

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC BÀ RỊA-VŨNG TÀU**

-----



**BARIA VUNGTAU**  
UNIVERSITY  
CAP SAINT JACQUES

**PHAN ÁNH TRÚC**

**NGHIÊN CỨU CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN  
ĐỘNG LỰC GIẢNG DẠY CỦA GIẢNG VIÊN  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC BÀ RỊA – VŨNG TÀU**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ**

Chuyên ngành: Quản trị kinh doanh

Mã số ngành: 60340102

**CÁN BỘ HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:**

**TS Nguyễn Quang Vinh**

*Bà Rịa-Vũng Tàu, tháng ... năm 2018*

TRƯỜNG ĐẠI HỌC BÀ RỊA-VŨNG TÀU CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

PHÒNG ĐÀO TẠO

Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

Bà Rịa-Vũng Tàu, ngày..... tháng..... năm 20.....

## NHIỆM VỤ LUẬN VĂN THẠC SĨ

Họ tên học viên: Phan Ánh Trúc

Giới tính: Nữ

Ngày, tháng, năm sinh: 01/06/1994

Nơi sinh: Vũng Tàu

Chuyên ngành: Quản trị kinh doanh

MSHV:

### I- Tên đề tài:

Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến động lực giảng dạy của giảng viên Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu

### II- Nhiệm vụ và nội dung:

Nghiên cứu đóng góp và củng cố lý thuyết về động lực giảng dạy của giảng viên trong lĩnh vực giáo dục, tạo điều kiện thuận lợi cho các nghiên cứu sâu hơn.

Kết quả nghiên cứu sẽ giúp cho các nhà quản trị tại Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu hiểu được những yếu tố nào ảnh hưởng đến động lực giảng dạy của giảng viên. Từ đó đưa ra hàm ý quản trị nhằm gia tăng động lực giảng dạy của giảng viên đối với Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu.

### III- Ngày giao nhiệm vụ:

### IV- Ngày hoàn thành nhiệm vụ:

### V- Cán bộ hướng dẫn: TS Nguyễn Quang Vinh

**CÁN BỘ HƯỚNG DẪN**

(Họ tên và chữ ký)

**VIỆN QUẢN LÝ CHUYÊN NGÀNH**

(Họ tên và chữ ký)

## **LỜI CAM ĐOAN**

Tôi xin cam đoan luận văn này là công trình nghiên cứu do tôi thực hiện dưới sự hướng dẫn của TS Nguyễn Quang Vinh. Các số liệu, kết quả nêu trong Luận văn là trung thực và chưa từng được ai công bố trong bất kỳ công trình nào khác.

Tôi xin cam đoan rằng mọi sự giúp đỡ cho việc thực hiện Luận văn này đã được cảm ơn và các thông tin trích dẫn trong Luận văn đã được chỉ rõ nguồn gốc.

Bà Rịa - Vũng Tàu, ngày      tháng      năm 2018

Người thực hiện luận văn

Phan Ánh Trúc

## LỜI CẢM ƠN

Để hoàn thành chương trình cao học và viết luận văn, tác giả đã nhận được sự hướng dẫn, giúp đỡ và góp ý nhiệt tình của quý thầy cô Trường Đại học Bà Rịa - Vũng Tàu.

Tác giả xin gửi lời cảm ơn sâu sắc đến TS Nguyễn Quang Vinh đã dành nhiều thời gian, tâm huyết hướng dẫn nghiên cứu và giúp tác giả hoàn thành luận văn của mình.

Cuối cùng, tôi xin được trân trọng cảm ơn gia đình tôi luôn động viên, giúp đỡ về mặt tinh thần và vật chất trong thời gian qua.

Bà Rịa - Vũng Tàu, ngày      tháng      năm 2018  
Người thực hiện luận văn

Phan Ánh Trúc

## TÓM TẮT

Động lực giảng dạy là một trong những mắt xích quan trọng trong chuỗi làm việc tận tâm cống hiến nhằm đạt được mục tiêu của tổ chức, “Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến động lực giảng dạy của giảng viên Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu” được thực hiện nhằm đánh giá các yếu tố tác động đến động lực giảng dạy của giảng viên Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu. Đề tài được thực hiện với phương pháp nghiên cứu định tính kết hợp với phương pháp nghiên cứu định lượng với dữ liệu phân tích thu được qua khảo sát 150 giảng viên bằng phần mềm SPSS. Kết quả nghiên cứu đã xác định được 5 yếu tố ảnh hưởng, trong đó, *Mối quan hệ với đồng nghiệp* là yếu tố ảnh hưởng mạnh nhất; kế đó là yếu tố *Lãnh đạo trực tiếp*; tiếp theo là yếu tố *Đào tạo và phát triển*, yếu tố *Thái độ của sinh viên*, và cuối cùng là yếu tố *Sự công nhận* có ảnh hưởng yếu nhất đến động lực của giảng viên Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu. Từ kết quả nghiên cứu, một số hàm ý quản trị liên quan cũng được giới thiệu.

# MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN

LỜI CẢM ƠN

TÓM TẮT

MỤC LỤC

DANH MỤC HÌNH VẼ

DANH MỤC BẢNG BIỂU

<u>CHƯƠNG 1. GIỚI THIỆU .....</u>	<u>1</u>
<u>1.1 Lý do chọn đề tài .....</u>	<u>1</u>
<u>1.2 Mục tiêu nghiên cứu .....</u>	<u>2</u>
<u>1.2.1 Mục tiêu tổng quát .....</u>	<u>2</u>
<u>1.2.2 Mục tiêu cụ thể .....</u>	<u>2</u>
<u>1.3 Câu hỏi nghiên cứu .....</u>	<u>2</u>
<u>1.4 Đối tượng và phạm vi nghiên cứu .....</u>	<u>3</u>
<u>1.4.1 Đối tượng nghiên cứu .....</u>	<u>3</u>
<u>1.4.2 Phạm vi nghiên cứu .....</u>	<u>3</u>
<u>1.5 Phương pháp nghiên cứu .....</u>	<u>3</u>
<u>1.6 Những đóng góp mới của đề tài .....</u>	<u>4</u>
<u>1.7 Kết cấu của luận văn .....</u>	<u>4</u>
<u>TÓM TẮT CHƯƠNG 1 .....</u>	<u>5</u>
<u>CHƯƠNG 2. CƠ SỞ LÝ THUYẾT .....</u>	<u>6</u>
<u>2.1 Khái niệm động lực làm việc .....</u>	<u>6</u>
<u>2.2 Vai trò của động lực .....</u>	<u>7</u>
<u>2.3 Các lý thuyết tạo động lực cho người lao động .....</u>	<u>8</u>
<u>2.3.1 Lý thuyết tháp nhu cầu của Abraham Maslow (1942) .....</u>	<u>8</u>
<u>2.3.2 Lý thuyết thúc đẩy của McClelland (1968) .....</u>	<u>9</u>
<u>2.3.3 Lý thuyết hai yếu tố của F.Herzberg (1959) .....</u>	<u>10</u>
<u>2.3.4 Lý thuyết thúc đẩy theo kỳ vọng .....</u>	<u>11</u>

2.4	Đặc thù trong lao động sợi phạm .....	12
2.4.1	Mục đích của lao động sợi phạm .....	12
2.4.2	Đối tượng của lao động sợi phạm .....	13
2.4.3	Công cụ lao động sợi phạm .....	13
2.4.4	Sản phẩm của lao động sợi phạm .....	14
2.4.5	Môi trường sợi phạm .....	14
2.5	Một số nghiên cứu về yếu tố tác động đến động lực làm việc của giảng viên ...	15
2.5.1	Một số nghiên cứu trên thế giới .....	15
2.5.2	Một số nghiên cứu tại Việt Nam .....	18
2.6	Mô hình nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu .....	23
2.6.1	Mô hình nghiên cứu .....	23
2.6.2	Giả thuyết nghiên cứu của đề tài .....	25
	TÓM TẮT CHƯƠNG 2 .....	29
	CHƯƠNG 3. THIẾT KẾ NGHIÊN CỨU.....	30
3.1	Quy trình nghiên cứu.....	30
3.2	Phương pháp nghiên cứu .....	31
3.2.1	Nghiên cứu định tính .....	32
3.2.2	Nghiên cứu định lượng .....	34
3.2.2.1	Nghiên cứu định lượng sơ bộ .....	34
3.2.2.2	Nghiên cứu định lượng chính thức.....	34
3.3	Xây dựng thang đo các biến nghiên cứu .....	34
3.4	Phương pháp thu thập và xử lý thông tin .....	38
3.4.1	Phương pháp chọn mẫu .....	38
3.4.2	Kích thích mẫu .....	38
3.5	Các phương pháp phân tích dữ liệu.....	39
3.6	Kết quả nghiên cứu định lượng sơ bộ .....	44
	TÓM TẮT CHƯƠNG 3 .....	45
	CHƯƠNG 4. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU .....	46
4.1	Giới thiệu về Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu .....	46

4.2	Thống kê mô tả dữ liệu .....	48
4.3	Đánh giá độ tin cậy của thang đo .....	49
4.3.1	Đánh giá thang đo bằng hệ số tin cậy Cronbach"s Alpha .....	49
4.3.1.1	Kiểm định độ tin cậy đối với thang đo <i>Chế độ lương thưởng và đãi ngộ</i> ....	49
4.3.1.2	Kiểm định độ tin cậy đối với thang đo <i>Mối quan hệ với đồng nghiệp</i> .....	50
4.3.1.3	Kiểm định độ tin cậy đối với thang đo <i>Lãnh đạo trực tiếp</i> .....	51
4.3.1.4	Kiểm định độ tin cậy đối với thang đo <i>Đào tạo và phát triển</i> .....	51
4.3.1.5	Kiểm định độ tin cậy đối với thang đo <i>Sự công nhận</i> .....	52
4.3.1.6	Kiểm định độ tin cậy đối với thang đo "Thái độ của sinh viên" .....	53
4.3.1.7	Kiểm định độ tin cậy đối với thang đo "Động lực giảng dạy" .....	54
4.3.2	Phân tích nhân tố khám phá EFA .....	54
4.3.2.1	Phân tích nhân tố thang đo các biến độc lập .....	54
4.3.2.2	Phân tích nhân tố thang đo biến phụ thuộc "Động lực giảng dạy" .....	56
4.4	Phân tích tương quan .....	58
4.5	Phân tích hồi quy .....	59
4.6	Thảo luận kết quả nghiên cứu .....	63
	TÓM TẮT CHƯƠNG 4 .....	66
	CHƯƠNG 5. KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý QUẢN TRỊ .....	67
5.1	Kết luận .....	67
5.2	Đề xuất hàm ý quản trị .....	67
5.2.1	Yếu tố <i>Mối quan hệ với đồng nghiệp</i> .....	67
5.2.2	Yếu tố <i>Lãnh đạo trực tiếp</i> .....	68
5.2.3	Nhóm yếu tố <i>Đào tạo và phát triển</i> .....	68
5.2.4	Nhóm yếu tố <i>Thái độ của sinh viên</i> .....	69
5.2.5	Nhóm yếu tố <i>Sự công nhận</i> .....	69
5.3	Hạn chế nghiên cứu và hướng nghiên cứu tiếp theo .....	70
	TÀI LIỆU THAM KHẢO .....	
	PHỤ LỤC 1. DÀN BÀI THẢO LUẬN NHÓM .....	
	PHỤ LỤC 2. KẾT QUẢ THẢO LUẬN NHÓM .....	



PHỤ LỤC 3. BẢNG KHẢO SÁT

PHỤ LỤC 4. KẾT QUẢ THỐNG KÊ MÔ TẢ

PHỤ LỤC 5. KẾT QUẢ ĐÁNH GIÁ ĐỘ TIN CẬY THANG ĐO

PHỤ LỤC 6. KẾT QUẢ PHÂN TÍCH NHÂN TỐ KHÁM PHÁ

PHỤ LỤC 7. KẾT QUẢ PHÂN TÍCH TƯƠNG QUAN PHỤ

LỤC 8. KẾT QUẢ PHÂN TÍCH HỒI QUY BỘI

## DANH MỤC HÌNH VẼ

<a href="#"><u>Hình 2.1: Mô hình của Shah và các cộng sự (2012).....</u></a>	<a href="#"><u>16</u></a>
<a href="#"><u>Hình 2.2: Mô hình của Zembylas và Papanastasiou (2004).....</u></a>	<a href="#"><u>16</u></a>
<a href="#"><u>Hình 2.3: Mô hình của Muhammad và Sabeen (2011).....</u></a>	<a href="#"><u>17</u></a>
<a href="#"><u>Hình 2.4: Mô hình nghiên cứu của Phạm T. M. Lý và Đào T. N. Nga (2015).....</u></a>	<a href="#"><u>19</u></a>
<a href="#"><u>Hình 2.5: Mô hình nghiên cứu Nguyễn Thùy Dung (2015).....</u></a>	<a href="#"><u>20</u></a>
<a href="#"><u>Hình 2.6: Mô hình nghiên cứu của Trần Ngọc Gái (2016).....</u></a>	<a href="#"><u>21</u></a>
<a href="#"><u>Hình 2.7: Mô hình nghiên cứu của Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu.....</u></a>	<a href="#"><u>25</u></a>
<a href="#"><u>Hình 3.1: Quy trình nghiên cứu.....</u></a>	<a href="#"><u>31</u></a>

## DANH MỤC BẢNG BIỂU

<u>Bảng 2.1: Tổng hợp một số mô hình nghiên cứu cùng các yếu tố ảnh hưởng.....</u>	<u>22</u>
<u>Bảng 3.1: Thang đo <i>Chế độ lương thưởng và đãi ngộ</i>.....</u>	<u>35</u>
<u>Bảng 3.2: Thang đo <i>Mối quan hệ với đồng nghiệp</i>.....</u>	<u>35</u>
<u>Bảng 3.3: Thang đo <i>Lãnh đạo trực tiếp</i>.....</u>	<u>36</u>
<u>Bảng 3.4: Thang đo <i>Đào tạo và phát triển</i>.....</u>	<u>36</u>
<u>Bảng 3.5: Thang đo <i>Sự công nhận</i>.....</u>	<u>37</u>
<u>Bảng 3.6: Thang đo <i>Thái độ của sinh viên</i>.....</u>	<u>37</u>
<u>Bảng 3.7: Thang đo <i>Động lực giảng dạy</i>.....</u>	<u>38</u>
<u>Bảng 3.8: Yếu tố ảnh hưởng đến động lực giảng dạy.....</u>	<u>41</u>
<u>Bảng 3.9: Biến đo lường các yếu tố ảnh hưởng đến động lực giảng dạy.....</u>	<u>43</u>
<u>Bảng 3.10: Kết quả đánh giá độ tin cậy thang đo sơ bộ bằng Cronbach"s Alpha....</u>	<u>44</u>
<u>Bảng 4.1: Số lượng giảng viên của Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu.....</u>	<u>47</u>
<u>Bảng 4.2: Số lượng giảng viên nghỉ việc từ năm 2015 đến tháng 06/2018.....</u>	<u>47</u>
<u>Bảng 4.3: Đặc điểm mẫu nghiên cứu.....</u>	<u>48</u>
<u>Bảng 4.4: Kết quả đánh giá độ tin cậy thang đo <i>Chế độ lương thưởng và đãi ngộ</i> ..</u>	<u>50</u>
<u>Bảng 4.5: Kết quả đánh giá độ tin cậy thang đo <i>Mối quan hệ với đồng nghiệp</i>.....</u>	<u>50</u>
<u>Bảng 4.6: Kết quả đánh giá độ tin cậy thang đo <i>Lãnh đạo trực tiếp</i>.....</u>	<u>51</u>
<u>Bảng 4.7: Kết quả đánh giá độ tin cậy thang đo <i>Đào tạo và phát triển</i>.....</u>	<u>52</u>
<u>Bảng 4.8: Kết quả đánh giá độ tin cậy thang đo <i>Sự công nhận</i>.....</u>	<u>52</u>
<u>Bảng 4.9: Kết quả đánh giá độ tin cậy thang đo <i>Sự công nhận</i> sau khi loại biến... </u>	<u>53</u>
<u>Bảng 4.10: Kết quả đánh giá độ tin cậy thang đo <i>Thái độ của sinh viên</i>.....</u>	<u>53</u>
<u>Bảng 4.11: Kết quả đánh giá độ tin cậy thang đo <i>Động lực giảng dạy</i>.....</u>	<u>54</u>
<u>Bảng 4.12: Kết quả kiểm định KMO và Bartlett các biến độc lập.....</u>	<u>55</u>
<u>Bảng 4.13: Kết quả phân tích nhân tố khám phá.....</u>	<u>56</u>
<u>Bảng 4.14: Kết quả kiểm định KMO và Bartlett của biến phụ thuộc.....</u>	<u>57</u>
<u>Bảng 4.15: Kết quả phân tích nhân tố - thang đo <i>Động lực giảng dạy</i>.....</u>	<u>57</u>
<u>Bảng 4.16: Hệ số tương quan giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc.....</u>	<u>59</u>
<u>Bảng 4.17: Phân tích mô hình.....</u>	<u>60</u>

<u>Bảng 4.18: Bảng ANOVA.....</u>	<u>60</u>
<u>Bảng 4.19: Bảng hệ số hồi quy.....</u>	<u>61</u>
<u>Bảng 4.20: Tổng hợp kết quả kiểm định các giả thuyết nghiên cứu.....</u>	<u>62</u>
<u>Bảng 4.21: Ý nghĩa của các thành phần.....</u>	<u>63</u>

# CHƯƠNG 1. GIỚI THIỆU

## 1.1 Lý do chọn đề tài

Giáo dục phát triển là một thế mạnh bền vững của quốc gia, trong đó có sự đóng góp to lớn của đội ngũ giảng viên. Giảng viên có vai trò quan trọng đối với học viên, đối với nhà trường và xã hội. Trong các trường đại học, viện nghiên cứu, giảng viên là người có ảnh hưởng rất lớn đến thái độ học tập của sinh viên. Raffini (1993) đã phát hiện ra rằng sự tin tưởng đối với bản thân, kiến thức giảng dạy chuyên sâu của họ làm cho sinh viên có sự cố gắng lớn, điều này tác động đến thái độ đối với việc học của họ. Deborah và các cộng sự (1999) cũng cho rằng phần lớn sinh viên sẽ nỗ lực học tập nếu giảng viên mong đợi họ học.

Đối với nhà trường, đội ngũ giảng viên có chất lượng cao đồng nghĩa với chất lượng đào tạo cao, trường sẽ có được lợi thế và sự tin tưởng từ phía người học, gia đình và xã hội. Đối với xã hội, giáo dục là quốc sách của quốc gia, giảng viên là trụ cột của xã hội, gánh vác trách nhiệm của xã hội là đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, phát triển công nghệ và tri thức mới. Với vai trò quan trọng đó của đội ngũ giảng viên thì chất lượng giảng dạy của giảng viên là vấn đề rất quan trọng cần được quan tâm. Chất lượng giảng dạy lại phụ thuộc vào động lực làm việc của họ vì cũng giống như tất cả mọi ngành nghề khác, kết quả và chất lượng công việc của một người không chỉ phụ thuộc vào khả năng mà còn phụ thuộc vào động lực làm việc.

Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu là một trường đại học tự thực, được thành lập vào năm 2006, và cũng là trường đại học duy nhất của Tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu tại thời điểm hiện tại. Trường đã trải qua hơn 10 năm xây dựng và phát triển, đóng góp nhiều thành tích trong sự nghiệp giáo dục, đào tạo, nghiên cứu khoa học cho tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu. Tháng 07 năm 2016, Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu chính thức gia nhập Tập đoàn giáo dục Nguyễn Hoàng, nhanh chóng nhận được nhiều sự đầu tư về cơ sở vật chất, hạ tầng cũng như những cải cách về các chính sách như: chế độ lương thưởng, phúc lợi, chính sách đãi ngộ v.v... Trên thực tế, ảnh hưởng của những cải cách này đến động lực giảng dạy của đội ngũ giảng viên như thế nào

là một vấn đề mà lãnh đạo Tập đoàn và Nhà trường rất quan tâm. Đây cũng chính là lý do đưa đến quyết định chọn đề tài: “*Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến động lực giảng dạy của giảng viên Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu*”. Từ kết quả nghiên cứu của đề tài, một số hàm ý quản trị được đề xuất nhằm tạo động lực giảng dạy cho giảng viên của Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu.

## **1.2 Mục tiêu nghiên cứu**

### **1.2.1 Mục tiêu tổng quát**

Nghiên cứu này nhằm xác định các yếu tố ảnh hưởng đến động lực giảng dạy của giảng viên Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu để từ đó đưa ra các hàm ý quản trị nhằm nâng cao động lực giảng dạy của giảng viên tại Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu.

### **1.2.2 Mục tiêu cụ thể**

Để đạt được mục tiêu tổng quát trên, đề tài nghiên cứu có những mục tiêu cụ thể như sau:

- Thứ nhất, xác định các yếu tố có ảnh hưởng đến động lực giảng dạy của giảng viên tại Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu.
- Thứ hai, đo lường mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đến động lực giảng dạy của giảng viên Trường Đại học Bà Rịa - Vũng Tàu.
- Thứ ba, đề xuất một số hàm ý quản trị nhằm nâng cao động lực giảng dạy của giảng viên tại Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu.

## **1.3 Câu hỏi nghiên cứu**

Để đạt được các mục tiêu nghiên cứu đã đề ra ở trên, nghiên cứu sẽ trả lời các câu hỏi sau:

- Câu hỏi 1: Yếu tố nào tác động đến động lực giảng dạy của giảng viên Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu?
- Câu hỏi 2: Mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đến động lực giảng dạy của giảng viên Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu như thế nào?
- Câu hỏi 3: Nên làm thế nào để nâng cao động lực giảng dạy của giảng viên Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu?

## **1.4 Đối tượng và phạm vi nghiên cứu**

### **1.4.1 Đối tượng nghiên cứu**

- Đối tượng nghiên cứu: Các yếu tố tác động đến động lực giảng dạy của giảng viên Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu và bản thân động lực giảng dạy của họ.

- Đối tượng khảo sát: Giảng viên Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu.

### **1.4.2 Phạm vi nghiên cứu**

- Phạm vi về không gian: Nghiên cứu động lực giảng dạy và những yếu tố ảnh hưởng đến động lực giảng dạy của giảng viên Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu tại tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu.

- Phạm vi về thời gian: tháng 06 năm 2018 đến tháng 01 năm 2019.

## **1.5 Phương pháp nghiên cứu**

Đề tài được thực hiện theo trình tự nghiên cứu, tổng hợp các lý thuyết và mô hình nghiên cứu về động lực của giảng viên, trên cơ sở nền tảng của lý thuyết, các mô hình nghiên cứu trước đó và khảo sát thực trạng để xây dựng mô hình nghiên cứu và đề xuất các kiến nghị nhằm cải thiện thực trạng hiện tại. Đề tài sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng:

- Định tính: Nghiên cứu định tính được thực hiện bằng phương pháp thảo luận nhóm. Đề tài này thực hiện thảo luận nhóm gồm 10 cán bộ đang làm việc tại Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu. Mục đích nghiên cứu này nhằm khám phá các ý tưởng, đồng thời thu thập thêm thông tin, bổ sung, điều chỉnh bảng câu hỏi, xây dựng bảng câu hỏi chính thức để tiến hành khảo sát định lượng.

- Định lượng: được thực hiện qua hai bước là nghiên cứu định lượng sơ bộ và nghiên cứu định lượng chính thức. Nghiên cứu định lượng sơ bộ được thực hiện thông qua khảo sát bảng câu hỏi với 50 giảng viên đang làm việc tại Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu. Nghiên cứu định lượng chính thức thực hiện thông qua việc điều tra khảo sát 155 giảng viên Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu với bảng câu hỏi soạn sẵn. Dữ liệu thu thập được thông qua bảng câu hỏi chính thức sẽ được phân tích thống kê bằng phần mềm SPSS 20 để kiểm định thang đo và mức độ phù hợp với dữ liệu của mô hình nghiên cứu và các giả thuyết.

## **1.6 Những đóng góp mới của đề tài**

- Về mặt lý thuyết, nghiên cứu đóng góp và củng cố lý thuyết về động lực làm việc của người lao động đối với tổ chức trong lĩnh vực giáo dục, tạo điều kiện cho các nghiên cứu sâu hơn.

- Về mặt thực tiễn, kết quả nghiên cứu sẽ giúp các nhà quản lý của Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu nói riêng và các cơ sở giáo dục đại học tại nhân nói chung thấy được những yếu tố nào ảnh hưởng đến động lực giảng viên, từ đó đưa ra khuyến nghị để tạo động lực để giúp giảng viên giảng dạy, nghiên cứu hiệu quả hơn.

## **1.7 Kết cấu của luận văn**

Luận văn có kết cấu gồm có 5 chương:

Chương 1. Giới thiệu về đề tài nghiên cứu. Chương này trình bày lý do chọn đề tài, mục tiêu nghiên cứu về đề tài và phạm vi nghiên cứu, phương pháp nghiên cứu, ý nghĩa của đề tài và bố cục của nghiên cứu

Chương 2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu. Chương này trình bày cơ sở lý thuyết về động lực giảng dạy của giảng viên. Từ đó, đề xuất mô hình nghiên cứu và các giả thuyết nghiên cứu.

Chương 3. Thiết kế nghiên cứu. Chương này trình bày quy trình nghiên cứu, mô tả phương pháp nghiên cứu định tính, phương pháp nghiên cứu định lượng, xây dựng thang đo các thành phần trong mô hình nghiên cứu để thu thập dữ liệu nghiên cứu.

Chương 4. Kết quả nghiên cứu. Chương này trình bày kết quả phân tích dữ liệu, nghiên cứu, đánh giá các kết quả có được.

Chương 5. Kết luận và đề xuất hàm ý quản trị. Chương này trình bày các hàm ý quản trị nhằm nâng cao động lực giảng dạy của giảng viên Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu. Đồng thời đưa ra được những hạn chế của nghiên cứu và đưa ra được hướng nghiên cứu tiếp theo.



## **TÓM TẮT CHƯƠNG 1**

Trong chương này trình bày tổng quan về đề tài đang nghiên cứu thông qua lý do dẫn dắt để hình thành đề tài, mục tiêu nghiên cứu, phạm vi và đối tượng nghiên cứu, phương pháp nghiên cứu tổng quát.

Những nội dung này sẽ giúp có cái nhìn tổng quát về nội dung, quá trình hình thành đề tài, từ đó tạo cơ sở cho việc nghiên cứu sâu hơn về các cơ sở lý thuyết liên quan trong chương tiếp theo.

## CHƯƠNG 2. CƠ SỞ LÝ THUYẾT

Chương 2 của luận văn trình bày các khái niệm và các nghiên cứu có liên quan đến động lực làm việc của người lao động trong tổ chức. Các lý thuyết này sẽ làm cơ sở cho việc đề xuất mô hình nghiên cứu động lực làm việc của giảng viên Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu.

### 2.1 Khái niệm động lực làm việc

Theo Stee và Porter (1983), động lực làm việc là sự khát khao và tự nguyện của người lao động cố gắng hoàn thành mục tiêu của tổ chức; là sự thôi thúc, quyết tâm và kiên trì trong quá trình làm việc. Cùng quan điểm trên, Mitchell và các cộng sự (1997) cũng cho rằng động lực là quá trình cho thấy sức mạnh, sự kiên định và sự bền bỉ trong nỗ lực cá nhân nhằm hướng tới việc đạt mục tiêu. Pinder (1998) đã chỉ ra rõ hơn và cho rằng động lực làm việc là một tập hợp các yếu tố bên ngoài và bên trong dẫn tới các hành vi liên quan đến việc thiết lập, định hướng hình thức, thời gian và cường độ của hành động. Định nghĩa này xác định ảnh hưởng của các yếu tố bên ngoài như tính chất công việc, hệ thống khen thưởng của tổ chức v.v... và các yếu tố bẩm sinh của một cá nhân như động cơ và nhu cầu của một người v.v... đến các hành vi liên quan đến làm việc. Theo Murphy và Alexander (200); Pintrich (2003), động lực là một quá trình nội tại, giúp thúc đẩy, định hướng và duy trì hành động liên tục. Con người không thể đạt được mong muốn nếu thiếu vắng động lực. Còn theo John (1993), biểu hiện của một người có động lực làm việc đó là người đó làm việc rất chăm chỉ, luôn dành mọi nỗ lực và cố gắng của mình trong công việc, có định hướng và hành động vì mục tiêu rõ ràng.

Từ các khái niệm trên có thể hiểu bản chất của động lực làm việc là sự thể hiện hành động và thái độ cụ thể của người lao động trong công việc và đối với tổ chức. Điều này có nghĩa là động lực mang tính cá nhân. Mỗi người lao động đảm nhiệm những công việc khác nhau có thể có những động lực khác nhau để làm việc tích cực hơn. Động lực làm việc được gắn liền với một công việc, một tổ chức và một môi trường làm việc cụ thể; Động lực làm việc của mỗi cá nhân chịu tác động bởi

nhiều yếu tố khác nhau. Do vậy, động lực làm việc có thể thay đổi phụ thuộc vào các yếu tố khách quan trong công việc.

Như vậy, dù có những cách phát biểu khác nhau nhưng đa số các nghiên cứu đều có cùng thống nhất quan điểm: động lực mang yếu tố cá nhân, xuất phát từ bên trong và nó được thúc đẩy bởi các yếu tố bên trong và bên ngoài từ môi trường làm việc của người lao động. Nghiên cứu này sử dụng định nghĩa về động lực theo phát biểu của Stee và Porter (1983).

## **2.2 Vai trò của động lực**

Ifinedo (2003) cho thấy rằng một người lao động có động lực có thể dễ dàng thấy rõ sự nhiệt tình, sự cống hiến và sự tập trung vào công việc của họ nhằm đóng góp cho mục đích và mục tiêu chung của tổ chức. Do đó, động lực có liên quan đến việc mong muốn đạt kết quả tốt với công việc được giao.

Theo Muhammad và các cộng sự (2011), động lực làm việc của nhân viên có liên quan đến sự thành công hay sự thất bại của tổ chức. Nhân viên có động lực làm việc cao sẽ giúp cho tổ chức đạt được mục tiêu hơn đối thủ cạnh tranh. Còn theo quan điểm của Mohamed (2012), người lao động có động lực làm việc tốt sẽ khuyến khích hành vi có đạo đức tại tổ chức. Trong các tổ chức giáo dục điều này rất quan trọng. Giảng viên có động lực làm việc tốt sẽ hạn chế các hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp trong giảng dạy, thi cử, đạo đức trong nghiên cứu khoa học.

Amabile (1996) đã công nhận tầm quan trọng của động lực nội tại đến các hoạt động sáng tạo trong công việc. Một số nhà khoa học khác như Woodman và các cộng sự (1993); Ford (1996, 1999); Nam Choi (2004); Lapeniene (2012) cũng nhấn mạnh tầm quan trọng của động lực nội tại đến các hoạt động sáng tạo tại nơi làm việc. Các nhà khoa học cũng chứng minh rằng người lao động có xu hướng sáng tạo hơn ở nơi làm việc khi công việc có liên quan đến sự yêu thích của cá nhân hoặc khi công việc đó hấp dẫn và mang lại cho họ hứng thú.

## **2.3 Các lý thuyết tạo động lực cho người lao động**

### **2.3.1 Lý thuyết tháp nhu cầu của Abraham Maslow (1942)**

Lý thuyết tháp nhu cầu của Abraham Maslow là một trong những lý thuyết về động lực làm việc được nhắc đến nhiều nhất. Abraham Maslow đã nhìn nhận các nhu cầu của con người theo hình thái phân cấp, sắp xếp theo thứ tự tăng dần từ nhu cầu thấp nhất đến nhu cầu cao nhất và ông đã đưa ra kết luận rằng khi một nhóm các nhu cầu được thỏa mãn thì loại nhu cầu này không còn tạo động lực nữa. Các cá nhân có thể chuyển lên một bậc nhu cầu cao hơn nếu các nhu cầu cấp thấp hơn được thỏa mãn cơ bản và việc chuyển đổi giữa các cấp bậc nhu cầu phải theo trình tự phân cấp trước đó. Tháp nhu cầu được Maslow xây dựng là: (1) Nhu cầu sinh lý: Đây là nhu cầu cơ bản duy trì cuộc sống của con người như ăn uống, sưởi ấm, uống nước, nhà để ở, nghỉ ngơi, đi lại, v.v... Ông quan điểm rằng khi những điều cơ bản trên chưa được thỏa mãn đến mức cần thiết để con người duy trì cuộc sống thì người lao động sẽ không quan tâm đến những nhu cầu khác; (2) Nhu cầu về an toàn: Đây là những nhu cầu tránh sự nguy hiểm về thể chất và sự đe dọa liên quan đến công việc, tài sản, thức ăn hoặc nhà ở; (3) Nhu cầu về liên kết và chấp nhận: Do con người là một thành viên của xã hội nên họ cần được tham gia vào xã hội và được những người khác chấp nhận; (4) Nhu cầu về sự tôn trọng: Theo Maslow, một khi con người bắt đầu được thỏa mãn nhu cầu của bản thân, họ được chấp nhận là thành viên trong xã hội thì họ có xu hướng tự trọng và muốn nhận được sự tôn trọng từ những người khác. Nhu cầu dẫn đến những thỏa mãn như quyền lực, uy tín, địa vị và lòng tin; (5) Nhu cầu được công nhận: Maslow xem đây là nhu cầu cao nhất trong phân cấp của ông. Đó là mong muốn để đạt tới – phát huy tiềm năng của con người phát huy đến mức tối đa và hoàn thành một mục tiêu nào đó.

Lý thuyết của Maslow nhận được nhiều sự ủng hộ của nhiều nhà nghiên cứu, nhà quản trị, cho đến ngày nay học thuyết của Maslow vẫn có giá trị tham khảo, tiền đề của nhiều nghiên cứu khác. Học thuyết này được đánh giá là có tính logic và dễ hiểu. Tuy nhiên, nhiều nghiên cứu cũng cho thấy rằng lý thuyết này có vẫn còn nhiều thiếu sót, không có bằng chứng xác thực cho thấy sự chính xác của nó. Một

số bằng chứng cho thấy những nhu cầu không được thỏa mãn hoặc những nhu cầu được thỏa mãn hiện tại có thể tạo ra một nhu cầu mới. Lý thuyết của Abraham Maslow cũng không chỉ ra được cách thức để hiểu được nhu cầu của con người, vì trong nhiều thời điểm con người có rất nhiều nhu cầu khác nhau. Điều quan trọng hơn, trong học thuyết này, Maslow không đề cập đến mối quan hệ giữa thỏa mãn nhu cầu và kết quả công việc.

### **2.3.2 Lý thuyết thúc đẩy của McClelland (1968)**

McClelland cho rằng con người có ba nhu cầu cơ bản: nhu cầu về sự thành đạt, nhu cầu liên kết, nhu cầu về quyền lực. (1) Nhu cầu về sự thành đạt: Người có nhu cầu về sự thành đạt cao là người luôn theo đuổi giải quyết công việc tốt hơn. Họ muốn vượt qua các trở ngại, khó khăn. Họ muốn cảm thấy rằng thành công hay thất bại của họ là do kết quả của những hành động của họ. Điều này có nghĩa là họ thích các công việc mang tính thách thức. Những người có nhu cầu thành đạt cao được động viên tốt hơn. (2) Nhu cầu liên kết hay nhu cầu được tham gia các hoạt động của một tổ chức, của xã hội. Đây là một điểm giống với học thuyết của Maslow (nhu cầu liên kết và chấp nhận). Người có nhu cầu này cao sẽ thích hợp với những công việc liên quan phục vụ cộng đồng, các hoạt động xã hội. (3) Nhu cầu quyền lực: Nhu cầu muốn kiểm soát, ảnh hưởng đến người khác và môi trường của họ. Các nhà nghiên cứu đã phát hiện ra rằng người có nhu cầu quyền lực mạnh và nhu cầu thành đạt có xu hướng trở thành nhà quản trị.

Nghiên cứu của McClelland cho thấy một số gợi ý quan trọng là nhà quản lý cần phải biết thiết kế công việc có ý nghĩa mang lại nhiều thách thức sẽ tạo động lực cao cho người lao động, đặc biệt là những người có nhu cầu thành đạt cao (McClelland và Winter, 1969; Miner, Smith và Braker, 1994). Học thuyết này phù hợp với một số công việc yêu cầu phải có trình độ chuyên môn cao, cần nhiều sự nỗ lực và sáng tạo.

Mặc dù McClelland có sự lập luận chặt chẽ, phương pháp nghiên cứu có độ tin cậy, tuy nhiên nó ít có ý nghĩa thực tế hơn các nghiên cứu khác bởi việc đo lường những nhu cầu này không dễ. Hơn nữa, những nhu cầu này không đúng đối với một

số cá nhân, đặc biệt là những người có sự trì trệ trong công việc lớn hay không có tham vọng trong công việc.

### **2.3.3 Lý thuyết hai yếu tố của F.Herzberg (1959)**

Thuyết hai yếu tố đã được F.Herzberg và các trợ lý của ông nghiên cứu, xây dựng dựa trên nền tảng của thuyết nhu cầu của Maslow. Ông và các trợ lý của mình đã thực hiện nghiên cứu và chỉ ra hai nhóm yếu tố: (1) Nhóm yếu tố duy trì động lực làm việc bình thường gồm những vấn đề liên quan đến chính sách và cách quản lý của công ty, công tác giám sát, điều kiện làm việc, những mối quan hệ giữa cá nhân, tiền lương, chức vụ, an toàn nghề nghiệp và cuộc sống cá nhân. Nếu các yếu tố trên không được thỏa mãn sẽ dẫn tới sự bất mãn trong công việc. (2) Nhóm yếu tố thứ hai là các yếu tố dẫn đến động lực làm việc. Đó là các yếu tố: thành tích, sự công nhận, công việc có thử thách, sự ghi nhận những tiến bộ và trở ngại thành trong công việc. Những yếu tố này mang đến sự thỏa mãn trong công việc nếu nó được đáp ứng. Herzberg cũng cho rằng những nhân tố này sẽ thúc đẩy động lực làm việc từ bên trong người lao động. Có thể nói đây là một phát hiện rất ý nghĩa.

Tóm lại, phát hiện của Herzberg và các cộng sự của ông có rất nhiều quan điểm tương đồng với phát hiện của Maslow. Trong nghiên cứu của Maslow, ông đề cập nhiều đến các nhu cầu tự nhiên của con người còn Herzberg tìm hiểu về những nhu cầu của con người trong công việc. Lý thuyết hai yếu tố của Herzberg đã cụ thể hóa và phân chia chúng thành các nhóm yếu tố trong công việc cho người lao động nói chung. Điều này giúp cho các nhà quản trị có những quyết định dễ dàng hơn trong công việc của mình. Bên cạnh những phát hiện mang tính đột phá, nghiên cứu của Herzberg và các cộng sự vẫn còn nhiều hạn chế. Các yếu tố của ông không mang tính quy luật, phụ thuộc vào tình huống và bối cảnh nghiên cứu, do vậy nếu các nhà quản lý không tiến hành khảo sát thực sự tại tổ chức của mình thì khó đưa ra các giải pháp phù hợp trong việc tạo động lực làm việc cho người lao động.

#### **2.3.4 Lý thuyết thúc đẩy theo kỳ vọng**

Gorgopolos và các cộng sự (1957), Vroom (1964), Porter và Lawler (1968, 1981) đã đề xuất và phát triển lý thuyết này. Thuyết kỳ vọng cho rằng động lực làm việc của con người phụ thuộc và sự mong đợi của cá nhân về khả năng thực hiện nhiệm vụ và khoản thù lao nhận được từ việc thực hiện nhiệm vụ đó. Các nghiên cứu trên cho rằng khi con người nhìn thấy rõ kết quả của sự cố gắng hoặc những thành tích đạt được, con người sẽ có động lực để hành động.

Quan điểm của học thuyết này dựa trên mối quan hệ giữa nỗ lực cá nhân – kết quả công việc – tiền công hoặc thành tích đạt được. Các mối quan hệ này được thể hiện qua: (1) Mối quan hệ giữa nỗ lực cá nhân và kết quả công việc: mỗi quan hệ này thể hiện cá nhân nỗ lực trong công việc sẽ đạt được kết quả công việc tốt. (2) Mối quan hệ giữa kết quả công việc và lợi ích mong đợi: Nếu một cá nhân tin tưởng rằng sự thành công trong công việc mà họ đạt được sẽ mang đến một lợi ích mong đợi nào đó họ sẽ có động lực để làm việc tốt hơn. Sự mong đợi và hy vọng càng lớn, cá nhân đó càng có động lực làm việc cao để hoàn thành công việc và ngược lại nếu cá nhân thiếu sự tin tưởng vào kết quả có được từ công việc thì động lực làm việc của họ sẽ giảm hoặc không có động lực làm việc. Lợi ích mong đợi này có thể là các khoản tiền hoa hồng, nâng lương, cơ hội thăng tiến hoặc bất kỳ phần thưởng nào thỏa mãn được mục tiêu cá nhân của người lao động.

Tiếp theo Vroom, Porter và Lawler (1968) đã hoàn thiện mô hình động cơ thúc đẩy hoàn hảo hơn so với các nghiên cứu trước. Nghiên cứu của Vroom chủ yếu hướng tới các nhà quản lý. Mô hình cho thấy toàn bộ sự phấn đấu tùy thuộc vào giá trị của phần thưởng cộng với toàn bộ sức lực mà con người cho cần thiết và xác suất nhận được phần thưởng đó. Tiếp đó, sự cố gắng theo nhận thức và khả năng thực tế đạt được phần thưởng chịu ảnh hưởng bởi kết quả thực tế đạt được. Điều này cho thấy, nếu người lao động biết họ có thể làm được việc, hay hoàn thành xong một việc thì họ sẽ được tổ chức đánh giá cao hơn và khả năng đạt được phần thưởng sẽ nhiều hơn.

Tuy mô hình này phức tạp hơn các lý thuyết khác nhưng nó đã giúp các nhà quản trị thấy được động cơ thúc đẩy không phải theo luật nhân quả đơn giản. Các nhà quản trị cần xây dựng kế hoạch công việc một cách cẩn thận, xác định rõ ràng các mục tiêu, nghĩa vụ và trách nhiệm, đặc biệt là cơ cấu phần thưởng cho công việc đó. Mặc khác, lý thuyết này gợi ý cho các nhà quản trị cần phải làm cho người lao động hiểu được mối quan hệ trực tiếp giữa nỗ lực – thành tích, thành tích – kết quả cũng như cần tạo nên sự lôi cuốn của kết quả hay phần thưởng đối với người lao động. Lý thuyết của Vroom mang tính chính xác cao và tính logic nhưng nó lại khó áp dụng vào thực tiễn. Lý thuyết này không cụ thể và phức tạp hơn so với cách tiếp cận của Maslow và Herzberg.

## **2.4 Đặc thù trong lao động sư phạm**

Lao động sư phạm là một loại lao động đặc biệt nên có những đặc thù riêng về mục đích, đối tượng, môi trường, công cụ và sản phẩm (Đình Trung Nhật, 2017). Luật Giáo dục năm 2005 và được sửa đổi bổ sung năm 2009 quy định: Nhà giáo là người làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục trong nhà trường, cơ sở giáo dục khác. Nhà Giáo giảng dạy ở các cơ sở giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông, giáo dục nghề nghiệp trình độ sơ cấp nghề, trung cấp nghề, trung cấp chuyên nghiệp gọi là giáo viên. Nhà giáo giảng dạy ở các cơ sở giáo dục đại học, trường cao đẳng nghề gọi là giảng viên.

### **2.4.1 Mục đích của lao động sư phạm**

Theo Đình Trung Nhật (2017), lao động sư phạm có mục đích rất rõ ràng mang ý nghĩa và giá trị xã hội quan trọng đó là thông qua quá trình giáo dục để hình thành nên nhân cách của con người với đầy đủ phẩm chất và năng lực đáp ứng được nhu cầu tiến bộ xã hội. Hay nói cách khác, lao động sư phạm góp phần “sáng tạo ra con người” đáp ứng nguồn lực cho sự phát triển của xã hội. Lao động sư phạm không trực tiếp sáng tạo ra của cải vật chất cho xã hội như các ngành khác để góp phần tăng trưởng nền kinh tế, phát triển xã hội mà lao động sư phạm lại tác động một cách gián tiếp nhưng lại quyết định rất lớn vào tương lai cho sự phát triển của xã hội thông qua đối tượng là con người. Một giảng viên “tạo” ra một “sinh viên



xấu”, từ một “sinh viên xấu” hình thành nên một con người tồi tệ, nếu xã hội không ngăn chặn kịp thời thì thế hệ sau nữa toàn những “sinh viên xấu”. Điều này cho thấy, lao động sư phạm mang một mục đích cao quý nhưng cũng rất nặng nề.

#### **2.4.2 Đối tượng của lao động sư phạm**

Trong “Phân tích đặc thù trong lao động của giáo viên” của Đinh Trung Nhật, khác với những ngành nghề khác, đối tượng của lao động sư phạm chính là con người và đặc biệt hơn đó là những con người – học sinh, sinh viên đang trong giai đoạn hình thành nhân cách, phẩm chất, đạo đức và lối sống, v.v... của học sinh, sinh viên phụ thuộc rất nhiều vào môi trường giáo dục cũng như nhân cách, lối sống, v.v... của các giảng viên. Như đã đề cập ở trên, đối tượng của lao động sư phạm là những con người – thế hệ trẻ trong độ tuổi mới lớn nên rất nhạy cảm với thế giới xung quanh. Chúng không như những đối tượng lao động khác. Chúng không chỉ chịu tác động của các thầy cô mà còn chịu tác động của rất nhiều yếu tố khác như gia đình, bạn bè, môi trường sống, v.v... và chính những nhân tố này tác động không nhỏ đến sự hình thành và phát triển nhân cách của chúng. Vì vậy vai trò của của giảng viên là những người chịu trách nhiệm chính để giáo dục sinh viên hình thành nhân cách tốt để trở thành một công dân tốt có đầy đủ phẩm chất, năng lực cống hiến nhiều cho sự phát triển của xã hội.

#### **2.4.3 Công cụ lao động sư phạm**

Như đã nêu trên, lao động sư phạm là một loại lao động mang nét đặc trưng riêng nên công cụ lao động sư phạm cũng rất đặc biệt. Đó là hệ thống tri thức, kỹ năng, kỹ xảo, nhân cách, lối sống, v.v... của một giảng viên. Trong bất kỳ một chế độ xã hội nào đều có hai mặt tích cực và tiêu cực ảnh hưởng đến việc hình thành nhân cách của con người. Vì vậy để đào tạo, bồi dưỡng ra những con người có ích cho xã hội thì vai trò của người giảng viên là vô cùng quan trọng. Giảng viên phải là một tấm gương sáng để sinh viên noi theo vì chính nhân cách của giảng viên sẽ ảnh hưởng rất lớn đến việc hình thành nhân cách của sinh viên. Vì vậy ngoài việc đòi hỏi giảng viên có trình độ chuyên môn vững vàng, cần phải hội tụ những phẩm chất như lòng yêu nghề, tình thương vô điều kiện đối với sinh viên, đào tạo sinh

viên bằng cả tất cả sự chân thành. Điều đó cho thấy rằng, vai trò và vị trí của nhà giáo hết sức quan trọng. Sự thành bại trong việc tạo ra nhân cách con người phụ thuộc rất lớn vào người giảng viên.

#### **2.4.4 Sản phẩm của lao động sư phạm**

Với đối tượng của lao động sư phạm là con người, là thế hệ trẻ, thì sản phẩm của lao động sư phạm đó chính là nhân cách toàn diện của chúng. Khi được rèn luyện trong môi trường giáo dục, chúng sẽ dần biến đổi về lượng và dần dần đến sự biến đổi về chất. Đó là những biến đổi về kiến thức, đạo đức, phẩm chất, kỹ năng, kỹ xảo,... và đó là hành trang để chúng đi vào xã hội, cuộc sống muôn màu muôn vẻ này với những nhân cách tốt đẹp và cống hiến cho xã hội. Sản phẩm của lao động sư phạm cũng có thể được gói gọn bằng hai chữ là đức và tài. Lao động sư phạm là lao động phi vật chất, nghĩa là không trực tiếp tạo ra các sản phẩm vật chất. Tuy nhiên giá trị của sản phẩm lao động sư phạm đem lại lợi ích to lớn cho nền kinh tế, xã hội. Thực tế đã chứng minh các nước có trình độ giáo dục cao thì tạo ra sản phẩm sư phạm càng tốt và đất nước phát triển. Nước Nhật là ví dụ điển hình nhất.

#### **2.4.5 Môi trường sư phạm**

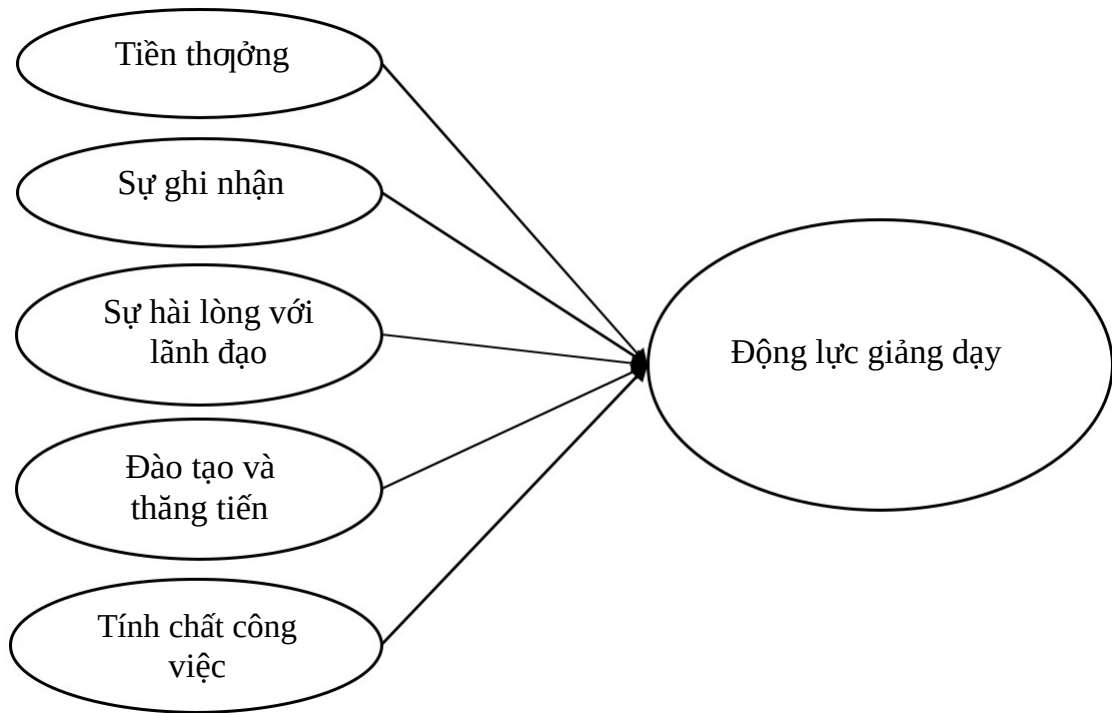
Môi trường sư phạm được hiểu là hoàn cảnh, điều kiện cần thiết cho các hoạt động sư phạm. Môi trường sư phạm chính là điều kiện cần cho việc hình thành nhân cách của con người. Ngoài trường học, môi trường sư phạm cũng có thể kể đến như gia đình, tổ chức xã hội, v.v... Khi được đào tạo bài bản trong môi trường sư phạm, sinh viên sẽ được tiếp thu những cái hay, cái đẹp, những tấm gương tốt, v.v... để noi theo và họ sẽ dần hình thành nên những nhân cách tốt, có đức, có tài và sẽ tạo ra giá trị trong tương lai cho đất nước. Đó chính là điểm đặc trưng của môi trường sư phạm mà ở các môi trường khác không có được.

## **2.5 Một số nghiên cứu về các yếu tố tác động đến động lực làm việc của giảng viên**

### **2.5.1 Một số nghiên cứu trên thế giới**

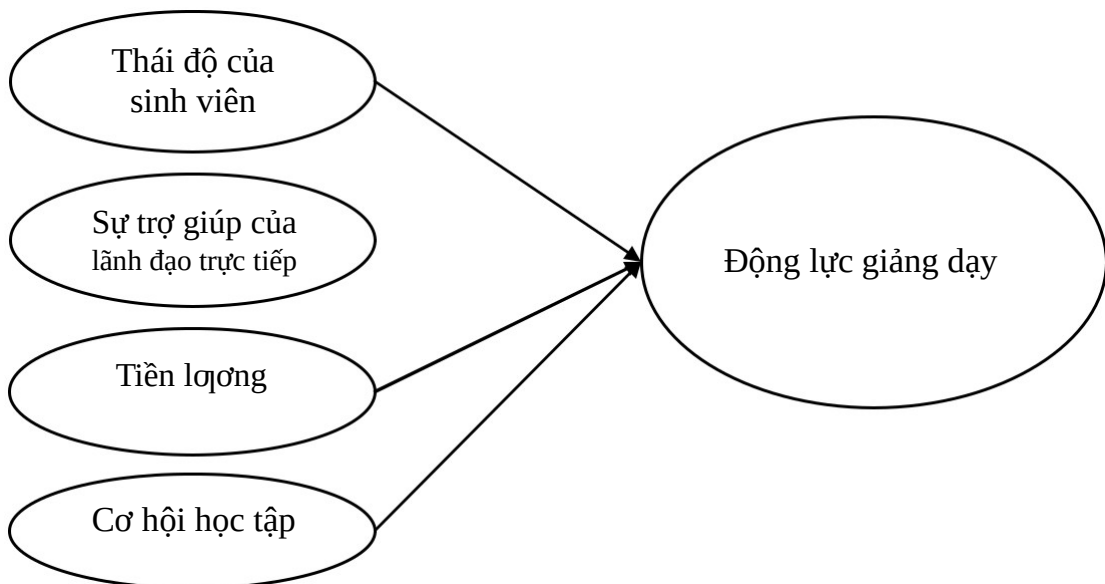
Các nghiên cứu trong lĩnh vực giáo dục đã áp dụng lý thuyết về động lực làm việc của các nhà nghiên cứu trước đây như học thuyết nhu cầu của Maslow (1954), thuyết hai yếu tố của Herzberg (1959), thuyết kỳ vọng của Vroom (1964), v.v... Các lý thuyết này được nghiên cứu và kiểm chứng trong những bối cảnh nghiên cứu khác nhau. Những nghiên cứu đã chỉ ra rằng các yếu tố tác động đến động lực làm việc của giảng viên là đặc điểm công việc, tiền lương, thu nhập, phần thưởng, sự công nhận, cơ hội phát triển, mối quan hệ với đồng nghiệp, môi trường làm việc, cấp trên trực tiếp, vị thế xã hội, thái độ của sinh viên, v.v....

Một số tác giả đã nghiên cứu sự tác động của nhiều yếu tố đến động lực giảng dạy của giảng viên, ví dụ, nghiên cứu của Zembylas và Papanastasiou (2004), Shah và các cộng sự của mình (2012) đã cho thấy tác động rõ của tiền thưởng, sự ghi nhận, sự hài lòng với lãnh đạo và tính chất công việc đến động lực giảng dạy của giảng viên; Zembylas và Papanastasiou (2004) nghiên cứu về thái độ của sinh viên, sự trợ giúp của lãnh đạo trực tiếp, lương bổng, cơ hội học tập và cho thấy những giáo viên có mức độ hài lòng thấp hay thiếu động lực làm việc đều liên quan đến những yếu tố trên.



**Hình 2.1:** Mô hình của Shah và các cộng sự (2012)

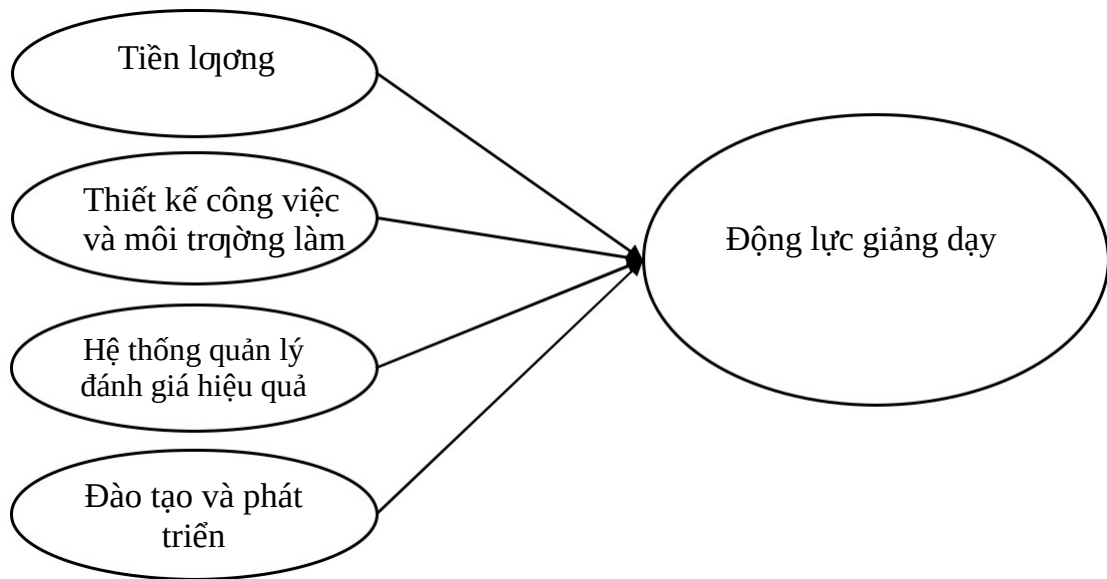
(Nguồn: Shah và các cộng sự, 2012)



**Hình 2.2:** Mô hình của Zembylas và Papanastasiou (2004)

(Nguồn: Zembylas và Papanastasiou, 2004)

Nghiên cứu của Muhammad và Sabeen (2011) đã chỉ ra rằng các yếu tố nhỏ: Tiền lương, thiết kế công việc và môi trường làm việc, hệ thống quản lý đánh giá hiệu quả, đào tạo và phát triển đã tác động mạnh mẽ đến động lực giảng dạy và giúp cho giáo viên gắn bó với công việc của mình hơn.



**Hình 2.3:** Mô hình của Muhammad và Sabeen (2011)

(Nguồn: Muhammad và Sabeen, 2011)

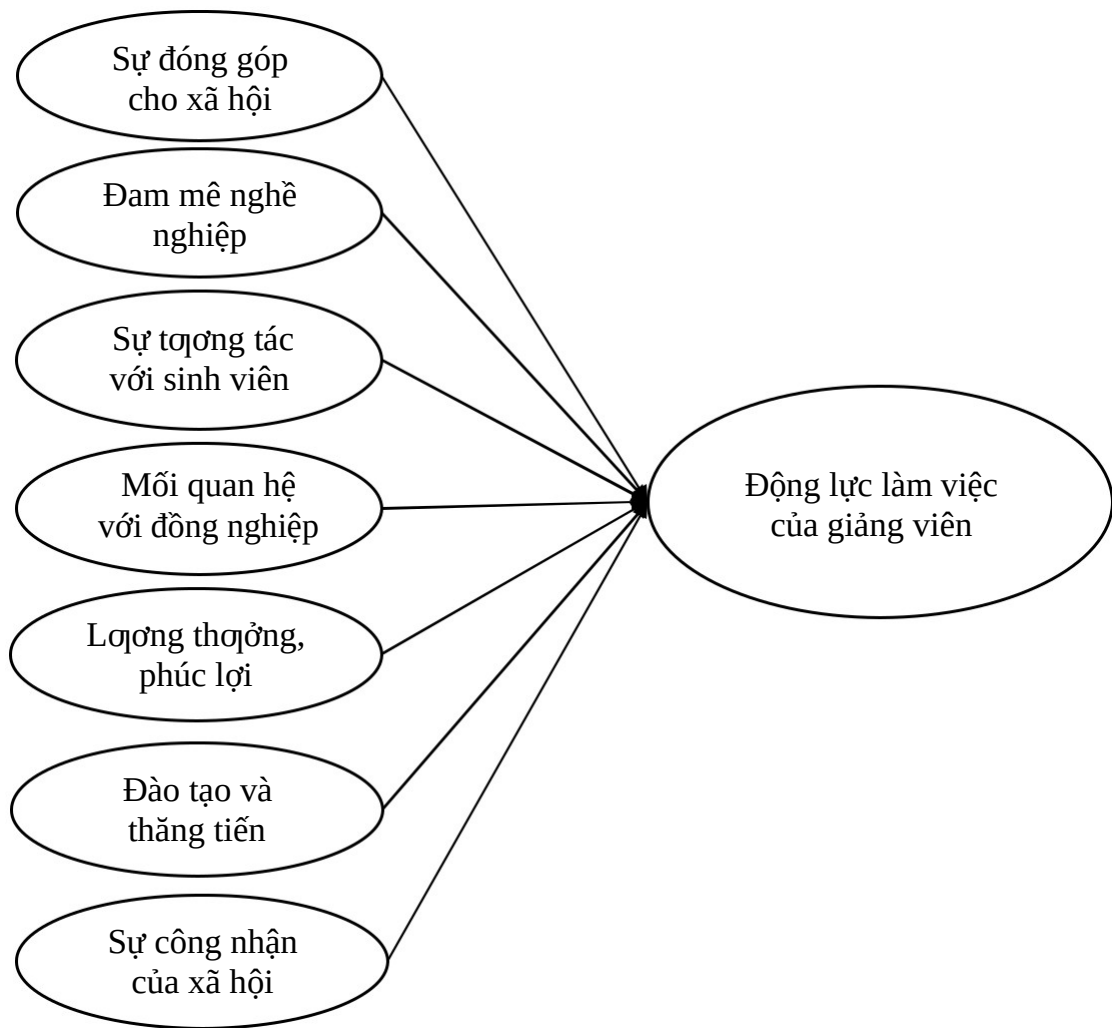
Boeve (2007) đã tiến hành cuộc nghiên cứu các yếu tố tạo động lực của các giảng viên khoa đào tạo trợ lý bác sỹ ở các trường đại học Y tại Mỹ trên cơ sở sử dụng lý thuyết hai nhân tố của Herzberg và chỉ số mô tả công việc (JDJ) của Smith, Kendall và Hulin (1969). Theo đó, nhân tố tạo động lực được chia làm hai nhóm: Nhóm nhân tố nội tại gồm bản chất công việc, cơ hội đào tạo và thăng tiến; Nhóm nhân tố bên ngoài bao gồm lương, sự hỗ trợ của cấp trên và mối quan hệ với đồng nghiệp. Bên cạnh đó, có nhiều tác giả đã chỉ tập trung nghiên cứu chuyên sâu về một yếu tố và cho thấy những tác động của yếu tố này đến động lực giảng dạy của giáo viên, trong đó có nghiên cứu của Barnett và McCormick (2003). Họ nghiên cứu về tầm nhìn của người lãnh đạo và mối quan hệ của yếu tố này đến động lực

làm việc của giảng viên. Eyal và Roth (2011) chỉ ra rằng phong cách lãnh đạo tác động đến động lực giảng dạy của giảng viên, v.v...

### **2.5.2 Một số nghiên cứu tại Việt Nam**

Tại Việt Nam, những đề tài nghiên cứu liên quan đến việc nghiên cứu các yếu tố tác động đến động lực giảng dạy của giảng viên trong các trường đại học, cao đẳng đã được công bố trên các tạp chí chuyên ngành uy tín, sách, báo, v.v... Một số các nghiên cứu liên quan tiêu biểu được trình bày bên dưới.

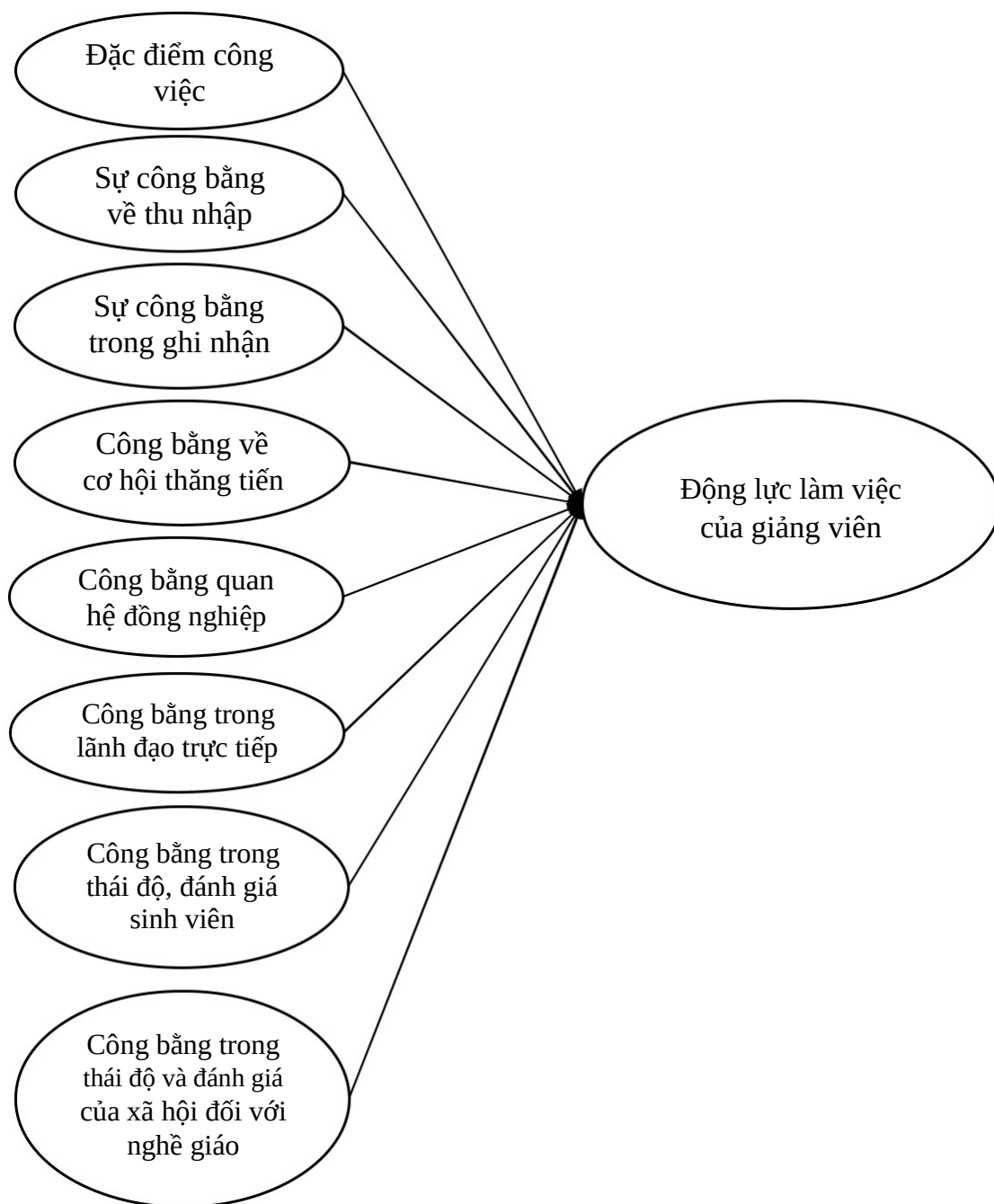
Phạm Thị Minh Lý và Đào Thanh Nguyệt Nga (2015) nghiên cứu “Các nhân tố tác động đến động lực làm việc của giảng viên Đại học tại các trường Đại học trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh”. Đề tài này sử dụng mô hình nghiên cứu với những nhân tố gồm sự đóng góp cho xã hội, đam mê nghề nghiệp, sự tương tác với sinh viên, mối quan hệ với đồng nghiệp, lương thưởng, phúc lợi, đào tạo và thăng tiến, sự công nhận của xã hội. Kết quả nghiên cứu cho thấy: Đam mê nghề nghiệp, năng lực giảng dạy, lương thưởng phúc lợi, đào tạo thăng tiến, sự công nhận của xã hội là các yếu tố tác động đến động lực làm việc của giảng viên. Hình 2.4 trình bày mô hình nghiên cứu của Phạm Thị Minh Lý và Đào Thanh Nguyệt Nga năm 2015.



**Hình 2.4:** Mô hình nghiên cứu của Phạm T. M. Lý và Đào T. N. Nga (2015)

(Nguồn: Phạm T. M. Lý và Đào T. N. Nga, 2015)

Nguyễn Thùy Dung (2015) với nghiên cứu về “Các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên các trường đại học tại Hà Nội” sử dụng mô hình lý thuyết đặc điểm công việc Hackman và Oldham (1980) và học thuyết công bằng trong tổ chức. Kết quả nghiên cứu cho thấy Đặc điểm công việc, khía cạnh công bằng trong quy trình phân phối thu thập cho thấy, sự công bằng trong: lãnh đạo trực tiếp, thái độ đối xử của sinh viên đối với giảng viên, thu nhập, sự ghi nhận, cơ hội thăng tiến, thái độ và đánh giá của xã hội đối với nghề giáo, quy trình đánh giá sinh viên, mối quan hệ với đồng nghiệp có sự tác động đến động lực làm việc của giảng viên. Hình 2.5 trình bày mô hình nghiên cứu của Nguyễn Thùy Dung năm 2015.



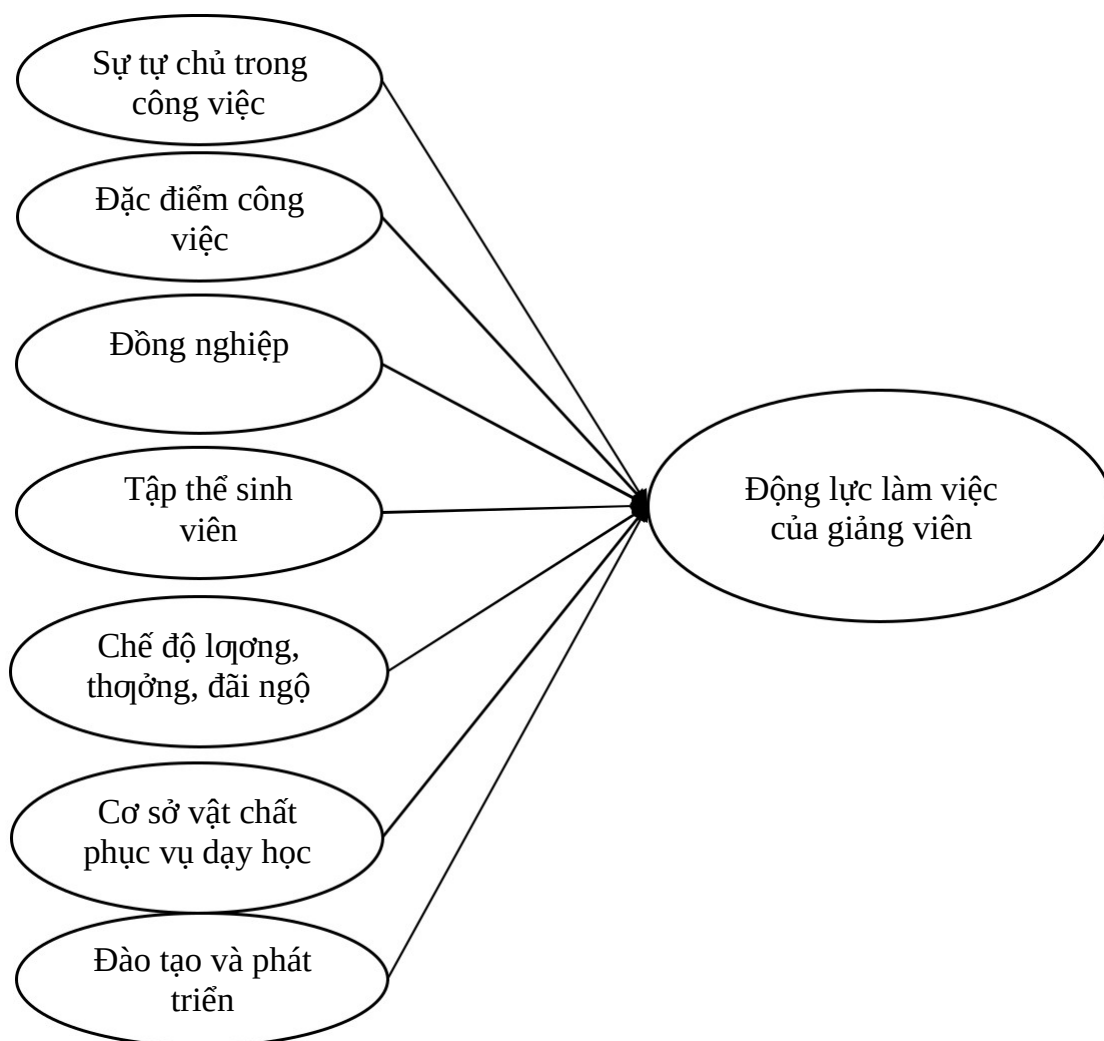
**Hình 2.5:** Mô hình nghiên cứu Nguyễn Thùy Dung (2015)

(Nguồn: Nguyễn Thùy Dung, 2015)

Trần Ngọc Gái (2016) thực hiện nghiên cứu “Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến động lực giảng dạy của giảng viên Trường Đại học Đồng Tháp”. Tác giả đã vận dụng mô hình nghiên cứu với các yếu tố gồm sự tự chủ trong công việc; đặc



điểm công việc; đồng nghiệp; tập thể sinh viên; chế độ lương, thưởng và đãi ngộ, cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy và đào tạo, phát triển có tác động đến động lực giảng dạy của giảng viên Trường Đại học Đồng Tháp. Hình 2.6 trình bày Mô hình nghiên cứu của Trần Ngọc Gái năm 2016.



**Hình 2.6:** Mô hình nghiên cứu của Trần Ngọc Gái (2016)

(Nguồn: Trần Ngọc Gái, 2016)

Phạm Thị Thu Hà (2015) nghiên cứu “Tạo động lực cho giảng viên Trường Cao đẳng Du lịch Hà Nội”. Nghiên cứu tiến hành khảo sát 150 cán bộ, giảng viên đang làm việc tại Trường Cao đẳng Du lịch Hà Nội. Kết quả nghiên cứu đã cho thấy nghiên cứu đã đề xuất ra 7 yếu tố tác động đến động lực giảng dạy của giảng viên

đối với trường, bao gồm: Lương, thưởng; chế độ phúc lợi; cơ sở vật chất phục vụ cho công tác giảng dạy; môi trường làm việc; đặc điểm công việc; đào tạo và phát triển; mối quan hệ giữa lãnh đạo và giảng viên. Tuy nhiên, nghiên cứu này chỉ mới dừng lại ở mức đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến động lực giảng dạy của giảng viên và chưa tiến hành phân tích hồi quy để đo lường các mức độ tác động của các yếu tố này.

**Bảng 2.1:** Tổng hợp một số mô hình nghiên cứu cùng các yếu tố ảnh hưởng

Tên mô hình	Các yếu tố ảnh hưởng	Nguồn
Shah và các cộng sự	Tiền thưởng	Shah và các cộng sự (2012)
	Sự ghi nhận	
	Sự hài lòng với lãnh đạo	
	Đào tạo và thăng tiến	
	Tính chất công việc	
Zembylas và Papanastasiou	Thái độ của sinh viên	Zembylas và Papanastasiou (2004)
	Sự trợ giúp của lãnh đạo trực tiếp	
	Tiền thưởng	
	Cơ hội học tập	
Muhammad và Sabeen	Tiền lương	Muhammad và Sabeen (2011)
	Thiết kế công việc và môi trường làm việc	
	Hệ thống quản lý đánh giá hiệu quả	
	Đào tạo và phát triển	
Boeve	Bản chất công việc	Boeve (2007)
	Cơ hội đào tạo và thăng tiến	
	Lương	
	Sự hỗ trợ của cấp trên	
	Mối quan hệ với đồng nghiệp	

**Bảng 2.1:** Tổng hợp một số mô hình nghiên cứu cùng các yếu tố ảnh hưởng (tiếp)

Tên mô hình	Các yếu tố	Nguồn
Phạm Thị Minh Lý và Đào Thanh Nguyệt Nga	Sự đóng góp của xã hội	Phạm Thị Minh Lý và Đào Thanh Nguyệt Nga (2015)
	Đam mê nghề nghiệp	
	Sự tương tác với sinh viên	
	Mối quan hệ với đồng nghiệp Lợi nhuận, phúc lợi	
Nguyễn Thùy Dung	Đặc điểm công việc	Nguyễn Thùy Dung (2015)
	Sự công bằng về thu nhập	
	Sự công bằng trong ghi nhận	
	Công bằng về cơ hội thăng tiến	
	Công bằng quan hệ đồng nghiệp	
	Công bằng trong lãnh đạo trực tiếp	
	Công bằng trong thái độ, đánh giá của sinh viên	
Trần Ngọc Gái	Công bằng trong thái độ và đánh giá của xã hội đối với nghề giáo	Trần Ngọc Gái (2016)
	Sự tự chủ trong công việc	
	Đặc điểm công việc	
	Đồng nghiệp	
	Tập thể sinh viên	
	Chế độ lương, thưởng, đãi ngộ	
	Cơ sở vật chất phục vụ dạy học	
	Đào tạo và phát triển	

*(Nguồn: tác giả nghiên cứu và tổng hợp)*

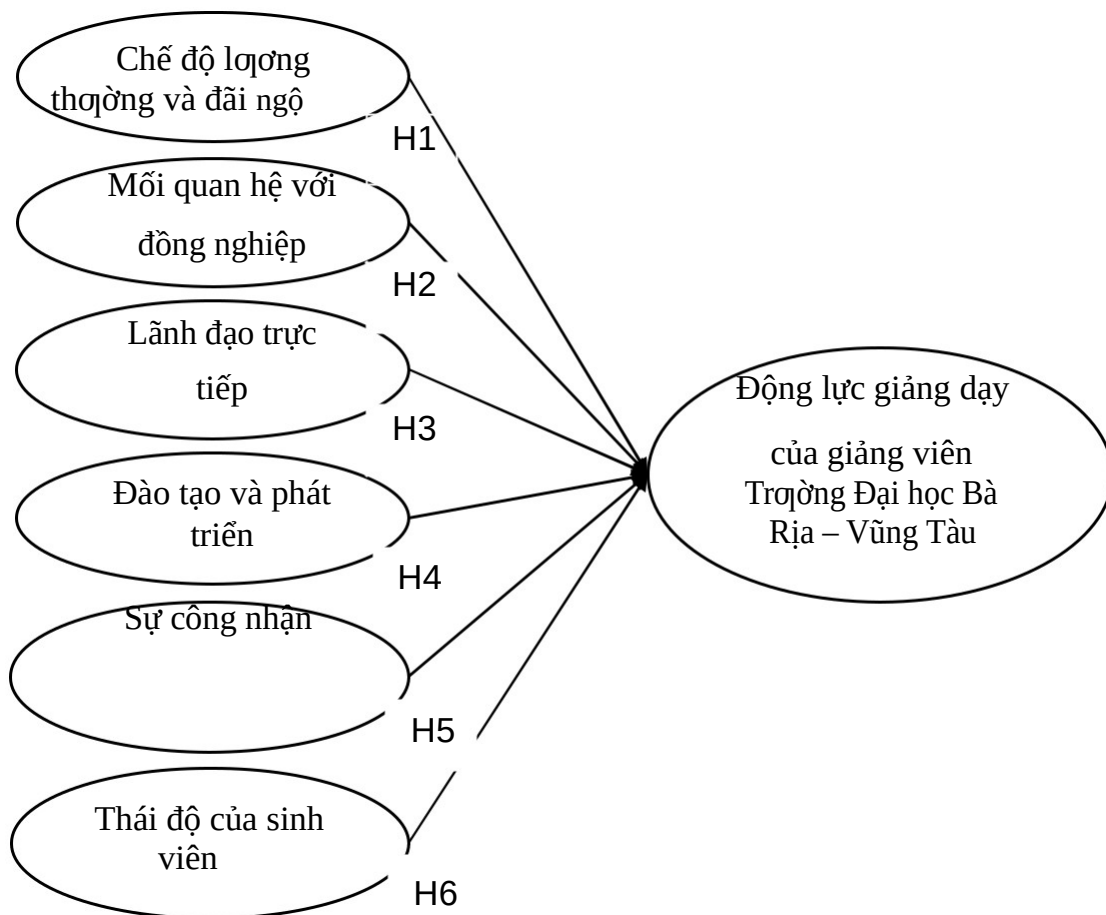
## 2.6 Mô hình nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu

### 2.6.1 Mô hình nghiên cứu

Từ những cơ sở lý thuyết trên và các nghiên cứu liên quan, dựa trên việc kế thừa và chọn lọc các yếu tố ảnh hưởng để tìm hiểu mối tương quan của các yếu tố với động lực giảng dạy của giảng viên, tác giả sử dụng các thành phần trong các nghiên cứu của Muhammad và Sabeen (2011), Shah và các cộng sự (2012), Zembylas và Papanastasiou (2004), Boeve (2007), Phạm Thị Minh lý và Đào thanh Nguyệt Nga (2015), Phạm Thị Thu Hà (2015), Nguyễn Thùy Dung (2015), Trần

Ngọc Gái (2016). Trên nền tảng các nghiên cứu trên cùng nghiên cứu động lực giảng dạy của giảng viên tại các trường đại học là cơ sở lý thuyết vững chắc, giúp vận dụng mô hình nghiên cứu phù hợp với điều kiện nghiên cứu tại Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu.

Vì điều kiện nghiên cứu thực tế tại Việt Nam nói chung, điều kiện của Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu nói riêng, mô hình nghiên cứu không thể phản ánh được hết mà có sự điều chỉnh để một số biến cho phù hợp với điều kiện nghiên cứu tại Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu. Căn cứ vào điều đó, đề xuất mô hình nghiên cứu gồm 06 biến độc lập: (1) Chế độ lương thưởng và đãi ngộ; (2) Mối quan hệ với đồng nghiệp; (3) Lãnh đạo trực tiếp; (4) Đào tạo và phát triển; (5) Sự công nhận; (6) Thái độ của sinh viên đối với giảng viên; Một biến phụ thuộc là động lực giảng dạy của giảng viên được thể hiện qua mô hình nghiên cứu. Căn cứ vào điều đó, đề xuất mô hình nghiên cứu gồm 06 biến độc lập: (1) Chế độ lương thưởng và đãi ngộ; (2) Mối quan hệ với đồng nghiệp; (3) Lãnh đạo trực tiếp; (4) Đào tạo và phát triển; (5) Sự công nhận; (6) Thái độ của sinh viên đối với giảng viên; Một biến phụ thuộc là động lực giảng dạy của giảng viên được thể hiện qua mô hình nghiên cứu 2.5



**Hình 2.7:** Mô hình nghiên cứu của Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu

(Nguồn: tác giả nghiên cứu và đề xuất)

### 2.6.2 Giả thuyết nghiên cứu của đề tài

**Chế độ lương thưởng và đãi ngộ** Những quy định về lương mà giảng viên có được từ giảng dạy, nghiên cứu khoa học, v.v... bao gồm các khoản lương, thưởng cơ bản, các khoản trợ cấp, các loại thưởng định kỳ, các khoản lợi ích bằng tiền mặt được hưởng từ công việc. Lương đảm bảo cho đời sống của giảng viên, chính sách khen thưởng công bằng, minh bạch, rõ ràng và công khai, chế độ phúc lợi đa dạng, v.v... sẽ tạo nên động lực giảng dạy của giảng viên. Theo kết quả nghiên cứu của Muhammad và Sabeen (2011), Shas và các cộng sự (2012), Zembylas và Papanastasiou (2004), Boeve (2007), Phạm Thị Minh Lý và Đào Thanh Nguyệt Nga (2015), Trần Ngọc Gái (2016), Phạm Thị Thu Hà (2015) đã chỉ

ra rằng yếu tố Chế độ lương thưởng và đãi ngộ có ảnh hưởng tích cực đến động lực giảng dạy của giảng viên. Từ đó, nghiên cứu có giả thuyết H1 như sau:

*Giả thuyết H1: Tại Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu, yếu tố Chế độ lương, thưởng và đãi ngộ tác động cùng chiều đến động lực giảng dạy của giảng viên.*

**Mối quan hệ với đồng nghiệp** Đồng nghiệp là những người cùng làm việc trong một tổ chức (ở đây là viện, trung tâm/ngành, chuyên ngành). Trong phạm vi nghiên cứu này, mối quan hệ với các đồng nghiệp được hiểu là sự tôn trọng, quan tâm, sự đối xử ân cần, chân thành và thân thiện của đồng nghiệp đối với giảng viên.

Nghiên cứu của Forret và Love (2007), Basford và Offermann (2012) cho thấy mối quan hệ đồng nghiệp ảnh hưởng đến động lực làm việc và ý định ở lại làm việc cho tổ chức của người lao động. Nghiên cứu của Akhtar và các cộng sự (2010) đã ủng hộ lý thuyết của Litwin và Stringer (1969) khi cho rằng môi trường làm việc, bầu không khí làm việc tích cực (ở đây là mối quan hệ với các đồng nghiệp) có ảnh hưởng đến động lực giảng dạy của giảng viên. Theo kết quả nghiên cứu của Boeve (2007), Phạm Thị Minh Lý và Đào Thanh Nguyệt Nga (2015), Nguyễn Thùy Dung (2015), Trần Ngọc Gái (2016) đã chỉ ra rằng yếu tố Mối quan hệ với đồng nghiệp có ảnh hưởng tích cực đến động lực giảng dạy của giảng viên. Từ đó, nghiên cứu có giả thuyết H2 như sau:

*Giả thuyết H2: Tại Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu, yếu tố Mối quan hệ với đồng nghiệp tác động cùng chiều đến động lực giảng dạy của giảng viên.*

**Lãnh đạo trực tiếp** Người lãnh đạo là người thuộc thể quản trị, giữ vị trí vạch ra đường lối, mục đích của hệ thống, họ khống chế và chi phối hệ thống (Đoàn Thị Thu Hà, Nguyễn Ngọc Huyền, 2011). Lãnh đạo trực tiếp của các đơn vị chuyên môn tại Trường Đại học được hiểu trong nghiên cứu này là những người làm ở vị trí Viện trưởng (Giám đốc Trung tâm), Trưởng ngành hoặc Trưởng chuyên ngành đào tạo. Lãnh đạo trực tiếp ở đây là sự khách quan, chính xác, thể hiện sự đối xử tôn trọng và thân thiện của lãnh đạo đối với giảng viên qua các quyết định quản lý, phân công nhiệm vụ và phân phối lợi ích trong đơn vị.

Nghiên cứu của Ahuja (1976), Folesetal (2000) đã chỉ ra rằng các yếu tố quan điểm, trình độ, phong cách, phẩm chất và các chính sách của người lãnh đạo có ảnh hưởng đến động lực giảng dạy của giảng viên. Theo kết quả nghiên cứu của Shas và các cộng sự (2012), Zembylas và Papanastasiou (2004), Boeve (2007), Nguyễn Thùy Dung (2015), Phạm Thị Thu Hà (2015) đã chỉ ra rằng yếu tố Lãnh đạo trực tiếp có ảnh hưởng tích cực đến động lực giảng dạy của giảng viên. Từ đó, nghiên cứu này có giả thuyết H3 như sau:

*Giả thuyết H3: Tại Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu, yếu tố Lãnh đạo trực tiếp tác động cùng chiều đến động lực giảng dạy của giảng viên.*

**Đào tạo và phát triển** Đào tạo là quá trình học tập những kỹ năng nào đó để thực hiện công việc. Phát triển là cơ hội để phát triển bản thân, sự di chuyển lên một vị trí hoặc công việc với mức độ quan trọng hơn. Trong nghiên cứu này, đào tạo là được bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sơ phạm, chứng chỉ tin học hay chứng chỉ ngoại ngữ... cho giảng viên. Đào tạo và phát triển được đưa chung vào một yếu tố vì đào tạo được hiểu là nâng cao khả năng, tạo điều kiện cho giảng viên trong việc hoàn thành nhiệm vụ của mình để hướng tới cơ hội phát triển bản thân, cơ hội thăng tiến cho giảng viên. Vì lẽ đó, người có tinh thần cầu thị đều mong muốn được làm việc trong môi trường có nhiều cơ hội học tập, trau dồi kỹ năng kiến thức. Theo kết quả nghiên cứu của Muhammad và Sabeen (2011), Phạm Thị Minh Lý và Đào Thanh Nguyệt Nga (2015), Phạm Thị Thu Hà (2015), Trần Ngọc Gái (2016) đã chỉ ra rằng yếu tố Đào tạo và phát triển có ảnh hưởng tích cực đến động lực giảng dạy của giảng viên. Từ đó, nghiên cứu này có giả thuyết H4 như sau:

*Giả thuyết H4: Tại Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu, yếu tố Đào tạo và phát triển tác động cùng chiều đến động lực giảng dạy của giảng viên.*

**Sự công nhận** Sự công nhận là việc tổ chức đánh giá đúng, khách quan, nhất quán; quy trình công nhận được giải thích rõ ràng về các tiêu chí và phù hợp với chuẩn mực đạo đức xã hội với những thành tích mà giảng viên có được trong công việc thể hiện bằng các hình thức khen thưởng, bình bầu các danh hiệu thi đua và

những hình thức không thể hiện qua tiền mặt như thưởng những ngày nghỉ, tài trợ ăn trưa v.v... Sự công nhận không chỉ tác động đến cá nhân mà với cả tổ chức. Theo Adam (2010), lợi ích của sự công nhận là làm cho người lao động tích cực làm việc hơn. Nhân viên sẽ hào hứng với công việc nếu họ biết rằng họ sẽ được đánh giá cao, họ sẽ được tổ chức đền đáp xứng đáng. Shah và các cộng sự (2012) cũng đã chỉ ra rằng nguồn nhân lực là bộ phận quan trọng làm nên sự thành công của bất kỳ một tổ chức nào nếu tổ chức nhận ra được sự nỗ lực và đóng góp của nhân viên đồng thời trao thưởng xứng đáng cho sự đóng góp này. Điều này có nghĩa là tổ chức sẽ tạo được động lực làm việc và sự hài lòng trong công việc của nhân viên ở mức cao nhất. Theo kết quả nghiên cứu của Shah và các cộng sự (2012), Nguyễn Thùy Dung (2015) đã chỉ ra rằng yếu tố sự công nhận có ảnh hưởng tích cực đến động lực giảng dạy của giảng viên. Từ đó, nghiên cứu này có giả thuyết H5 như sau:

*Giả thuyết H5: Tại Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu, yếu tố Sự công nhận tác động cùng chiều đến động lực giảng dạy của giảng viên.*

**Thái độ của sinh viên** Sinh viên, trong nghiên cứu này là những người đang học tập tại Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu. Thái độ của sinh viên được thể hiện qua sự tôn trọng, đúng mực, chân thành. Với tính chất của công việc, giảng viên có thời gian tiếp xúc nhiều với sinh viên. Do vậy thái độ, trình độ của sinh viên có tác động đến động lực làm việc của giảng viên (Smith, 1978). Đa số các giảng viên cũng cho rằng làm việc với những người trẻ tuổi là nguồn cảm hứng trong công việc của giảng viên. Theo kết quả nghiên cứu của Zembylas và Papanastasiou (2004), Nguyễn Thùy Dung (2015), Nguyễn Thế Hùng (2017) đã cho thấy thái độ của sinh viên có ảnh hưởng tích cực đến động lực giảng dạy của giảng viên. Từ đó, nghiên cứu này có giả thuyết H6 như sau:

*Giả thuyết H6: Tại Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu, yếu tố Thái độ của sinh viên tác động cùng chiều đến động lực giảng dạy của giảng viên.*



## **TÓM TẮT CHƯƠNG 2**

Chương 2 tổng hợp cơ sở lý thuyết về động lực làm việc của người lao động đối với tổ chức đang được sử dụng rộng rãi hiện nay. Bên cạnh đó, lược khảo các nghiên cứu trong và ngoài nước có liên quan đến đề tài nghiên cứu. Qua đó tiến hành xây dựng mô hình nghiên cứu đề xuất gồm sáu yếu tố là: (1) Chế độ lương, thưởng và phúc lợi, (2) Mối quan hệ với đồng nghiệp, (3) Lãnh đạo trực tiếp, (4) Đào tạo và phát triển, (5) Sự công nhận, và (6) Thái độ đối với sinh viên và biến phụ thuộc là Động lực giảng dạy của giảng viên.

Việc tìm hiểu những nội dung này sẽ là cơ sở vững chắc cho việc lý giải các vấn đề được phân tích ở chương tiếp theo. Chương 3 tiếp theo sẽ trình bày phương pháp nghiên cứu được thực hiện để kiểm định mô hình nghiên cứu và các giả thuyết đi kèm.

## CHƯƠNG 3. THIẾT KẾ NGHIÊN CỨU

Chương 3 được viết với mục đích giới thiệu phương pháp nghiên cứu được sử dụng để xây dựng, đánh giá các thang đo đo lường những khái niệm nghiên cứu. Nội dung Chương 3 gồm những phần chính như sau: phương pháp nghiên cứu, xây dựng thang đo, mô tả dữ liệu nghiên cứu.

### 3.1 Quy trình nghiên cứu

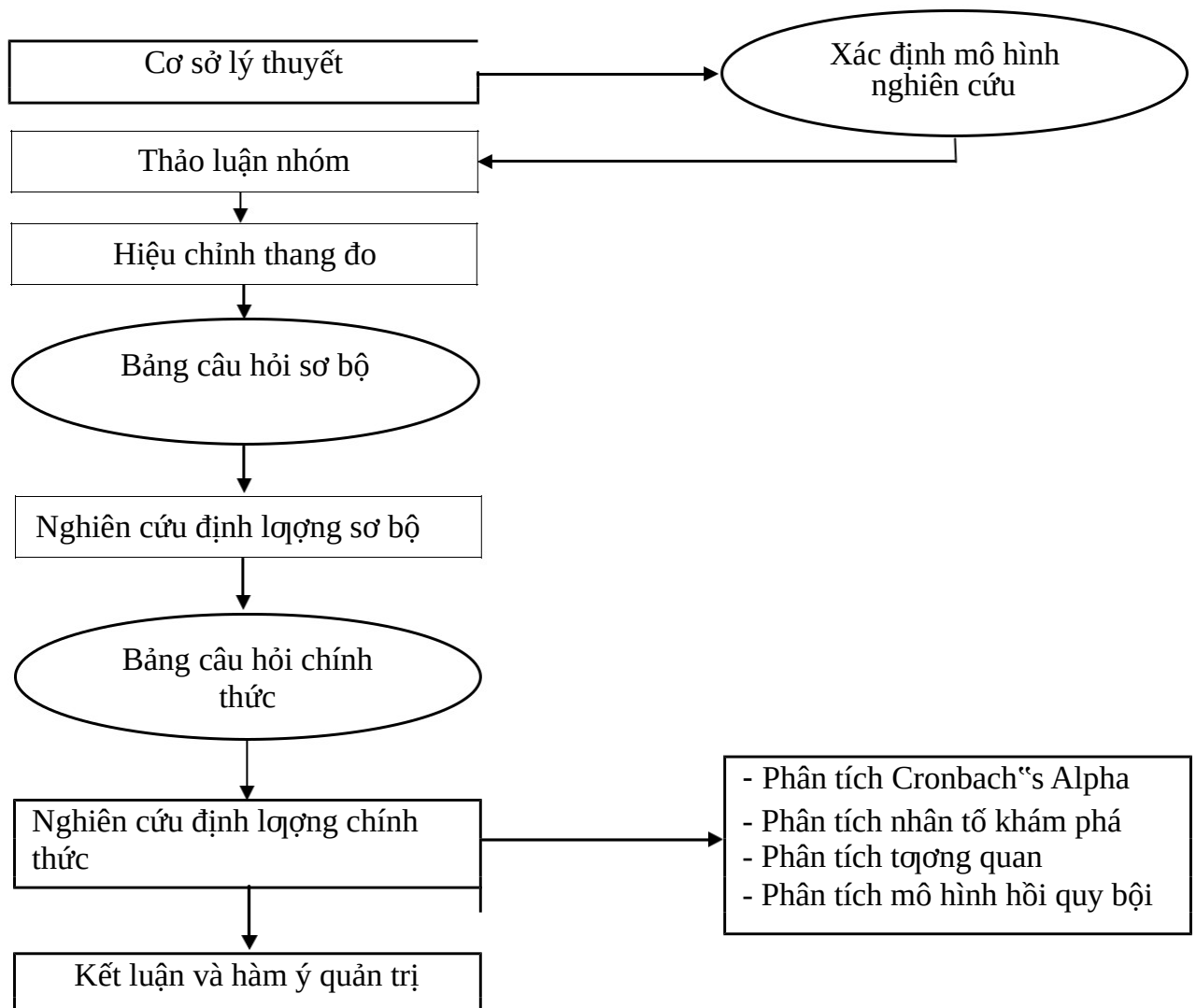
Xuất phát từ mục tiêu nghiên cứu, đề tài này đã hệ thống lý thuyết, tổng hợp các kết quả nghiên cứu trước đó để hình thành mô hình nghiên cứu tại Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu. Để xác định chắc chắn về các biến được đưa vào mô hình và nhằm lý giải rõ hơn kết quả khảo sát, nghiên cứu đã thực hiện quy trình nghiên cứu gồm 4 bước:

Bước 1: Nghiên cứu định tính: Thảo luận nhóm và hiệu chỉnh thang đo

Bước 2: Nghiên cứu định lượng sơ bộ

Bước 3: Nghiên cứu định lượng chính thức

Bước 4: Kết luận và hàm ý quản trị



**Hình 3.1:** Quy trình nghiên cứu

(Nguồn: tác giả nghiên cứu)

### 3.2 Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến động lực giảng dạy của giảng viên Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu được thực hiện bằng hai phương pháp: Nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng.

### 3.2.1 Nghiên cứu định tính

Nghiên cứu định tính nhằm thăm định (khám phá và khẳng định) các yếu tố ảnh hưởng đến động lực giảng dạy của giảng viên Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu. Từ những cơ sở lý thuyết trên và các nghiên cứu liên quan, dàn bài thảo luận nhóm (Phụ lục 1) được xây dựng và thảo luận nhóm với 10 cán bộ (Phụ lục 2) hiện đang công tác tại Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu. Nội dung thảo luận nhóm (Phụ lục 1) bắt đầu bằng một số câu hỏi mở có tính chất khám phá nhằm thăm định các yếu tố ảnh hưởng đến động lực giảng dạy của giảng viên Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu. Các câu hỏi thảo luận liên quan về các yếu tố ảnh hưởng đến động lực giảng dạy của giảng viên được rút ra từ các nghiên cứu trước đã trình bày tại Chương 2. Những yếu tố được ít nhất 2/3 người sau thảo luận đồng ý được giữ lại. Kết quả thảo luận có 06 yếu tố ảnh hưởng đến động lực giảng dạy được mọi người thống nhất gồm: (1) Chế độ lương thưởng và đãi ngộ; (2) Mối quan hệ với đồng nghiệp; (3) Lãnh đạo trực tiếp; (4) Đào tạo và phát triển; (5) Sự công nhận; và (6) Thái độ của sinh viên.

Nội dung dàn bài thảo luận tập trung vào các yếu tố và biến quan sát đo lường có ảnh hưởng đến động lực giảng dạy của giảng viên.

**Kết quả nghiên cứu định tính:** Các thành viên tham gia thảo luận nhóm đều thống nhất khẳng định:

Yếu tố *Chế độ lương thưởng và đãi ngộ*: Các biến quan sát của yếu tố này được các thành viên thống nhất giữ nguyên. Yếu tố Chế độ lương thưởng và đãi ngộ bao gồm 4 biến quan sát: (1) Mức lương tương xứng với kết quả làm việc; (2) HÀi lòng với mức lương nhận được; (3) Thu nhập giảng dạy đáp ứng được nhu cầu tài chính cá nhân; và (4) Tiền lương và đãi ngộ công bằng.

Yếu tố *Mối quan hệ với đồng nghiệp*: Các biến quan sát của yếu tố này được các thành viên thống nhất giữ nguyên. Yếu tố mối quan hệ với đồng nghiệp bao gồm 4 biến quan sát: (1) Đồng nghiệp luôn giúp đỡ nhau làm việc tốt; (2) Đồng nghiệp vui vẻ và thân thiện; (3) Có động lực trao đổi chuyên môn khi cùng làm việc; và (4) Ít xảy ra mâu thuẫn giữa các đồng nghiệp.

*Yếu tố Lãnh đạo trực tiếp:* Khi đưa ra thảo luận nhóm gồm 5 biến quan sát đều được các thành viên đồng ý vì mô tả khá rõ ý. Các biến quan sát của yếu tố này được các thành viên thống nhất giữ nguyên, bao gồm: (1) Lãnh đạo luôn quan tâm đến ý kiến của cấp dưới trước khi đưa ra quyết định; (2) Lãnh đạo đối xử tôn trọng và thân thiện với cấp dưới; (3) Lãnh đạo luôn thảo luận với giảng viên về những quyết định có liên quan đến công việc của giảng viên; (4) Lãnh đạo luôn đưa ra quyết định dựa trên những thông tin chính xác, đầy đủ; và (5) Lãnh đạo phân công công việc theo đúng năng lực, khả năng của từng người.

*Yếu tố Đào tạo và phát triển:* Khi đưa ra thảo luận nhóm gồm 4 biến quan sát đều được các thành viên đồng ý vì mô tả khá rõ ý. Các biến quan sát của yếu tố này được các thành viên thống nhất giữ nguyên, bao gồm: (1) Nhiều cơ hội đào tạo về kiến thức và kỹ năng chuyên môn cần thiết cho giảng dạy; (2) Nhà trường có kế hoạch đào tạo giúp giảng viên có cơ hội phát triển nghề nghiệp cá nhân; (3) Nhà trường tạo nhiều cơ hội cho giảng viên phát triển; và (4) Chính sách hỗ trợ bồi dưỡng nâng cao trình độ rõ ràng và công khai minh bạch.

*Yếu tố Sự công nhận:* Các biến quan sát của yếu tố này được các thành viên thống nhất giữ nguyên. Yếu tố sự công nhận bao gồm 4 biến quan sát: (1) Giảng viên được công nhận những đóng góp trong công việc; (2) Việc công nhận thành tích tại trường là đúng người, đúng việc; (3) Giảng viên được biết về những tiêu chí công nhận thành tích một cách rõ ràng; và (4) Quy trình đánh giá, công nhận thành tích của giảng viên trong trường là đúng với quy định.

*Yếu tố Thái độ của sinh viên:* Khi đưa ra thảo luận nhóm gồm 3 biến quan sát đều được các thành viên đồng ý vì mô tả khá rõ ý. Các biến quan sát của yếu tố này được các thành viên thống nhất giữ nguyên, bao gồm: (1) Sinh viên yêu mến và tôn trọng giảng viên; (2) Sinh viên cư xử đúng mực và chân thành; và (3) Sinh viên hứng thú với việc học tập.

Trên cơ sở các ý kiến đóng góp, bảng câu hỏi khảo sát được xây dựng. Sau khi khảo sát thử 10 giảng viên để kiểm tra điều chỉnh cách trình bày từ ngữ, bảng câu hỏi chính thức được sử dụng cho nghiên cứu định lượng tiếp theo.

### **3.2.2 Nghiên cứu định lượng**

#### **3.2.2.1 Nghiên cứu định lượng sơ bộ**

Nghiên cứu định lượng sơ bộ được thực hiện qua việc khảo sát 50 giảng viên đang làm việc tại Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu với mục đích nhằm đánh giá độ tin cậy của thang đo, với 5 mức độ đồng cảm với các nhận định được đưa ra trong bảng câu hỏi, tương ứng với các biến quan sát. Phần mềm SPSS 20 được sử dụng để phân tích các dữ liệu thu thập nhằm kiểm định độ tin cậy của thang đo qua chỉ số Cronbach's Alpha. Tiếp theo, các thang đo sẽ được tiếp tục kiểm định bằng phương pháp phân tích nhân tố khám phá EFA để hiệu chỉnh cho phù hợp hơn.

#### **3.2.2.2 Nghiên cứu định lượng chính thức**

Nghiên cứu định lượng chính thức được thực hiện khảo sát toàn bộ giảng viên đang làm việc tại Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu.

### **3.3 Xây dựng thang đo các biến nghiên cứu**

Đề tài nghiên cứu sử dụng câu hỏi đóng, tức là người thiết kế bảng câu hỏi sẽ đưa ra luôn những phương án trả lời, với mục đích là có thể kiểm soát được câu trả lời và có thể lượng hóa được sự đánh giá của người trả lời, bên cạnh đó vẫn có một phần câu hỏi mở để thu thập thêm ý kiến từ người được phỏng vấn. Thang đo các yếu tố ảnh hưởng đến động lực giảng dạy của giảng viên Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu được xây dựng dựa trên thang đo của Ebru (2012) và Muhammad và Sabeen (2011) được điều chỉnh bởi Phạm Thị Minh Lý và Đào Thanh Nguyệt Nga (2015), Niehoff và Mooman (1993), Colquitt và các cộng sự (2001) được điều chỉnh bởi Nguyễn Thùy Dung (2015), Nguyễn Thùy Dung (2015), Trần Ngọc Gái (2016), sau đó được điều chỉnh cho phù hợp với Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu. Thang đo chính thức được trình bày trong các bảng dưới đây.

### **Thang đo Chế độ lương thưởng và đãi ngộ**

Thang đo *Chế độ lương thưởng và đãi ngộ* được xây dựng dựa trên thang đo của Ebru (2012), được điều chỉnh bởi Phạm Thị Minh Lý và Đào Thanh Nguyệt Nga (2015), gồm 04 biến được mã hóa từ CD1 đến CD4. Bảng 3.1 trình bày Thang đo *Chế độ lương thưởng và đãi ngộ*.

**Bảng 3.1:** Thang đo *Chế độ lương thưởng và đãi ngộ*

Mã hóa	Biến quan sát	Nguồn
CD1	Mức lương tương xứng với kết quả làm việc	Ebru (2012), điều chỉnh bởi Phạm T.M. Lý và Đào T.N. Nga (2015)
CD2	Hài lòng với mức lương nhận được	Ebru (2012), điều chỉnh bởi Phạm T.M. Lý và Đào T.N. Nga (2015)
CD3	Thu nhập đáp ứng được nhu cầu tài chính cá nhân	Ebru (2012), điều chỉnh bởi Phạm T.M. Lý và Đào T.N. Nga (2015)
CD4	Tiền lương và đãi ngộ công bằng	Ebru (2012), điều chỉnh bởi Phạm T.M. Lý và Đào T.N. Nga (2015)

(Nguồn: tác giả dựa vào nghiên cứu trước đó và có điều

### **chỉnh) Thang đo Mối quan hệ với đồng nghiệp**

Thang đo *Mối quan hệ với đồng nghiệp* được xây dựng dựa trên thang đo Muhammad và Sabeen (2011), được điều chỉnh bởi Phạm Thị Minh Lý và Đào Thanh Nguyệt Nga (2015), gồm 04 biến quan sát, mã hóa từ DN1 đến DN4. Bảng 3.2 trình bày Thang đo *Mối quan hệ với đồng nghiệp*. **Bảng 3.2:** Thang đo *Mối quan hệ với đồng nghiệp*

Mã hóa	Biến quan sát	Nguồn
DN1	Đồng nghiệp luôn giúp đỡ nhau làm việc tốt	Muhammad và Sabeen (2011), điều chỉnh bởi Phạm T.M. Lý và Đào T.N. Nga (2015)
DN2	Đồng nghiệp vui vẻ và thân thiện	Muhammad và Sabeen (2011), điều chỉnh bởi Phạm T.M. Lý và Đào T.N. Nga (2015)
DN3	Có động lực trao đổi chuyên môn khi cùng làm việc	Muhammad và Sabeen (2011), điều chỉnh bởi Phạm T.M. Lý và Đào T.N. Nga (2015)
DN4	Ít xảy ra mâu thuẫn giữa các đồng nghiệp	Muhammad và Sabeen (2011), điều chỉnh bởi Phạm T.M. Lý và Đào T.N. Nga (2015)

(Nguồn: tác giả dựa vào nghiên cứu trước đó và có điều chỉnh)

### **Thang đo Lãnh đạo trực tiếp**

Thang đo *Lãnh đạo trực tiếp* được xây dựng dựa trên thang đo của Niehoff và Mooman (1993), được điều chỉnh bởi Nguyễn Thùy Dung (2015), gồm 05 biến quan sát, mã hóa từ LD1 đến LD5. Bảng 3.3 trình bày Thang đo *Lãnh đạo trực tiếp*.

**Bảng 3.3:** Thang đo *Lãnh đạo trực tiếp*

Mã hóa	Biến quan sát	Nguồn
LD1	Lãnh đạo luôn quan tâm đến ý kiến của cấp dưới trước khi ra quyết định	Niehoff và Mooman (1993), điều chỉnh bởi Nguyễn T. Dung (2015)
LD2	Lãnh đạo luôn thảo luận với giảng viên về những quyết định liên quan	Niehoff và Mooman (1993), điều chỉnh bởi Nguyễn T. Dung (2015)
LD3	Lãnh đạo đối xử tôn trọng và thân thiện với cấp dưới	Niehoff và Mooman (1993), điều chỉnh bởi Nguyễn T. Dung (2015)
LD4	Lãnh đạo đưa ra quyết định dựa trên những thông tin chính xác, đầy đủ	Niehoff và Mooman (1993), điều chỉnh bởi Nguyễn T. Dung (2015)
LD5	Lãnh đạo phân công công việc theo đúng năng lực, khả năng từng người	Niehoff và Mooman (1993), điều chỉnh bởi Nguyễn T. Dung (2015)

(Nguồn: tác giả dựa vào nghiên cứu trước đó và có điều

### **chỉnh) Thang đo Đào tạo và phát triển**

Thang đo *Đào tạo và phát triển* được xây dựng dựa trên thang đo của Muhammad và Sabeen (2011), được điều chỉnh bởi Phạm Thị Minh Lý và Đào Thanh Nguyệt Nga (2015), Trần Ngọc Gái (2016), gồm 04 biến, mã hóa từ DP1 đến DP4. Bảng 3.4 trình bày Thang đo *Đào tạo và phát triển*.

**Bảng 3.4:** Thang đo *Đào tạo và phát triển*

Mã hóa	Biến quan sát	Nguồn
DP1	Nhiều cơ hội đào tạo về kiến thức và kỹ năng chuyên môn cần thiết	Muhammad và Sabeen (2011), Phạm T.M. Lý và Đào T.N. Nga (2015) Muhammad và Sabeen (2011), Phạm T.M. Lý và Đào T.N. Nga (2015) Muhammad và Sabeen (2011), Phạm T.M. Lý và Đào T.N. Nga (2015) Trần Ngọc Gái (2016)
DP2	Trường có kế hoạch đào tạo giúp GV cơ hội phát triển nghề nghiệp	
DP3	Nhà trường tạo nhiều cơ hội cho giảng viên phát triển	
DP4	Chính sách bồi dưỡng nâng cao trình độ rõ ràng, công khai	

(Nguồn: tác giả dựa vào nghiên cứu trước đó và có điều chỉnh)



### **Thang đo Sự công nhận**

Thang đo *Sự công nhận* được xây dựng dựa trên thang đo của Colquitt và các cộng sự (2001), được điều chỉnh bởi Nguyễn Thùy Dung (2015), gồm 04 biến, mã hóa từ CN1 đến CN4. Bảng 3.5 trình bày Thang đo *Sự công nhận*.

**Bảng 3.5:** Thang đo *Sự công nhận*

Mã hóa	Biến quan sát	Nguồn
CN1	Giảng viên được công nhận những đóng góp trong công việc	Colquitt và các cộng sự (2001), Nguyễn T. Dung (2015)
CN2	Việc công nhận thành tích tại trường là đúng người, đúng việc	
CN3	Giảng viên được biết về những tiêu chí công nhận thành tích rõ ràng	
CN4	Quy trình đánh giá, công nhận thành tích đúng với quy định	

(Nguồn: tác giả dựa vào nghiên cứu trước đó và có điều

### **chỉnh) Thang đo Thái độ của sinh viên**

Thang đo *Thái độ của sinh viên* được xây dựng dựa trên thang đo của Nguyễn Thùy Dung (2015), Trần Ngọc Gái (2016), gồm 03 biến, mã hóa từ SV1 đến SV3. Bảng 3.6 trình bày Thang đo *Thái độ của sinh viên*.

**Bảng 3.6:** Thang đo *Thái độ của sinh viên*

Mã hóa	Biến quan sát	Nguồn
SV1	Sinh viên yêu mến và tôn trọng giảng viên	Nguyễn Thùy Dung (2015)
SV2	Sinh viên cử xử đúng mực và chân thành	Nguyễn Thùy Dung (2015)
SV3	Sinh viên rất hứng thú với việc học tập	

(Nguồn: tác giả dựa vào nghiên cứu trước đó và có điều

### **chỉnh) Thang đo Động lực giảng dạy**

Thang đo *Động lực giảng dạy* được xây dựng dựa trên thang đo của Muhammad và Sabeen (2011), Helen và Paul (2007), được điều chỉnh bởi Phạm Thị Minh Lý và Đào Thanh Nguyệt Nga (2015), gồm 04 biến, mã hóa từ DL1 đến DL4. Bảng 3.7 trình bày Thang đo *Động lực giảng dạy*.

**Bảng 3.7:** Thang đo *Động lực giảng dạy*

Mã hóa	Biến quan sát	Nguồn
DL1	Nhiệt tình khi làm việc	Muhammad và Sabeen (2011), Helen và Paul (2007), Phạm T.M. Lý và Đào T.N. Nga (2015)
DL2	Nỗ lực hoàn thành công việc một cách tốt nhất	Muhammad và Sabeen (2011), Helen và Paul (2007), Phạm T.M. Lý và Đào T.N. Nga (2015)
DL3	Thấy có động lực để đạt mục tiêu tổ chức sắp tới	Muhammad và Sabeen (2011), Helen và Paul (2007), Phạm T.M. Lý và Đào T.N. Nga (2015)
DL4	Sẽ gắn bó lâu dài với công việc giảng dạy	Muhammad và Sabeen (2011), Helen và Paul (2007), Phạm T.M. Lý và Đào T.N. Nga (2015)

(Nguồn: tác giả dựa vào nghiên cứu trước đó và có điều chỉnh)

### **3.4 Phương pháp thu thập và xử lý thông tin**

#### **3.4.1 Phương pháp chọn mẫu**

Phương pháp chọn mẫu được sử dụng ở đây là phương pháp chọn mẫu thuận tiện. Đối tượng khảo sát là các giảng viên đang làm việc tại Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu.

#### **3.4.2 Kích thước mẫu**

Kích thước mẫu sẽ phụ thuộc vào việc ta muốn gì từ những dữ liệu thu được và mối quan hệ muốn thiết lập là gì (Kumar, 2005). Vấn đề nghiên cứu càng phức tạp thì mẫu nghiên cứu càng lớn. Mẫu nghiên cứu càng lớn thì độ chính xác của kết quả nghiên cứu càng cao. Tuy nhiên, việc lựa chọn kích thước mẫu còn phụ thuộc nhiều vào năng lực tài chính và thời gian mà nhà nghiên cứu đó có thể có được.

Theo Bollen (1989), tính đại diện của số lượng mẫu được lựa chọn nghiên cứu sẽ thích hợp nếu kích thước mẫu là 5 quan sát cho một biến. Mô hình nghiên cứu trong đề tài bao gồm 6 yếu tố độc lập với 28 biến quan sát. Do đó, số lượng khảo sát cần thiết là  $n \geq 28 * 5 = 140$ .

Phương pháp khảo sát: nghiên cứu tiến hành lấy mẫu bằng cách gửi bảng khảo sát đến giảng viên của trường thông qua việc khảo sát trực tiếp. Hình thức khảo sát trực tiếp: Gặp trực tiếp các giảng viên tại phòng các phòng làm việc của

Viện, Trung tâm để gửi bảng khảo sát, các giảng viên trả lời và giải thích một số thắc mắc của giảng viên trong quá trình trả lời.

### **3.5 Các phương pháp phân tích dữ liệu**

Các bảng câu hỏi sau khi thu thập sẽ được phân loại: hợp lệ và không hợp lệ. Những phiếu trả lời hợp lệ sẽ được mã hóa, nhập dữ liệu và làm sạch dữ liệu thông qua phần mềm SPSS 20. Sau khi xử lý sạch dữ liệu, việc phân tích dữ liệu sẽ được thực hiện qua các bước sau đây:

- Thống kê mô tả, so sánh, phân tích số liệu thứ cấp (các báo cáo thường niên, thông tin từ phòng Nhân sự, website, các tài liệu nghiên cứu có liên quan đến động lực làm việc của người lao động trên báo, tạp chí chuyên ngành) để đánh giá thực trạng tạo động lực giảng dạy của giảng viên Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu. Từ đó đưa ra nhận xét về những ưu điểm và hạn chế trong việc tạo động lực giảng dạy cho giảng viên trong trường.
- Thống kê mô tả: lập bảng tần số, để thống kê các đặc điểm của mẫu thu thập theo giới tính, độ tuổi, thâm niên giảng dạy, chức danh, thu nhập hàng tháng, trình độ, tình trạng hôn nhân.
- Đánh giá thang đo: kiểm định độ tin cậy của các thang đo thông qua việc kiểm định hệ số tin cậy Cronbach's Alpha và phân tích nhân tố khám phá (EFA).

Hệ số Cronbach's Alpha là phương pháp kiểm định mức độ tương quan lẫn nhau của các mục hỏi trong thang đo qua việc đánh giá sự tương quan giữa bản thân các câu hỏi và tương quan của điểm số trong từng câu hỏi với điểm số toàn bộ các mục hỏi cho từng trường hợp trả lời. Nunnally (1978); Peterson (1994) và Slater (1995) cho rằng hệ số Cronbach's Alpha 0,6 trở lên là sử dụng được trong trường hợp thang đo là mới đối với người trả lời trong bối cảnh nghiên cứu. Một số nhà nghiên cứu khác cho rằng hệ số từ 0,8 đến gần bằng 1 là thang đo tốt, còn hệ số từ 0,7 đến 0,8 là sử dụng được.

Theo Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2005), hệ số tin cậy Alpha chỉ cho biết các đo lường có liên kết với nhau hay không nhưng không cho biết câu hỏi (biến quan sát) nào cần bỏ đi và câu hỏi nào cần giữ lại. Khi đó, việc tính toán

hệ số tương quan giữa biến – tổng sẽ giúp loại bỏ những câu hỏi không cần thiết cho sự mô tả khái niệm cần đo. Theo Nunnally và Burnstein (1994), các biến có hệ số tương quan biến – tổng nhỏ hơn 0,3 sẽ bị loại khỏi thang đo do có sự tương quan kém với các biến khác trong cùng một mục hỏi. Hệ số tương quan biến – tổng là hệ số tương quan của một biến với điểm trung bình của các biến khác trong cùng một thang đo. Vì vậy, hệ số Cronbach's Alpha càng cao thì sự tương quan giữa các biến khác trong nhóm càng cao. Theo Nunnally và Burnstein (1994) thì tiêu chuẩn chọn thang đo khi có hệ số càng lớn thì độ tin cậy nhất quán nội tại càng cao.

Sau khi kiểm định độ tin cậy Cronbach's Alpha cho các thang đo, phương pháp tiếp theo được thực hiện là phân tích nhân tố khám phá EFA. Phương pháp nhân tố khám phá EFA giúp chúng ta đánh giá hai loại giá trị quan trọng của thang đo là giá trị hội tụ và giá trị phân biệt. Phân tích nhân tố kiểm định sự hội tụ của các biến thành phần về khái niệm và trả lời cho câu hỏi: Liệu các biến quan sát dùng để đánh giá động lực giảng dạy có độ dính kết cao không và chúng có thể gom gọn lại thành một nhân tố ít hơn để xem xét hay không. Theo Hair và các cộng sự (2009), các biến có hệ số tải nhân (*Factor loading*) nhỏ hơn 0,5 sẽ bị loại. Để đạt được độ giá trị phân biệt, sự khác biệt giữa các nhân tố phải  $\geq 0,3$ .

Kiểm định tính thích hợp của EFA: Sử dụng KMO để đánh giá sự thích hợp của mô hình EFA đối với ứng dụng vào dữ liệu thực tế nghiên cứu (Trị số KMO thỏa mãn:  $0,5 < KMO < 1$ , cho phép kết luận phân tích nhân tố khám phá là thích hợp cho dữ liệu thực tế).

Kiểm định tương quan của các biến quan sát trong thang đo đại diện: Áp dụng kiểm định Barlett's để đánh giá các biến quan sát có tương quan với nhau trong một thang đo (Giá trị Sig. của kiểm định Barlett's  $< 0,05$  cho phép kết luận các biến quan sát có tương quan tuyến tính với nhân tố đại diện).

Kiểm định mức độ giải thích của các biến quan sát đối với nhân tố: Phương pháp trích hệ số được sử dụng là phương pháp phân tích thành phần chính (*Principle Component Analysis*) với phép quay vuông góc Varimax giúp tối thiểu hóa số lượng biến của hệ số lớn tại cùng một nhân tố và tăng cường khả năng giải

thích nhân tố được sử dụng trong phân tích EFA trong nghiên cứu. Cùng với đó, phương sai trích để đánh giá mức độ giải thích của các biến quan sát đối với nhân tố. Các biến quan sát có trọng số < 0,5 sẽ bị loại và thang đo được chấp nhận khi tổng phương sai trích bằng hoặc lớn hơn 50%.

Để tóm tắt các biến gốc cần rút ra một số lượng các nhân tố ít hơn số biến dựa vào Eigenvalue, trong đó chỉ có những nhân tố nào có trị số Eigenvalue > 1 mới được giữ lại trong mô hình phân tích, những nhân tố có trị số Eigenvalue < 1 sẽ không có tác dụng tóm tắt thông tin tốt hơn một biến gốc, vì sau khi chuẩn hóa mỗi biến gốc có phương sai là 1. Trong quá trình phân tích EFA, nghiên cứu phân tích chọn lọc một vài yếu tố ảnh hưởng lớn nhất đến động lực giảng dạy của giảng viên tại Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu. Mô hình phân tích EFA của đề tài là:  $F_i = W_{i1}X_1 + W_{i2}X_2 + \dots + W_{ik}X_k$ , ( $F_i$ : Giá trị lượng của nhân tố thứ  $i$ ;  $W_i$ : Trọng số nhân tố;  $K$ : số biến quan sát)

**Bảng 3.8:** Yếu tố ảnh hưởng đến động lực giảng dạy

Nhân tố	Định nghĩa	Kỳ vọng
F1	Chế độ lương thưởng và đãi ngộ	+
F2	Mối quan hệ với đồng nghiệp	+
F3	Lãnh đạo trực tiếp	+
F4	Đào tạo và phát triển	+
F5	Sự công nhận	+
F6	Thái độ của sinh viên	+

(Nguồn: tác giả nghiên cứu và lập bảng)

Phân tích tương quan Pearson – Pearson, (ký hiệu:  $r$ ): Được sử dụng để đo lường mức độ tương quan tuyến tính giữa hai biến định lượng. Về nguyên tắc tương quan Pearson sẽ tìm ra một phương pháp phù hợp nhất cho mối quan hệ tuyến tính của hai biến này và có giá trị giao động từ -1 cho đến 1:

+ Nếu  $r$  càng tiến về 1, -1 thì tương quan tuyến tính càng lớn và chặt chẽ.

Tiến về 1 sẽ tương quan dương (+), còn tiến về -1 thì tương quan âm (-).

+ Nếu  $r$  càng tiến về 0 thì tương quan tuyến tính sẽ càng yếu đi.

+ Nếu  $r = 1$  thì tương quan tuyến tính tuyệt đối.

+ Nếu  $r = 0$  thì không có sự tương quan tuyến tính, có hai trường hợp sẽ xảy ra: một là không có mối quan hệ nào diễn ra giữa hai biến; hai là giữa hai biến có mối quan hệ phi tuyến tính.

Như vậy hệ số tương quan Pearson sẽ nhận giá trị từ +1 đến -1. Còn  $r > 0$  sẽ cho thấy một sự tương quan dương ở giữa hai biến tức là nếu giá trị của biến này tăng lên thì sẽ làm tăng giá trị của biến kia và ngược lại. Và ngược lại,  $r < 0$  sẽ cho thấy sự tương quan âm giữa hai biến, điều này có nghĩa là nếu giá trị của biến này tăng bao nhiêu thì sẽ làm giảm đi giá trị của biến còn lại và ngược lại. Giá trị tuyệt đối của hệ số tương quan Pearson càng lớn thì mức độ tương quan giữa hai biến càng mạnh hoặc được xem dữ liệu càng thích hợp với quan hệ tuyến tính giữa hai biến. Giá trị hệ số tương quan Pearson bằng 1 hay -1 điều này cho thấy dữ liệu hoàn toàn thích hợp với mô hình tuyến tính.

Bên cạnh đó cần phải xem xét đến giá trị Sig. (2-tailed) xem mỗi tương quan giữa hai biến có ý nghĩa hay không. (Sig<0,05: Giá trị hệ số tương quan Pearson có ý nghĩa; Sig>0,05: Giá trị hệ số tương quan Pearson không có ý nghĩa).

Phân tích hồi quy tuyến tính bội là việc nghiên cứu mức độ ảnh hưởng của một hay nhiều biến số (biến giải thích hay biến độc lập) đến một biến số (biến kết quả hay biến phụ thuộc) nhằm dự báo kết quả vào các giá trị được biết trước của các biến giải thích.

Trong nghiên cứu này, phương pháp phân tích hồi quy tuyến tính bội được sử dụng để ước lượng mức độ ảnh hưởng của các yếu tố (biến giải thích) đến động lực giảng dạy của giảng viên (biến kết quả). Phương trình hồi quy có dạng:

$$Y = B_0 + B_1X_1 + \dots + B_i X_i + e$$

(Y: Biến phụ thuộc - Động lực giảng dạy;  $X_i$ : Biến động lập - Các yếu tố ảnh hưởng;  $B_i$ : Hệ số ước lượng; e: Sai số)

Các biến đo lường các yếu tố ảnh hưởng đến động lực giảng dạy của giảng viên Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu được trình bày trong Bảng 3.9.

**Bảng 3.9:** Biến đo lường các yếu tố ảnh hưởng đến động lực giảng dạy

Biến	Loại biến	Diễn giải
X1	Biến độc lập	Chế độ lương thưởng và đãi ngộ
X2	Biến độc lập	Mối quan hệ với đồng nghiệp
X3	Biến độc lập	Lãnh đạo trực tiếp
X4	Biến độc lập	Đào tạo và phát triển
X5	Biến độc lập	Sự công nhận
X6	Biến độc lập	Thái độ của sinh viên
Y	Biến phụ thuộc	Động lực giảng dạy của giảng viên

(Nguồn: tác giả nghiên cứu và lập bảng) Các biến độc lập X1, X2, X3, X4, X5, X6 được nhóm từ các thành phần yếu

tổ sau khi tiến hành phân tích EFA cho 31 biến quan sát.

Các tiêu chí trong phân tích hồi quy tuyến tính bội:

+ Giá trị  $R^2$  (*R Square*),  $R^2$  hiệu chỉnh (*Adjusted R Square*) phản ánh mức độ giải thích biến phụ thuộc của các biến độc lập trong mô hình hồi quy.  $R^2$  hiệu chỉnh phản ánh sát hơn so với  $R^2$ . Mức dao động của 2 giá trị này là từ 0 đến 1, tuy nhiên việc đạt được mức giá trị bằng 1 là gần như phi lý dù mô hình đó tốt đến mức nào. Giá trị thường nằm trong bảng Model Summary. Trong các nghiên cứu, thường các nhà nghiên cứu thường chọn mức tương đối là 0,5 để làm giá trị phân ra hai nhánh ý nghĩa, từ 0,5 đến 1 thì mô hình là tốt, nhỏ hơn 0,5 là mô hình không tốt.

+ Giá trị Sig. của kiểm định F được sử dụng để kiểm định độ phù hợp của mô hình hồi quy. Nếu Sig kiểm định  $t$  của hệ số hồi quy của một biến độc lập nhỏ hơn 0,05, biến độc lập đó có tác động đến biến phụ thuộc. Mỗi biến độc lập tương ứng với một hệ số hồi quy riêng, do vậy ta cũng có từng kiểm định  $t$  riêng.

+ Hệ số phóng đại phương sai VIF dùng để kiểm tra hiện tượng đa cộng tuyến. Theo Nguyễn Đình Thọ (2013) đã chỉ ra rằng, nếu VIF của một biến độc lập  $> 10$  nghĩa là biến độc lập đó đang xảy ra đa cộng tuyến. Khi đó, biến độc lập này sẽ không có giá trị giải thích biến thiên của biến phụ thuộc trong mô hình hồi quy.

Nhưng trên thực tế, nếu hệ số VIF lớn hơn 2 thì xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến giữa các biến độc lập.

### 3.6 Kết quả nghiên cứu định lượng sơ bộ

Kết quả nghiên cứu định lượng sơ bộ được trình bày trong Bảng 3.10.

**Bảng 3.10:** Kết quả đánh giá độ tin cậy thang đo sơ bộ bằng Cronbach's Alpha

Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại biến	Kết luận
Thang đo "Chế độ lương thưởng và đãi ngộ": Cronbach's Alpha = 0,850					
CD1	12,94	6,792	0,677	0,815	Biến phù hợp
CD2	13,00	6,286	0,802	0,758	Biến phù hợp
CD3	12,70	7,031	0,664	0,820	Biến phù hợp
CD4	12,60	7,551	0,620	0,837	Biến phù hợp
Thang đo "Mối quan hệ với đồng nghiệp": Cronbach's Alpha = 0.844					
DN1	11,34	7,331	0,605	0,833	Biến phù hợp
DN2	11,24	6,635	0,709	0,789	Biến phù hợp
DN3	11,28	6,655	0,755	0,768	Biến phù hợp
DN4	11,26	7,298	0,651	0,814	Biến phù hợp
Thang đo "Lãnh đạo trực tiếp": Cronbach's Alpha = 0,809					
LD1	14,06	10,996	0,562	0,784	Biến phù hợp
LD2	14,10	10,582	0,717	0,736	Biến phù hợp
LD3	14,10	12,214	0,506	0,798	Biến phù hợp
LD4	13,98	10,387	0,615	0,768	Biến phù hợp
LD5	13,76	11,411	0,594	0,773	Biến phù hợp
Thang đo "Đào tạo và phát triển": Cronbach's Alpha = 0,821					
DP1	11,44	5,639	0,612	0,789	Biến phù hợp
DP2	11,62	5,873	0,545	0,820	Biến phù hợp
DP3	11,36	5,419	0,710	0,743	Biến phù hợp
DP4	11,42	5,555	0,718	0,742	Biến phù hợp
Thang đo "Sự công nhận": Cronbach's Alpha = 0,806					
CN1	11,08	6,116	0,476	0,820	Biến phù hợp
CN2	11,10	4,990	0,625	0,757	Biến phù hợp
CN3	11,26	5,053	0,719	0,711	Biến phù hợp
CN4	11,50	4,908	0,681	0,727	Biến phù hợp
Thang đo "Thái độ của sinh viên": Cronbach's Alpha = 0,795					
SV1	6,72	3,757	0,633	0,728	Biến phù hợp
SV2	6,78	3,359	0,646	0,716	Biến phù hợp
SV3	6,78	3,563	0,640	0,720	Biến phù hợp
Thang đo "Động lực giảng dạy": Cronbach's Alpha = 0,785					
DL1	11,04	2,611	0,532	0,771	Biến phù hợp
DL2	11,04	2,611	0,651	0,701	Biến phù hợp
DL3	11,04	3,060	0,541	0,758	Biến phù hợp
DL4	10,92	2,687	0,664	0,696	Biến phù hợp

(Nguồn: Xử lý từ dữ liệu khảo sát)



### **TÓM TẮT CHƯƠNG 3**

Chương 3 đã trình bày phương pháp nghiên cứu, phương pháp chọn mẫu, mô tả quy trình nghiên cứu, hiệu chỉnh thang đo đồng thời xây dựng và đánh giá các thang đo, mô hình lý thuyết về các yếu tố tác động đến động lực giảng dạy của giảng viên Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu. Phương pháp nghiên cứu được áp dụng trong đề tài này bao gồm phương pháp nghiên cứu định tính và phương pháp nghiên cứu định lượng, theo đó, phương pháp nghiên cứu định tính được thực hiện thông qua việc thảo luận nhóm, qua bước này, các thang đo để đo lường các khái niệm đã được xây dựng để phục vụ cho nghiên cứu chính thức. Quy trình và tiêu chí khi xử lý, phân tích dữ liệu định lượng bằng phần mềm SPSS 20 cũng được thể hiện một cách chi tiết. Thang đo chính thức được hình thành dựa trên kết quả nghiên cứu định và nghiên cứu định lượng sơ bộ. Trong chương tiếp theo, nghiên cứu sẽ trình bày kết quả nghiên cứu và thảo luận về kết quả nghiên cứu so với thực tế.

## CHƯƠNG 4. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Chương 4 trình bày kết quả nghiên cứu của đề tài, đồng thời hoàn chỉnh các thang đo và các kết quả kiểm định mô hình lý thuyết và các giả thuyết nghiên cứu bằng phần mềm SPSS 20.

### 4.1 Giới thiệu về Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu

Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu được Thủ tướng chính phủ kí quyết định thành lập ngày 27/01/2006 theo Quyết định số 27/2006/QĐ-TTg. Trải qua hơn 10 năm xây dựng và phát triển, Trường đã nỗ lực đóng góp nhiều thành tích trong sự nghiệp giáo dục, đào tạo, nghiên cứu khoa học. Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu hiện là trường đại học duy nhất ở thành phố biển Vũng Tàu – nơi có tiềm năng kinh tế biển và du lịch bậc nhất trong cả nước. Tháng 7/2016, Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu gia nhập Tập đoàn Nguyễn Hoàng, chính thức trở thành thành viên của Tập đoàn giáo dục hàng đầu Việt Nam, nhanh chóng nhận được nhiều sự đầu tư về cơ sở vật chất, hạ tầng cũng như những định hướng phát triển đột phá trong giai đoạn từ 05 năm đến 10 năm tới, mở ra một thời kỳ phát triển toàn diện vững mạnh.

Năm 2006, khi bắt đầu thành lập, trường có 02 cơ sở đào tạo: Cơ sở 1 tại số 80 Trường Công Định, phường 3, Cơ sở 2 tại số 1 Trường Văn Bang, phường 7, thành phố Vũng Tàu. Năm 2009, trường thuê thêm cơ sở đào tạo tại 951 Bình Giã, phường 09, thành phố Vũng Tàu, nâng tổng số cơ sở vật chất của trường lên thành 03 cơ sở, đảm bảo diện tích phòng học, thực hành, thí nghiệm và vui chơi, sinh hoạt cho sinh viên. Năm 2014, nhà trường kí kết hợp tác xây dựng kí túc xá cho sinh viên tại địa chỉ số 8-10 Trần Nguyên Hãn, phường 1, thành phố Vũng Tàu đảm bảo chỗ ăn ở, học tập và sinh hoạt cho sinh viên ở xa. Từ 2006 đến nay, trường liên tục đầu tư xây dựng, cải tạo các cơ sở đào tạo, đầu tư xây dựng thư viện cùng các phòng thực hành, thí nghiệm; trang bị thiết bị máy móc phục vụ các hoạt động giảng dạy, học tập và nghiên cứu khoa học. Hiện nay, trường có trên 30 phòng thực hành, thí nghiệm, trong đó có 11 phòng thực hành máy tính, 20 phòng thực hành, thí nghiệm các chuyên ngành. Đầu năm 2017, Tập đoàn Nguyễn Hoàng đã chính thức đầu tư vào cơ sở 3 tại 951 Bình Giã và sẽ xây dựng khu liên hợp giảng đường,

phòng thực hành – thí nghiệm, sân vận động, khu vui chơi cho sinh viên; đặc biệt là khu ký túc xá cao cấp với sức chứa tới 3.000 chỗ ở cho Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu.

#### **Cơ cấu tổ chức của Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu**

- Ban Giám hiệu: 01 Hiệu trưởng, 02 Phó Hiệu trưởng.
- Các đơn vị chuyên môn: Viện Quản lý – Kinh doanh, Viện Ngôn ngữ - Văn hóa – Nghệ thuật, Viện Công nghệ thông tin – Điện – Điện tử, Viện Du lịch – Điều dưỡng, Viện Kỹ thuật – Kinh tế biển, Viện Đào tạo quốc tế và Sau đại học; Trung tâm Đào tạo đại cộng, Trung tâm Phát triển Kỹ năng mềm, Trung tâm Công nghệ thông tin, Trung tâm Ngoại ngữ.
- Các đơn vị nghiệp vụ: Phòng Tổ chức – Hành chính, Phòng Quản lý cơ sở vật chất, Phòng Truyền thông – Tuyển sinh, Phòng Tài chính – Kế toán, Phòng Công tác sinh viên, Phòng Đảm bảo chất lượng, Phòng Khoa học công nghệ - Hợp tác quốc tế, Phòng Đào tạo, Trung tâm Khởi nghiệp và việc làm, Trung tâm Tài nguyên học tập và Giảng dạy, Trung tâm Đào tạo tại Thành phố Bà Rịa. Bảng 4.1 trình bày số lượng giảng viên hiện hữu của Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu. Bảng 4.2 trình bày số lượng giảng viên nghỉ việc từ năm 2015 đến tháng 06/2018.

**Bảng 4.1:** Số lượng giảng viên của Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu

STT	Trình độ	Số lượng
1	Giáo sư	03
2	Phó Giáo sư	05
3	Tiến sĩ	17
4	Thạc sĩ	111
5	Đại học	19
Tổng cộng		155

(Nguồn: Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu, 2018)

**Bảng 4.2:** Số lượng giảng viên nghỉ việc từ năm 2015 đến tháng 06/2018

Năm	Số lượng giảng viên nghỉ việc
2015	7
2016	10
2017	12
06/2018	8
Tổng cộng	37

(Nguồn: Trường Đại học BR-VT, 2018)

Số liệu thống kê trên cho thấy được số giảng viên nghỉ việc của Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu từ năm 2015 đến tháng 06/2018 có xu hướng tăng lên.

#### 4.2 Thống kê mô tả dữ liệu

Tổng số giảng viên tham gia trả lời bảng câu hỏi khảo sát là 155 người. Sau khi loại bỏ các phiếu trả lời không đầy đủ hoặc câu trả lời có từ hai lựa chọn trở lên, số lượng bảng câu hỏi còn lại được sử dụng để phân tích dữ liệu là 150, tỷ lệ 96.77%. Phân loại 150 người được khảo sát theo thành phần giới tính, độ tuổi, thu nhập, trình độ học vấn, số năm công tác (Phụ lục 4). Bảng 4.3 trình bày đặc điểm các thành phần của mẫu khảo sát.

**Bảng 4.3:** Đặc điểm mẫu nghiên cứu

	Đặc điểm	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Giới tính	Nam	67	44,7
	Nữ	83	55,3
Độ tuổi	24-30	19	12,7
	31-40	108	72
	41-50	14	9,3
	≥ 50	09	6
Thu nhập (triệu đồng)	Dưới 10 triệu	58	38,7
	Từ 11 – 20 triệu	87	58
	Trên 20 triệu	05	3,5
Trình độ học vấn	Đại học	19	12,7
	Thạc sĩ	111	74
	Tiến sĩ	20	13,3
Thâm niên công tác (năm)	Dưới 5 năm	54	36
	Từ 5 – 15 năm	92	61,3
	Trên 15 năm	04	2,7

(Nguồn: Xử lý từ dữ liệu khảo sát)

Trong 150 giảng viên tham gia khảo sát, có 67 giảng viên nam (chiếm tỷ lệ 44,7%), có 83 giảng viên nữ (chiếm 55,3%) trả lời khảo sát. Số lượng khảo sát không có sự chênh lệch lớn về giới tính. Vì vậy, kết quả khảo sát mang tính đại diện

cao. Về độ tuổi, với 4 khoảng độ tuổi (24-30, 31-40, 41-50 và trên 50), kết quả khảo sát cho thấy, số lượng lớn nhất là ở độ tuổi 31-40 tuổi chiếm 72% (108 giảng viên). Tiếp theo là độ tuổi từ 24-30, chiếm 12,7% (19 giảng viên) và độ tuổi 41-50 tuổi chiếm 9,3% (14 giảng viên). Còn lại là nhóm tuổi trên 50 tuổi chiếm 6% (09 giảng viên). Kết quả này cho thấy chủ yếu giảng viên giảng dạy tại trường có độ tuổi tập trung vào khoảng 31-40 tuổi. Mức thu nhập hàng tháng của các giảng viên được khảo sát cho đề tài này được phân làm ba mức (dưới 10 triệu, từ 11-20 triệu và trên 20 triệu). Theo kết quả khảo sát cho thấy, số giảng viên có mức thu nhập từ 11-20 triệu đồng khá cao chiếm tỷ lệ 58% (87 giảng viên), giảng viên có thu nhập dưới 10 triệu đồng chiếm tỷ lệ 38,7% (58 giảng viên), giảng viên có mức thu nhập trên 20 triệu đồng chiếm 3,3% (05 giảng viên). Từ kết quả khảo sát cho thấy, số lượng giảng viên tham gia trả lời bảng câu hỏi có trình độ học vấn thạc sĩ chiếm tỷ lệ 74% (111 giảng viên), trình độ tiến sĩ chiếm tỷ lệ 13,3% (20 giảng viên), trình độ đại học chiếm tỷ lệ 12,7% (19 giảng viên). Xét về kinh nghiệm giảng dạy tính theo năm, số lượng giảng viên tham gia trả lời bảng câu hỏi có số năm công tác từ 5-15 năm chiếm tỷ lệ 61,3% (92 giảng viên), dưới 5 năm chiếm tỷ lệ 36% (54 giảng viên) và thấp nhất là trên 15 năm chiếm tỷ lệ là 2,7% (04 giảng viên).

Như vậy, có thể thấy được các thông tin định danh rất đa dạng về đối tượng. Các thông tin định danh này thể hiện rằng các phiếu thu về có tính đại diện cao.

#### **4.3 Đánh giá độ tin cậy của thang đo**

##### **4.3.1 Đánh giá thang đo bằng hệ số tin cậy Cronbach's Alpha**

Thang đo trước hết sẽ được phân tích hệ số tin cậy Cronbach's Alpha, các biến có hệ số tương quan tổng hợp (item-total correlation) nhỏ hơn 0,3 sẽ bị loại và thang đo được chấp nhận để phân tích trong các bước tiếp theo khi có độ tin cậy Cronbach's Alpha từ 0,6 trở lên (Nunnally & Burnstein 1994) (Phụ lục 5).

##### **4.3.1.1 Kiểm định độ tin cậy đối với thang đo *Chế độ lương thưởng và đãi ngộ***

Kết quả Cronbach's Alpha của thang đo là  $0,781 > 0,6$ ; các hệ số tương quan biến tổng của các biến quan sát trong thang đo đều lớn hơn 0,3 và không có trường hợp loại biến quan sát nào có thể làm cho Cronbach's Alpha của thang đo này lớn

hơn 0,781. Kết quả, tất cả các biến quan sát đều được chấp nhận và sẽ được sử dụng trong phân tích nhân tố tiếp theo. Bảng 4.4 trình bày kết quả đánh giá độ tin cậy thang đo *Chế độ lương thưởng và đãi ngộ*.

**Bảng 4.4:** Kết quả đánh giá độ tin cậy thang đo *Chế độ lương thưởng và đãi ngộ*

Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tọa độ quan biến tổng	Cronbach"s Alpha nếu loại biến	Kết luận
Thang đo <i>Chế độ lương thưởng và đãi ngộ</i> : Cronbach"s Alpha = 0,781					
CD1	11,97	2,771	0,608	0,717	Biến phù hợp
CD2	11,99	2,638	0,657	0,690	Biến phù hợp
CD3	11,87	2,761	0,536	0,755	Biến phù hợp
CD4	11,89	2,861	0,548	0,747	Biến phù hợp

(Nguồn: Xử lý từ dữ liệu khảo sát)

#### 4.3.1.2 Kiểm định độ tin cậy đối với thang đo *Mối quan hệ với đồng nghiệp*

Kết quả Cronbach"s Alpha của thang đo là  $0,837 > 0,6$ ; các hệ số tọa độ quan biến tổng của các biến quan sát trong thang đo đều lớn hơn 0,3 và không có trường hợp loại biến quan sát nào có thể làm cho Cronbach"s Alpha của thang đo này lớn hơn 0,837. Kết quả, tất cả các biến quan sát đều được chấp nhận và sẽ được sử dụng trong phân tích nhân tố tiếp theo. Bảng 4.5 trình bày kết quả đánh giá độ tin cậy thang đo *Mối quan hệ với đồng nghiệp*.

**Bảng 4.5:** Kết quả đánh giá độ tin cậy thang đo *Mối quan hệ với đồng nghiệp*

Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tọa độ quan biến tổng	Cronbach"s Alpha nếu loại biến	Kết luận
Thang đo <i>Mối quan hệ với đồng nghiệp</i> : Cronbach"s Alpha = 0.837					
DN1	11.29	6.853	0.648	0.803	Biến phù hợp
DN2	11.33	6.787	0.697	0.781	Biến phù hợp
DN3	11.29	6.676	0.737	0.763	Biến phù hợp
DN4	11.39	7.380	0.595	0.825	Biến phù hợp

(Nguồn: Xử lý từ dữ liệu khảo sát)

#### 4.3.1.3 Kiểm định độ tin cậy đối với thang đo *Lãnh đạo trực tiếp*

Kết quả Cronbach's Alpha của thang đo là  $0,737 > 0,6$ ; các hệ số tương quan biến tổng của các biến quan sát trong thang đo đều lớn hơn 0,3 và không có trường hợp loại biến quan sát nào có thể làm cho Cronbach's Alpha của thang đo này lớn hơn 0,737. Kết quả, tất cả các biến quan sát đều được chấp nhận và sẽ được sử dụng trong phân tích nhân tố tiếp theo. Bảng 4.6 trình bày kết quả đánh giá độ tin cậy thang đo *Lãnh đạo trực tiếp*.

**Bảng 4.6:** Kết quả đánh giá độ tin cậy thang đo *Lãnh đạo trực tiếp*

Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại biến	Kết luận
Thang đo <i>Lãnh đạo trực tiếp</i> : Cronbach's Alpha = 0,737					
LD1	14,75	7,892	0,529	0,680	Biến phù hợp
LD2	14,75	7,905	0,602	0,651	Biến phù hợp
LD3	14,74	8,986	0,416	0,721	Biến phù hợp
LD4	14,72	8,190	0,496	0,693	Biến phù hợp
LD5	14,71	8,837	0,456	0,707	Biến phù hợp

(Nguồn: Xử lý từ dữ liệu khảo sát)

#### 4.3.1.4 Kiểm định độ tin cậy đối với thang đo *Đào tạo và phát triển*

Kết quả Cronbach's Alpha của thang đo là  $0,831 > 0,6$ ; các hệ số tương quan biến tổng của các biến quan sát trong thang đo đều lớn hơn 0,3 và không có trường hợp loại biến quan sát nào có thể làm cho Cronbach's Alpha của thang đo này lớn hơn 0,831. Kết quả, tất cả các biến quan sát đều được chấp nhận và sẽ được sử dụng trong phân tích nhân tố tiếp theo. Bảng 4.7 trình bày kết quả đánh giá độ tin cậy thang đo *Đào tạo và phát triển*.

**Bảng 4.7:** Kết quả đánh giá độ tin cậy thang đo *Đào tạo và phát triển*

Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến tổng	Cronbach"s Alpha nếu loại biến	Kết luận
Thang đo <i>Đào tạo và phát triển</i> : Cronbach"s Alpha = 0,831					
DP1	11,39	6,495	0,657	0,787	Biến phù hợp
DP2	11,35	6,660	0,594	0,815	Biến phù hợp
DP3	11,36	6,312	0,669	0,781	Biến phù hợp
DP4	11,29	6,303	0,715	0,761	Biến phù hợp

(Nguồn: Xử lý từ dữ liệu khảo sát)

**4.3.1.5 Kiểm định độ tin cậy đối với thang đo *Sự công nhận***

Kết quả Cronbach"s Alpha của thang đo là  $0,561 < 0,6$ ; hệ số tương quan biến tổng của biến quan sát CN1 là  $0,096 < 0,3$ . Vì vậy biến quan sát CN1 bị loại trong phân tích EFA tiếp theo. Bảng 4.8 trình bày kết quả đánh giá độ tin cậy thang đo *Sự công nhận*.

**Bảng 4.8:** Kết quả đánh giá độ tin cậy thang đo *Sự công nhận*

Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến tổng	Cronbach"s Alpha nếu loại biến	Kết luận
Thang đo <i>Sự công nhận</i> : Cronbach"s Alpha = 0.561					
CN1	11,20	2,389	0,096	0,762	Biến không phù hợp
CN2	11,03	2,234	0,482	0,390	Biến phù hợp
CN3	11,21	2,219	0,545	0,353	Biến phù hợp
CN4	11,20	2,295	0,421	0,434	Biến phù hợp

(Nguồn: Xử lý từ dữ liệu khảo sát)

Sau khi loại biến CN1, tiến hành kiểm định lại hệ số Cronbach"s Alpha của thang đo *Sự công nhận*. Kết quả Cronbach"s Alpha của thang đo loại biến CN1 là  $0,762 > 0,6$ ; các hệ số tương quan biến tổng của các biến quan sát trong thang đo đều lớn hơn 0,3 và không có trường hợp loại biến quan sát nào có thể làm Cronbach"s Alpha của thang đo này lớn hơn 0,762. Vì vậy, tất cả các biến quan sát



đều được chấp nhận và sẽ được sử dụng phân tích nhân tố tiếp theo. Bảng 4.9 trình bày kết quả đánh giá độ tin cậy thang đo *Sự công nhận* sau khi loại biến. **Bảng 4.9:** Kết quả đánh giá độ tin cậy thang đo *Sự công nhận* sau khi loại biến

Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tổng quan biến tổng	Cronbach"s Alpha nếu loại biến	Kết luận
Thang đo <i>Sự công nhận</i> : Cronbach"s Alpha = 0,762					
CN2	7,35	1,250	0,524	0,758	Biến phù hợp
CN3	7,53	1,204	0,634	0,639	Biến phù hợp
CN4	7,52	1,110	0,628	0,640	Biến phù hợp

(Nguồn: Xử lý từ dữ liệu khảo sát)

#### 4.3.1.6 Kiểm định độ tin cậy đối với thang đo “Thái độ của sinh viên”

Kết quả Cronbach"s Alpha của thang đo là  $0,690 > 0,6$ ; các hệ số tương quan biến tổng của các biến quan sát trong thang đo đều lớn hơn 0,3 và không có trường hợp loại biến quan sát nào có thể làm cho Cronbach"s Alpha của thang đo này lớn hơn 0,690. Kết quả, tất cả các biến quan sát đều được chấp nhận và sẽ được sử dụng trong phân tích nhân tố tiếp theo. Bảng 4.10 trình bày kết quả đánh giá độ tin cậy thang đo *Thái độ của sinh viên*.

**Bảng 4.10:** Kết quả đánh giá độ tin cậy thang đo *Thái độ của sinh viên*

Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tổng quan biến tổng	Cronbach"s Alpha nếu loại biến	Kết luận
Thang đo <i>Thái độ của sinh viên</i> : Cronbach"s Alpha = 0,690					
SV1	7,27	2,022	0,492	0,614	Biến phù hợp
SV2	7,08	1,980	0,490	0,617	Biến phù hợp
SV3	7,19	1,938	0,533	0,561	Biến phù hợp

(Nguồn: Xử lý từ dữ liệu khảo sát)

#### 4.3.1.7 Kiểm định độ tin cậy đối với thang đo “Động lực giảng dạy”

Kết quả Cronbach’s Alpha của thang đo là  $0,849 > 0,6$ ; các hệ số tương quan biến tổng của các biến quan sát trong thang đo đều lớn hơn 0,3 và không có trường hợp loại biến quan sát nào có thể làm cho Cronbach’s Alpha của thang đo này lớn hơn 0,849. Kết quả, tất cả các biến quan sát đều được chấp nhận và sẽ được sử dụng trong phân tích nhân tố tiếp theo. Bảng 4.11 trình bày kết quả đánh giá độ tin cậy thang đo *Động lực giảng dạy*.

**Bảng 4.11:** Kết quả đánh giá độ tin cậy thang đo *Động lực giảng dạy*

Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến tổng	Cronbach’s Alpha nếu loại biến	Kết luận
Thang đo <i>Động lực giảng dạy</i> : Cronbach’s Alpha = 0,849					
DL1	1,21	2,827	0,622	0,840	Biến phù hợp
DL2	11,19	2,784	0,764	0,774	Biến phù hợp
DL3	11,17	3,138	0,621	0,834	Biến phù hợp
DL4	11,05	2,810	0,756	0,778	Biến phù hợp

(Nguồn: Xử lý từ dữ liệu khảo sát)

Nhìn chung, các thang đo trên đều có hệ số Cronbach’s Alpha khá cao (lớn hơn 0,7). Tất cả các biến quan sát của thang đo này đều có hệ số tương quan biến tổng lớn hơn 0,3 do đó chúng đều được sử dụng cho phân tích EFA tiếp theo.

#### 4.3.2 Phân tích nhân tố khám phá EFA

##### 4.3.2.1 Phân tích nhân tố thang đo các biến độc lập

Sau khi đã phân tích hệ số tin cậy Cronbach’s Alpha, các thang đo được đánh giá tiếp theo bằng phương pháp phân tích nhân tố khám phá EFA. Do biến CN1 bị loại trong phần kiểm định độ tin cậy Cronbach’s Alpha nên trong phân tích này, biến CN1 không được đưa vào. Kết quả Cronbach’s Alpha cho thấy có 27 biến quan sát của 07 thành phần đo lường động lực giảng dạy của giảng viên đủ yêu cầu về độ tin cậy. Vì vậy, 27 biến quan sát của thang đo này được tiếp tục đánh giá bằng EFA. Bảng 4.12 trình bày kết quả kiểm định KMO và Bartlett các biến độc lập.

**Bảng 4.12:** Kết quả kiểm định KMO và Bartlet các biến độc lập

Hệ số KMO (Kaiser-Meyer-Olkin)		0,721
Kiểm định Bartlet của thang đo	Giá trị Chi bình phương	1207,301
	đf	253
	Sig – mức ý nghĩa quan sát	0,000

(Nguồn: Xử lý từ dữ liệu khảo sát)

Với giả thiết  $H_1$  đặt ra trong phân tích này giữa 27 biến quan sát trong tổng thể không có mối tương quan với nhau. Kiểm định KMO và Bartlett's trong phân tích nhân tố cho thấy giả thuyết này bị bác bỏ (Sig. = 0,000 < 0,005); hệ số KMO cao (KMO = 0,721 > 0,5). Kết quả này chỉ ra rằng các biến quan sát trong tổng thể có mối tương quan với nhau và phân tích nhân tố EFA rất thích hợp. Tại mức giá trị Eigenvalues lớn hơn 1 với phương pháp trích Principle Components với phép xoay Varimax (Gerbing & Anderson, 1988), phân tích nhân tố đã trích được 6 nhân tố từ biến quan sát với phương sai trích là 63,195% (lớn hơn 50%) đạt yêu cầu.

**Bảng 4.13:** Kết quả phân tích nhân tố khám phá

Biến quan sát	Hệ số tải nhân					
	1	2	3	4	5	6
DN3	0,850					
DN2	0,826					
DN1	0,797					
DN4	0,709					
DP4		0,869				
DP3		0,805				
DP1		0,740				
DP2		0,722				
LD2			0,772			
LD1			0,728			
LD4			0,700			
LD5			0,660			
LD3			0,601			
CD2				0,781		
CD4				0,755		
CD3				0,737		
CD1				0,708		
CN3					0,846	
CN4					0,820	
CN2					0,769	
SV3						0,772
SV1						0,755
SV2						0,753
Eigenvalues	4,265	2,805	2,455	1,906	1,804	1,299
P.sai trích %	18,542	12,197	10,675	8,287	7,844	5,650
P.sai tích lũy	18,542	30,739	41,414	49,701	57,545	63,195

(Nguồn: Xử lý từ dữ liệu khảo sát)

**4.3.2.2 Phân tích nhân tố thang đo biến phụ thuộc “Động lực giảng dạy”**

Bước 1: Kiểm định sự thích hợp của phân tích nhân tố đối với các dữ liệu ban đầu bằng chỉ số KMO (*Kaiser – Meyer – Olkin*) và giá trị thống kê *Bartlett*. Bảng 4.14 trình bày kết quả kiểm định KMO và Bartlett của biến phụ thuộc *Động lực giảng dạy*.

**Bảng 4.14:** Kết quả kiểm định KMO và Bartlet của biến phụ thuộc

Hệ số KMO ( <i>Kaiser-Meyer-Olkin</i> )		0,790
Kiểm định <i>Bartlet</i> của thang đo	Giá trị Chi bình phương	264,853
	df	6
	Sig – mức ý nghĩa quan sát	0,000

(Nguồn: Xử lý từ dữ liệu khảo sát)

Giả thuyết H<sub>2</sub>: 4 biến quan sát trong tổng thể không có mối quan hệ với nhau. Kết quả phân tích cho giá trị Sig = 0,000 dẫn đến việc bác bỏ giả thuyết H<sub>2</sub>. Hệ số KMO = 0,790 (giữa 0,5 và 1). Kết quả này cho thấy các biến quan sát trong tổng thể có mối tương quan với nhau và phân tích nhân tố EFA là thích hợp.

Bước 2. Tiến hành phương pháp trích và phương pháp xoay nhân tố. Bảng 4.15 trình bày kết quả phân tích nhân tố - thang đo *Động lực giảng dạy*.

**Bảng 4.15:** Kết quả phân tích nhân tố - thang đo *Động lực giảng dạy*

	Hệ số tải nhân
	1
DL2	0,880
DL4	0,877
DL3	0,787
DL1	0,781
Eigenvalues	2,711
Phương sai trích tích lũy (%)	69,278

(Nguồn: Xử lý từ dữ liệu khảo sát)

Kết quả phân tích EFA cho thấy, với phương pháp trích *Principle*

*Components* với phép xoay Varimax (Gerbing & Anderson, 1988) cho phép trích được một nhân tố với 4 biến quan sát và phương sai trích tích lũy được là 69,278% (lớn hơn 50%), giá trị Eigenvalues là 2,711 (lớn hơn 1), các hệ số tải nhân tố của các biến quan sát đều lớn hơn 0,5. Vì vậy, thang đo đạt yêu cầu. Các biến đo lường thành phần *Động lực giảng dạy* đều sử dụng được trong phân tích tiếp theo.

#### 4.4 Phân tích tương quan

Sau khi phân tích nhân tố EFA cùng với nhóm biến từ 27 biến quan sát phù hợp thành 6 nhân tố độc lập. Ở mỗi giá trị nhân tố là trung bình của các biến quan sát thành phần đo lường chúng và thuộc nhân tố đó. Phân tích ma trận tương quan được tiến hành nhằm mục tiêu xem xét sự phù hợp khi đưa các nhân tố vào mô hình hồi quy, đồng thời đây cũng là quá trình nhằm kiểm tra dấu của các hệ số nhân tố so với dấu của các hệ số trong phương trình này hồi quy ở bước tiếp theo. Sử dụng hệ số tương quan Pearson để kiểm tra mối tương quan tuyến tính. Kết quả phân tích tương quan giữa các yếu tố trong mô hình được trình bày trong bảng 4.15. Nhìn vào bảng tương quan thì thấy giá trị Sig. của hệ số tương quan *Pearson* các biến độc lập *Chế độ lương thưởng* và *đãi ngộ* (CN), *Mối quan hệ với đồng nghiệp* (DN), *Đào tạo và phát triển* (DP), *Lãnh đạo trực tiếp* (LD), *Sự công nhận* (CN) và *Thái độ của sinh viên* (SV) với biến *Động lực giảng dạy* (DL) nhỏ hơn 0,05. Như vậy, có mối quan hệ liên hệ tuyến tính thuận chiều giữa các biến độc lập trên với biến phụ thuộc. Giữa biến *Động lực giảng dạy* (DL) và biến *Mối quan hệ với đồng nghiệp* (DN) có mối tương quan mạnh nhất với hệ số tương quan Pearson là 0,584, giữa biến *Thái độ của sinh viên* (SV) với biến *Động lực giảng dạy* (DL) có mối tương quan yếu nhất với hệ số tương quan Pearson là 0,313. Bảng 4.16 trình bày hệ số tương quan giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc *Động lực giảng dạy*.

**Bảng 4.16:** Hệ số tương quan giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc

		CD	DN	DP	LD	CN	SV	DL
CD	Tương quan Pearson	1	,082	,205 <sup>*</sup>	,161 <sup>*</sup>	,180 <sup>*</sup>	,332 <sup>**</sup>	,314 <sup>**</sup>
	Giá trị Sig		,318	,012	,049	,027	,000	,000
	Số quan sát	150	150	150	150	150	150	150
DN	Tương quan Pearson	,082	1	,380 <sup>**</sup>	,024	,133	,122	,584 <sup>**</sup>
	Giá trị Sig	,318		,000	,771	,104	,139	,000
	Số quan sát	150	150	150	150	150	150	150
DP	Tương quan Pearson	,205 <sup>*</sup>	,380 <sup>**</sup>	1	,134	,100	,014	,574 <sup>**</sup>
	Giá trị Sig	,012	,000		,103	,222	,863	,000
	Số quan sát	150	150	150	150	150	150	150
LD	Tương quan Pearson	,161 <sup>*</sup>	,024	,134	1	,013	,012	,439 <sup>**</sup>
	Giá trị Sig	,049	,771	,103		,876	,880	,000
	Số quan sát	150	150	150	150	150	150	150
CN	Tương quan Pearson	,180 <sup>*</sup>	,133	,100	,013	1	,084	,323 <sup>**</sup>
	Giá trị Sig	,027	,104	,222	,876		,307	,000
	Số quan sát	150	150	150	150	150	150	150
SV	Tương quan Pearson	,332 <sup>**</sup>	,122	,014	,012	,084	1	,313 <sup>**</sup>
	Giá trị Sig	,000	,139	,863	,880	,307		,000
	Số quan sát	150	150	150	150	150	150	150
DL	Tương quan Pearson	,314 <sup>**</sup>	,584 <sup>**</sup>	,574 <sup>**</sup>	,439 <sup>**</sup>	,323 <sup>**</sup>	,313 <sup>**</sup>	1
	Giá trị Sig	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	Số quan sát	150	150	150	150	150	150	150

(Nguồn: Xử lý từ dữ liệu khảo sát)

#### 4.5 Phân tích hồi quy

Để kiểm định sự phù hợp giữa sáu yếu tố ảnh hưởng đến đến động lực giảng dạy, hàm hồi quy tuyến tính bội với phương pháp đưa vào một lượt (Phần mềm

SPSS 20 xử lý tất cả các biến đưa vào một lần và đưa ra các thông số thống kê liên quan đến các biến, 6 yếu tố ảnh hưởng đến động lực giảng dạy là biến độc lập và *Động lực giảng dạy* là biến phụ thuộc sẽ được đưa vào chạy hồi quy cùng một lúc). Kết quả phân tích hồi quy bội (Phụ lục 8) cho thấy  $R^2$  điều chỉnh (*Adjusted R Square*) bằng 0,725 (mức độ phù hợp của mô hình là 72,5%; mô hình đã giải thích được 72,5% sự biến thiên của biến phụ thuộc động lực giảng dạy), còn lại 27,5% động lực giảng dạy chịu ảnh hưởng của các yếu tố khác chưa được đưa vào mô hình. Như vậy có thể nói các biến được đưa vào mô hình đạt kết quả giải thích khá tốt. Bảng 4.17 trình bày kết quả phân tích mô hình.

**Bảng 4.17:** Phân tích mô hình

Mô hình	Giá trị R	R bình phương	R bình phương hiệu chỉnh	Sai số chuẩn ước lượng	Giá trị Durbin-Watson
1	0,858 <sup>a</sup>	0,736	0,725	0,29248	1,946
a. Biến quan sát: SV, LD, CN, DP, DN, CD					
b. Biến phụ thuộc: DL					

(Nguồn: Xử lý từ dữ liệu khảo sát)

Bảng 4.17 cho thấy giá trị  $R^2$  hiệu chỉnh = 0,725 cho thấy các biến độc lập được đưa vào hồi quy ảnh hưởng 72,5% sự thay đổi của biến phụ thuộc, còn lại 27,5% là do các biến ngoài mô hình và sai số ngẫu nhiên. Ngoài ra hệ số Durbin – Watson = 1,946 nằm trong khoảng 1,5 đến 2,5 do đó không có hiện tượng tự tương quan chuỗi bậc nhất xảy ra.

**Bảng 4.18:** Bảng ANOVA

Mô hình		Tổng các bình phương	df	Trung bình bình phương	F	Sig.
1	Hồi quy	34,146	6	5,691	66,527	0,000 <sup>b</sup>
	Phần dư	12,233	143	0,086		
	Tổng	46,379	149			
a. Biến phụ thuộc: DL						
b. Biến quan sát: SV, LD, CN, DP, DN, CD						

(Nguồn: Xử lý từ dữ liệu khảo sát)



Bảng 4.18 cho kết quả phân tích ANOVA với giá trị F là 66,527 và Sig. = 0,000 < 0,05. Vì vậy, có thể kết luận rằng mô hình hồi quy bội thỏa mãn các điều kiện đánh giá và kiểm định độ phù hợp của mô hình. **Bảng 4.19:** Bảng hệ số hồi quy

Mô hình		Hệ số hồi quy chờa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy chuẩn hóa  Beta	t	Sig.	Thống kê đa cộng tuyến	
		B	Sai số chuẩn				Độ chấp nhận	VIF
1	Hằng số	-,900	,274		-3,287	,001		
	CD	,041	,050	,039	,818	,415	,812	1,231
	DN	,251	,031	,385	8,172	,000	,832	1,202
	DP	,235	,032	,347	7,249	,000	,807	1,239
	LD	,296	,035	,371	8,479	,000	,961	1,041
	CN	,224	,048	,206	4,691	,000	,952	1,050
	SV	,193	,039	,226	4,907	,000	,870	1,149

a. Biến phụ thuộc: DL

(Nguồn: Xử lý từ dữ liệu khảo sát)

Bảng 4.19 cho kết quả phân tích hồi quy với các giá trị Sig. tương ứng với các biến DN, DP, LD, CN, SV đều bằng 0,000 < 0,05, do đó các biến này có ý nghĩa giải thích cho biến phụ thuộc. Giá trị Sig kiểm định  $t$  hệ số hồi quy của biến CD là 0,415 > 0,05. Vì vậy biến CD (Chế độ lượng thưởng và đãi ngộ) bị loại khỏi mô hình. Khi đó các biến độc lập DN, DP, LD, CN, và SV với hệ số phóng đại phương sai (VIF) có giá trị thấp nhất là 1,041 và cao nhất là 1,239 đều nhỏ hơn 10. Có thể kết luận mô hình hồi quy tuyến tính bội không có hiện tượng đa cộng tuyến. Như vậy, mối quan hệ giữa các biến độc lập không ảnh hưởng đến việc giải thích mô hình hồi quy tuyến tính bội.

### Kết quả kiểm định các giả thuyết

Kết quả phân tích hồi quy cho thấy các biến DN, LD, DP, CN, SV trong thang đo động lực giảng dạy có hệ số Beta chuẩn hóa đều dương nên tất cả các yếu tố ảnh hưởng đến động lực giảng dạy trong mô hình hồi quy đều ảnh hưởng cùng chiều đến động lực giảng dạy, bên cạnh đó các hệ số Sig. đều nhỏ hơn 0,05 nên có ý nghĩa thống kê ở mức 5%. Như vậy, các giả thuyết H2, H3, H4, H5, và H6 trong mô hình nghiên cứu trình bày ở Chương 2 được chấp nhận. Nói chính xác hơn, các yếu tố: *Mối quan hệ với đồng nghiệp, Lãnh đạo trực tiếp, Đào tạo và phát triển, Sự công nhận*, và *Thái độ của sinh viên* có ảnh hưởng cùng chiều đến yếu tố *Động lực giảng dạy*.

**Bảng 4.20:** Tổng hợp kết quả kiểm định các giả thuyết nghiên cứu

Giả thuyết	Tên giả thuyết	Kết quả
H1	Chế độ lương, thưởng và đãi ngộ tác động cùng chiều đến động lực giảng dạy của giảng viên	Bác bỏ giả thuyết
H2	Mối quan hệ với đồng nghiệp tác động cùng chiều đến động lực giảng dạy của giảng viên	Chấp nhận giả thuyết
H3	Lãnh đạo trực tiếp tác động cùng chiều đến động lực giảng dạy của giảng viên	Chấp nhận giả thuyết
H4	Đào tạo và phát triển tác động cùng chiều đến động lực giảng dạy của giảng viên	Chấp nhận giả thuyết
H5	Sự công nhận tác động cùng chiều đến động lực giảng dạy của giảng viên	Chấp nhận giả thuyết
H6	Thái độ của sinh viên tác động cùng chiều đến động lực giảng dạy của giảng viên	Chấp nhận giả thuyết

(Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu điều tra) Các hệ số hồi quy của các biến DN, DP, LD, CN, SV đều lớn hơn 0. Như vậy tất cả các biến độc lập trên đều tác động cùng chiều tới biến phụ thuộc và có ý

nghĩa thống kê. Dựa vào độ lớn của hệ số hồi quy chuẩn hóa Beta, thứ tự mức độ tác động từ mạnh nhất tới yếu nhất của các biến độc lập tới biến phụ thuộc DL là: DN (0,385) > LD (0,371) > DP (0,347) > SV (0,226) > CN (0,206). Nói cách khác, tại trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu thì (1) biến *Mối quan hệ với đồng nghiệp* (DN) tác động mạnh nhất tới động lực giảng dạy của giảng viên; (2) biến *Lãnh đạo trực tiếp* (LD) tác động mạnh thứ hai đến *Động lực giảng dạy* của giảng viên; (3)

biến *Đào tạo và phát triển* (DP) tác động mạnh thứ ba đến *Động lực giảng dạy* của giảng viên ;(4) biến *Thái độ của sinh viên* (SV) tác động mạnh thứ tư tới *Động lực giảng dạy* của giảng viên; (5) Biến *Sự công nhận* (CN) tác động yếu nhất tới *Động lực giảng dạy* của giảng viên.

#### 4.6 Thảo luận kết quả nghiên cứu

Với 06 giả thuyết nghiên cứu từ H1 đến H6 được đặt ra lúc ban đầu ở mục Giả thuyết nghiên cứu, có 5 giả thuyết được chấp nhận là: H2, H3, H4, H5, và H6 với các biến *Mối quan hệ với đồng nghiệp*, *Lãnh đạo trực tiếp*, *Đào tạo và phát triển*, *Thái độ của sinh viên*, và *Sự công nhận*. Từ đây, phương trình hồi quy chuẩn hóa của nghiên cứu này là:

$$DL = 0,385*DN + 0,371*LD + 0,347*DP + 0,226*SV + 0,206*CN$$

(DL: *Động lực giảng dạy*, DN: *Mối quan hệ với đồng nghiệp*, LD: *Lãnh đạo trực tiếp*, DP: *Đào tạo và phát triển*, SV: *Thái độ của sinh viên*, CN: *Sự công nhận*)

**Bảng 4.21:** Ý nghĩa của các thành phần

Thành phần	Mức độ ảnh hưởng		Ý nghĩa
Mối quan hệ đồng nghiệp	+	0,385	Tác động cùng chiều, ảnh hưởng đến <i>Động lực giảng dạy</i> , mức độ ảnh hưởng: 38,5%
Lãnh đạo trực tiếp	+	0,371	Tác động cùng chiều, ảnh hưởng đến <i>Động lực giảng dạy</i> , mức độ ảnh hưởng: 37,1%
Đào tạo và phát triển	+	0,347	Tác động cùng chiều, ảnh hưởng đến <i>Động lực giảng dạy</i> , mức độ ảnh hưởng: 34,7%
Thái độ của sinh viên	+	0,226	Tác động cùng chiều, ảnh hưởng đến <i>Động lực giảng dạy</i> , mức độ ảnh hưởng: 22,6%
Sự công nhận	+	0,206	Tác động cùng chiều, ảnh hưởng đến <i>Động lực giảng dạy</i> , mức độ ảnh hưởng: 20,6%

(Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu điều tra) Dựa vào ý nghĩa hệ số Beta, mức độ tác động của các thành phần theo thứ tự từ 0,206 đến 0,385. Vì vậy, để nâng cao động lực giảng dạy của giảng viên Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu cần phải ưu tiên nâng cao thành phần có sự ảnh hưởng

mạnh nhất tác động đến động lực giảng dạy. Cụ thể là theo thứ tự: (1) *Mối quan hệ với đồng nghiệp*, (2) *Lãnh đạo trực tiếp*, (3) *Đào tạo và phát triển*, (4) *Thái độ của sinh viên*, và (5) *Sự công nhận*. So sánh kết quả của nghiên cứu này với kết quả của các nghiên cứu trước đã được đề cập trong Chương 2 của nghiên cứu này có thể thấy có sự giống và khác nhau như sau:

So với nghiên cứu của Trần Ngọc Gái (2016) được thực hiện tại tỉnh Đồng Tháp với đối tượng khảo sát là giảng viên, có sự tương đồng về yếu tố *Mối quan hệ với đồng nghiệp*, thì mức độ ảnh hưởng của yếu tố là không giống nhau khi nghiên cứu tại thành phố Vũng Tàu. Trong nghiên cứu của Trần Ngọc Gái (2016) đã chứng minh được mối quan hệ giữa Chế độ lương thưởng - đãi ngộ và Động lực giảng dạy của giảng viên; tuy nhiên, tại Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu yếu tố này không ảnh hưởng đến động lực giảng dạy.

So với nghiên cứu của Nguyễn Thùy Dung (2015) được thực hiện tại Hà Nội với đối tượng khảo sát là giảng viên, có sự tương đồng về các yếu tố tác động là *Lãnh đạo trực tiếp*, *Thái độ của sinh viên*, thì mức độ ảnh hưởng của các yếu tố là không giống nhau khi nghiên cứu tại thành phố Vũng Tàu.

So với nghiên cứu của Muhammad và Sabeen (2011) được thực hiện tại Pakistan với đối tượng khảo sát là giáo viên trung học cơ sở. Đề tài này được thực hiện tại thành phố Vũng Tàu với đối tượng khảo sát là giảng viên. Tuy cả hai có cùng đối tượng nghiên cứu là các yếu tố tác động đến động lực giảng dạy nhưng đối tượng khảo sát không giống nhau, vì thế kết quả nghiên cứu cũng có nhiều sự khác biệt. Tuy nhiên, cả hai nghiên cứu đều cùng tìm ra được cùng một yếu tố tương đồng tác động đến động lực giảng dạy: *Đào tạo và phát triển*. Điều này cũng phù hợp với các nghiên cứu của Phạm Thị Minh Lý và Đào Thanh Nguyệt Nga (2015), Phạm Thị Thu Hà (2015), Trần Ngọc Gái (2016).

So với nghiên cứu của Shah và các cộng sự (2012) được thực hiện tại Pakistan với đối tượng khảo sát là giáo viên tại các cơ sở giáo dục công. Đề tài này được thực hiện tại Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu với đối tượng khảo sát là giảng viên. Tuy cả hai có cùng đối tượng nghiên cứu là các yếu tố tác động đến

động lực giảng dạy nhợng đối tượng khảo sát không giống nhau, vì thế kết quả nghiên cứu cũng có nhiều sự khác biệt. Tuy nhiên, cả hai nghiên cứu đều cùng tìm ra đợc cùng một yếu tố tương đồng tác động đến động lực giảng dạy: Sự công nhận. Tuy nhiên mức độ ảnh hưởng của các yếu tố là không giống nhau khi nghiên cứu tại thành phố Vũng Tàu.

Nhợ vậy có thể kết luận rằng, không có mô hình chung nào cho tất cả các nghiên cứu, mà cần phải nghiên cứu lại tại mỗi tổ chức khi vận dụng vào thực tiễn.

## TÓM TẮT CHƯƠNG 4

Chương 4 trình bày kết quả về mẫu nghiên cứu dưới dạng mô tả thống kê, kết quả kiểm định các thang đo của các khái niệm nghiên cứu thông qua đánh giá độ tin cậy Cronbach's Alpha và phân tích nhân tố khám phá (EFA). Sau đó kiểm định sự phù hợp của mô hình nghiên cứu với các giả thuyết đã được đưa ra. Kết quả chuẩn hóa của mô hình cấu trúc hồi quy tuyến tính bội cho thấy có 05 yếu tố tác động đến Động lực giảng dạy của giảng viên theo thứ tự giảm dần như sau: *Mối quan hệ với đồng nghiệp* là yếu tố tác động mạnh nhất (hệ số Beta hồi quy chuẩn hóa là 0,385); kế đó là yếu tố *Lãnh đạo trực tiếp* (hệ số Beta hồi quy chuẩn hóa là 0,371); Thứ ba là yếu tố *Đào tạo và phát triển* (hệ số Beta hồi quy chuẩn hóa là 0,347), Thứ tư là yếu tố *Thái độ của sinh viên* (hệ số Beta hồi quy chuẩn hóa là 0,226) và cuối cùng là yếu tố *Sự công nhận* (hệ số hồi quy chuẩn hóa là 0,206). Như vậy 5 trong 6 giả thuyết gồm H2, H3, H4, H5, H6 trong mô hình nghiên cứu đề xuất được chấp nhận ở độ tin cậy 95%.

## CHƯƠNG 5. KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý QUẢN TRỊ

Nội dung Chương 5 gồm kết luận và một số hàm ý quản trị đề xuất nhằm nâng cao động lực giảng dạy của giảng viên tại Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu.

### 5.1 Kết luận

Căn cứ vào tổng quan lý thuyết, mô hình nghiên cứu đã được phát triển cho nghiên cứu này với 6 yếu tố độc lập giả thuyết có ảnh hưởng đến động lực giảng dạy của giảng viên tại Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu. Mô hình này đã được kiểm tra với mẫu khảo sát gồm 150 giảng viên đang giảng dạy tại Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu. Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát thu thập được chứng minh có 5 giả thuyết được chấp nhận ở độ tin cậy 95%. Cụ thể, nghiên cứu cho thấy động lực giảng dạy của giảng viên tại trường ở mức độ tương đối, trên mức trung bình (giá trị trung bình = 3,7150). Thang đo sử dụng trong nghiên cứu này có độ tin cậy cao (Cronbach's Alpha lớn hơn 0,7) và có thể được sử dụng cho những nghiên cứu khác. Kết quả phân tích hồi quy cho thấy có 05 yếu tố tác động đến Động lực giảng dạy của giảng viên Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu, sắp theo thứ tự như sau: Mối quan hệ với đồng nghiệp là yếu tố tác động mạnh nhất (hệ số Beta hồi quy chuẩn hóa là 0,385); Mạnh nhì là Lãnh đạo trực tiếp (hệ số Beta hồi quy chuẩn hóa là 0,371); Thứ ba là Đào tạo và phát triển (hệ số Beta hồi quy chuẩn hóa là 0,347), Thứ tư là Thái độ của sinh viên (hệ số Beta hồi quy chuẩn hóa là 0,226) và cuối cùng là Sự công nhận (hệ số hồi quy chuẩn hóa là 0,206).

### 5.2 Đề xuất hàm ý quản trị

#### 5.2.1 Yếu tố *Mối quan hệ với đồng nghiệp*

*Mối quan hệ với đồng nghiệp* là yếu tố có mức độ ảnh hưởng lớn nhất (Beta hồi quy chuẩn hóa = 0,385) đến động lực giảng dạy. Giá trị trung bình của yếu tố này là 3,7750. Để cải thiện yếu tố này, nhà trường nên: (1) xây dựng bộ quy tắc ứng xử giữa các giảng viên với nhau để hoạt động giao tiếp hằng ngày được chuẩn hóa, thông qua đó các giảng viên sẽ tôn trọng và hạn chế mâu thuẫn giữa các giảng viên với nhau hơn trong công việc; (2) tăng cường tổ chức các hoạt động giao lưu nhằm tăng cường sự hiểu biết lẫn nhau giữa các giảng viên thông qua các hoạt động team

building, văn nghệ, thể thao, du lịch, v.v... từ đó sẽ tạo các mối quan hệ gắn kết giữa các giảng viên với nhau; xây dựng quy chế làm việc nhằm tạo môi trường sao cho có sự phối hợp giúp đỡ lẫn nhau của các giảng viên trong từng đơn vị hợp tác, gán bó với nhau trong công việc; (3) tập trung xây dựng văn hóa tổ chức, xây dựng môi trường, không khí làm việc vui tươi, chia sẻ, hợp tác và cộng đồng trách nhiệm, xây dựng hình ảnh giảng viên thân thiện với sinh viên, học viên, khi đó các giảng viên sẽ vui vẻ, hòa thuận với đồng nghiệp của mình.

### **5.2.2 Yếu tố Lãnh đạo trực tiếp**

*Lãnh đạo trực tiếp* là yếu tố có mức độ ảnh hưởng lớn thứ hai (Beta hồi quy chuẩn hóa = 0,371) đến động lực giảng dạy. Giá trị trung bình của yếu tố này là 3,6840. Để cải thiện yếu tố này, nhà trường nên: (1) quan tâm xây dựng và thực hiện nghiêm túc việc bổ nhiệm cán bộ quản lý các đơn vị chuyên môn và phẩm chất đạo đức của người lãnh đạo trực tiếp này sẽ quyết định đến sự khách quan và công tâm trong thái độ đối xử với cấp dưới và sự công bằng trong việc ban hành hay thực thi các quyết định của họ; (2) khuyến khích các trường đơn vị thường xuyên tiếp xúc, chia sẻ, đối thoại chuyên môn với các giảng viên để tạo nguồn cảm hứng trong các hoạt động chuyên môn của đơn vị; hạn chế tối đa việc lãnh đạo quan liêu, mệnh lệnh; tôn trọng ý kiến cá nhân, hỗ trợ và tạo điều kiện thuận lợi cho giảng viên trong quá trình giảng dạy tại trường, từ đó, góp phần tạo nên sự đồng thuận chung trong đội ngũ giảng viên, tránh được sự căng thẳng không cần thiết, gây ảnh hưởng đến công tác chuyên môn của các đơn vị.

### **5.2.3 Nhóm yếu tố Đào tạo và phát triển**

*Đào tạo và phát triển* là yếu tố có mức độ ảnh hưởng lớn thứ ba (Beta hồi quy chuẩn hóa = 0,347) đến động lực giảng dạy. Giá trị trung bình của yếu tố này là 3,7833. Để cải thiện yếu tố này, nhà trường nên: (1) tạo điều kiện cho các giảng viên tham gia các lớp tập huấn, bồi dưỡng, đào tạo nhằm giúp giảng viên nâng cao trình độ chuyên môn và phát triển nghề nghiệp. Bên cạnh đó, Nhà trường cần tạo điều kiện thuận lợi và ưu tiên cho những đối tượng có đủ khả năng và trình độ du học theo chương trình hợp tác của chính phủ. Cơ hội được giao lưu và học tập tại



ngoài giúp cho giảng viên cải thiện rất tốt những kỹ năng chuyên môn. Điều này sẽ giúp cho các giảng viên được trải nghiệm thực tế, giúp giảng viên cảm thấy có động lực hơn trong công tác giảng dạy tại trường; (2) xây dựng hệ thống đào tạo kết hợp với các bên thứ hai theo hướng nâng cao nghiệp vụ, kỹ năng hỗ trợ cho giảng viên như chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm, tiếng anh trong giảng dạy, kỹ năng thiết kế bài giảng, v.v tại các trung tâm kỹ năng, Đại học Sư phạm, để nâng cao kỹ năng nghề nghiệp cho giảng viên thông qua đó nâng cao chất lượng giảng dạy. Bên cạnh đó, Nhà trường nên phát triển các hoạt động nghiên cứu khoa học trong giảng viên. Điều này sẽ giúp các giảng viên phát triển và nâng cao lượng kiến thức, năng lực nghiên cứu; (3) xây dựng tiêu chí đánh giá kết quả, hiệu quả công việc của giảng viên một cách khách quan, khoa học, qua đó làm cơ sở để thực hiện chính sách động viên, khen thưởng kịp thời, công khai, minh bạch, công bằng, đồng thời cũng là cơ sở để xem xét đưa vào bổ nhiệm, đào tạo phát triển chuyên môn. Từ đó, giảng viên có nhiều cơ hội phát triển bản thân trong quá trình công tác.

#### **5.2.4 Nhóm yếu tố *Thái độ của sinh viên***

*Thái độ sinh viên* là yếu tố có mức độ ảnh hưởng lớn thứ tư (hệ số Beta hồi quy đã chuẩn hóa bằng 0,226) đến động lực giảng dạy. Giá trị trung bình của yếu tố này là 3,5889. Để cải thiện yếu tố này, nhà trường nên: (1) xây dựng nền văn hóa giảng đường, tăng cường tổ chức các buổi nói chuyện, ngoại khóa, những diễn đàn, v.v về văn hóa ứng xử của sinh viên đối với giảng viên hoặc lồng ghép nội dung vào các cuộc thi, các hội diễn văn nghệ; (2) xây dựng, điều chỉnh quy trình đánh giá giảng viên để đảm bảo tính chính xác, khách quan của kết quả khảo sát, đồng thời cần sử dụng kết quả đánh giá này như là một trong các tiêu chí để khen thưởng, ghi nhận thành tích của giảng viên. Việc này sẽ tạo động lực cho giảng viên trong việc đổi mới và nâng cao chất lượng bài giảng.

#### **5.2.5 Nhóm yếu tố *Sự công nhận***

*Sự công nhận* là yếu tố có mức độ ảnh hưởng yếu nhất (hệ số Beta hồi quy đã chuẩn hóa bằng 0,206) đến động lực giảng dạy. Giá trị trung bình của yếu tố này là 3,57333. Để cải thiện yếu tố này, nhà trường nên xây dựng cơ chế đánh giá thực

hiện công việc một cách khách quan, khoa học, công khai và minh bạch, trong đó, việc đánh giá quá trình giảng dạy, công tác của giảng viên cần được Nhà trường thực hiện một cách nghiêm túc từ các đơn vị đến Ban Giám hiệu, và các giảng viên có thành tích trong giảng dạy cần được khen thưởng, công nhận thành tích cá nhân một cách công khai.

### **5.3 Hạn chế nghiên cứu và hướng nghiên cứu tiếp theo**

Mặc dù đề tài đã giải quyết xong mục tiêu nghiên cứu đã đề ra, nhưng vẫn còn một số hạn chế: (1) Thứ nhất, nghiên cứu chỉ được thực hiện với các đối tượng là giảng viên đang giảng dạy tại Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu với phương pháp lấy mẫu thuận tiện, do đó kết quả nghiên cứu mang tính chất cấp cơ sở và rất có thể các kết quả sẽ khác nhau cho các cơ sở giáo dục đại học khác trong tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu. Nghiên cứu tiếp theo nên mở rộng phạm vi nghiên cứu đến tất cả các cơ sở giáo dục đại học, cao đẳng trên toàn tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu; (2) Thứ hai, nghiên cứu này chỉ giải thích được 72,5% sự biến thiên của Động lực giảng dạy của giảng viên Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu bởi sự biến thiên của 05 biến độc lập. Như vậy còn nhiều yếu tố khác ảnh hưởng đến động lực giảng dạy của giảng viên Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu vẫn chưa tìm ra. Vì vậy, nghiên cứu tiếp theo cần nghiên cứu định tính tốt hơn để có thêm nhiều yếu tố vào nghiên cứu động lực giảng dạy của giảng viên Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu; và (3) Thứ ba, nghiên cứu này chưa thực hiện tiến hành kiểm định sự khác biệt về giới tính, độ tuổi, trình độ học vấn, thân niên công tác, v.v rất có thể ra được sự khác biệt về động lực giảng dạy nhóm yếu tố định tính trên. Nghiên cứu chưa thực hiện được kiểm định các nhóm này vì dữ liệu thu thập thống kê cho mỗi nhóm khá ít, không đủ để phân tích đa nhóm. Vì vậy, các nghiên cứu tiếp theo cần khảo sát với số lượng lớn hơn để có thể thực hiện kiểm định này.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

### Tiếng Anh

1. Colquitt, J.A. (2001), “On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure”, *Journal of Applied Psychology*, 86, 386–400.
2. Dobre, O. (2013), “Employee motivation and organizational performance”, *Review of Applied Socio-Economic Research*, Vol. 5.
2. Ebru, O.A. (2012), “Motivations of Turkish Pre-service Teachers to choose teaching as a career”, *Australian Journal of Teacher Education*, 37(10), 10-27
3. Shah, M.J, Rehman, M.U, Akhtar, G., Zafar, H. and Riaz, A. (2012), “Job satisfaction and Motivation of Teachers of Public Education Institutions”, *International Journal of Business and Social Science*, 3(8), 271-281.
4. Stee, R. M & Porter, L. W (1983), “Motivation: New directions for theory and research”, *Academy of Management Review*, 17(1), 80-88.
5. Mitchell, T. R, Terrence R., Cummings, L. L & Staw, B. M (1997), “Matching motivation strategies with organizational contexts. *In Research in organizational behavior*, 19, 57–149, CT: JAI Press, Greenwich.
6. Moorman, R. H., & Niehoof, B. P. (1993), “Justice as mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior”, *Academy Of Management Journal*, 3(36), 527-556.
7. Muhammad, T. A và Sabeen, F. (2011), “Factors affecting teacher motivation”, *International Journal of Business and Social Science*, 2(1), 298-304.
8. Ifinedo, P. (2003), Employee Motivation and Job Satisfaction in Finnish Organizations: A Study of Employees in the Oulu Region, Finland, Master of Business Administration Thesis, University of London.

9. Ivancevich, J. M (2010). Quản trị nguồn nhân lực. Dịch từ tiếng Anh. Người dịch: Võ Thị Phương Oanh, 2010. Thành phố Hồ Chí Minh: Nhà xuất bản tổng hợp TP. HCM.
10. Herzberg.F., Mausned & Snyderman, B.B (1959), “The motivation of Word”, 2<sup>nd</sup> ed., *John Wiley and Sound New York*, New York.
11. Ivancevich, J. M and McMahon, J. T (1982), “The Efect of Goal Setting, External Feedback, and Self-Generated Feedback on Outcome Variables: A Field Experiment”, *Academy of Journal*, 359-372.
12. Jesus and Lens (2005) “An intergrated model for study of teacher motivation”, *Applied Psychology an International Review*, 54(1), 119-134.
13. Maslow, A. (1954), *Motivation and Persionality*, Harper and Row, New York.
14. McClelland, D. C & Winter, D. G. (1969), *Motivating Economic Achievement*, The Free Press, New York.
15. Pinder, C. C. (1998), *Work Motivation in Organizational Behavior*, Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
16. Vroom, V. H (1964), *Work Motivation*, Wiley, New York.

### **Tiếng Việt**

1. Nguyễn Thùy Dung, (2015), Các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên các trường đại học tại Hà Nội.
2. Nguyễn Thế Hùng, (2017), Các yếu tố tạo động lực cho giảng viên tại Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh.
3. Phạm Thị Minh Lý và Đào Thanh Nguyệt Nga, (2015), 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 & Phát triển*, số 223, tr.90-99.
4. Trần Ngọc Gái, (2016), Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến động lực giảng dạy của giảng viên trường Đại học Đồng Tháp.

5. Nguyễn Thị Thu Thủy, (2011), Khảo sát các yếu tố tác động đến sự thỏa mãn công việc của giảng viên tại thành phố Hồ Chí Minh.
6. Nguyễn Đình Thọ, Giáo trình phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh, NXB Tài chính, 2013.
7. Lê Văn Huy (2008), Phân tích nhân tố Explore Factor Analysis (EFA) và kiểm định Cronbach,s Alpha, Trường Đại học kinh tế Đà Nẵng.
8. Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, Phân tích dữ liệu nghiên cứu khoa học với SPSS, Nhà xuất bản Hồng Đức, 2008.
9. Đinh Trung Nhật, (2017), Phân tích đặc thù trong lao động của giáo viên.

## PHỤ LỤC 1. DÀN BÀI THẢO LUẬN NHÓM

### 1. PHẦN GIỚI THIỆU

Xin chào Quý Thầy/Cô!

Trước hết, tôi xin chân thành cảm ơn Quý Thầy/Cô đã có mặt và tham dự buổi thảo luận đề tài nghiên cứu: “*Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến động lực giảng dạy của giảng viên Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu*”. Thảo luận này rất quan trọng cho việc định hướng triển khai các bước tiếp theo của đề tài nghiên cứu này. Sự tham gia của các Quý Thầy/Cô trong buổi thảo luận này hoàn toàn là tự nguyện, không có bất kỳ sự tác động nào đối với việc trả lời và đóng góp ý kiến của các Quý Thầy/Cô. Vì vậy, tôi rất mong nhận được sự tham dự tích cực và những ý kiến đóng góp thẳng thắn cho đề tài. Tất cả những ý kiến đóng góp của Quý Thầy/Cô có ý nghĩa rất quan trọng cho sự thành công của đề tài này. Một lần nữa, tôi xin chân thành cảm ơn sự tham gia của Quý Thầy/Cô.

### 2. NỘI DUNG CHÍNH

**Câu 1:** Những yếu tố nào ảnh hưởng đến động lực giảng dạy của giảng viên Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu?

**Câu 2:** Xin Quý Thầy/Cô cho ý kiến những điều cần bổ sung/điều chỉnh đối với gợi ý dưới đây về những yếu tố ảnh hưởng đến động lực giảng dạy của giảng viên:

Theo Quý Thầy/Cô, nội dung nào của yếu tố **Chế độ lương thưởng và đãi ngộ** được xem như là có ảnh hưởng đến động lực giảng dạy của giảng viên Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu:

1. Mức lương tương xứng với kết quả làm việc
2. Hải lòng với mức lương nhận được
3. Thu nhập giảng dạy đáp ứng được nhu cầu tài chính cá nhân
4. Tiền lương và đãi ngộ công bằng

Yếu tố khác: .....

Theo Quý Thầy/Cô, nội dung nào của yếu tố **Mối quan hệ với đồng nghiệp** được xem như là có ảnh hưởng đến động lực giảng dạy của giảng viên Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu:

1. Đồng nghiệp luôn giúp đỡ nhau làm việc tốt
2. Đồng nghiệp vui vẻ và thân thiện
3. Có động lực trao đổi chuyên môn khi cùng làm việc
4. Ít xảy ra mâu thuẫn giữa các đồng nghiệp

Yếu tố khác: .....

Theo Quý Thầy/Cô, nội dung nào của yếu tố **Lãnh đạo trực tiếp** được xem như là có ảnh hưởng đến động lực giảng dạy của giảng viên Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu:

1. Lãnh đạo luôn quan tâm đến ý kiến của cấp dưới trước khi đưa ra quyết định.
2. Lãnh đạo đối xử tôn trọng và thân thiện với cấp dưới
3. Lãnh đạo luôn thảo luận với giảng viên về những quyết định có liên quan đến công việc của giảng viên
4. Lãnh đạo luôn đưa ra quyết định dựa trên những thông tin chính xác, đầy đủ
5. Lãnh đạo phân công công việc theo đúng năng lực, khả năng của từng người

người Yếu tố khác: .....

Theo Quý Thầy/Cô, nội dung nào của yếu tố **Đào tạo và phát triển** được xem như là có ảnh hưởng đến động lực giảng dạy của giảng viên Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu:

1. Nhiều cơ hội đào tạo về kiến thức và kỹ năng chuyên môn cần thiết cho giảng dạy
2. Nhà trường có kế hoạch đào tạo giúp giảng viên có cơ hội phát triển nghề nghiệp cá nhân
3. Nhà trường tạo nhiều cơ hội cho giảng viên phát triển
4. Chính sách hỗ trợ bồi dưỡng nâng cao trình độ rõ ràng và công khai minh bạch

Yếu tố khác: .....

Theo Quý Thầy/Cô, nội dung nào của yếu tố **Sự công nhận** được xem như là có ảnh hưởng đến động lực giảng dạy của giảng viên Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu:

1. Giảng viên được công nhận những đóng góp trong công việc
2. Việc công nhận thành tích tại trường là đúng người, đúng việc
3. Giảng viên được biết về những tiêu chí công nhận thành tích một cách rõ ràng
4. Quy trình đánh giá, công nhận thành tích của giảng viên trong trường là đúng với quy định

Yếu tố khác: .....

Nội dung nào của yếu tố **Thái độ sinh viên** được xem như là có ảnh hưởng đến động lực giảng dạy của giảng viên Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu:

1. Sinh viên yêu mến và tôn trọng giảng viên
2. Sinh viên cư xử đúng mực và chân thành
3. Sinh viên hứng thú với việc học tập

Yếu tố khác: .....

Nội dung nào của yếu tố **Động lực giảng dạy** phù hợp để đo lường động lực giảng dạy của giảng viên Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu:

1. Nhiệt tình khi làm việc
2. Nỗ lực hoàn thành công việc một cách tốt nhất
3. Thấy có động lực để đạt mục tiêu tổ chức sắp tới
4. Sẽ gắn bó lâu dài với công việc giảng dạy

**Trân trọng cảm ơn Quý Thầy/Cô đã dành thời gian tham gia buổi thảo luận hôm nay và cung cấp những ý kiến đóng góp quý giá!**



## PHỤ LỤC 2. KẾT QUẢ THẢO LUẬN NHÓM

### DANH SÁCH THAM GIA THẢO LUẬN NHÓM

STT	Họ và tên	Chức vụ	Đơn vị công tác	Số điện thoại
1	PGS.TS Hoàng Văn Việt	Viện trưởng	Viện Ngôn ngữ - Văn hóa – Nghệ thuật	0918378617
2	TS Phùng Đức Vinh	Viện trưởng	Viện Du lịch – Điều dưỡng	0908396555
3	TS Lê Ngọc Trân	Phó Viện trưởng	Viện Kỹ thuật – Kinh tế biển	0909853456
4	TS Võ Minh Hùng	Phó Giám đốc PT	Trung tâm Đào tạo Đại cộng đồng	0962292519
5	ThS Hồ Thị Thanh Hiền	Phó Giám đốc PT	Trung tâm Ngoại ngữ	0937119668
6	TS Võ Thị Tiến Thiều	Trưởng phòng	Phòng Đào tạo	0969593723
7	TS Đỗ Ngọc Minh	Trưởng phòng	Phòng Công tác sinh viên	0937080824
8	ThS Nguyễn Minh Trung	Trưởng phòng	Phòng Đảm bảo chất lượng	0964613881
9	ThS Huỳnh Văn Huy	Trưởng phòng	Phòng Truyền thông – Tuyển sinh	0914206920
10	ThS Nguyễn Thị Cẩm Vân	Phó Trưởng phòng	Phòng Khoa học công nghệ - Hợp tác quốc tế	0989276109

### KẾT QUẢ THẢO LUẬN NHÓM

#### Kết quả hiệu chỉnh mô hình nghiên cứu

Kết quả thảo luận nhóm cho thấy, những người gia đều hiểu hiểu rõ nội dung về động lực giảng dạy của giảng viên. Các ý kiến đều đồng ý động lực giảng dạy của giảng viên ngày càng trở nên quan trọng trong vấn đề duy trì và phát triển nguồn nhân lực có chất lượng, góp phần vào sự ổn định và phát triển của Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu.

Hơn 2/3 thành viên nhóm thảo luận cũng cho rằng 06 yếu tố mà tác giả đã nêu trong quá trình thảo luận là khá đầy đủ về nghiên cứu động lực giảng dạy của giảng viên.

### Kết quả hiệu chỉnh thang đo

Thang đo các yếu tố ảnh hưởng đến động lực giảng dạy của giảng viên Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu được xây dựng dựa trên thang đo của Ebru (2012) và Muhammad và Sabeen (2011) được điều chỉnh bởi Phạm Thị Minh Lý và Đào Thanh Nguyệt Nga (2015), Niehoff và Mooman (1993), Colquitt và các cộng sự (2001) được điều chỉnh bởi Nguyễn Thùy Dung (2015), Nguyễn Thùy Dung (2015), Trần Ngọc Gái (2016), nhóm tiến hành thảo luận điều chỉnh, bổ sung thang đo cho phù hợp như sau:

Thang đo Chế độ lương thưởng và đãi ngộ		
Biến quan sát Ebru (2012) và được điều chỉnh bởi Phạm T.M. Lý và Đào T.N. Nga (2015)	Biến quan sát sau khi hiệu chỉnh	Mức độ hiệu chỉnh
Mức lương tương xứng với kết quả làm việc Hài lòng với mức lương nhận được Thu nhập đáp ứng được nhu cầu tài chính cá nhân Tiền lương và đãi ngộ công bằng	Mức lương tương xứng với kết quả làm việc Hài lòng với mức lương nhận được Thu nhập đáp ứng được nhu cầu tài chính cá nhân Tiền lương và đãi ngộ công bằng	Không điều chỉnh
		Không điều chỉnh
		Không điều chỉnh
		Không điều chỉnh
Thang đo Mối quan hệ với đồng nghiệp		
Muhammad và Sabeen (2011) và được điều chỉnh bởi Phạm T.M. Lý và Đào T.N. Nga (2015)	Biến quan sát sau khi hiệu chỉnh	Mức độ hiệu chỉnh
Đồng nghiệp luôn giúp đỡ và phối hợp làm việc tốt	Đồng nghiệp luôn giúp đỡ nhau làm việc tốt	Thay đổi về từ ngữ cho phù hợp với nghiên cứu
Đồng nghiệp thoải mái và dễ chịu	Đồng nghiệp vui vẻ và thân thiện	Thay đổi về từ ngữ cho phù hợp với nghiên cứu
Có nhiều đồng lực trau dồi chuyên môn khi cùng làm việc với đồng nghiệp Ít xảy ra mâu thuẫn giữa các đồng nghiệp	Có đồng lực trao đổi chuyên môn khi cùng làm việc Ít xảy ra mâu thuẫn giữa các đồng nghiệp	Thay đổi về từ ngữ cho phù hợp với nghiên cứu
		Không điều chỉnh

Thang đo Lãnh đạo trực tiếp		
Niehoff và Mooman (1993), điều chỉnh bởi Nguyễn T. Dung (2015)	Biến quan sát sau khi hiệu chỉnh	Mức độ hiệu chỉnh
Lãnh đạo luôn quan tâm đến ý kiến của cấp dưới trước khi ra quyết định	Lãnh đạo luôn quan tâm đến ý kiến của cấp dưới trước khi ra quyết định	Không điều chỉnh
Lãnh đạo luôn thảo luận với giảng viên về những quyết định liên quan	Lãnh đạo luôn thảo luận với giảng viên về những quyết định liên quan	Không điều chỉnh
Lãnh đạo đối xử tôn trọng và thân thiện với cấp dưới	Lãnh đạo đối xử tôn trọng và thân thiện với cấp dưới	Không điều chỉnh
Lãnh đạo đưa ra quyết định dựa trên những thông tin chính xác, đầy đủ	Lãnh đạo đưa ra quyết định dựa trên những thông tin chính xác, đầy đủ	Không điều chỉnh
Lãnh đạo phân công công việc theo đúng năng lực, khả năng từng người	Lãnh đạo phân công công việc theo đúng năng lực, khả năng từng người	Không điều chỉnh
Thang đo Đào tạo và phát triển		
Muhammad và Sabeen (2011), Phạm T.M. Lý và Đào T.N. Nga (2015)	Biến quan sát sau khi hiệu chỉnh	Mức độ hiệu chỉnh
Nhiều cơ hội để thăng tiến	Nhiều cơ hội đào tạo về kiến thức và kỹ năng chuyên môn cần thiết	Thay đổi về từ ngữ cho phù hợp với nghiên cứu
Trường có kế hoạch đào tạo giúp GV cơ hội phát triển nghề nghiệp	Trường có kế hoạch đào tạo giúp GV cơ hội phát triển nghề nghiệp	Không điều chỉnh
Nhà trường có kế hoạch đào tạo giúp giảng viên có cơ hội phát triển nghề nghiệp cá nhân	Nhà trường tạo nhiều cơ hội cho giảng viên phát triển	Thay đổi về từ ngữ cho phù hợp với nghiên cứu
Chính sách thăng tiến của tổ chức công bằng	Chính sách bồi dưỡng nâng cao trình độ rõ ràng, công khai	Thay đổi về từ ngữ cho phù hợp với nghiên cứu

Thang đo Sự công nhận		
Colquitt và các cộng sự (2001), Nguyễn T. Dung (2015), Trần Ngọc Gái (2016)	Biến quan sát sau khi hiệu chỉnh	Mức độ hiệu chỉnh
Ghi nhận xứng đáng với những đóng góp trong công việc Việc công nhận thành tích tại trường là đúng người, đúng việc	Giảng viên được công nhận những đóng góp trong công việc Việc công nhận thành tích tại trường là đúng người, đúng việc	Thay đổi về từ ngữ cho phù hợp với nghiên cứu
		Không điều chỉnh
Cán bộ - giảng viên được giải thích một cách rõ ràng về những tiêu chí ghi nhận thành tích Quy trình đánh giá, công nhận thành tích đúng với quy định	Giảng viên được biết về những tiêu chí công nhận thành tích rõ ràng	Thay đổi về từ ngữ cho phù hợp với nghiên cứu
	Quy trình đánh giá, công nhận thành tích đúng với quy định	Không điều chỉnh
Thang đo Thái độ của sinh viên		
Nguyễn Thùy Dung (2015), Trần Ngọc Gái (2016) Sinh viên yêu mến và tôn trọng giảng viên Sinh viên cử xử đúng mực và chân thành Sinh viên rất hứng thú với việc học tập	Biến quan sát sau khi hiệu chỉnh	Mức độ hiệu chỉnh
	Sinh viên yêu mến và tôn trọng giảng viên	Không điều chỉnh
	Sinh viên cử xử đúng mực và chân thành	Không điều chỉnh
	Sinh viên rất hứng thú với việc học tập	Không điều chỉnh
Thang đo Động lực		
Muhammad và Sabeen (2011), Helen và Paul (2007), Phạm T.M. Lý và Đào T.N. Nga (2015)	Biến quan sát sau khi hiệu chỉnh	Mức độ hiệu chỉnh
Nhiệt tình khi làm việc	Nhiệt tình khi làm việc	Không điều chỉnh
Nỗ lực hoàn thành công việc một cách tốt nhất Thấy có động lực để đạt mục tiêu tổ chức sắp tới Sẽ gắn bó lâu dài với công việc giảng dạy	Nỗ lực hoàn thành công việc một cách tốt nhất Thấy có động lực để đạt mục tiêu tổ chức sắp tới Sẽ gắn bó lâu dài với công việc giảng dạy	Không điều chỉnh
		Không điều chỉnh
		Không điều chỉnh

### PHỤ LỤC 3. BẢNG KHẢO SÁT

Kính chào Quý Thầy/Cô!

Tôi tên là Phan Ánh Trúc, hiện đang là học viên cao học ngành Quản trị kinh doanh – Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu. Tôi đang thực hiện nghiên cứu đề tài “*Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến động lực giảng dạy của giảng viên Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu*”. Để phục vụ cho việc xác định các yếu tố ảnh hưởng đến động lực giảng dạy của giảng viên Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu, kính mong Quý Thầy/Cô dành chút thời gian trả lời những câu hỏi bên dưới. Tất cả các ý kiến của Quý Thầy/Cô sẽ được ghi nhận và sử dụng cho mục đích nghiên cứu. Do đó, sự hỗ trợ của Quý Thầy/Cô có ý nghĩa rất lớn đối với kết quả nghiên cứu và thành công của đề tài.

Mọi thắc mắc xin vui lòng liên hệ qua email: [trucphan161994@gmail.com](mailto:trucphan161994@gmail.com)

Xin chân thành cảm ơn Quý Thầy/Cô đã nhận lời hợp tác!

**Phan Ánh Trúc**

#### PHẦN 1 THÔNG TIN CÁ NHÂN

Quý Thầy/Cô vui lòng cho biết một số thông tin sau để phục vụ cho việc phân loại và trình bày các dữ liệu bảng kê.

1. Giới tính: ☐ Nam ☐ Nữ
2. Độ tuổi: ☐ Dưới 24 ☐ 24-30 ☐ 31-40 ☐ 41-50 ☐ Trên 50
3. Thu nhập: ☐ Dưới 10 triệu ☐ 11-20 triệu ☐ Trên 20 triệu
4. Trình độ học vấn: ☐ Đại học ☐ Thạc sỹ ☐ Tiến sỹ
5. Số năm công tác: ☐ Dưới 5 năm ☐ 5-15 năm ☐ Trên 15 năm

#### PHẦN 2 THÔNG TIN NGHIÊN CỨU

Quý Thầy/Cô vui lòng khoanh tròn các con số thuộc cột *Mức độ đồng ý* tương ứng thể hiện mức độ đồng ý của Quý Thầy/Cô đối với mỗi phát biểu trong bảng bên dưới theo quy ước sau (*chỉ chọn một mức độ*): 1 = Hoàn toàn không đồng ý; 2 = Không đồng ý; 3 = Chưa xác định; 4 = Đồng ý; và 5 = Hoàn toàn đồng ý

Các nhận định		Mức độ đồng ý				
Chế độ lương thưởng và đãi ngộ						
CD1	Tôi nhận được mức lương tương xứng với kết quả làm việc	1	2	3	4	5
CD2	Tôi hài lòng với mức lương mà mình nhận được	1	2	3	4	5
CD3	Thu nhập của tôi đáp ứng được nhu cầu tài chính cá nhân	1	2	3	4	5
CD4	Tiền lương và đãi ngộ tôi nhận được là công bằng	1	2	3	4	5
Mối quan hệ với đồng nghiệp						
DN1	Tôi và đồng nghiệp thường xuyên giúp đỡ nhau làm việc tốt	1	2	3	4	5
DN2	Đồng nghiệp của tôi vui vẻ và thân thiện trong công việc	1	2	3	4	5
DN3	Tôi và đồng nghiệp luôn có sự hợp tác trong trao đổi chuyên môn	1	2	3	4	5
DN4	Trong công việc, tôi và đồng nghiệp ít khi xảy ra mâu thuẫn	1	2	3	4	5
Lãnh đạo trực tiếp						
LD1	Lãnh đạo luôn quan tâm đến ý kiến của tôi trước khi đưa ra quyết định.	1	2	3	4	5
LD2	Lãnh đạo đối xử tôn trọng và thân thiện với tôi trong công việc	1	2	3	4	5
LD3	Lãnh đạo luôn thảo luận với tôi những quyết định liên quan đến công việc của tôi	1	2	3	4	5
LD4	Lãnh đạo của tôi đưa ra quyết định dựa trên những thông tin chính xác	1	2	3	4	5
LD5	Lãnh đạo của tôi phân công việc theo đúng năng lực, khả năng của tôi	1	2	3	4	5
Đào tạo và phát triển						
DP1	Ở trường, tôi có nhiều cơ hội được đào tạo về kiến thức và kỹ năng chuyên môn	1	2	3	4	5
DP2	Nhà trường có kế hoạch đào tạo giúp tôi có cơ hội phát triển nghề nghiệp cá nhân	1	2	3	4	5
DP3	Nhà trường tạo nhiều cơ hội cho tôi phát triển bản thân trong công tác	1	2	3	4	5
DP4	Chính sách hỗ trợ bồi dưỡng nâng cao trình độ rõ ràng, công khai minh bạch	1	2	3	4	5
Sự công nhận						

CN1	Những đóng góp của tôi trong công việc được công nhận	1	2	3	4	5
CN2	Việc công nhận thành tích của tôi tại trường là đúng người, đúng việc	1	2	3	4	5
CN3	Tôi được biết rõ những tiêu chuẩn, tiêu chí trong đánh giá thi đua, khen thưởng	1	2	3	4	5
CN4	Quy trình đánh giá, công nhận thành tích của tôi là đúng với quy định	1	2	3	4	5
Thái độ của sinh viên						
SV1	Sinh viên yêu mến và tôn trọng tôi	1	2	3	4	5
SV2	Sinh viên cư xử đúng mực và chân thành với tôi	1	2	3	4	5
SV3	Sinh viên rất hứng thú với môn học do tôi đảm nhận	1	2	3	4	5
Động lực giảng dạy						
DL1	Tôi thường làm việc quá thời gian quy định của nhà trường	1	2	3	4	5
DL2	Tôi nỗ lực hoàn thành công việc một cách tốt nhất	1	2	3	4	5
DL3	Tôi thấy có động lực để đạt được mục tiêu của trường trong thời gian tới	1	2	3	4	5
DL4	Tôi sẽ gắn bó lâu dài với công việc giảng dạy tại trường	1	2	3	4	5

**Xin trân trọng cảm ơn sự nhiệt tình giúp đỡ của Quý Thầy/Cô!**

## PHỤ LỤC 4. KẾT QUẢ THỐNG KÊ MÔ TẢ

### Thống kê mô tả về giới tính

		GioiTinh			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nam	67	44.7	44.7	44.7
	Nữ	83	55.3	55.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

### Thống kê mô tả về độ tuổi

		DoTuoi			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24-30	19	12.7	12.7	12.7
	31-40	108	72.0	72.0	84.7
	41-50	14	9.3	9.3	94.0
	Trên 50	9	6.0	6.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

### Thống kê mô tả về thu nhập

		ThuNhap			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Dưới 10 triệu	58	38.7	38.7	38.7
	11-20 triệu	87	58.0	58.0	96.7
	Trên 20 triệu	5	3.3	3.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	



### Thống kê mô tả về trình độ học vấn

HocVan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Đại học	19	12.7	12.7	12.7
	Thạc sĩ	111	74.0	74.0	86.7
Valid	Tiến sĩ	20	13.3	13.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

### Thống kê mô tả về số năm công tác

ThamNien

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Dưới 5 năm	54	36.0	36.0	36.0
	5-15 năm	92	61.3	61.3	97.3
Valid	Trên 15 năm	4	2.7	2.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

## PHỤ LỤC 5. KẾT QUẢ ĐÁNH GIÁ ĐỘ TIN CẬY THANG ĐO

### Thang đo Chế độ lượng thưởng và đãi ngộ

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	4

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CD1	11.97	2.771	.608	.717
CD2	11.99	2.638	.657	.690
CD3	11.87	2.761	.536	.755
CD4	11.89	2.861	.548	.747

### Thang đo Mối quan hệ với đồng nghiệp

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	4

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DN1	11.29	6.853	.648	.803
DN2	11.33	6.787	.697	.781
DN3	11.29	6.676	.737	.763
DN4	11.39	7.380	.595	.825

### Thang đo Lãnh đạo trực tiếp

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.737	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LD1	14.75	7.892	.529	.680
LD2	14.75	7.905	.602	.651
LD3	14.74	8.986	.416	.721
LD4	14.72	8.190	.496	.693
LD5	14.71	8.837	.456	.707

**Thang đo Đào tạo và phát triển**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DP1	11.39	6.495	.657	.787
DP2	11.35	6.660	.594	.815
DP3	11.36	6.312	.669	.781
DP4	11.29	6.303	.715	.761

**Thang đo Sự công nhận**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.561	4

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CN1	11.20	2.389	.096	.762
CN2	11.03	2.234	.482	.390
CN3	11.21	2.219	.545	.353
CN4	11.20	2.295	.421	.434

### Thang đo Sự công nhận (Sau khi loại biến)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.762	3

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CN2	7.35	1.250	.524	.758
CN3	7.53	1.204	.634	.639
CN4	7.52	1.110	.628	.640

### Thang đo Thái độ của sinh viên

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.690	3

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SV1	7.27	2.022	.492	.614
SV2	7.08	1.980	.490	.617
SV3	7.19	1.938	.533	.561

## Thang đo Động lực giảng dạy

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	4

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DL1	11.21	2.827	.622	.840
DL2	11.19	2.784	.764	.774
DL3	11.17	3.138	.621	.834
DL4	11.05	2.810	.756	.778

## PHỤ LỤC 6. KẾT QUẢ PHÂN TÍCH NHÂN TỐ KHÁM PHÁ

### Kết quả phân tích EFA biến độc lập

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.721
Approx. Chi-Square	1207.301
Bartlett's Test of Sphericity	df
	253
	Sig.
	.000

#### Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total
1	4.265	18.542	18.542	4.265	18.542	18.542	2.824
2	2.805	12.197	30.739	2.805	12.197	30.739	2.736
3	2.455	10.675	41.414	2.455	10.675	41.414	2.472
4	1.906	8.287	49.701	1.906	8.287	49.701	2.466
5	1.804	7.844	57.545	1.804	7.844	57.545	2.112
6	1.299	5.650	63.195	1.299	5.650	63.195	1.925

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Rotated Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component					
	1	2	3	4	5	6
DN3	.850					
DN2	.826					
DN1	.797					
DN4	.709					
DP4		.869				
DP3		.805				
DP1		.740				
DP2		.722				
LD2			.772			
LD1			.728			
LD4			.700			
LD5			.660			
LD3			.601			
CD2				.781		
CD4				.755		
CD3				.737		
CD1				.708		
CN3					.846	
CN4					.820	
CN2					.769	
SV3						.772
SV1						.755
SV2						.753

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

## Kết quả phân tích EFA biến phụ thuộc (Động lực giảng dạy)

### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.790
Approx. Chi-Square		264.853
Bartlett's Test of Sphericity	df	6
	Sig.	.000

### Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.771	69.278	69.278	2.771	69.278	69.278
2	.598	14.957	84.234			
3	.325	8.122	92.356			
4	.306	7.644	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component	
	1	
DL2		.880
DL4		.877
DL3		.787
DL1		.781

Extraction Method: Principal Component Analysis. a. 1 components extracted



## PHỤ LỤC 7. KẾT QUẢ PHÂN TÍCH TƯƠNG QUAN

		Correlations						
		CD	DN	DP	LD	CN	SV	DL
CD	Pearson Correlation	1	.082	.205*	.161*	.180*	.332**	.314**
	Sig. (2-tailed)		.318	.012	.049	.027	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150
DN	Pearson Correlation	.082	1	.380**	.024	.133	.122	.584**
	Sig. (2-tailed)	.318		.000	.771	.104	.139	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150
DP	Pearson Correlation	.205*	.380**	1	.134	.100	.014	.574**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000		.103	.222	.863	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150
LD	Pearson Correlation	.161*	.024	.134	1	.013	.012	.439**
	Sig. (2-tailed)	.049	.771	.103		.876	.880	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150
CN	Pearson Correlation	.180*	.133	.100	.013	1	.084	.323**
	Sig. (2-tailed)	.027	.104	.222	.876		.307	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150
SV	Pearson Correlation	.332**	.122	.014	.012	.084	1	.313**
	Sig. (2-tailed)	.000	.139	.863	.880	.307		.000
	N	150	150	150	150	150	150	150
DL	Pearson Correlation	.314**	.584**	.574**	.439**	.323**	.313**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	150	150	150	150	150	150	150

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## PHỤ LỤC 8. KẾT QUẢ PHÂN TÍCH HỒI QUY BỘI

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.858 <sup>a</sup>	.736	.725	.29248	1.946

a. Predictors: (Constant), SV, LD, CN, DP, DN, CD

b. Dependent Variable: DL

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.146	6	5.691	66.527	.000 <sup>b</sup>
	Residual	12.233	143	.086		
	Total	46.379	149			

a. Dependent Variable: DL

b. Predictors: (Constant), SV, LD, CN, DP, DN, CD

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.900	.274		-3.287	.001		
	CD	.041	.050	.039	.818	.415	.812	1.231
	DN	.251	.031	.385	8.172	.000	.832	1.202
	DP	.235	.032	.347	7.249	.000	.807	1.239
	LD	.296	.035	.371	8.479	.000	.961	1.041
	CN	.224	.048	.206	4.691	.000	.952	1.050
	SV	.193	.039	.226	4.907	.000	.870	1.149

a. Dependent Variable: DL