghiên cứu cho thấy có 6 nhân tố ảnh hưởng và đều có tác động tích cực đến DLLV của giảng viên, bao gồm điều kiện làm việc, quan hệ với đồng nghiệp và cấp trên, thu nhập và phúc lợi, đặc điểm và bố trí công việc, cơ hội thăng tiến và phát triển và được công nhận. Tuy nhiên, nhà trường nên đặc biệt chú trọng cải thiện điều kiện làm việc và có những hình thức phù hợp, kịp thời để đánh giá và công nhận những đóng góp của giảng viên cho nhà trường, từ đó tạo thêm động lực khuyến khích họ cống hiến nhiều hơn trong thời gian tới.

Từ khóa: giảng viên, nhân tố, động lực làm việc, Trường Đại học Kinh tế - Đại học Huế

1. GIỚI THIỆU

Trong bối cảnh các trường đại học Việt Nam đang chú trọng nâng cao chất lượng đào tạo, việc xây dựng, thu hút và giữ chân giảng viên có năng lực chuyên môn cao và động cơ làm việc tốt là điều mà nhiều trường đang trăn trở, trong đó có Trường Đại học Kinh tế - Đại học Huế. Là một trường đại học thành viên của Đại học Huế được thành lập năm 2002, có thể nói Trường Đại học Kinh tế - Đại học Huế còn khá trẻ so với các trường đại học kinh tế khác ở Việt Nam. Trường đặt ở Huế, nơi có điều kiện kinh tế - xã hội ở mức trung bình, nên việc tạo dựng môi trường làm việc hấp dẫn và đáp ứng yêu cầu của các giảng viên, đảm bảo khích lệ họ làm việc tích cực là điều không dễ dàng. Nghiên cứu xác định các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của các giảng viên Trường Đại học Kinh tế - Đại học Huế, từ đó đưa ra những gợi ý hữu ích cho nhà trường nhằm khuyến khích các giảng viên làm việc và đóng góp tích cực hơn nữa giúp nhà trường phát triển và thực hiện được sứ mạng đã công bố là mục tiêu của bài viết này.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Động lực làm việc

Trong nghiên cứu này, chúng tôi sử dụng khái niệm “Động lực làm việc” được Mai Anh (2011) và Roussel (2000) đề cập, theo đó DLLV bao gồm hai yếu tố cấu thành là động lực bên trong và động lực bên ngoài. Động lực bên trong có thể được đo bằng 3 mục hỏi như sau: (1) Tôi cố gắng làm việc vì đây là một nhiệm vụ của tôi; (2) Tôi cố gắng làm việc vì công việc này giúp tôi thực hiện mục đích nghề nghiệp của mình; (3)

Tôi cố gắng làm việc vì tôi thấy thích công việc này. Động lực bên ngoài được đo bằng mục hỏi như sau: (1) Tôi cố gắng làm việc vì cấp trên của tôi yêu cầu; (2) Tôi cố gắng làm việc vì các điều kiện làm việc áp đặt; (3) Tôi cố gắng làm việc để thỏa mãn những mong đợi của tôi.

Thang đo sử dụng cho các biến này là thang đo Likert 5 mức từ 1 đến 5, tương ứng với mức hoàn toàn không đồng ý đến hoàn toàn đồng ý. ĐLLV của mỗi giảng viên được tính bằng trung bình cộng của động lực bên trong và động lực bên ngoài của giảng viên đó.

2.2. Các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc

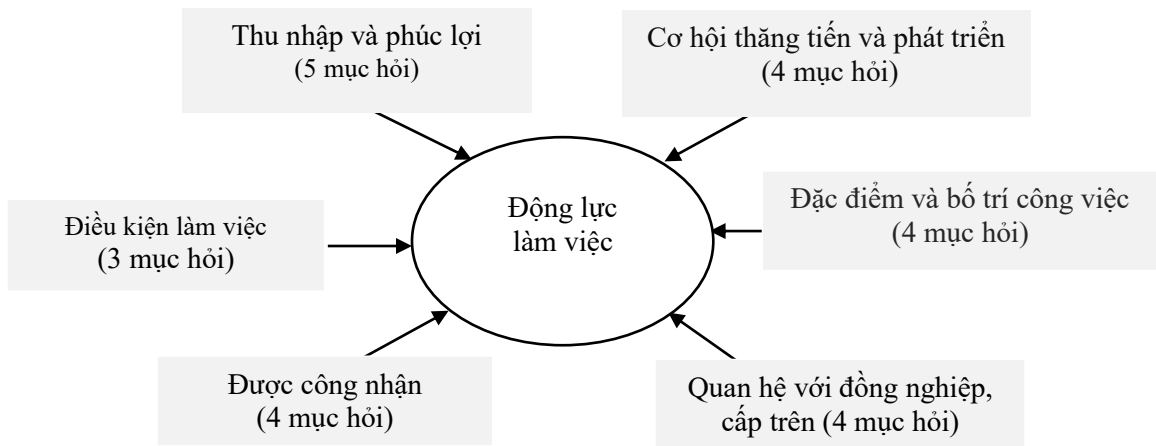
Chủ đề về các nhân tố ảnh hưởng đến ĐLLV của cá nhân trong tổ chức nói chung đã được rất nhiều nhà nghiên cứu quan tâm. Ở đây, chúng tôi không tham vọng tìm hiểu tất cả các nghiên cứu về chủ đề này mà chỉ tổng hợp 6 nghiên cứu liên quan, trong đó 3 nghiên cứu của tác giả nước ngoài và 3 nghiên cứu của tác giả Việt Nam đề xuất mô hình phân tích của mình (xem Bảng 1).

Bảng 1. Tổng hợp các nhân tố ảnh hưởng ĐLLV

STT	Nhân tố sử dụng trong các nghiên cứu đã công bố	Tác giả các nghiên cứu đã công bố	Nhân tố đề xuất trong mô hình phân tích của tác giả
1	Lương/Thu nhập và phúc lợi	Aworemi, J. R, et al; Lindner, R.J; Peter E.A.; Nguyễn Tiến Đà, Đoàn Thị Thanh Thảo, Nguyễn Khắc Hoàn	Thu nhập và phúc lợi
2	Cơ hội thăng tiến/phát triển	Aworemi, J. R, et al; Lindner, R.J; Peter E.A.; Nguyễn Tiến Đà, Đoàn Thị Thanh Thảo, Nguyễn Khắc Hoàn	Cơ hội thăng tiến và phát triển
3	Điều kiện làm việc/Môi trường làm việc	Aworemi, J. R, et al; Lindner, R.J; Peter E.A.; Nguyễn Tiến Đà, Đoàn Thị Thanh Thảo, Nguyễn Khắc Hoàn	Điều kiện làm việc
4	Hứng thú công việc/Hài lòng công việc/Bố trí công việc/An toàn/Tính kỷ luật	Aworemi, J. R, et al; Lindner, R.J; Peter E.A.; Nguyễn Khắc Hoàn Đoàn Thị Thanh Thảo	Đặc điểm và bố trí công việc
5	Được công nhận đóng góp/Đời sống tinh thần	Aworemi, J. R, et al; Lindner, R.J; Peter E.A.; Nguyễn Tiến Đà Nguyễn Khắc Hoàn	Được công nhận
6	Quan hệ với đồng nghiệp, với cấp trên/quan tâm giải quyết vấn đề cá nhân/phong cách lãnh đạo	Aworemi, J. R, et al; Lindner, R.J; Peter E.A., Đoàn Thị Thanh Thảo	Quan hệ với đồng nghiệp, cấp trên

(Nguồn: Tổng hợp của tác giả)

Với kết quả tổng hợp từ các nghiên cứu trong Bảng 1, chúng tôi đưa vào mô hình nghiên cứu 6 nhân tố ảnh hưởng đến ĐLLV của giảng viên Trường Đại học Kinh tế - Đại học Huế (xem Hình 1) với 24 mục hỏi/biến (xem Bảng 2).



Hình 1. Mô hình nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến ĐLLV của giảng viên

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN

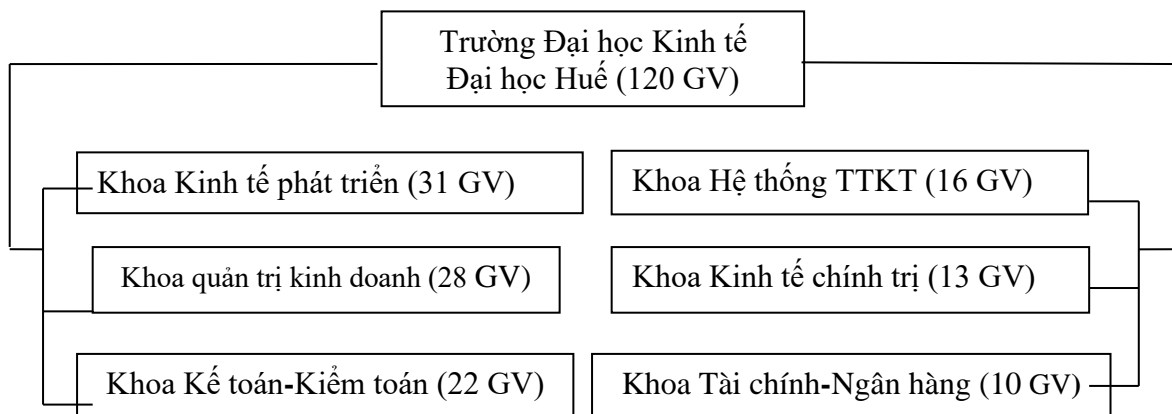
3.1. Giới thiệu khái quát về Trường Đại học Kinh tế - Đại học Huế

Trường Đại học Kinh tế - Đại học Huế là một trong 8 trường đại học thành viên thuộc Đại học Huế được thành lập theo Quyết định số 126/QĐ-TTg ngày 27/9/2002 của Thủ tướng Chính phủ với sứ mạng “*đào tạo nguồn nhân lực chất lượng, trình độ cao; thực hiện nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ, cung ứng dịch vụ về lĩnh vực kinh tế và quản lý phục vụ sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội khu vực miền Trung, Tây Nguyên và cả nước*”. Hiện nay Trường đang thực hiện các chương trình đào tạo cả ở 3 bậc: đại học, thạc sĩ và tiến sĩ, trong đó có 16 chương trình đào tạo đại học, 4 chương trình đào tạo thạc sĩ và 2 chương trình đào tạo tiến sĩ. Trường đang hợp tác, liên kết đào tạo và nghiên cứu khoa học với nhiều trường đại học, viện nghiên cứu ở trong và ngoài nước. Hai chương trình liên kết đào tạo với nước ngoài trường đang triển khai là: Chương trình liên kết đào tạo đồng cấp bằng với Đại học Rennes I - Cộng hòa Pháp (bắt đầu từ năm 2007) và chương trình tiên tiến Kinh tế nông nghiệp – Tài chính liên kết với Đại học Sydney – Australia (bắt đầu từ năm 2010).

Hiện nay, trường có 333 lao động, trong đó có 221 giảng viên với gần 10.000 sinh viên đang theo học gồm tất cả các hệ đào tạo và bậc đào tạo từ cử nhân đến tiến sĩ. Trường được tổ chức thành 17 đơn vị trực thuộc, trong đó có 6 khoa chuyên môn, 8 phòng chức năng và 3 trung tâm.

3.2. Cơ cấu và đặc điểm các giảng viên được khảo sát

Phù hợp với chủ đề nghiên cứu chúng tôi đã khảo sát toàn bộ 153 giảng viên có mặt tại thời điểm phát phiếu khảo sát (các giảng viên còn lại đang đi học ở nước ngoài hoặc đang đi công tác ngoài Huế), thu về được 120 phiếu được điền đầy đủ thông tin đưa vào xử lý và phân tích. Cơ cấu, số lượng giảng viên được khảo sát trình bày ở Hình 2 và những đặc điểm chủ yếu được trình bày trong Bảng 2.



Hình 2. Số lượng và cơ cấu giảng viên được khảo sát

Thông tin ở Bảng 2 dưới đây cho thấy những đặc điểm chủ yếu về giới tính, độ tuổi, trình độ của giảng viên được khảo sát. Tỷ lệ nam/nữ là khá cân bằng, cơ cấu độ tuổi là phù hợp với tuổi trung bình từ 25 đến 45 chiếm 77,5%. Điều này cho thấy nhà trường đã quan tâm thích đáng đến việc tuyển dụng giảng viên đảm bảo số lượng và độ tuổi. Về cơ cấu trình độ của giảng viên, mặc dù tỷ lệ giảng viên có trình độ cao còn ít, chỉ chiếm 15%, tuy nhiên với một trường đại học mới chỉ được thành lập từ năm 2002 thì đây là một cơ cấu khá hợp lý.

Bảng 2. Đặc điểm của giảng viên được khảo sát

Chỉ tiêu			Chỉ tiêu		
1. Giới tính	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	3. Số năm làm việc	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Nam	52	43,3	< 5	35	29,2
Nữ	68	56,7	5 - 10	48	40,0
2. Tuổi	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	10 - 15	21	17,5
< 25	15	12,5	> 15	16	13,3
25-35	76	63,3	4. Trình độ	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
35-45	17	14,2	Đại học	38	31,7
> 45	12	10,0	Thạc sĩ	64	53,3
			Tiến sĩ, PGS, GS	18	15,0

(Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả)

3.3. Kết quả phân tích nhân tố

Theo Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008), để xem xét liệu phân tích nhân tố có thích hợp với tập dữ liệu hay không, người ta sử dụng hệ số KMO Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). Hệ số KMO lớn (giữa 0,5 và 1) là điều kiện đủ để phân tích nhân tố. Trong nghiên cứu này, hệ số KMO là 0,683 cho thấy phân tích nhân tố là phù hợp với tập dữ liệu khảo sát giảng viên và 24 biến đủ điều kiện đưa vào mô hình phân tích với hệ số Cronbach's Alpha đều lớn hơn 0,7. Kết quả phân tích nhân tố ở Bảng 3 cho thấy, có 6 nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên Trường Đại học Kinh tế - Đại học Huế. Trong đó nhân tố 1 gồm 5 biến đầu tiên được gọi là *thu nhập và phúc lợi*, nhân

tổ 2 gồm 4 biến tiếp theo được gọi là *đặc điểm và bố trí công việc*, nhân tố 3 gồm 4 biến tiếp theo được gọi là *cơ hội thăng tiến và phát triển*, nhân tố 4 gồm 4 biến tiếp theo được gọi là *được công nhận*, nhân tố 5 gồm 4 biến tiếp theo được gọi là *quan hệ với đồng nghiệp, cấp trên* và nhân tố 6 gồm 3 biến cuối cùng gọi là *điều kiện làm việc*.

Bảng 3. Các nhân tố ảnh hưởng đến ĐLLV của giảng viên Trường ĐH Kinh tế-ĐH Huế

Biến	Điểm trung bình	Nhân tố					
		1	2	3	4	5	6
Chính sách lương và phúc lợi phù hợp	3,841	0,881					
Lương và phụ cấp tương xứng với chức vụ	3,275	0,796					
Thu nhập phù hợp với trình độ, năng lực	3,251	0,787					
Thu nhập đảm bảo chi tiêu dùng và có tiết kiệm	2,909	0,782					
Mức tăng thu nhập theo kịp mức lạm phát	2,683	0,724					
<i>Điểm trung bình nhân tố 1</i>	<i>3,285</i>						
Thời gian làm việc phù hợp	3,348		0,885				
Công việc bố trí phù hợp với năng lực	3,116		0,851				
Công việc bố trí phù hợp với nguyện vọng	3,008		0,723				
Tự chủ khi thực hiện công việc	2,751		0,701				
<i>Điểm trung bình nhân tố 2</i>	<i>3,153</i>						
Chính sách thăng tiến được quy định rõ ràng	3,211			0,870			
Được tạo điều kiện học tập nâng cao trình độ	3,100			0,831			
Sự thăng tiến phụ thuộc vào năng lực	2,924			0,815			
Tiếp cận với cơ hội thăng tiến bình đẳng	2,922			0,726			
<i>Điểm trung bình nhân tố 3</i>	<i>3,121</i>						
Cấp trên coi trọng năng lực, đóng góp	3,278				0,811		
Cấp trên đánh giá cao và khen thưởng kịp thời	2,965				0,805		
Đồng nghiệp công nhận năng lực, đóng góp	2,981				0,728		
Sinh viên công nhận năng lực	2,863				0,706		
<i>Điểm trung bình nhân tố 4</i>	<i>2,975</i>						
Không khí làm việc với đồng nghiệp dễ chịu	3,152					0,765	
Giải quyết dễ dàng vấn đề với đồng nghiệp	2,887					0,754	
Cấp trên quan tâm hỗ trợ khi cần	2,834					0,725	
Cấp trên đối xử công bằng, không phân biệt	2,812					0,720	
<i>Điểm trung bình nhân tố 5</i>	<i>2,914</i>						
Thiết bị giảng dạy, nghiên cứu đầy đủ	2,860						0,732
Tiếp cận dễ dàng tài liệu giảng dạy và	2,735						0,715

nguyên cứu							
Không gian làm việc sạch sẽ, thoáng mát	2,576						0,707
<i>Điểm trung bình nhân tố 6</i>	<i>2,751</i>						
Cronbach's alpha		0,878	0,842	0,853	0,837	0,812	0,722
Eigenvalue		4,120	2,812	2,524	2,321	1,752	1,568
Hệ số KMO =0,683							

(Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả)

3.4. Kết quả phân tích hồi qui

Để đánh giá mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến ĐLLV của giảng viên Trường Đại học Kinh tế - Đại học Huế, chúng tôi sử dụng mô hình hồi qui bội, trong đó 6 biến độc lập chính là 6 nhân tố đã được xác định từ kết quả phân tích nhân tố trên đây ký hiệu tương ứng như sau: X_1 - thu nhập và phúc lợi, X_2 - đặc điểm và bố trí công việc, X_3 - cơ hội thăng tiến và phát triển, X_4 - được công nhận, X_5 - quan hệ với đồng nghiệp, cấp trên, X_6 - điều kiện làm việc và ĐLLV của giảng viên là biến phụ thuộc được ký hiệu là Y . Như vậy, mô hình được viết như sau:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6$$

Kết quả mô hình hồi qui ở Bảng 4 cho thấy, hệ số R^2 điều chỉnh bằng 0,659 nghĩa là mô hình hồi qui đã xây dựng phù hợp với tập dữ liệu và 65,9% biến thiên của ĐLLV được giải thích bởi 6 nhân tố đưa vào mô hình nghiên cứu.

Với kết quả ở Bảng 3, hàm hồi quy được viết như sau:

$$Y = 0,785 + 0,328X_1 + 0,264X_2 + 0,201X_3 + 0,321X_4 + 0,156X_5 + 0,298X_6$$

Các hệ số trong phương trình hồi quy trên đây đều mang dấu dương thể hiện cả 6 nhân tố nghiên cứu đều có ảnh hưởng tích cực đến ĐLLV của giảng viên, nghĩa là khi gia tăng bất kỳ nhân tố nào đều làm tăng thêm ĐLLV của giảng viên, trong đó ĐLLV hiện đang chịu tác động mạnh nhất của nhân tố *thu nhập và phúc lợi* ($\beta_1 = 0,328$), tiếp theo là nhân tố *được công nhận* ($\beta_4 = 0,321$), sau đó là các nhân tố *điều kiện làm việc* ($\beta_6 = 0,298$), nhân tố *đặc điểm và bố trí công việc* ($\beta_2 = 0,264$), nhân tố *cơ hội thăng tiến và phát triển* ($\beta_3 = 0,201$) và cuối cùng là *nhân tố quan hệ với đồng nghiệp, cấp trên* ($\beta_5 = 0,156$).

Bảng 4. Kết quả phân tích hồi quy bội

Biến phụ thuộc	Động lực làm việc của giảng viên		
	Hệ số	t	Mức ý nghĩa
Biến độc lập			
1 (Constant)	0,785	0,763	0,000
Thu nhập và phúc lợi	0,328	2,824	0,005
Đặc điểm và bố trí công việc	0,264	2,525	0,001
Cơ hội thăng tiến và phát triển	0,201	2,306	0,003
Được công nhận	0,321	2,216	0,004
Quan hệ với đồng nghiệp, cấp trên	0,156	3,267	0,003
Điều kiện làm việc	0,298	3,115	0,005
$R^2 = 0,659$			

(Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả)

3.5. Một số gợi ý đối với Trường Đại học Kinh tế - Đại học Huế

Với kết quả phân tích nhân tố và hồi qui trình bày ở trên, chúng tôi đưa ra một số gợi ý cho Trường Đại học Kinh tế - Đại học Huế để nâng cao ĐLLV cho giảng viên như sau.

Thứ nhất, Nhà trường nên chú trọng cải thiện hơn nữa điều kiện làm việc cho giảng viên, bởi vì mức điểm đánh giá trung bình của giảng viên là rất thấp (2,751/5) trong khi mức độ ảnh hưởng của nhân tố này đến ĐLLV là khá cao ($\beta_6 = 0,298$).

Thứ hai, nên có những chính sách phù hợp hơn để ghi nhận những cống hiến, đóng góp và những thành tích xuất sắc của các giảng viên cho sự phát triển của nhà trường, bởi hiện nay giảng viên đánh giá chưa cao với mức điểm trung bình là 2,975/5, trong khi mức độ ảnh hưởng của nhân tố này đến ĐLLV đang đứng thứ 2 sau nhân tố *thu nhập và phúc lợi* ($\beta_2 = 0,321$).

Thứ ba, so với các nhân tố khác, giảng viên đánh giá tương đối tốt về chính sách lương, thưởng phúc lợi, bố trí công việc cũng như cơ hội thăng tiến, phát triển hiện nay nhưng mức đánh giá cũng chỉ xung quanh mức 3/5 (từ 3,121 đến 3,285). Do vậy, nhà trường cũng cần quan tâm cải thiện những chính sách này.

Thứ tư, một điểm không kém phần quan trọng là quan hệ với đồng nghiệp và cấp trên. Mặc dù hệ số hồi qui thấp nhất so với các nhân tố khác ($\beta_5 = 0,156$) nhưng đây lại là nhân tố mà các giảng viên hiện đánh giá chưa cao với mức điểm chỉ đạt 2,914/5, tức là dưới mức 3 trên thang đo 5 mức. Do vậy, trong thời gian tới Nhà trường cần lưu ý tạo ra nhiều cơ hội, nhiều hình thức giao lưu và chia sẻ thông tin giữa các giảng viên với nhau cũng như giữa các giảng viên với cấp trên nhằm tạo ra một bầu không khí cởi mở và thân thiện hơn nữa trong Trường, giúp các giảng viên làm việc sáng tạo và hiệu quả hơn.

4. KẾT LUẬN

Để nâng cao ĐLLV cho giảng viên Trường Đại học Kinh tế - Đại học Huế cần có hệ thống giải pháp đồng bộ để tác động đồng thời đến 6 nhân tố có ảnh hưởng đến ĐLLV của giảng viên bao gồm: Điều kiện làm việc; quan hệ với đồng nghiệp và cấp trên; thu nhập và phúc lợi; đặc điểm và bố trí công việc; cơ hội thăng tiến và phát triển và được công nhận. Trong đó, Nhà trường nên đặc biệt chú trọng cải thiện điều kiện làm việc, có những hình thức đánh giá phù hợp và kịp thời công nhận những cống hiến của giảng viên cho sự phát triển của Trường, từ đó khuyến khích giảng viên làm việc tích cực và hiệu quả hơn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tiếng Việt

- [1] Mai Anh (2011), “*Ảnh hưởng của động lực làm việc lên hiệu quả lao động tại các công ty có vốn Nhà nước ở Việt Nam*,” Bmnkt.is.vnu.edu.vn/images/a_hrday2011_duc_anh_isvnu.pdf.
- [2] Nguyễn Tiến Đà (2011), “*Giải pháp nâng cao động lực thúc đẩy cán bộ giáo viên tại Trường Cao đẳng Thương mại Đà Nẵng*”, Luận văn thạc sĩ Quản trị kinh doanh.

- [3] Nguyễn Khắc Hoàn (2010), “*Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên. Nghiên cứu trường hợp tại Ngân hàng thương mại cổ phần Á Châu, Chi nhánh Huế*”, Tạp chí Khoa học Đại học Huế, số 60, pp. 71-76.
- [4] Đoàn Thị Thanh Thảo (2013), “*Nâng cao động lực làm việc cho cán bộ viên chức tại chi nhánh Điện lực Sơn Hòa, tỉnh Phú Yên*”, Luận văn Thạc sĩ khoa học Kinh tế.
- [5] Hoàng Trọng - Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008), “*Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*”, Trường Đại học Kinh tế TP Hồ Chí Minh, NXB Hồng Đức.

Tiếng Anh

- [6] Aworemi, J. R, et al (2011), “*An Empirical Study of The Motivational Factors of Employees in Nigeria*”, International Journal of Economics and Finance, 3(5), pp. 227-233.
- [7] Lindner, R.J (1998) , “*Understanding Employee Motivation*”, Journal of Extension, 36(3), jun 1998. <http://www.joe.org/joe/june/rb3.php>
- [8] Peter E.A. (2007), “*Assessing the role of work Motivation on Employee Performance*”, Umeå School of Business and Economics, Course: C-Level Thesis, <http://umu.diva-portal.org/smash/get/diva2:140549/FULLTEXT01.pdf>.

Tiếng Pháp

- [9] Roussel, P. (200), “*La motivation au travail – Concept et Théories*”, Notes du LIRHE, n°326, octobre.

THE FACTORS AFFECTING WORK MOTIVATION OF LECTURERS AT HUE COLLEGE OF ECONOMICS – HUE UNIVERSITY

***Abstract.** This paper evaluated factors affecting on lecturers’ work motivation in Hue College of Economics – Hue University. Exploratory Factor Analysis and Multiple Regression Analys were adopted with the data collected from a survey of 120 lecturers currently working in Hue College of Economics. The findings showed that there were 6 factors influencing and impacting positively on teachers’ work motivation, including work conditions, relationships with colleagues and superiors, compensation, job specification and placement, promotion and development, and recognition. Nevertheless, the College should pay special attention to improve work condition, appropriate and prompt assessment as well as recognition of teachers’ contribution; teachers would additionally have more motivation to devote themself to College’s development in the future.*

***Key words:** Lecturers, factors, work motivation, Hue College of Economics – Hue University,*