
NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA GIẢNG VIÊN CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG LẬP KHỐI NGÀNH KINH TẾ TẠI HÀ NỘI

Hà Diệu Linh

Trường Đại học Công đoàn

Email: linhhd@dhcd.edu.vn

Mã bài: JED - 514

Ngày nhận bài: 22/12/2021

Ngày nhận bài sửa: 28/02/2022

Ngày duyệt đăng: 15/03/2022

Tóm tắt:

Nghiên cứu này được thực hiện nhằm kiểm định sự tác động các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên các trường đại học công lập khối ngành kinh tế tại Hà Nội. Nghiên cứu chính thức đã khảo sát 306 giảng viên. Phương pháp PLS-SEM được sử dụng nhằm đánh giá độ tin cậy, giá trị hội tụ, giá trị phân biệt của các khái niệm và kiểm định các giả thuyết được đề xuất. Kết quả nghiên cứu cho thấy động lực bên trong của giảng viên, động lực bên ngoài của giảng viên và đặc điểm công việc của giảng viên đều có tác động thuận chiều đến động lực làm việc của giảng viên các trường đại học công lập khối ngành kinh tế tại Hà Nội. Dựa trên kết quả nghiên cứu, nghiên cứu đề xuất một số khuyến nghị nhằm tăng động lực làm việc của giảng viên các trường đại học công lập khối ngành kinh tế tại Hà Nội thông qua việc cải thiện các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của họ.

Từ khóa: Đặc điểm công việc, động lực bên ngoài, động lực bên trong, động lực làm việc, PLS-SEM.

Mã JEL: A14, C20, D23, M12

Factors Affecting the Work Motivation of Public Universities Lecturers in the Economics Sector in Hanoi

Abstract:

This study was conducted to test the impact of factors affecting the work motivation of lecturers at public universities in the economic sector in Hanoi. The main study surveyed 306 lecturers. The partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) technique is used to evaluate the reliability, convergence value, discriminant value of the concepts, and test the proposed hypotheses. The research results show that the intrinsic motivation of the lecturers, the extrinsic motivation of the lecturers, and the job characteristics of the lecturers have a positive impact on the motivation of the lecturers at public universities in the economic sector in Hanoi. Based on the research results, the study proposes some recommendations to increase the work motivation of lecturers at public universities in the economic sector in Hanoi by improving the factors affecting their work motivation.

Keywords: Job characteristics, extrinsic motivation, intrinsic motivation, work motivation, PLS-SEM.

JEL Code: A14, C20, D23, M12

1. Giới thiệu

Tính đến năm 2020, Hà Nội có 86 trường đại học, chiếm tỷ lệ 38% tổng số trường đại học trên cả nước. Đối với các trường đại học công lập khối ngành kinh tế (trường đào tạo khối ngành kinh tế, quản lý và quản trị), Hà Nội có 32 trường đại học công lập khối ngành kinh tế, chiếm tỷ lệ 37% tổng số trường đại học tại Hà Nội.

Trong bối cảnh tự chủ đại học đang trở thành xu hướng tất yếu và là điều kiện rất quan trọng để thúc đẩy các trường đại học tự xây dựng chất lượng và sức mạnh từ bên trong, thích ứng với cơ chế thị trường, đáp ứng nhu cầu xã hội. Nghị quyết số 77/NQ-CP về thí điểm đổi mới cơ chế hoạt động đối với các cơ sở giáo dục đại học công lập (Chính phủ, 2019) ra đời đã giúp cho các trường chủ động trong quá trình hoạt động, từ việc thành lập mới, sáp nhập, chia, tách các đơn vị trực thuộc, đến việc tuyển dụng, kéo dài thời gian làm việc, xây dựng quy chế thu chi, xác định mức học phí, quy mô và cơ cấu đào tạo và phát triển các mối quan hệ hợp tác với doanh nghiệp và quốc tế. Để tồn tại và phát triển bền vững, 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 thu hút giảng viên mà còn phải có những chính sách nhằm nâng cao động lực làm việc, khơi dậy khát khao cống hiến của giảng viên vì sự nghiệp giáo dục, vì sự phát triển của nhà trường. Trên cơ sở đó, các trường đại học công lập sẽ có căn cứ cả về lý luận và thực tiễn nhằm xây dựng các chính sách tăng cường động lực làm việc cho giảng viên.

Nghiên cứu này nhằm xây dựng mô hình đánh giá các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên để tiến hành khảo sát các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên các trường đại học công lập khối ngành kinh tế tại Hà Nội. Kết quả nghiên cứu là cơ sở để đề xuất các giải pháp nhằm tăng động lực làm việc của giảng viên các trường đại học công lập khối ngành kinh tế tại Hà Nội thông qua việc cải thiện các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của họ.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Thuyết động lực thành tích

Nhu cầu về thành tích sẽ tạo ra động lực hiện thực hóa kết quả làm việc của các cá nhân. Nhu cầu thành tích được thỏa mãn không phải bởi những biểu hiện của sự thành công, thứ mang lại địa vị, mà bằng quá trình thực hiện công việc để hoàn thành nó một cách thành công. Động lực thành tích giúp cá nhân trở nên xuất sắc, đạt được các mục tiêu có liên quan và phấn đấu để thành công. Nói cách khác, động lực thành tích giúp cá nhân thực hiện các hành vi hướng tới sự cạnh tranh và đạt được các tiêu chuẩn cao trong công việc. McClelland & cộng sự (1953) phát hiện ra rằng những người có nhu cầu thành tích cao sẽ hoạt động tốt hơn những người có nhu cầu thành tích vừa phải hoặc thấp và ghi nhận sự khác biệt giữa các vùng, các quốc gia về động lực thành tích. Thông qua nghiên cứu của mình, McClelland & cộng sự (1953) đã xác định ba đặc điểm sau của những người đạt được nhu cầu thành tích cao:

- (1) Những người đạt được nhu cầu cao có mong muốn mạnh mẽ được đảm nhận trách nhiệm cá nhân để thực hiện một nhiệm vụ hoặc tìm ra giải pháp cho một vấn đề.
- (2) Những người đạt được nhu cầu cao có xu hướng đặt ra những mục tiêu khó vừa phải và tính toán rủi ro cho nhiệm vụ.
- (3) Những người đạt được nhu cầu cao có mong muốn mạnh mẽ về phản hồi hiệu suất.

Những cá nhân có nhu cầu và động lực thành tích cao nhìn chung sẽ chấp nhận rủi ro vừa phải, như những tình huống mà họ có thể chịu trách nhiệm cá nhân trong việc tìm ra giải pháp cho các vấn đề và muốn có phản hồi cụ thể về kết quả làm việc của họ. Như McClelland & cộng sự (1953) đã chỉ ra: “Cho dù nhu cầu đạt được của một người có cao đến đâu, anh ta cũng không thể thành công nếu anh ta không có cơ hội, nếu tổ chức giữ anh ta không chủ động, hoặc không thưởng cho anh ta nếu anh ta làm tốt”. Do đó, nếu tổ chức muốn nâng cao động lực cho các cá nhân hoạt động dựa trên mức độ thành tích, thì nên giao cho họ những nhiệm vụ có mức độ rủi ro thất bại ở mức độ vừa phải, giao cho họ đủ quyền hạn, chủ động hoàn thành nhiệm vụ và phản hồi cụ thể, định kỳ cho họ, về hiệu suất của họ.

2.2. Thuyết tự quyết và động lực trong hành vi của con người

Thuyết tự quyết định về động lực của Deci và Ryan (1985), Ryan và Deci (2000) đã phản ánh các cá nhân hướng đến động lực thành tích vì họ tính đến những mong muốn cơ bản về năng lực và quyền tự chủ. Thuyết tự quyết định đã chỉ ra động lực của cá nhân khi hướng đến động lực thành tích gồm có động lực bên trong và động lực bên ngoài.

Động lực bên trong đề cập đến một quá trình tâm lý tự nhiên, qua đó các hoạt động được theo đuổi nhằm mục đích đạt được lợi ích cá nhân bên trong như sự thích thú và thỏa mãn trí tò mò trong mỗi cá nhân (Deci, 1975). Động lực bên trong được tồn tại trong giới hạn tự chủ của hành vi cá nhân và có thể gây tác động đến năng lực cá nhân. Năng lực cá nhân ở đây được tự phát triển như là một sản phẩm của động lực bên trong để củng cố hành vi cá nhân (Deci & Moller, 2005).

Động lực bên ngoài tồn tại trên một chuỗi liên tục gồm các quy định bên ngoài từ cao đến thấp (Ryan & Deci, 2000). Bốn loại động lực bên ngoài được sắp xếp thức bậc theo mức độ gồm có:

(1) Quy định bên ngoài đại diện cho khái niệm truyền thống về động lực bên ngoài trong đó hành vi được cho là được điều chỉnh bởi các lợi ích bên ngoài.

(2) Quy định hướng nội được hiểu là các cá nhân nội bộ hóa hay một số quy định bên ngoài mà không nắm quyền sở hữu nó hay tham gia vào một số hành vi nhất định để nhận được sự đồng tình của người khác.

(3) Quy định nhận dạng phản ánh mức độ tham gia ngày càng tăng của cá nhân vào một hoạt động bởi vì hoạt động đó được coi là có giá trị cụ thể.

(4) Quy định tích hợp được lý thuyết hóa để đại diện cho các động lực bên ngoài được điều chỉnh hướng nội khi được cá nhân công nhận là phù hợp với các giá trị và nhu cầu.

2.3. Lý thuyết đặc điểm công việc

Cách tiếp cận của lý thuyết đặc điểm công việc là cố gắng xác định các đặc điểm khách quan của công việc để tạo điều kiện cho động lực làm việc nội bộ của cá nhân. Dựa trên nghiên cứu trước đó của Turner & Lawrence (1965), các tuyên bố hiện tại của lý thuyết cho thấy rằng các cá nhân sẽ có động lực làm việc tốt khi họ trải nghiệm công việc có ý nghĩa, họ cảm thấy họ có trách nhiệm cá nhân đối với kết quả công việc. Năm đặc điểm công việc khách quan được xác định là những đặc điểm quan trọng trong việc tạo ra, bao gồm: đa dạng kỹ năng, nhận dạng nhiệm vụ, ý nghĩa công việc, quyền tự chủ và phản hồi từ chính công việc (Hackman & Lawler, 1971; Hackman & Oldham, 1976).

Khi một công việc được thiết kế để đảm bảo vị thế của nó dựa trên những đặc điểm này, những cải tiến về động lực, sự hài lòng và hiệu suất của những người đương nhiệm sẽ được tăng lên. Tuy nhiên, sự khác biệt giữa các cá nhân về kiến thức và kỹ năng của nhân viên và nhu cầu sự phát triển cá nhân được coi là ảnh hưởng đến tác động của các đặc điểm công việc đối với hành vi và thái độ làm việc. Các tác động mạnh nhất được dự đoán đối với những cá nhân có nhiều kiến thức và kỹ năng liên quan đến công việc và nhu cầu phát triển tương đối mạnh mẽ.

3. Phương pháp nghiên cứu

Để thực hiện các mục tiêu được đặt ra ở trên, nghiên cứu sử dụng kết hợp phương pháp tổng hợp, đối sánh và phân tích số liệu, nghiên cứu sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính và phương pháp nghiên cứu định lượng. Dữ liệu sơ cấp được thu thập bằng phương pháp khảo sát từ cuộc điều tra bằng bảng hỏi dành riêng cho nghiên cứu.

3.1. Thiết kế nghiên cứu

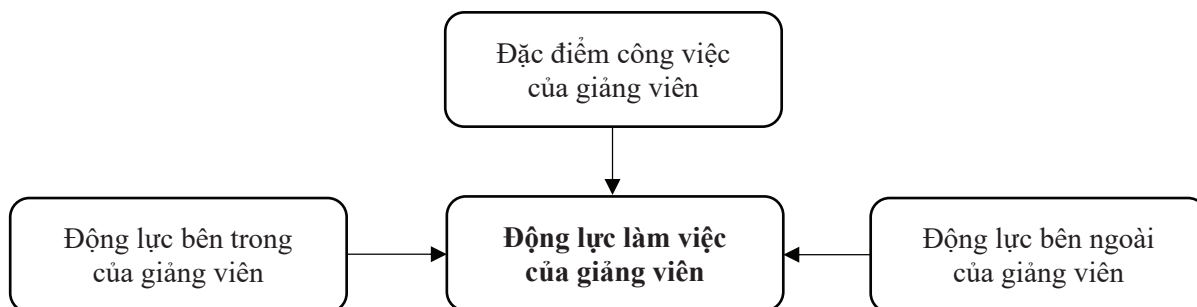
Trên cơ sở tổng quan lý thuyết và các công trình nghiên cứu liên quan. Bài viết đề xuất mô hình nghiên cứu với các biến độc lập bao gồm: động lực bên trong của giảng viên, động lực bên ngoài của giảng viên và biến mục tiêu là động lực làm việc của giảng viên các trường đại học. Thang đo sử dụng trong nghiên cứu là thang đo likert với 5 mức độ (Rất đồng ý; Đồng ý; Bình thường; Không đồng ý; Rất không đồng ý). Các chỉ báo đo lường các biến được áp dụng có điều chỉnh phù hợp với đặc điểm mẫu nghiên cứu từ các nghiên cứu trước.

Với nhóm biến động lực bên trong của giảng viên (DLBT) kế thừa và phát triển thang đo của McClelland

& cộng sự (1953); Deemer & cộng sự (2010) bao gồm 8 quan sát. Động lực bên ngoài của giảng viên (DLBN) kế thừa và phát triển thang đo của Deci (1975); Ryan & Deci (2000); Deci & Moller (2005); Deemer & cộng sự (2010) bao gồm 8 quan sát. Đặc điểm nghề nghiệp của giảng viên (DDNN) kế thừa và phát triển thang đo của Turner & Lawrence (1965); Hackman & Lawler, (1971); Hackman & Oldham (1980) bao gồm 8 quan sát. Động lực làm việc của giảng viên (DLLV) kế thừa và phát triển thang đo của Stee & Porter (1983) bao gồm 9 quan sát.

Mô hình nghiên cứu đề xuất được trình bày trong Hình 1 và các giả thuyết nghiên cứu được tổng hợp trong Bảng 1.

Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất



Bảng 1. Tổng hợp các giả thuyết nghiên cứu

Giả thuyết	Nội dung
H ₁	Nhân tố động lực bên trong của giảng viên có quan hệ thuận chiều với động lực làm việc của giảng viên ($\beta_1 > 0$)
H ₂	Nhân tố động lực bên ngoài của giảng viên có quan hệ thuận chiều với động lực làm việc của giảng viên ($\beta_2 > 0$)
H ₃	Nhân tố đặc điểm nghề nghiệp của giảng viên có quan hệ thuận chiều với động lực làm việc của giảng viên ($\beta_3 > 0$)

3.2. Mẫu nghiên cứu

Mẫu nghiên cứu được chọn theo phương pháp chọn mẫu phi xác suất là chọn mẫu thuận tiện, có phân tầng một cách tương đối theo các trường đại học công lập khối ngành kinh tế tại Hà Nội nhằm tăng tính đại diện cho mẫu nghiên cứu bao gồm: Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Học viện Tài chính, Học viện Ngân hàng, Trường Đại học Thương mại, Trường Đại học Ngoại thương, và Trường Đại học Kinh tế, Đại học Quốc gia Hà Nội. Đây là 06 trường đại học công lập khối ngành kinh tế tại Hà Nội đứng đầu về quy mô đào tạo và số ngành đào tạo trong giai đoạn 2010-2020.

Nghiên cứu định lượng chính thức được thực hiện với 360 giảng viên trường đại học công lập khối ngành kinh tế 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 hai thường được sử dụng kiểm định các mô hình nhân quả cộng tính và tuyến tính được lý thuyết hỗ trợ (Statsoft, 2013). Kết quả khảo sát thu được 328 phiếu hợp lệ, trong đó có 12 phiếu không hợp lệ, còn lại 306 phiếu hợp lệ được sử dụng cho nghiên cứu chính thức là kích thước mẫu đáp ứng được yêu cầu theo Hair & cộng sự (2016). Đặc điểm mẫu nghiên cứu chính thức được mô tả trong Bảng 2 cho thấy tỷ lệ nam và nữ không chênh lệch nhiều, lần lượt là 44,4% nam và 55,6% nữ. Về độ tuổi, phần lớn giảng viên từ 31-40 tuổi, chiếm 51,0%, 41-50 tuổi chiếm 28,8%, 13,7% giảng viên ở độ tuổi 22-30, và chỉ 6,5% giảng viên có độ tuổi trên 50. Trình độ (học hàm, học vị) trong mẫu khảo sát khá cao, có tới 52,9%, 33,3%, 13,7% và 0,7% giảng viên có học hàm Tiến sĩ, Thạc sĩ, Phó Giáo sư, Giáo sư được khảo sát. Trường Đại học Kinh tế Quốc dân và Trường Đại học Kinh tế,

Đại học Quốc gia Hà Nội là hai trường có số lượng giảng viên tham gia khảo sát lớn nhất với 56 giảng viên (chiếm tỷ lệ 18,3%), Học viện Ngân hàng có số lượng giảng viên tham gia khảo sát thấp nhất với 45 giảng viên (chiếm tỷ lệ 14,7%).

Bảng 2. Thông tin nhân khẩu học của mẫu khảo sát

Nội dung	Số lượng	Tỷ lệ (%)
<i>Giới tính</i>		
Nam	136	44,4%
Nữ	170	55,6%
<i>Tuổi</i>		
22 – 30	42	13,7%
31 – 40	156	51,0%
41 – 50	88	28,8%
> 50	20	6,5%
<i>Học hàm, học vị</i>		
Giáo sư	2	0,7%
Phó Giáo sư	42	13,7%
Tiến sĩ	162	52,9%
Thạc sĩ	102	33,3%
<i>Trường Đại học khảo sát</i>		
Trường Đại học Kinh tế Quốc dân	56	18,3%
Học viện Tài chính	51	16,7%
Học viện Ngân hàng	45	14,7%
Trường Đại học Thương mại	52	17,0%
Trường Đại học Ngoại thương	46	15,0%
Trường Đại học Kinh tế, ĐHQGHN	56	18,3%

3.3. Công cụ phân tích

Mô hình phương trình cấu trúc bình phương nhỏ nhất (PLS-SEM) là một kỹ thuật phân tích để phát hiện hoặc xây dựng các mô hình dự đoán. Đặc biệt đối với phân tích mô hình nhân quả giữa các biến tiềm ẩn phương pháp này được xem là tốt hơn mô hình quan hệ cấu trúc tuyến tính tổng quát, rất thích hợp cho nghiên cứu khám phá. So với mô hình phương trình cấu trúc dựa trên hiệp phương sai (CB-SEM), được đánh giá bằng ma trận hiệp phương sai, PLS-SEM thích hợp cho phân tích mẫu nhỏ. PLS-SEM chủ yếu được thiết kế để phát hiện xem mối quan hệ nhân quả có mối liên hệ tuyến tính có ý nghĩa thống kê hay không. Nó khá thích hợp cho việc xây dựng các mô hình lý thuyết. Nghiên cứu này sử dụng PLS-SEM như một phương pháp để khám phá mối quan hệ giữa các biến nghiên cứu. Nó chủ yếu sử dụng thuật toán PLS và Bootstrapping để thực hiện việc lấy mẫu lặp đi lặp lại 5000 lần nhằm thu được hệ số và ý nghĩa thống kê của các liên kết. Bên cạnh đó nó cũng cho thấy mối tương quan và ảnh hưởng đa chiều giữa các biến.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1 Phân tích độ tin cậy và tính hợp lệ của mô hình

Độ tin cậy đề cập đến tính nhất quán của các biến quan sát trong nghiên cứu. Các chỉ số đo lường bao gồm độ tin cậy của từng thang đo và tính nhất quán nội bộ giữa các thang đo. Trong đó, độ tin cậy của từng thang đo được kiểm tra bằng các chỉ số nhân tố tải. Tính nhất quán bên trong được kiểm tra bằng độ tin cậy của thành phần biến tiềm ẩn (CR) và Cronbach's alpha. Giá trị được khuyến nghị cần phải lớn hơn 0,7 (Hair & cộng sự, 2016). Tính hợp lệ của mô hình đề cập đến tính đúng đắn của thang đo và các chỉ số đo lường bao gồm giá trị hội tụ và phân biệt. Các giá trị hội tụ chủ yếu là để đo lường mối tương quan giữa các thang đo trong một nhân tố và để phát hiện phương sai trích trung bình (AVE). Giá trị được khuyến nghị cần phải lớn

hơn 0,5 (Hair & cộng sự, 2016). Giá trị phân biệt nhằm đo lường mối tương quan giữa các thang đo có các đặc điểm khác nhau, sử dụng giá trị căn bậc hai của AVE để kiểm tra (Hair & cộng sự, 2016).

Bảng 3. Kết quả kiểm định độ tin cậy

Nhân tố	Biến quan sát	Nhân tố tải	Cronbach's alpha	CR	AVE
Động lực bên trong của giảng viên	DLBT1	0,850	0,888	0,918	0,691
	DLBT2	0,885			
	DLBT3	0,844			
	DLBT6	0,792			
	DLBT7	0,783			
Động lực bên ngoài của giảng viên	DLBN1	0,819	0,890	0,916	0,644
	DLBN2	0,820			
	DLBN3	0,816			
	DLBN5	0,762			
	DLBN6	0,797			
	DLBN8	0,799			
Đặc điểm nghề nghiệp của giảng viên	DDNN1	0,771	0,884	0,909	0,587
	DDNN2	0,738			
	DDNN4	0,770			
	DDNN5	0,774			
	DDNN6	0,746			
	DDNN7	0,774			
	DDNN8	0,791			
Động lực làm việc của giảng viên	DLLV1	0,802	0,907	0,925	0,606
	DLLV2	0,761			
	DLLV3	0,778			
	DLLV4	0,794			
	DLLV5	0,781			
	DLLV6	0,817			
	DLLV7	0,741			
	DLLV8	0,752			

Kết quả từ Bảng 3 cho thấy hệ số tải của các thang đo đều lớn hơn 0,7, giá trị Cronbach's alpha và độ tin cậy của thành phần biến tiềm ẩn CR của tất cả các nhân tố cũng lớn hơn 0,7 đã đảm bảo độ tin cậy và tính nhất quán nội bộ, giá trị phương sai trích trung bình AVE của mỗi nhân tố đều lớn hơn 0,5, đảm bảo các yêu cầu về giá trị hội tụ của các nhân tố.

Kết quả tại Bảng 4 cho thấy thông số phân tích khác của mô hình cũng đảm bảo các yêu cầu thống kê: Giá trị phân biệt (Discriminant validity) của mô hình được đảm bảo do tất cả các giá trị trên đường chéo đều lớn hơn các giá trị trong cột tương ứng (Fornell và Larker, 1981).

Kết quả tại Bảng 5 cho thấy rằng tất cả các giá trị tỷ số Heterotrait-Monotrait Ratio đều nhỏ hơn 0,9, cho thấy giá trị phân biệt được khẳng định đảm bảo độ phù hợp của mô hình (Fornell và Larker, 1981).

4.2. Phân tích mô hình phương trình cấu trúc

Khi đánh giá mô hình phương trình cấu trúc, các vấn đề đa cộng tuyến cần được xem xét kỹ lưỡng. Nếu hệ số phóng đại phương sai (VIF) lớn hơn 5 thì có nghĩa là có thể xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến giữa các nhân tố (Fornell và Larker, 1981). Kết quả tại Bảng 6 cho thấy, toàn bộ các giá trị VIF của mô hình phương

Bảng 4. Giá trị phân biệt

	Đặc điểm nghề nghiệp	Động lực bên ngoài	Động lực bên trong	Động lực làm việc
Đặc điểm nghề nghiệp	0,766			
Động lực bên ngoài	0,009	0,803		
Động lực bên trong	0,235	0,067	0,831	
Động lực làm việc	0,434	0,440	0,649	0,779

Bảng 5. Tỷ số Heterotrait-Monotrait (HTMT)

	Đặc điểm nghề nghiệp	Động lực bên ngoài	Động lực bên trong	Động lực làm việc
Đặc điểm nghề nghiệp				
Động lực bên ngoài	0,054			
Động lực bên trong	0,256	0,099		
Động lực làm việc	0,475	0,486	0,720	

trình cấu trúc trong nghiên cứu này nhỏ hơn 5, nằm trong khoảng từ 1,005 đến 1,063 đã cho thấy không có sự đồng nhất giữa các thang đo trong nghiên cứu, tức là không có hiện tượng đa cộng tuyến.

Bảng 6. Phân tích đa cộng tuyến và mức độ phù hợp mô hình

	Động lực làm việc (VIF)	Mức độ phù hợp mô hình
Động lực bên trong	1,063	SRMR: 0,055
Động lực bên ngoài	1,005	NFI: 0,873
Đặc điểm nghề nghiệp	1,059	RMS_theta: 0,111
Động lực làm việc		

Bên cạnh đó các chỉ số SRMR, NFI và RMS_theta là các chỉ số thường được sử dụng cho PLS-SEM để đánh giá mức độ phù hợp của mô hình tổng thể. Phạm vi của giá trị SRMR là từ 0 đến 1. Khi SRMR nhỏ hơn 0,08, mô hình được xem là có sự phù hợp tốt. Phạm vi của giá trị NFI nằm trong khoảng từ 0 đến 1. Giá trị NFI càng lớn thì hiệu suất thu được càng tốt. Khi NFI được tạo ra lớn hơn 0,9, nó chỉ ra rằng mô hình phù hợp là rất tốt (Hair & cộng sự, 2016). Giá trị RMS_theta chỉ thích hợp để đánh giá các mô hình đo lường phân xạ. Giá trị RMS_theta nhỏ hơn 0,12 cho biết rằng mô hình phù hợp tốt (Hair & cộng sự, 2016). Giá trị SRMR kiểm định đánh giá mô hình trong nghiên cứu này là 0,055 cho thấy sự thích hợp của mô hình. Do đó, mô hình trong nghiên cứu này là phù hợp để kiểm định mô hình phương trình cấu trúc.

Bảng 7. Giá trị R² và f²

	R ²	R ² hiệu chỉnh	f ²
Đặc điểm nghề nghiệp	0,664	0,661	0,253
Động lực bên ngoài			0,475
Động lực bên trong			0,853

Giá trị R² được sử dụng để đánh giá khả năng giải thích của mô hình. Các giá trị R² nằm trong khoảng từ 0 đến 1. Giá trị R² càng cao càng cho thấy khả năng giải thích của mô hình. Kết quả tại Bảng 7 cho thấy giá trị R² hiệu chỉnh là 0,661 (66,1%) đã cho thấy mức độ giải thích của các biến tiềm ẩn ở mức cao. Giá trị hàm f² thể hiện mức độ ảnh hưởng của cấu trúc (nhân tố) khi loại bỏ khỏi mô hình. Các cấu trúc có giá trị f² lớn hơn 0,02 chứng tỏ các liên kết đều cho thấy mức ảnh hưởng cao.

Để kiểm định các giả thuyết đặt ra trong nghiên cứu, sau khi các giá trị về độ tin cậy, sự phù hợp và mức độ giải thích của mô hình được đảm bảo, nghiên cứu tiến hành kiểm định bootstrapping với giá trị lặp 5000 lần.

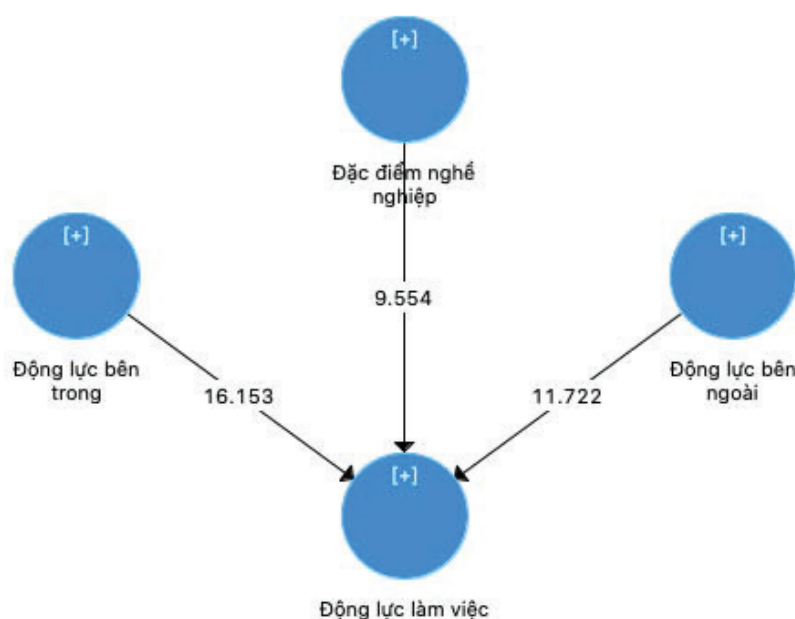
Kết quả phân tích được thể hiện ở Bảng 8.

Bảng 8. Kết quả xác định mức độ ý nghĩa

Mối quan hệ	β	Độ lệch chuẩn (STDEV)	Thống kê T (O/STDEV)	Giá trị P
Động lực bên ngoài -> Động lực làm việc	0,400	0,034	11,722	0,000
Động lực bên trong -> Động lực làm việc	0,552	0,034	16,153	0,000
Đặc điểm nghề nghiệp -> Động lực làm việc	0,300	0,031	9,554	0,000

Kết quả tại Bảng 8 và Hình 2 cho thấy các liên kết có giá trị P nhỏ hơn 0.05 là các liên kết có ý nghĩa đáng kể với độ tin cậy 95%. Kết quả cho thấy động lực bên trong của giảng viên có mối quan hệ trực tiếp và tác động mạnh nhất đến với động lực làm việc của giảng viên ($\beta=0,552$, $t=16.153$, $p<0.05$); tiếp theo là động lực bên ngoài của giảng viên cũng có mối quan hệ trực tiếp và tác động mạnh đến với động lực làm việc của giảng viên ($\beta=0,400$, $t=11,722$, $p<0.05$); và cuối cùng là đặc điểm công việc của giảng viên cũng có mối quan hệ trực tiếp và tác động đến với động lực làm việc của giảng viên ($\beta=0,300$, $t=9,544$, $p<0.05$). Như vậy, toàn bộ kết quả này đều ủng hộ những giả thuyết.

Hình 2. Kết quả kiểm định giả thuyết của mô hình



4.3. Thảo luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy mô hình các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên với 3 nhân tố có ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên các trường đại học công lập khối ngành kinh tế tại Hà Nội đã được kiểm định, các giá trị liên quan đến độ tin cậy và phù hợp của mô hình được chấp nhận thể hiện mô hình là phù hợp để tiến hành nghiên cứu.

Kết quả kiểm định cho thấy động lực bên trong của giảng viên, động lực bên ngoài của giảng viên và đặc điểm công việc của giảng viên đều có tác động thuận chiều đến động lực làm việc của của giảng viên các trường đại học công lập khối ngành kinh tế tại Hà Nội. Trong đó động lực bên trong có ảnh hưởng lớn nhất đến động lực làm việc của giảng viên. Kết quả này phù hợp với các nghiên cứu trước đây, theo đó những cá nhân có động lực 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; Sheldon & Kasser, 1998; Ryan & Deci, 2000). Ngoài ra, kết quả nghiên cứu cũng chứng minh được đặc điểm nghề nghiệp có ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên, đây là một nhân tố mới trong các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên các trường đại học công lập. Các trường đại học công lập cần quan tâm đến biện pháp, chính sách phát triển nghề nghiệp phù hợp để thúc đẩy động lực làm việc của giảng viên trong tương lai, khơi dậy nhiệt huyết ở nơi làm việc (Robescu & Iancu, 2016). Kết quả này cũng đồng nhất với kết luận của nhiều nghiên cứu khác như nghiên cứu của Sharma & Jyoti (2009), Garudzo-Kusereka (2009).

5. Kết luận

Kết quả nghiên cứu đã khẳng định sự phù hợp của phương pháp phân tích PLS – SEM được sử dụng, đặc biệt trong nghiên cứu khám phá và đòi hỏi liên kết chặt chẽ với nhau trong quá trình chuyển đổi từ một lý thuyết sang một mô hình cấu trúc tuyến tính. Thông qua nghiên cứu chính thức đã khảo sát 306 giảng viên đang làm việc trong tại các trường đại học công lập khối ngành kinh tế trên địa bàn Hà Nội, kết quả nghiên cứu cho thấy mô hình nghiên cứu đề xuất sử dụng là có độ tin cậy và phù hợp. Nghiên cứu cũng cho thấy mức độ đáng tin cậy của các thang đo được phát triển từ nghiên cứu này.

Các kết quả của nghiên cứu sẽ giúp cho các trường đại học có được cái nhìn toàn diện hơn về động lực làm việc của giảng viên trong bối cảnh giáo dục đại học ở Việt Nam đang có sự đổi mới căn bản, toàn diện, hội nhập theo chuẩn mực của quốc tế và đã có sự đột phá về chất lượng và có sự chuyên môn mạnh mẽ về chương trình đào tạo, cơ cấu nguồn nhân lực. Với kết quả nghiên cứu này sẽ giúp cho các trường đại học có cơ sở để thúc đẩy động lực làm việc của giảng viên thông qua mô hình được đề xuất. Nghiên cứu đã chứng minh nhân tố đặc điểm nghề nghiệp có ảnh hưởng thuận chiều đến động lực làm việc của giảng viên. Do vậy, các nhà quản lý tại các trường đại học công lập tại Hà Nội cần có định hướng trong việc thiết kế công việc phù hợp, luôn cho giảng viên có cơ hội thể hiện được sự sáng tạo và đóng góp nhiều hơn trong chuyên môn như thông qua việc đảm nhận các đề án, dự án thực tế. Ngoài ra các trường đại học công lập cũng cần tạo điều kiện cho giảng viên được phát triển chuyên môn và các kỹ năng nghề nghiệp qua hoạt động chia sẻ tri thức được khởi xướng và tổ chức trong môi trường khoa/bộ môn.

Trong quá trình thực hiện, nghiên cứu vẫn còn một số hạn chế do giới hạn về nguồn lực, nghiên cứu chỉ có thể thực hiện khảo sát trên địa bàn Hà Nội, điều này ít nhiều sẽ làm hạn chế tính đại diện của kết quả nghiên cứu. Từ kết quả của nghiên cứu này, các nghiên cứu tiếp theo có thể mở rộng các nhóm đối tượng giảng viên khác qua thời gian để tìm hiểu sự thay đổi của động lực làm việc, hay mở rộng phạm vi nghiên cứu ra tất cả các tỉnh thành trong cả nước, các nghiên cứu trong tương lai cũng có thể so sánh các đặc điểm nhân khẩu học của đối tượng khảo sát.

Tài liệu tham khảo

- Chính phủ (2019), *Nghị quyết 77/NQ-CP, Về thi điểm đổi mới cơ chế hoạt động đối với các cơ ở giáo dục đại học công lập giai đoạn 2014-2017*, ban hành ngày 24 tháng 10 năm 2014
- Deci, E.L. (1975), 'The Intrinsic Motivation of Behavior', *In Intrinsic Motivation* (93-125). Springer, Boston, MA.
- Deci, E.L. & Moller, A.C. (2005), 'The Concept of Competence: A Starting Place for Understanding Intrinsic Motivation and Self-Determined Extrinsic Motivation', *Handbook of competence and motivation*, 579-597.
- Deci, E.L. & Ryan, R.M. (1985), 'Conceptualizations of intrinsic motivation and self-determination', *In Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*, 11-40. Springer, Boston, MA.
- 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.
- Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981), 'Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics', *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382-388.
- Garudzo-Kusereka, Louis (2009), 'Factors influencing the motivation of Zimbabwean secondary school teachers: an education management perspective', University of South Africa, Pretoria.

-
- 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.
- Hackman, J.R., Hackman, R.J. & Oldham, G.R. (1980), *Work redesign* (Vol. 2779), Reading, Mass.: Addison-Wesley.
- Hackman, J.R. & Lawler, E.E. (1971), 'Employee reactions to job characteristics', *Journal of applied psychology*, 55(3), 259-286, DOI: doi10.1037/h0031152.
- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1976), 'Motivation through the design of work: Test of a theory', *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250-279.
- Hair Jr., J.F., Black, W.C., Babin, B.J. & Anderson, R.E. (2010), *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective 7th Edition*, Pearson Education, Upper Saddle River.
- McClelland, D.C., Atkinson, J.W., Clark, R.A. & Lowell, E.L. (1953), *The achievement motive*, Appleton-Century-Crofts.
- 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), 'Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being', *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Sharma, R.D. & Jyoti, J. (2009), 'Job satisfaction of university teachers: An empirical study', *Journal of Services Research*, 9(2), 51-80.
- 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.
- Stee, R.M & Porter, L.W (1983), 'Motivation: New directions for theory and research', *Academy of Management Review*, 17(1), 80-88.
- Turner, A.N. & Lawrence, P.R. (1965), *Industrial jobs and the worker: An investigation of response to task attributes*, Boston, Harvard University.