
ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA GIẢNG VIÊN CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG LẬP TẠI HÀ NỘI

Lê Mạnh Hùng

Trường Đại học Công đoàn

Email: hunglm@dhcd.edu.vn

Đỗ Anh Đức

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: ducda@neu.edu.vn

Hà Diệu Linh

Bộ Giáo dục và Đào tạo

Email: dieulinha83@gmail.com

Mã bài: JED - 272

Ngày nhận bài: 01/7/2021

Ngày nhận bài sửa: 16/8/2021

Ngày duyệt đăng: 23/11/2021

Tóm tắt:

Nghiên cứu này đo lường mức độ tác động của động lực làm việc đến kết quả làm việc của giảng viên trong các trường đại học công lập tại Hà Nội. Nghiên cứu đã sử dụng mô hình phương trình cấu trúc dựa trên phương pháp ước lượng dựa trên bình phương tối thiểu từng phần (PLS-SEM) với cỡ mẫu là 312 giảng viên tại các trường đại học công lập trên Hà Nội. Kết quả nghiên cứu cho thấy toàn bộ giả thuyết nghiên cứu đã được chấp nhận, trong đó động cơ bên trong là nhân tố có ảnh hưởng mạnh nhất đến kết quả làm việc của giảng viên các trường đại học công lập. Nghiên cứu đã đem lại ý nghĩa thực tiễn cho các nhà quản trị đại học trong các trường đại học công lập cần có các giải pháp và chính sách thúc đẩy các nhân tố động lực làm việc của giảng viên để nâng cao kết quả làm việc của giảng viên.

Từ khóa: Động lực làm việc, kết quả làm việc, PLS-SEM.

Mã JEL: A14, C20, D23.

Work Motivation of Lecturers at Public Universities in Hanoi

Abstract:

This study evaluates the influence of work motivation on the performance of lecturers at public universities in Hanoi. The study used a structural equation model based on the method of partial least squares (PLS-SEM) with a sample size of 312 lecturers at public universities in Hanoi. The results show that research hypotheses have been accepted, in which internal motivation is the factor that has the strongest impact on performance of lecturers at public universities. The research has brought practical significance to university administrators in public universities, who need solutions and policies to promote motivational factors of lecturers for improving lecturers' performance.

Keywords: Work motivation, work's performance, PLS-SEM.

JEL code: A14, C20, D23.

1. Đặt vấn đề

Trong đời sống xã hội, giáo dục và đào tạo là lĩnh vực quan trọng đối với mọi quốc gia, dân tộc ở mọi thời đại. Vấn đề quyết định thành công của một trường đại học bên cạnh các yếu tố như môi trường đào tạo, cơ sở vật chất... thì nguồn lực giảng viên là vấn đề then chốt. Trong đó, chất lượng giảng dạy và nghiên cứu của giảng viên lại phụ thuộc vào động lực làm việc của họ. Bối cảnh công nghiệp 4.0 với nền tảng công nghệ số tích hợp tất cả các công nghệ thông minh để tối ưu hóa quy trình và phương thức sản xuất (Đỗ Anh Đức &

Nguyễn Tuấn Anh, 2017) đã tạo ra đã tạo ra rất nhiều cơ hội và cả những thách thức cho các trường đại học nói chung và các trường đại học công lập nói riêng. Salmi & Liu (2011) cho rằng trong quản trị đại học, việc quản trị nguồn nhân lực, bao gồm nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên, giữ vai trò nòng cốt vì đội ngũ này chính là chủ thể quyết định chất lượng, vị thế chuyên môn của một trường đại học. Để tồn tại và phát triển bền vững, đòi hỏi các trường đại học công lập phải đặc biệt quan tâm tới yếu tố con người. Các trường đại học công lập không những cần có những biện pháp nhằm giữ chân giảng viên mà còn phải có những chính sách nhằm tăng cường động lực, khơi dậy niềm đam mê, sáng tạo, tinh thần công hiến của giảng viên vì sự nghiệp giáo dục, vì sự phát triển của nhà trường. Muốn làm được điều này, các nhà trường đại học công lập trước tiên phải có một cơ sở lý luận được xây dựng có hệ thống về bản chất động lực làm việc của giảng viên và các nhân tố tác động lên động lực đó để góp phần xây dựng các chính sách tăng cường động lực làm việc cho giảng viên.

McKee & Tew (2013) cho rằng phát triển nguồn nhân lực, cụ thể là phát triển giảng viên đóng vai trò then chốt, quyết định sự thành công trong xây dựng và phát triển các trường đại học. Vấn đề quyết định thành công của một trường đại học là nguồn nhân lực, với cốt lõi là chính sách tạo động lực làm việc để huy động sự nỗ lực, không ngừng sáng tạo khoa học của đội ngũ cán bộ giảng viên trong trường đại học đó. Các trường đại học nói chung và đại học công lập nói riêng không những cần có những biện pháp nhằm giữ chân giảng viên mà còn phải có những chính sách nhằm tăng cường động lực, khơi dậy niềm đam mê, sáng tạo, tinh thần công hiến của giảng viên vì sự nghiệp giáo dục, vì sự phát triển của nhà trường. Muốn làm được điều này, các nhà trường đại học công lập trước tiên phải có một cơ sở lý luận được xây dựng có hệ thống về bản chất động lực làm việc của giảng viên và các nhân tố tác động lên động lực đó để góp phần xây dựng các chính sách tăng cường động lực làm việc cho giảng viên. Vì vậy, việc nghiên cứu động lực làm việc của giảng viên các trường Đại học công lập có ý nghĩa lý luận và ý nghĩa thực tiễn rất quan trọng.

Nội dung tiếp theo của bài viết sẽ làm rõ tổng quan các nghiên cứu liên quan đến động lực làm việc của giảng viên để xây dựng mô hình đánh giá các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên trong các trường đại học công lập tại Hà Nội. Kết quả khảo sát các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên các trường đại học công lập tại Hà Nội được xử lý thông qua phần mềm Smart PLS 3.3.3 sẽ được trình bày trong nội dung tiếp theo, cuối cùng là kết luận và một số hạn chế từ kết quả của nghiên cứu.

2. Tổng quan nghiên cứu liên quan đến động lực làm việc của giảng viên

Động lực làm việc là một trong những yếu tố đóng vai trò quan trọng trong quản trị nhân lực của một tổ chức. Khái niệm về động lực làm việc đã được nhiều công trình nghiên cứu đề cập tới. Theo Mitchell (1982), “Động lực là một mức độ mà một cá nhân muốn đạt tới và lựa chọn để gắn kết các hành vi của mình”. Nghiên cứu của Steers & Porter (1983) đã định nghĩa “Động lực làm việc là sự khát khao và tự nguyện của người lao động để tăng cường nỗ lực nhằm hướng tới việc đạt mục tiêu của tổ chức; là sự thôi thúc, sự kiên định và bền bỉ trong quá trình làm việc”. Nghiên cứu Pinder (2014) định nghĩa rằng “Động lực làm việc là một tập hợp 2 nhóm yếu tố bắt nguồn từ cả bên trong lẫn bên ngoài cá thể của một cá nhân dẫn tới hành vi liên quan đến việc xác định hình thức, cường độ và thời gian hành động”. Động lực từ bên trong là sự khát khao làm việc để chứng tỏ được năng lực của bản thân, động lực bên trong thúc đẩy sự khao khát tìm kiếm và thử nghiệm những cái mới. Trong khi đó động lực bên ngoài là sự khát khao làm việc của người lao động do phần thưởng hữu hình hoặc vô hình mà họ nhận được (Leonard & cộng sự, 1999).

Filak & Sheldon (2008) cho rằng tạo động lực là yếu tố quan trọng cho sự thành công và hiệu suất dài hạn của bất kỳ hệ thống giáo dục nào, tạo động lực cho giảng viên không chỉ quan trọng đối với mỗi trường đại học mà còn ảnh hưởng đến sự phát triển của cả hệ thống giáo dục và sự phát triển của mỗi quốc gia. Tương tự, Porter & Steers (1973) nhấn mạnh, tạo động lực cho giảng viên là quan trọng do một vài lý do khác nhau. Trước hết là giúp thỏa mãn các nhu cầu cũng như giúp giảng viên hoàn thành công việc. Sau là, tạo động lực có khả năng mang lại những cải cách giáo dục và pháp chế tiên tiến đặc biệt ở cấp giáo dục bậc cao. Họ còn nhấn mạnh, việc giảng viên đạt được sự hài lòng trong công việc và động lực có liên quan đến việc tỉ lệ vắng mặt và thay thế giảng viên giảm. Ololube (2005) khai thác cùng khía cạnh mà theo đó giảng viên được tạo động lực nhiều hơn sẽ dẫn đến tăng năng suất lao động giúp thúc đẩy các hệ thống giáo dục; do đó chức năng các phương pháp tạo động lực trong giáo dục không thể đánh giá thấp. Các nghiên cứu theo hướng này khẳng định, động lực làm việc có ảnh hưởng tới hiệu quả công việc của người giảng viên và sự tiến bộ của tổ chức giáo dục và ngành giáo dục, đặc biệt là giáo dục bậc cao.

Bernaus & Gardner (2008) cho rằng, phần lớn giảng viên có động lực làm việc là những giảng viên thường xuyên tới trường và cung cấp tri thức cho người học mà ít quan tâm tới giao tiếp với người học và phụ huynh. Như vậy, động lực làm việc của giảng viên chủ yếu tập trung vào việc giảng dạy, cung cấp kiến thức cho người học thông qua việc lên lớp mà ít quan tâm tới hoàn cảnh, điều kiện,... của người học. Đối với các quốc gia ở Nam Á và Châu Phi, nghiên cứu của Paul Bennell và đồng sự đã chỉ ra rằng, giáo viên ở vùng sa mạc Sahara và các nước ở Nam Á ít có động lực trong giảng dạy, thậm chí họ đang rơi vào khủng hoảng về động cơ giảng dạy. Với kết quả nghiên cứu này, có thể thấy giảng viên ở các quốc gia này đi dạy chỉ đơn thuần là nghĩa vụ và trách nhiệm. Ramachandran & cộng sự (2005), trong một nghiên cứu về động lực làm việc của giảng viên ở Ấn Độ đã nhấn mạnh, các giáo viên, giảng viên ở các trường công lập và vùng nông thôn ít có động lực làm việc hơn so với các giáo viên, giảng viên ở các trường tư hay ở thành phố. Như vậy, những nghiên cứu theo hướng này chỉ ra rằng, động lực làm việc của giảng viên, giáo viên ở các nước đang phát triển và kém phát triển là thấp và tồn tại mối liên hệ chặt chẽ giữa sự nỗ lực của giảng viên với kết quả làm việc của họ.

Một số nghiên cứu đã chỉ ra động lực làm việc có ảnh hưởng trực tiếp đến kết quả công việc của giảng viên (Do & cộng sự, 2019; Do & cộng sự, 2020; Lưu & cộng sự, 2019). Kết quả công việc của giảng viên là một trong những vấn đề quan trọng được các trường đại học và các nhà nghiên cứu quan tâm, do vậy đã có nhiều nghiên cứu trong nước và nước ngoài đưa ra các tiêu chuẩn đánh giá kết quả công việc của giảng viên. Một số nhà nghiên cứu đã chỉ ra rằng năng lực giảng dạy và năng lực nghiên cứu là hai nhóm tiêu chuẩn quan trọng nhất để đánh giá kết quả công việc của giảng viên, đồng thời đưa ra các tiêu chí để đánh giá hai nhóm năng lực này. Cụ thể, năng lực giảng dạy thể hiện thông qua hiệu quả phương pháp giảng dạy, kinh nghiệm giảng dạy, đánh giá người học (Oliveira & cộng sự, 2012; Ghonji & cộng sự, 2013; Đỗ Anh Đức & Cảnh Chí Dũng, 2018); năng lực nghiên cứu khoa học thể hiện thông qua số lượng công bố trong nước, số lượng đề tài nghiên cứu, số lượng sách (Centra, 1978; Oliveira & cộng sự, 2012); hoạt động phục vụ cộng đồng thể hiện thông qua việc tham gia phân biện, ban biên tập của các tạp chí, v.v. (Do & cộng sự, 2020).

Như vậy, các nghiên cứu lý luận và thực tiễn cho thấy, động lực làm việc của giảng viên ảnh hưởng trực tiếp tới kết quả làm việc của giảng viên trong các trường đại học. Để làm rõ nhận định định này đối với giảng viên các trường đại học công lập trên đại bàn Hà Nội, nghiên cứu đã xác định các nhóm nhân tố chính của động lực làm việc ảnh hưởng tới kết quả làm việc của giảng viên, cụ thể như sau:

Động cơ bên trong là thành phần trung tâm của lý thuyết tự quyết định, đề cập đến một quá trình tâm lý tự nhiên, qua đó các hoạt động được theo đuổi nhằm mục đích tạo ra sự thích thú và thỏa mãn trí tò mò (Deci, 1975). Động cơ bên trong được nuôi dưỡng trong phạm vi mà hành vi tự chủ được hỗ trợ và năng lực được phát triển (Deemer & cộng sự, 2010). Vallerand & cộng sự (1992) đã phá vỡ cấu trúc thống nhất của Ryan & Deci (2000) về động cơ bên trong để bổ sung thêm các loại động cơ bên trong riêng biệt. Họ dựa trên sự phân chia động cơ bên trong dựa trên đề xuất của Deci (1975) rằng nó có thể được thúc đẩy bởi các yếu tố cụ thể, khác biệt. Việc kiểm tra nghiên cứu này của Vallerand & cộng sự (1992) đã thúc đẩy họ phân biệt giữa ba loại động cơ bên trong: (1) động cơ bên trong để biết, (2) động cơ bên trong để hoàn thành và (3) động cơ bên trong để trải nghiệm sự kích thích. Động cơ bên trong để biết đề cập đến mong muốn thực hiện một hoạt động mang đến sự thích thú mà một người nhận được khi học những điều mới. Động cơ bên trong để hoàn thành đề cập đến mong muốn thực hiện một hoạt động vì sự hài lòng mà một người nhận được từ việc hoàn thành hoặc tạo ra những điều mới. Cuối cùng, động cơ bên trong để trải nghiệm kích thích đề cập đến mong muốn thực hiện một hoạt động để trải nghiệm kích thích trí tuệ hoặc thể chất (Vallerand & cộng sự, 1992). Do đó, giả thuyết H_1 đã được đề xuất:

H_1 : Động cơ bên trong có quan hệ thuận chiều với kết quả làm việc của giảng viên.

Động lực bên ngoài tồn tại trên một chuỗi liên tục từ quy định bên ngoài cao đến thấp (Ryan & Deci, 2000). Bốn loại động lực bên ngoài được sắp xếp theo thứ bậc mức độ mà chúng được nội tại hóa vào bản thân: (a) quy định bên ngoài; (b) quy định hướng nội; (c) quy định nhận dạng; và (d) quy định tích hợp. Bốn loại động lực bên ngoài này khác nhau về mức độ tự quyết định mà cá nhân kết hợp với hành vi, trong đó nhiều hành vi được nội tại hóa hơn hoặc tích hợp hơn tạo ra cảm giác tự quyết định cao hơn (Fairchild & cộng sự, 2005). Các chiều giả thuyết của động lực bên ngoài không được hỗ trợ đầy đủ vì các nhà nghiên cứu gặp khó khăn trong việc phân biệt tích hợp với động cơ bên trong (Vallerand & cộng sự, 1992), và điểm số nhận dạng cho thấy độ tin cậy đáng ngờ (Cokley & cộng sự, 2001; Vallerand & cộng sự, 1992) và giá trị

dự đoán dưới mức tối ưu (Fairchild & cộng sự, 2005). Do đó, giả thuyết H_2 đã được đề xuất:

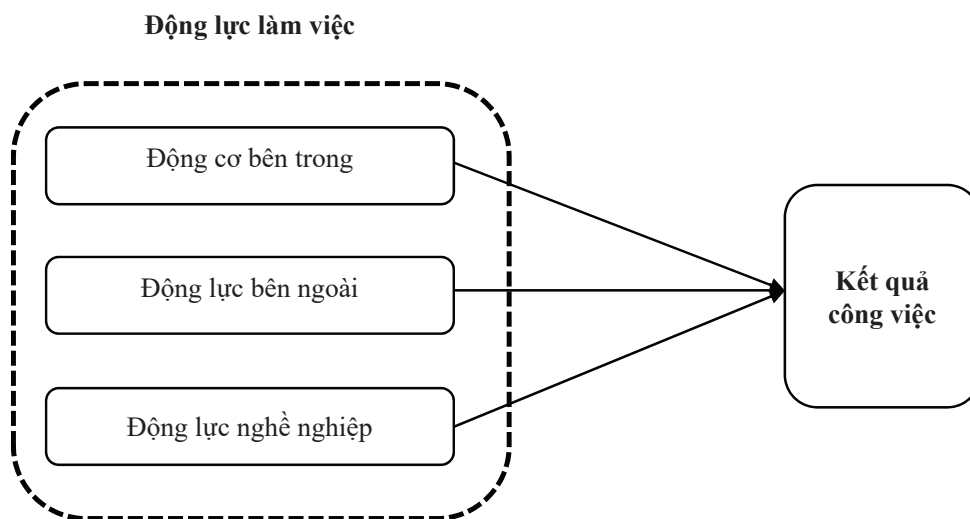
H_2 : Động lực bên ngoài có quan hệ thuận chiều với kết quả làm việc của giảng viên

Động lực từ nghề nghiệp có thể được hiểu là động cơ thúc đẩy để làm một việc gì đó. Mặt khác, động lực từ nghề nghiệp là thứ khơi dậy nhiệt huyết ở nơi làm việc (Robescu & Iancu, 2016). Nhiều nghiên cứu gần đây đã chỉ ra rằng phong cách và phản hồi của giảng viên có thể góp phần nâng cao động lực học tập của sinh viên và mang lại hiệu suất học tập tốt hơn (Orsini & cộng sự, 2016). Nghiên cứu trước đây trong các lĩnh vực giáo dục khác đã xác định các yếu tố ngữ cảnh từ môi trường làm việc của giảng viên tác động đến động lực của họ thông qua sự thỏa mãn hoặc thất vọng về nhu cầu tâm lý cơ bản (Pelletier & Rocchi, 2016). Chúng bao gồm các yếu tố như mối quan hệ được thiết lập giữa giáo viên và giám thị, và cách giáo viên nhìn nhận hành vi và động lực học tập của sinh viên liên quan đến các khóa học của họ (Fernet & cộng sự, 2012). Do đó, giả thuyết H_3 đã được đề xuất:

H_3 : Động lực nghề nghiệp có quan hệ thuận chiều với kết quả làm việc của giảng viên

Hình 1 trình bày mô hình nghiên cứu động lực làm việc của giảng viên.

Hình 1. Mô hình nghiên cứu



3. Phương pháp nghiên cứu

Thông qua tổng quan nghiên cứu về động lực làm việc của giảng viên các trường đại học, nghiên cứu đã đề xuất mô hình nghiên cứu có bốn khái niệm nghiên cứu, đó là: Động cơ bên trong của giảng viên, động lực bên ngoài của giảng viên, động lực nghề nghiệp của giảng viên và kết quả làm việc của giảng viên. Cụ thể, các nhân tố động lực làm việc của giảng viên (còn gọi là biến tiềm ẩn trong mô hình phân tích nhân tố) gồm: Động cơ bên trong của giảng viên gồm 08 biến quan sát được nghiên cứu kế thừa và phát triển từ nghiên cứu của Deci (1975), Vallerand & cộng sự, (1992), Ryan & Deci (2000), Deemer & cộng sự (2010); động lực bên ngoài của giảng viên gồm 08 biến quan sát được nghiên cứu kế thừa và phát triển từ nghiên cứu của Ryan & Deci (2000), Cokley & cộng sự (2001), Fairchild & cộng sự (2005), Deemer & cộng sự (2010); và động lực từ nghề nghiệp của giảng viên gồm 08 biến quan sát được nghiên cứu kế thừa và phát triển từ nghiên cứu của Fernet & cộng sự (2012), Akkuzu & Uyulgan (2014), Robescu & Iancu (2016), Orsini & cộng sự (2016). Thang đo phản ánh kết quả công việc giảng viên (biến độc lập trong mô hình phân tích nhân tố) gồm 08 biến quan sát được kế thừa và phát triển từ nghiên cứu của Centra (1978), Oliveira & cộng sự, 2012; Ghonji & cộng sự (2013).

Thông qua phương pháp phỏng vấn (phỏng vấn 5 chuyên gia), các thang đo được hoàn thiện cho phù hợp với bối cảnh của nghiên cứu để tiến hành khảo sát sơ bộ với 30 giảng viên trường đại học công lập tại Hà Nội. Kết quả phân tích cho thấy các thang đo đều đảm bảo độ tin cậy, giá trị hội tụ và phân biệt. Nghiên cứu chuyển sang thực hiện nghiên cứu định lượng chính thức với 350 giảng viên trường đại học công lập tại

Hà Nội để đánh giá mức độ phù hợp của mô hình và kiểm định giả thuyết nghiên cứu đề xuất ban đầu bằng phương pháp mô hình cấu trúc tuyến tính dựa trên bình phương tối thiểu từng phần (PLS-SEM). Kỹ thuật phân tích PLS-SEM là kỹ thuật phân tích dữ liệu đa biến thể hệ 2 thường được sử dụng kiểm định các mô hình nhân quả cộng tính và tuyến tính được lý thuyết hỗ trợ (Statsoft, 2013). Theo Hair & cộng sự (2016), kích thước mẫu tối thiểu phải gấp 10 lần số đầu mũi tên tối đa trở vào một biến tiềm ẩn ở bất kỳ đâu trong mô hình đường dẫn PLS. Nghiên cứu định lượng chính thức sử dụng phương pháp lấy mẫu thuận tiện trong năm học 2020-2021, kết quả khảo sát thu được 336 phiếu hợp lệ, trong đó có 24 phiếu không hợp lệ, còn lại 312 phiếu hợp lệ được sử dụng cho nghiên cứu chính thức là kích thước mẫu đáp ứng được yêu cầu. Đặc điểm mẫu nghiên cứu chính thức được mô tả trong Bảng 1.

Bảng 1. Mô tả mẫu khảo sát

Nội dung	Số lượng	%
Giới tính		
Nam	137	43,9%
Nữ	175	56,1%
Tuổi		
22 – 30	43	13,8%
31 – 40	158	50,6%
41 – 50	87	27,9%
> 50	24	7,7%
Học hàm, học vị		
Giáo sư	4	1,3%
Phó Giáo sư	46	14,7%
Tiến sĩ	161	51,6%
Thạc sĩ	101	32,4%
Kinh nghiệm giảng dạy		
< 1 năm	28	9,0%
1- 3 năm	33	10,6%
> 3 - 6 năm	39	12,5%
> 6 năm	212	67,9%

Số liệu trong Bảng 1 cho thấy tỷ lệ nam và nữ không chênh lệch nhiều, lần lượt là 43,9% nam và 56,1% nữ. Về độ tuổi, phần lớn giảng viên từ 31-40 tuổi, chiếm 50,6%, 41-50 tuổi chiếm 27,9%, 13,8% giảng viên ở độ tuổi 22-30, và chỉ 7,7% giảng viên có độ tuổi trên 50. Trình độ (học hàm, học vị) trong mẫu khảo sát khá cao, có tới 51,6%, 32,4%, 14,7% và 1,3% giảng viên có học hàm Tiến sĩ, Thạc sĩ, Phó Giáo sư, Giáo sư được khảo sát. Ngoài ra, số giảng viên có kinh nghiệm công tác trên 6 năm chiếm tỷ lệ khá cao (67,9%), 12,5%, 10,6%, và 7,5% giảng viên có kinh nghiệm làm việc lần lượt theo trên 3-6 năm, từ 1-3 năm, và có thời gian dưới 1 năm.

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

Nghiên cứu đã sử dụng mô hình phương trình cấu trúc dựa trên phương pháp ước lượng bình phương tối thiểu từng phần (PLS-SEM) để đạt được những mục tiêu nghiên cứu chính. Mô hình cấu trúc tuyến tính được sử dụng rộng rãi trong các lĩnh vực nghiên cứu tâm lý học (Anderson & Gerbing, 1988), xã hội học (Lavee, 1988), và nghiên cứu rộng rãi trong lĩnh vực quản lý (Tharenou & cộng sự, 1994). Theo Henseler & cộng sự (2018), kỹ thuật PLS-SEM gồm hai bước chính là đánh giá mô hình đo lường và đánh giá mô hình cấu trúc.

4.1. Đánh giá mô hình đo lường

Phân tích nhân tố khẳng định là một dạng phân tích nhân tố đặc biệt, chủ yếu được dùng trong nghiên cứu thuộc lĩnh vực khoa học xã hội. Đây là mô hình được dùng để kiểm định liệu những hình thức đo lường của một nhân tố có đồng nhất với hiểu biết của nhà nghiên cứu về bản chất của nhân tố đó hay không. Khi dữ liệu khớp với mô hình đo lường giả thuyết thì các nhân tố đều có hệ số tải nhân tố hơn 0,5 (Hair & cộng sự, 2010).

Bảng 2. Hệ số tải

Biến	Kết quả công việc	Động cơ bên trong	Động lực bên ngoài	Động lực nghề nghiệp
DCBT1		0,844		
DCBT2		0,882		
DCBT4		0,834		
DCBT6		0,791		
DCBT7		0,783		
DLBN1			0,818	
DLBN2			0,819	
DLBN5			0,816	
DLBN6			0,796	
DLBN7			0,761	
DLBN8			0,798	
DLNN1				0,774
DLNN3				0,746
DLNN4				0,771
DLNN5				0,764
DLNN6				0,748
DLNN7				0,773
DLNN8				0,787
KQCV1	0,804			
KQCV2	0,765			
KQCV3	0,781			
KQCV4	0,777			
KQCV5	0,797			
KQCV6	0,819			
KQCV7	0,756			
KQCV8	0,746			

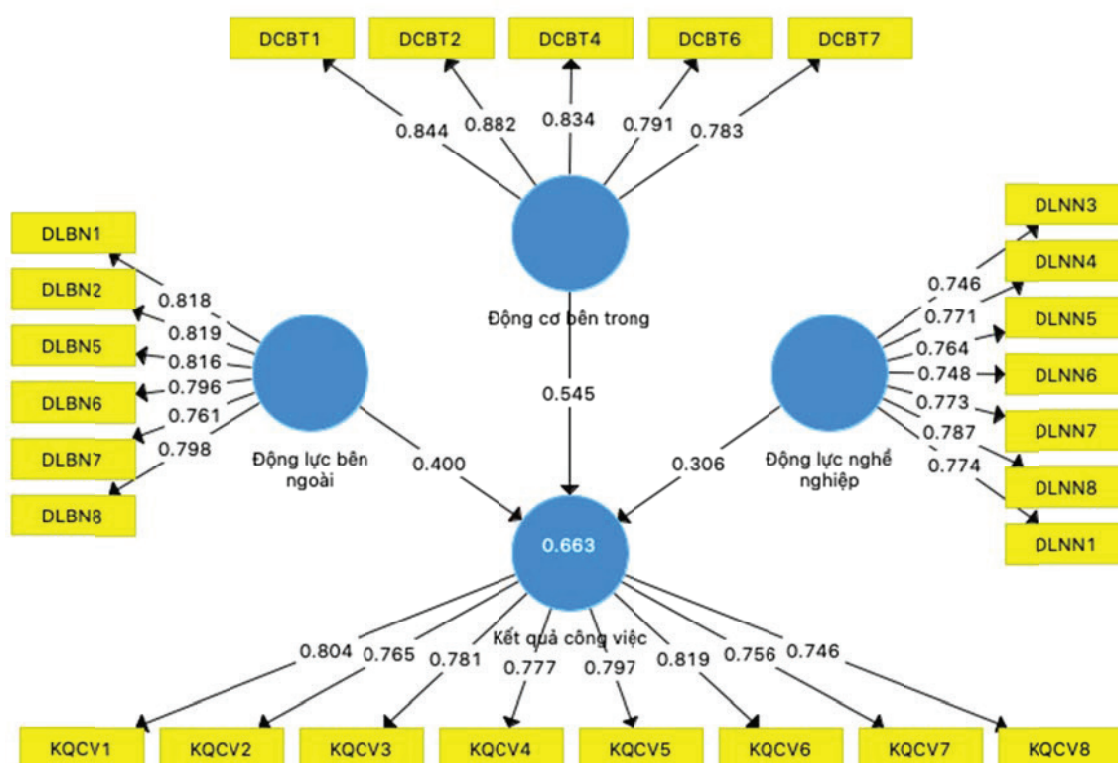
Bảng 3. Độ ổn định và độ chuẩn xác của biến

Biến	Cronbach's Alpha	rho_A	Độ tin cậy tổng hợp	Phương sai trích (AVE)
Kết quả công việc	0,908	0,910	0,926	0,610
Động cơ bên trong	0,885	0,885	0,916	0,685
Động lực bên ngoài	0,889	0,893	0,915	0,643
Động lực nghề nghiệp	0,883	0,888	0,909	0,587

Bảng 4. Giá trị phân biệt

Biến	Kết quả công việc	Động cơ bên trong	Động lực bên ngoài	Động lực nghề nghiệp
Kết quả công việc	0,781			
Động cơ bên trong	0,646	0,828		
Động lực bên ngoài	0,437	0,063	0,802	
Động lực nghề nghiệp	0,444	0,245	0,009	0,766

Hình 2. Phân tích nhân tố khẳng định



Bảng 2 và Hình 2 cho thấy các nhân tố đều có hệ số tải nhân tố trên 0.5, điều này có nghĩa rằng dữ liệu khớp với mô hình đo lường đã được giả thuyết. Bảng 3 và Bảng 4 chỉ ra mô hình đo lường. Số liệu ở Bảng 3 cho thấy mọi nhân tố đều có hệ số Cronbach Alpha trên 0,7. Đồng thời phương sai trung bình được trích (AVE) cũng cao hơn 0,5 đã chứng minh cho độ giá trị hội tụ như Hair & cộng sự (2010) đã chỉ ra. Ngoài ra,

nghiên cứu đã sử dụng giá trị số HTMT (heterotrait-monotrait) để kiểm định giá trị phân biệt (Bảng 4). Khi kiểm tra giá trị số HTMT, mọi giá trị đều nhỏ hơn 0,9.

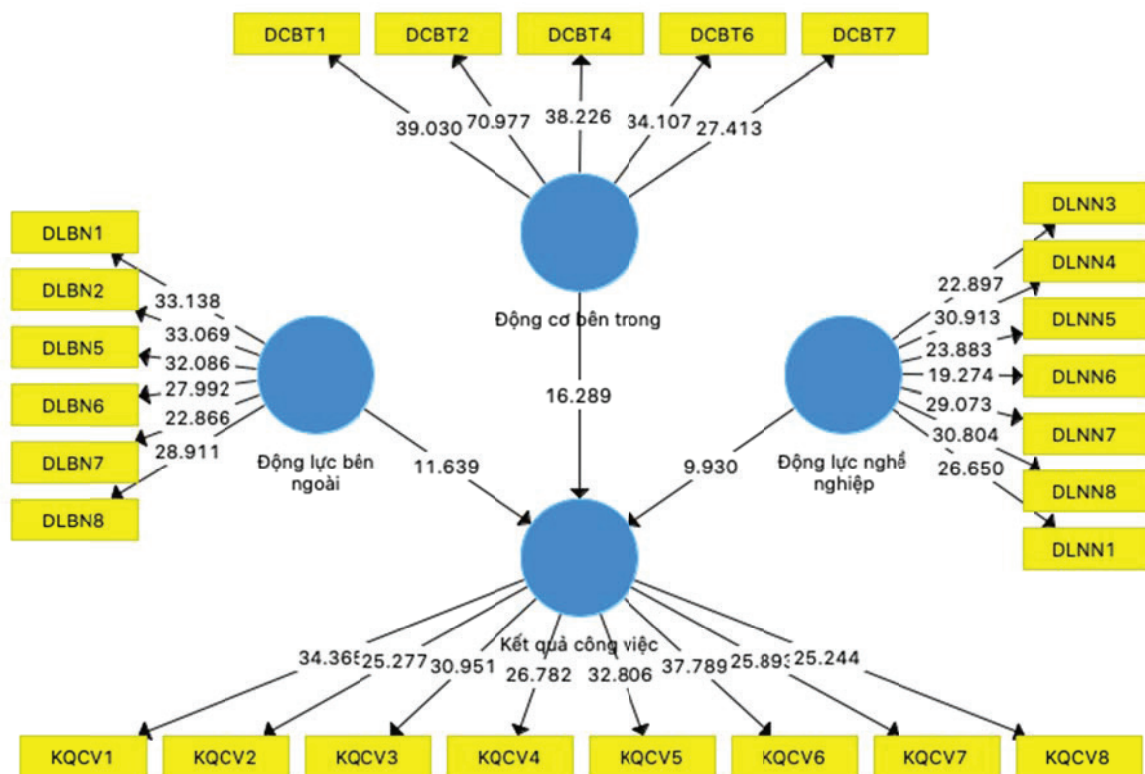
4.2. Đánh giá mô hình cấu trúc

Nghiên cứu sử dụng phương pháp thống kê Bootstrapping dựa trên PLS để kiểm định giá trị beta và giá trị t. Bảng 5 cho thấy toàn bộ giả thuyết của mô hình đã được chấp nhận.

Bảng 5. Giả thuyết của mô hình

Mối quan hệ	β	Độ lệch chuẩn (STDEV)	Thông kê T ($ O/STDEV $)	Giá trị P	Giả thuyết
Động cơ bên trong -> Kết quả công việc	0,545	0,033	16,289	0,000	Được chấp nhận
Động lực bên ngoài -> Kết quả công việc	0,400	0,034	11,639	0,000	Được chấp nhận
Động lực nghề nghiệp -> Kết quả công việc	0,306	0,031	9,930	0,000	Được chấp nhận

Hình 3. Kết quả kiểm định giả thuyết của mô hình



Kết quả tại Bảng 5 và Hình 3 cho thấy tất cả các biến đều có tác động thuận chiều đến kết quả công việc của giảng viên. Trong đó động cơ bên trong có ảnh hưởng lớn nhất đến kết quả công việc của giảng viên ($\beta = 0,545$, $t = 16,289$, $p = 0.000$). Động lực bên ngoài là nhân tố có mức độ ảnh hưởng lớn tiếp theo đến kết quả công việc của giảng viên ($\beta = 0,400$, $t = 11,639$, $p = 0.000$). Cuối cùng là động lực nghề nghiệp có ảnh hưởng đến kết quả làm việc của giảng viên ($\beta = 0,306$, $t = 9,930$, $p = 0.000$). Như vậy, toàn bộ kết quả này đều ủng hộ những giả thuyết.

Bảng 6. Khả năng tương thích dự đoán (Q^2)

Biến tiềm ẩn	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Kết quả công việc	2496,000	1501,049	0,399

R² và Q² được thể hiện rõ trong Hình 2 và Bảng 6. Giá trị R² đối với kết quả công việc của giảng viên là 0,663, tức là có thể chấp nhận được theo như nhận định của Chin (1998). Do đó, những động lực làm việc của giảng viên (biến ngoại sinh tiềm ẩn) được kỳ vọng phản ánh hoặc giải thích 66,3% thay đổi trong kết quả làm việc của giảng viên. Giá trị Q² là 0,399 > 0 chứng tỏ biến ngoại sinh có khả năng dự đoán thích hợp đến biến nội sinh đang được xem xét, điều đó cho thấy chất lượng của mô hình đạt được giá trị ngưỡng thỏa mãn.

5. Kết luận và hạn chế

Nghiên cứu đã đề xuất và kiểm định mô hình cấu trúc tuyến tính đánh giá ảnh hưởng của các nhân tố động lực làm việc đến kết quả làm việc của giảng viên các trường Đại học công lập tại Hà Nội. Khám phá quan trọng của nghiên cứu là xác định được 3 nhân tố động lực làm việc gồm động cơ bên trong, động lực bên ngoài, và động lực làm việc và mức độ ảnh hưởng của từng nhân tố đến kết quả làm việc của giảng viên các trường đại học. Trong đó động cơ bên trong có ảnh hưởng lớn nhất đến kết quả làm việc của giảng viên. Kết quả này phù hợp với các nghiên cứu trước đây, theo đó những cá nhân có động cơ bên trong tốt không chỉ sử dụng các chiến lược xử lý ở cấp độ sâu hơn và hoạt động tốt hơn trong học tập, mà còn có sức khỏe tâm lý tốt hơn và đạt được sự hài lòng hơn từ một số hoạt động của cuộc sống (Grolnick & Ryan, 1989; Miserandino, 1996; Sheldon & Kasser, 1998; Ryan & Deci, 2000). Ngoài ra, kết quả nghiên cứu cũng chứng minh được động lực nghề nghiệp có ảnh hưởng đến kết quả làm việc của giảng viên, đây là một nhân tố mới trong các nhân tố động lực làm việc của giảng viên các trường đại học công lập. Các trường đại học công lập cần quan tâm đến việc nâng cao nhận thức đối với động cơ nghề nghiệp và có các biện pháp, chính sách thúc đẩy động lực nghề nghiệp của giảng viên trong tương lai.

Bên cạnh những thành công, nghiên cứu còn một số hạn chế như phạm vi khảo sát chỉ giới hạn trong các trường đại học công lập tại Hà Nội, nghiên cứu trong tương lai có thể mở rộng phạm vi nghiên cứu đối với toàn bộ các trường đại học công lập tại Việt Nam; nghiên cứu chưa đánh giá được tác động của giới tính, độ tuổi, học hàm, học vị và kinh nghiệm giảng dạy đối với động lực làm việc và kết quả làm việc của giảng viên,... Vì vậy, các nghiên cứu trong tương lai có thể kế thừa và phát triển thêm từ nghiên cứu này.

Tài liệu tham khảo:

- Akkuzu, N. & Uyulgan, M. A. (2014), 'Toward making the invisible visible using a scale: prospective teachers' thoughts and affective reactions to feedback', *Irish Educational Studies*, 33(3), 287-305.
- Anderson, J.C. & Gerbing, D.W. (1988), 'Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach', *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423.
- Bernaus, M. & Gardner, R.C. (2008), 'Teacher motivation strategies, student perceptions, student motivation, and English achievement', *The Modern Language Journal*, 92(3), 387-401.
- Centra, J.A. (1978), 'Using Student Assessments to Improve Performance and Vitality', *New Directions for Institutional Research*, 5(4), 31-49.
- Chin, W.W. (1998), 'The partial least squares approach to structural equation modeling', *Modern Methods for Business Research*, 295(2), 295-336.
- Cokley, K.O., Bernard, N., Cunningham, D. & Motoike, J. (2001), 'A psychometric investigation of the academic motivation scale using a United States sample', *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 34(2), 109-119.
- Deci, E.L. (1975), *Intrinsic motivation. New York and London*, Plenum Press.
- Deemer, E. D., Martens, M. P., & Buboltz, W. C. (2010), 'Toward a tripartite model of research motivation: Development

-
- and initial validation of the Research Motivation Scale', *Journal of Career Assessment*, 18(3), 292-309.
- Đỗ Anh Đức & Nguyễn Tuấn Anh (2017), 'Đề DNNVV Việt Nam đón đầu được các cơ hội từ cuộc cách mạng công nghiệp 4.0', *Tạp chí Tạp chí Kinh tế và Dự báo*, 26, 27-29.
- Đỗ Anh Đức & Cảnh Chí Dũng (2018), 'Xây dựng tiêu chuẩn giảng viên cho Đại học nghiên cứu ở Việt Nam', *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, 252(II), 20-32.
- Do, A.D., Pham, M.T., Dinh, T.H., Ngo, T.C., Luu, Q.D., Pham, N.T., Ha, D.L. & Vuong, H.N. (2020), 'Evaluation of lecturers' performance using a novel hierarchical multi-criteria model based on an interval complex Neutrosophic set', *Decision Science Letters*, 9, 119-144.
- Do, A.D., Pham, N.T., Bui, H.P., Vi, D.T. & Nguyen, T.H. (2020), 'Impact of Motivational Factors on the Work Results of Lecturers at Vietnam National University, Hanoi', *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(8), 425-433.
- Do, D.A., Pham, N.T., Bui, H.P., Canh, C.D., Luu, H.V. & Pham, T.H.D. (2019), 'A dynamic fuzzy multiple criteria decision- making approach for lecturer performance evaluation', *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 22(3), 250-261.
- Fairchild, A.J., Horst, S.J., Finney, S.J. & Barron, K.E. (2005), 'Evaluating existing and new validity evidence for the Academic Motivation Scale', *Contemporary Educational Psychology*, 30(3), 331-358.
- Fernet, C., Guay, F., Senécal, C. & Austin, S. (2012), 'Predicting intraindividual changes in teacher burnout: The role of perceived school environment and motivational factors', *Teaching and Teacher Education*, 28(4), 514-525.
- Filak, V.F. & Sheldon, K.M. (2008), 'Teacher support, student motivation, student need satisfaction, and college teacher course evaluations: Testing a sequential path model', *Educational Psychology*, 28(6), 711-724.
- Ghonji, M., Far, Z.K. & Hosseini, S.M. (2013), 'Study of managerial factors on teaching quality of the members of faculty to the Agriculture and Natural Resources Department, University of Tehran', *Iranian Journal of Agricultural Economics and Development Research (IJAEDR)*, 44(2), 309-315.
- Grolnick, W.S. & Ryan, R.M. (1989), 'Parent styles associated with children's self-regulation and competence in school', *Journal of Educational Psychology*, 81(2), 143-154.
- Hair Jr., J.F., Sarstedt, M., Matthews, L.M. & Ringle, C.M. (2016), 'Identifying and treating unobserved heterogeneity with FIMIX-PLS: Part I-method', *European Business Review*, 28(1), 63-76.
- Hair, J.F., Anderson, R.E., Babin, B.J. & Black, W.C. (2010), *Multivariate data analysis: A global perspective (Vol. 7)*, Pearson, Upper Saddle River, NJ.
- Henseler, J. (2018), 'Partial least squares path modeling: Quo vadis?', *Quality & Quantity*, 52(1), 1-8.
- Lavee, Y. (1988), 'Linear structural relationships (LISREL) in family research', *Journal of Marriage and Family*, 50(4), 937-948.
- Leonard, N.H., Beauvais, L.L. & Scholl, R.W. (1999), 'Work motivation: The incorporation of self-concept-based processes', *Human Relations*, 52(8), 969-998.
- Luu Quốc Đạt, Đỗ Anh Đức, Cảnh Chí Dũng, Nguyễn Thị Thủy Trang, & Thái Thị Huyền (2019), 'Ứng dụng mô hình ra quyết định trong đánh giá năng lực giảng viên', *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, 266, 85-92.
- McKee, C.W. & Tew, W.M. (2013), 'Setting the stage for teaching and learning in American higher education: Making the case for faculty development', *New Directions for Teaching and Learning*, 2013(133), 3-14.
- Miserandino, M. (1996), 'Children who do well in school: Individual differences in perceived competence and autonomy in above-average children', *Journal of Educational Psychology*, 88(2), 203-214.
- Mitchell, T.R. (1982), 'Motivation: New directions for theory, research, and practice', *Academy of Management Review*, 7(1), 80-88.
- Oliveira, C.G., Oliveira, P.C. & Costa, N. (2012), 'Students' and teachers' perspectives about quality of engineering education in Portugal', *European Journal of Engineering Education*, 37(1), 49-57.
- Ololube, N.P. (2005), 'Benchmarking the motivational competencies of academically qualified teachers and professionally qualified teachers in Nigerian secondary schools', *The African Symposium*, 5(3), 17-37.
- Orsini, C., Binnie, V. I., Fuentes, F., Ledezma, P., & Jerez, O. (2016), 'Implications of motivation differences in

-
- preclinical-clinical transition of dental students: a one-year follow-up study', *Educación Médica*, 17(4), 193-196.
- Pelletier, L.G. & Rocchi, M. (2016), 'Teacher's motivation in the classroom', In Liu, W.C., Wang, J.C.K. & Ryan, R.M. (Eds.), *Building autonomous learners: Research and practical perspectives using self-determination theory*, 107-127, Singapore: Springer.
- Pinder, C.C. (2014), 'Work motivation in organizational behavior', Psychology press.
- Porter, L.W. & Steers, R. M. (1973), 'Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism', *Psychological Bulletin*, 80(2), 151-176.
- Ramachandran, V., Pal, M., Jain, S., Shekar, S., & Sharma, J. (2005), 'Teacher motivation in India', *Working Papers ID:306*, eSocialSciences.
- Robescu, O., & Iancu, A. G. (2016), 'The effects of motivation on employees performance in organizations', *Valahian Journal of Economic Studies*, 7(2), 49-56.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000), 'Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions', *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67.
- Salmi, Jamil & Liu, Nian Cai (2011), 'Paths to a World-Class University, in Liu, Nian & Wang, Qi & Cheng, Ying (Eds.), *Paths to a World-Class University: Lessons from Practices and Experiences*, DOI: 10.1007/978-94-6091-355-6, ix-xviii.
- Sheldon, K. M., & Kasser, T. (1998), 'Pursuing personal goals: Skills enable progress, but not all progress is beneficial', *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24(12), 1319-1331.
- StatSoft, I. (2013), *Electronic statistics textbook*, Tulsa, OK: StatSoft.
- Steers, R.M. & Porter, L.W. (1983), 'Motivation: New directions for theory and research', *Academy of Management Review*, 17(1), 80-88.
- Tharenou, P., Latimer, S. & Conroy, D. (1994), 'How do you make it to the top? An examination of influences on women's and men's managerial advancement', *Academy of Management Journal*, 37(4), 899-931.
- Vallerand, R.J., Pelletier, L.G., Blais, M.R., Briere, N.M., Senecal, C. & Vallieres, E. F. (1992), 'The Academic Motivation Scale: A measure of intrinsic, extrinsic, and amotivation in education', *Educational and Psychological Measurement*, 52(4), 1003-1017.