

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LẠC HỒNG**



**NGUYỄN VĂN NHUNG**

**MỐI QUAN HỆ GIỮA ĐẶC ĐIỂM CÔNG VIỆC,  
SỰ CÔNG BẰNG VÀ ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA  
GIẢNG VIÊN CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHU VỰC  
ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG**

**TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ QUẢN TRỊ KINH DOANH**

**Đồng Nai – năm 2023**

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LẠC HỒNG**



**NGUYỄN VĂN NHUNG**

**MỐI QUAN HỆ GIỮA ĐẶC ĐIỂM CÔNG VIỆC,  
SỰ CÔNG BẰNG VÀ ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA  
GIẢNG VIÊN CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHU VỰC  
ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG**

**TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ QUẢN TRỊ KINH DOANH**

**Chuyên ngành: Quản trị kinh doanh**

**Mã số: 9340101**

**NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:  
PGS.TS. NGUYỄN MINH ĐỨC  
TS. NGUYỄN THỊ BẠCH TUYẾT**

**Đồng Nai, năm 2023**

# **CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU CỦA TÁC GIẢ**

## **ĐÃ CÔNG BỐ**

### **Bài báo khoa học:**

1. Nguyen Van Nhung, Dinh Ba Hung Anh, Nguyen Hoang Tien, Phung The Vinh (2021), *Globalization and Socio-Economic Integration Process of Vietnam. Rethinking the Past and Looking for the Future*. Journal Of Critical Reviews, 8(1), 1129-1139.

2. Nguyen Van Nhung (2021), *The relationship between job characteristics, equity aspects to motivation of teachers of universities in the Mekong Delta region*. Journal Of Critical Reviews, 8(2), 618-623.

3. Nguyễn Văn Nhung (2021), *Mối quan hệ giữa đặc điểm công việc, khía cạnh công bằng đến động lực làm việc của giáo viên các trường đại học khu vực đồng bằng sông Cửu Long*. *The effects of job characteristics and organizational equity on the work motivation of teachers in the Mekong Delta*, Tạp chí Công thương, 9(4), 295-300.

## CHƯƠNG 1

### TỔNG QUAN VẤN ĐỀ NGHIÊN CỨU

#### 1.1 Bối cảnh nghiên cứu

Giảng viên của các trường đại học có vai trò đặc biệt lớn trong xã hội Việt Nam, là một trong những trụ cột chính để ổn định và nâng cao chất lượng giáo dục đại học nói riêng và chất lượng nguồn nhân lực của đất nước nói chung. Trong một số chương trình đại học và nghiên cứu khác, giảng viên đóng vai trò ngày càng quan trọng trong việc thúc đẩy sinh viên có thái độ với việc học. Raffini (1993) đã phát hiện thấy rằng sự tin cậy của giảng viên với bản thân cùng trình độ đào tạo chuyên môn của họ khiến các sinh viên có sự cố gắng học tập. Điều này tác động lên thái độ với việc học tập của sinh viên. Goldhader và nhóm cộng sự (1999) cũng cho thấy rằng sinh viên sẽ cố gắng học nếu giảng viên muốn họ làm việc. Giảng viên yếu sẽ có tác động rất lớn đến sinh viên, cụ thể là với những sinh viên có trình độ chuyên môn thấp.

Đề tài nghiên cứu dự kiến sẽ tiến hành tại địa bàn Đồng Bằng Sông Cửu Long, khu vực có đông nhiều trường đại học. Hiện nay, theo báo cáo của Bộ Giáo dục Đào tạo vào tháng 3/2016, tổng số các trường đại học và cao đẳng tại Đồng Bằng Sông Cửu Long là 43/149 trường trong cả nước, tương đương 28,9% các trường đại học tại Việt Nam. Những lý do thực tiễn và lý luận đó đã nêu bật sự cần thiết đối với việc thực hiện nghiên cứu **“Mối quan hệ giữa đặc điểm công việc, sự công bằng và động lực làm việc của giảng viên các trường đại học**

**khu vực đồng bằng Sông Cửu Long”** nhằm giải quyết các mục tiêu nghiên cứu tổng quát và cụ thể được trình bày tiếp theo sau đây.

### **1.2 Mục tiêu nghiên cứu**

Luận án cần hoàn thành các mục tiêu nghiên cứu sau:

- Mối quan hệ giữa đặc điểm công việc, sự công bằng và động lực làm việc của giảng viên như thế nào?

- Đánh giá vai trò điều tiết của lòng yêu nghề đối với các mối quan hệ giữa đặc điểm công việc, sự công bằng và động lực làm việc của giảng viên.

- Đề xuất các hàm ý quản trị nhằm tác động đến động lực làm việc của giảng viên.

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

#### **1.4.1 Đối tượng nghiên cứu**

Mối quan hệ giữa đặc điểm công việc, sự công bằng đến động lực làm việc của giảng viên các trường đại học khu vực đồng bằng Sông Cửu Long.

#### **1.4.2 Đối tượng khảo sát**

Thông qua việc xác định đối tượng nghiên cứu, tác giả cũng đồng thời xác định được đối tượng khảo sát để thực hiện quá trình thu thập dữ liệu phục vụ cho giai đoạn nghiên cứu định lượng cụ thể là: các giảng viên đang làm việc tại khu vực đồng bằng Sông Cửu Long.

#### **1.4.3 Đối tượng phỏng vấn**

Phương pháp phỏng vấn được tác giả sử dụng trong một số bước của quy trình nghiên cứu. Phương pháp này được sử dụng với mục tiêu điều chỉnh mô hình và giả thuyết nghiên cứu, đồng thời xác định

thành phần thang đo các nhân tố tương ứng với hướng tiếp cận các khái niệm.

Số lượng mẫu: 945 giảng viên được chọn mời phỏng vấn gồm ban giám hiệu, các trưởng phó khoa và các giảng viên đang làm việc của 12 trường đại học thuộc đồng bằng Sông Cửu Long bao gồm: Trường Đại học Cần Thơ, Trường Đại học Y Dược Cần Thơ, Trường Đại học Tiền Giang, Trường Đại học Kiên Giang, Trường Đại học An Giang, Trường Đại học Cửu Long, Trường Đại học Kỹ thuật - Công nghệ Cần Thơ, Trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vĩnh Long, Trường Đại học Đồng Tháp, Đại học Kinh tế Công nghiệp Long An, Trường Đại học Xây dựng Miền Tây, Trường Đại học Bạc Liêu. Điều này giúp cho các phát hiện của giai đoạn nghiên cứu này mang tính thời sự và phù hợp với bối cảnh thực tiễn nghiên cứu.

#### **1.4.4 Phạm vi nghiên cứu**

##### *1.4.4.1 Phạm vi lý thuyết*

Nghiên cứu này tập trung xác định mối quan hệ giữa đặc điểm công việc, các khía cạnh công bằng và động lực làm việc của giảng viên thông qua việc tham khảo các nghiên cứu trước có liên quan, kết hợp với các lý thuyết nhằm giải thích cho các vấn đề liên quan.

##### *1.4.4.2 Phạm vi không gian*

Tác giả nghiên cứu các trường đại học tại khu vực đồng bằng sông Cửu Long, từ đó tập trung nghiên cứu các trường đại học đang hoạt động trong phạm vi không gian này.

##### *1.4.4.3 Phạm vi thời gian*

Dữ liệu thứ cấp được của luận án được thu thập từ 2018 đến 2022.

Dữ liệu sơ cấp được thu thập từ tháng 6 đến tháng 12/2022.

#### **1.4. Phương pháp nghiên cứu**

Để đạt mục tiêu đạt được các mục tiêu đề ra, nghiên cứu này tuân theo quan điểm và triết lý của trường phái hỗn hợp. Đây là phương pháp nghiên cứu kết hợp giữa cả các phương pháp định tính và định lượng một cách đan xen và linh hoạt để giải quyết từng vấn đề nghiên cứu để đạt được mục tiêu đã đưa ra. Với từng mục tiêu cụ thể, phương pháp nghiên cứu hỗn hợp được thiết kế sử dụng thông qua giai đoạn với 2 phương pháp thiết kế là thiết kế hỗn hợp khám phá và thiết kế hỗn hợp giải thích. Tuy nhiên, phương pháp hỗn hợp vẫn là sự kết hợp của nghiên cứu định tính và định lượng.

#### **1.5 Kết cấu của luận án**

Luận án được trình bày dưới dạng 5 chương:

Chương 1: Tổng quan về vấn đề nghiên cứu

Chương 2: Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

Chương 3: Thiết kế nghiên cứu

Chương 4: Kết quả nghiên cứu và thảo luận

Chương 5: Kết luận và hàm ý quản trị

## CHƯƠNG 2

### CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

2.1 Khái niệm và vai trò của động lực làm việc

2.2 Các lý thuyết về động lực làm việc của người lao động

2.2.1 Các lý thuyết cổ điển về động lực làm việc

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

2.2.1.2 *Lý thuyết hai nhân tố của Herzberg (1959)*

2.2.1.3 *Lý thuyết thúc đẩy của McClelland (1968)*

2.2.1.4 *Lý thuyết xác lập mục tiêu của Locke và Latha (1960)*

2.2.1.5 *Lý thuyết thúc đẩy theo kỳ vọng*

2.2.2 Một số lý thuyết đương đại về động lực làm việc

2.2.2.1 *Lý thuyết về quyền tự quyết*

2.2.2.2 *Lý thuyết về sự tự tin*

2.3 Một số nghiên cứu gần đây về các nhân tố tác động đến động lực làm việc

2.3.1 Các nghiên cứu về các nhân tố tác động đến động lực làm việc của giảng viên

2.3.2 Lý thuyết đặc điểm công việc của Hackman và Oldham

2.3.3 Các nghiên cứu về đặc điểm công việc và động lực làm việc

2.4 Mô hình và các giả thuyết nghiên cứu

2.4.1 Mối quan hệ giữa đặc điểm công việc và động lực làm việc

H1: Đặc điểm công việc có tác động cùng chiều đến động lực làm việc của giảng viên

2.4.2 Mối quan hệ giữa sự công bằng về thu nhập và động lực làm việc



H2: Sự công bằng về thu nhập có tác động cùng chiều đến động lực làm việc của giảng viên

2.4.3 Mối quan hệ giữa sự công bằng trong ghi nhận và động lực làm việc

H3: Sự công bằng trong ghi nhận có tác động cùng chiều đến động lực làm việc của giảng viên

2.4.4 Mối quan hệ giữa sự công bằng về cơ hội thăng tiến và động lực làm việc

H4: Sự công bằng về cơ hội thăng tiến có tác động cùng chiều đến động lực làm việc của giảng viên.

2.4.5 Mối quan hệ giữa sự công bằng trong quan hệ với đồng nghiệp và động lực làm việc

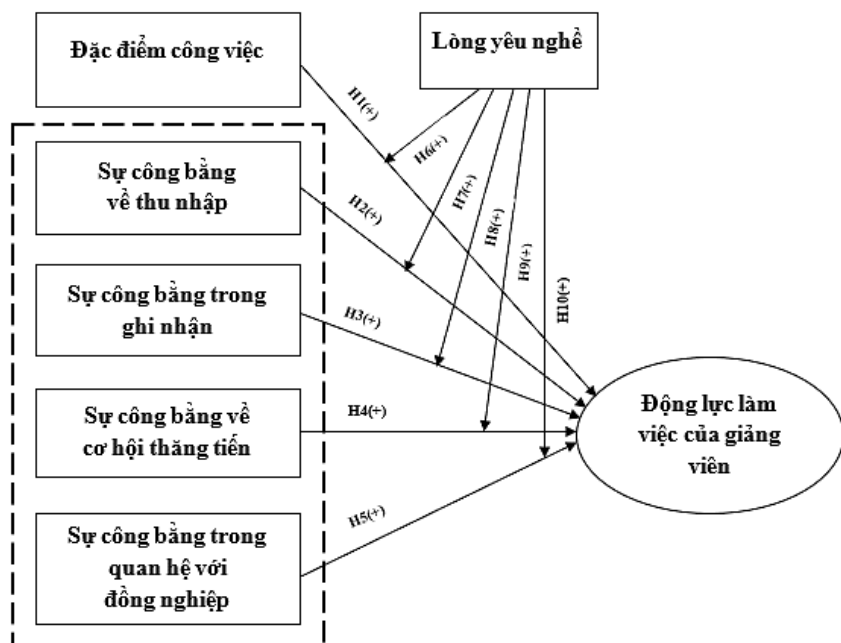
H5: Sự công bằng trong mối quan hệ với đồng nghiệp có tác động cùng chiều đến động lực làm việc của giảng viên

2.4.6 Lòng yêu nghề

Sau khi lấy ý kiến chuyên gia, các chuyên gia góp ý thêm biến “lòng yêu nghề” có vai trò là biến điều tiết. Do đó sẽ có các giả thuyết sau:

- **H6:** Lòng yêu nghề có vai trò điều tiết đến mối quan hệ giữa đặc điểm công việc và động lực làm việc của giảng viên
- **H7:** Lòng yêu nghề có vai trò điều tiết đến mối quan hệ giữa sự công bằng về thu nhập và động lực làm việc của giảng viên
- **H8:** Lòng yêu nghề có vai trò điều tiết đến mối quan hệ giữa sự công bằng trong ghi nhận và động lực làm việc của giảng viên
- **H9:** Lòng yêu nghề có vai trò điều tiết đến mối quan hệ giữa sự công bằng về cơ hội thăng tiến và động lực làm việc của giảng viên

- **H10:** Lòng yêu nghề có vai trò điều tiết đến mối quan hệ giữa sự công bằng trong quan hệ với đồng nghiệp và động lực làm việc của giảng viên



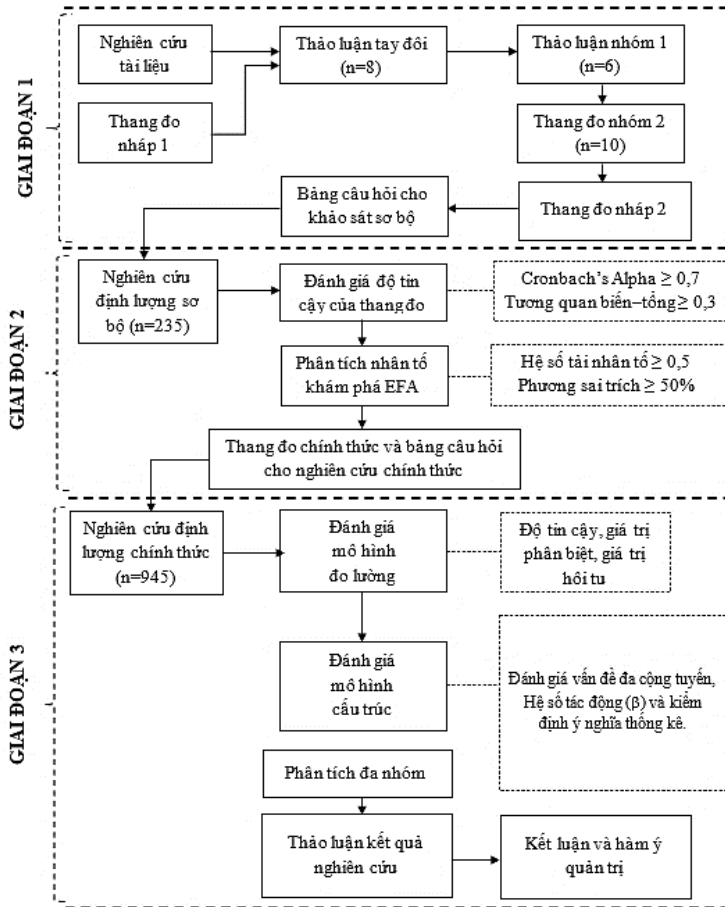
**Hình 2.3: Mô hình nghiên cứu đề xuất**

## CHƯƠNG 3

### THIẾT KẾ NGHIÊN CỨU

#### 3.1 Quy trình nghiên cứu

Quy trình nghiên cứu được thực hiện qua ba giai đoạn gồm tóm tắt như hình 3.1



**Hình 3.1: Quy trình nghiên cứu**

### **3.1.1 Bước 1: Nghiên cứu định tính**

Tác giả tập trung nghiên cứu tài liệu có liên quan đến luận án. Tiếp theo tác giả tiến hành nghiên cứu định tính với kỹ thuật phỏng vấn chuyên gia và thảo luận tay đôi để lựa chọn các nhận tố đưa vào mô hình nghiên cứu và xây dựng thang đo cho các nhân tố.

### **3.1.2 Bước 2: Nghiên cứu định lượng sơ bộ**

Sau khi có thang đo sơ bộ, tác giả sẽ tiến hành kiểm định thang đo thông qua nghiên cứu định lượng sơ bộ với 235 mẫu quan sát. Các biến không đạt sẽ yêu cầu kiểm định sẽ bị loại bỏ. Kết quả cho thang đo chính thức và đưa vào bảng câu hỏi dùng cho nghiên cứu định lượng chính thức. Dữ liệu khảo sát thu được đã được phân tích bởi phần mềm SPSS 29.

### **3.1.3 Bước 3: Nghiên cứu định lượng chính thức**

Ở bước này, tác giả khảo sát với kích thước mẫu là 945. Dữ liệu thu thập sẽ đưa vào phân tích, đánh giá bằng phần mềm SPSS 29 và SMART PLS 4. Các thang đo được kiểm định bằng hệ số tin cậy Cronbach's Alpha và phân tích nhân tố khám phá. Những biến đạt yêu cầu sẽ được tiếp tục được kiểm định mô hình đo lường và mô hình cấu trúc được tiến hành theo phương pháp mô hình cấu trúc tuyến tính dựa trên bình phương tối thiểu từng phần (PLS-SEM) thông qua phần mềm SmartPL 4.

## CHƯƠNG 4. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN

### 4.1 Thông tin chung về mẫu khảo sát

### 4.2 Kết quả kiểm định mô hình đo lường

**Bảng hệ số tải ngoài lần 2**

Ký hiệu	CV	DL	DN	GN	LYN	TN	TT
CV1	0,921						
CV2	0,805						
CV3	0,770						
DL1		0,861					
DL2		0,875					
DL3		0,856					
DL4		0,743					
DN1			0,822				
DN2			0,962				
DN3			0,725				
GN1				0,851			
GN3				0,901			
GN4				0,894			
LYN1					0,704		
LYN2					0,813		
LYN3					0,931		
TN1						0,922	
TN2						0,926	
TN3						0,810	
TT1							0,895
TT2							0,906
TT3							0,909

*Nguồn: Kết quả xử lý từ dữ liệu khảo sát của tác giả*

### Đánh giá tiêu chí hội tụ của tất cả các thang đo

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
CV	0,800	0,927	0,872	0,696
DL	0,854	0,853	0,902	0,698
DN	0,856	1,437	0,878	0,709
GN	0,861	0,899	0,913	0,779
LYN	0,797	1,046	0,860	0,675
TN	0,870	0,942	0,917	0,788
TT	0,887	0,894	0,930	0,816

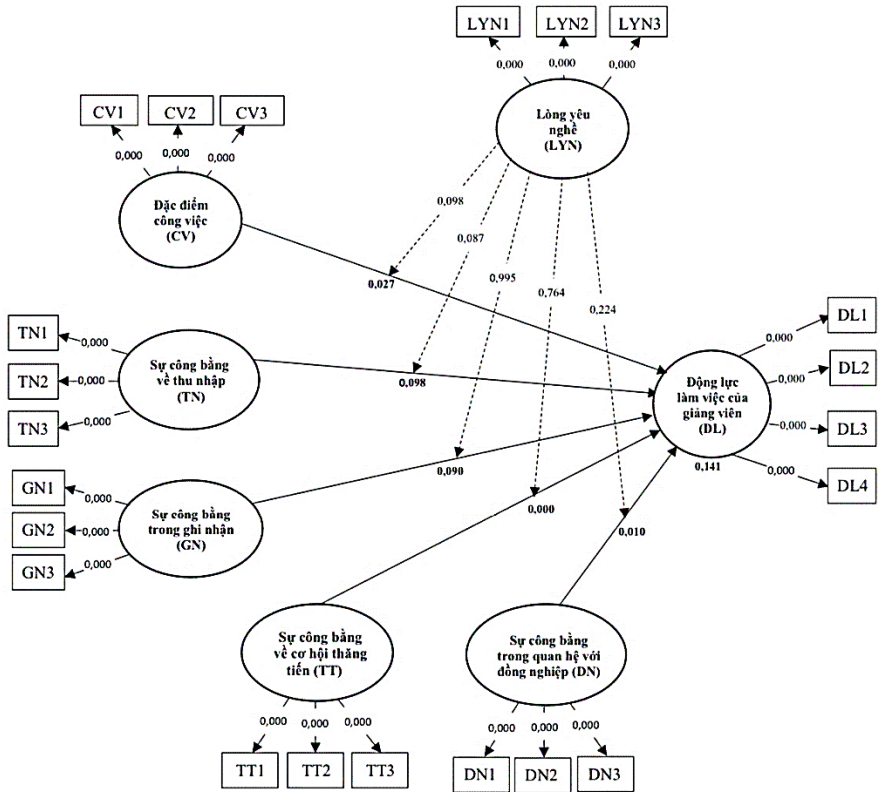
### 4.3 Đánh giá mô hình cấu trúc

#### Kết quả kiểm định giả thuyết

Giả thuy ết	Mối quan hệ	Hệ số gốc	Hệ số Boostraps	Độ chệch	P Values	Kết luận
H1	Đặc điểm công việc (CV) x Động lực làm việc (DL)	0,077	0,084	0,035	0,027	Chấp nhận
H2	Sự công bằng về thu nhập (TN) x Động lực làm việc (DL)	0,051	0,052	0,031	0,098	Chấp nhận
H3	Sự công bằng trong ghi nhận (GN) x Động lực làm việc (DL)	0,054	0,058	0,032	0,090	Chấp nhận

H4	Sự công bằng về cơ hội thăng tiến (TT) x Động lực làm việc (DL)	0,225	0,222	0,035	<b>0,000</b>	<b>Chấp nhận</b>
H5	Sự công bằng trong quan hệ với đồng nghiệp (DN) x Động lực làm việc (DL)	0,076	0,081	0,030	<b>0,010</b>	<b>Chấp nhận</b>
H6	Lòng yêu nghề (LYN) x Đặc điểm công việc (CV) x Động lực làm việc (DL)	0,067	0,062	0,041	0,098	<b>Chấp nhận</b>
H7	Lòng yêu nghề (LYN) x Sự công bằng về thu nhập (TN) x Động lực làm việc (DL)	-0,061	-0,056	0,036	0,087	<b>Chấp nhận</b>
H8	Lòng yêu nghề (LYN) x Sự công bằng trong ghi nhận (GN) x Động lực làm việc (DL)	-0,000	0,002	0,035	0,995	<b>Bác bỏ</b>
H9	Lòng yêu nghề (LYN) x Sự công bằng về cơ hội thăng tiến (TT) x Động lực làm việc (DL)	0,013	0,014	0,042	0,764	<b>Bác bỏ</b>
H10	Lòng yêu nghề (LYN) x Sự công bằng trong quan hệ với đồng nghiệp (DN) x Động lực làm việc (DL)	-0,051	-0,050	0,042	0,224	<b>Bác bỏ</b>

*Nguồn: Kết quả xử lý từ dữ liệu khảo sát của tác giả*



**Hình 4.1: Mô hình cấu trúc**

*Nguồn: Kết quả xử lý từ dữ liệu khảo sát của tác giả*



#### **4.4. Thảo luận kết quả nghiên cứu**

4.4.1. Thảo luận về mối quan hệ giữa đặc điểm công việc và động lực làm việc

4.4.2. Thảo luận về mối quan hệ giữa sự công bằng về thu nhập và động lực làm việc

4.4.3. Thảo luận về mối quan hệ giữa sự công bằng trong ghi nhận và động lực làm việc

4.4.4. Thảo luận về mối quan hệ giữa sự công bằng về cơ hội thăng tiến và động lực làm việc

4.4.5. Thảo luận về mối quan hệ giữa sự công bằng về trong mối quan hệ với đồng nghiệp và động lực làm việc

4.4.6. Thảo luận về nhân tố lòng yêu nghề có vai trò điều tiết đến mối quan hệ giữa đặc điểm công việc và động lực làm việc của giảng viên

4.4.7: Thảo luận về nhân tố lòng yêu nghề có vai trò điều tiết đến mối quan hệ giữa sự công bằng về thu nhập và động lực làm việc của giảng viên

4.4.8: Thảo luận về nhân tố lòng yêu nghề không có vai trò điều tiết đến mối quan hệ giữa sự công bằng trong ghi nhận và động lực làm việc của giảng viên

4.4.9: Thảo luận về nhân tố lòng yêu nghề không có vai trò điều tiết đến mối quan hệ giữa sự công bằng về cơ hội thăng tiến và động lực làm việc của giảng viên

4.4.10: Lòng yêu nghề không có vai trò điều tiết đến mối quan hệ giữa sự công bằng trong quan hệ với đồng nghiệp và động lực làm việc của giảng viên

## CHƯƠNG 5

### KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý QUẢN TRỊ

#### 5.1 Kết luận

Từ các thang đo đạt được trong thảo luận nhóm, với tổng cộng 26 biến quan sát, nghiên cứu định lượng sơ bộ với 235 quan sát được tiến hành nhằm kiểm định sơ bộ thang đo. Kết quả sau nghiên cứu định lượng sơ bộ được sử dụng làm cơ sở thiết kế bảng câu hỏi cho nghiên cứu chính thức với dữ liệu khảo sát là 945 giảng viên đồng bằng sông cửu long. Kết quả kiểm định thang đo chính thức giữ lại 7 khái niệm bậc nhất với 26 biến quan sát.

Kết quả nghiên cứu đã khám phá và kiểm định mô hình đo lường tại khu vực đồng bằng sông Cửu Long. Nghiên cứu này đã khám phá thêm thành phần thang đo lòng yêu nghề có tác động vai trò là biến điều tiết ảnh hưởng đến mối quan hệ giữa đặc điểm công việc giảng viên với động lực làm việc của giảng viên; đồng thời thang đo lòng yêu nghề có tác động cũng có vai trò là biến điều tiết mối quan hệ giữa sự công bằng trong thu nhập của giảng viên đối với động lực làm việc của giảng viên. Các thang đo đặc điểm công việc, sự công bằng về thu nhập, sự công bằng trong ghi nhận, sự công bằng về cơ hội thăng tiến và sự công bằng trong quan hệ với đồng nghiệp đạt yêu cầu về độ tin cậy và giá trị của thang đo.

Kết quả kiểm định mô hình cấu trúc cho thấy trong 10 giả thuyết của mô hình đề xuất có 7 giả thuyết được chấp nhận bao gồm các giả thuyết H1, H2, H3, H4, H5, H6, H7 được chấp nhận ở mức ý nghĩa thống kê 10% ( $p < 0,1$ ). Ba giả thuyết không được chấp nhận trong nghiên cứu này là giả thuyết H8, H9 và H10.

## **5.2 Hàm ý quản trị**

### **5.2.1 Hàm ý từ kết quả kiểm định tác động đến mối quan hệ giữa đặc điểm công việc và động lực làm việc**

Hàm ý dựa trên kết quả kiểm định tác động của đặc điểm công việc đến động lực làm việc. Kết quả kiểm định giả thuyết và hệ số hồi quy chuẩn hóa cho thấy đặc điểm công việc (0,077) có tác động thuận chiều đến động lực làm việc của giảng viên.

Đặc điểm công việc của giảng viên có thể bao gồm nhiều yếu tố như số lượng sinh viên, độ khó của bài giảng, tần suất các buổi học, yêu cầu đào tạo và cập nhật kiến thức. Khi đặc điểm công việc tăng lên, giảng viên có thể cảm thấy áp lực và khó khăn hơn trong việc hoàn thành nhiệm vụ của mình. Tuy nhiên, nếu được quản lý và hỗ trợ đúng cách, đặc điểm công việc tăng lên có thể mang lại nhiều lợi ích cho giảng viên, tổ chức giáo dục và cả học sinh.

### **5.2.2 Hàm ý từ kết quả kiểm định tác động của mối quan hệ sự công bằng về thu nhập và động lực làm việc**

Hàm ý dựa trên kết quả kiểm định tác động của sự công bằng về thu nhập đến động lực làm việc. Kết quả kiểm định giả thuyết và hệ số hồi quy chuẩn hóa cho thấy sự công bằng về thu nhập (0,051) có tác động thuận chiều đến động lực làm việc của giảng viên.

Một trong những yếu tố ảnh hưởng đến động lực của giảng viên là thu nhập của họ. Tiền lương luôn là mối quan tâm hàng đầu của người lao động, đây là một yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến động lực của người lao động trong bất kỳ môi trường nào. Nhu cầu về mức lương cao vẫn ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động nói chung và giảng viên ở các trường đại học tại khu vực đồng bằng

sông Cửu Long nói riêng. Để thúc đẩy giảng viên làm việc và giữ họ tham gia lâu dài, nhà trường cần quan tâm đến chế độ, chính sách lương, thưởng, phụ cấp, phúc lợi cho giảng viên để đảm bảo khả năng cạnh tranh trên thị trường.

Sự công bằng về thu nhập là một yếu tố quan trọng trong việc tạo động lực làm việc cho giảng viên trong trường đại học. Điều này có ảnh hưởng đến sự hài lòng và cam kết của giảng viên đối với công việc của mình, từ đó ảnh hưởng đến chất lượng giảng dạy và sự phát triển của trường đại học. Một chính sách lương công bằng giúp trường đại học thu hút được các giảng viên tài năng và có năng lực giảng dạy cao. Các giảng viên chất lượng cao thường yêu cầu mức lương thỏa đáng để đáp ứng nhu cầu cuộc sống và sự phát triển chuyên môn của mình. Nếu mức lương không phù hợp, giảng viên có thể tìm kiếm việc làm khác hoặc không còn động lực để làm việc chăm chỉ và tận tâm. Điều này sẽ dẫn đến sự giảm sút chất lượng giảng dạy và ảnh hưởng đến uy tín và tầm quan trọng của trường đại học.

### **5.2.3 Hàm ý từ kết quả kiểm định tác động của mối quan hệ sự công bằng trong ghi nhận và động lực làm việc**

Hàm ý dựa trên kết quả kiểm định tác động của sự công bằng trong ghi nhận đến động lực làm việc. Kết quả kiểm định giả thuyết và hệ số hồi quy chuẩn hóa cho thấy sự công bằng trong ghi nhận (0,054) có tác động thuận chiều đến động lực làm việc của giảng viên

Sự công bằng trong ghi nhận là một trong những yếu tố quan trọng để giảng viên có động lực làm việc tốt và đóng góp vào sự phát triển của trường đại học và cả khu vực đồng bằng sông Cửu Long. Để nâng cao động lực làm việc của giảng viên, trường đại học cần có các

chính sách và chiến lược quản lý nhân sự phù hợp để tạo ra một môi trường làm việc công bằng, tôn trọng và khích lệ sự phát triển của giảng viên.

Trong lĩnh vực đào tạo, đánh giá, ghi nhận việc thực hiện công việc của giảng viên là sự so sánh giữa tình hình thực hiện nhiệm vụ của giảng viên với yêu cầu đề ra của một trường về giảng dạy, nghiên cứu khoa học và thực hiện các nhiệm vụ khác theo sự phân công của Nhà trường. Thực chất của đánh giá, ghi nhận là việc so sánh tình hình thực hiện công việc của chính người giảng viên so với yêu cầu đề ra của nhà trường.

Kết quả đánh giá giảng viên về giảng dạy, nghiên cứu khoa học, và hoạt động phục vụ xã hội là những cơ sở để các nhà quản lý xem xét, đánh giá và ghi nhận năng lực toàn diện của một giảng viên và đó cũng là cơ sở để đề bạt, điều chỉnh lương. Đồng thời họ cũng nhận được các lợi ích như: có được định hướng phát triển nghề nghiệp rõ ràng, được đào tạo một cách hợp lý, biết rõ hiệu quả làm việc của mình từ đó xác định được những điểm cần cải tiến để nâng cao hiệu quả và đề đạt ý kiến để cải thiện điều kiện lao động... Tất cả những lợi ích đó sẽ tạo cho người lao động có động lực làm việc tốt vì họ nhận được sự quan tâm, khích lệ cổ vũ của người quản lý.

#### **5.2.4 Hàm ý từ kết quả kiểm định tác động của mối quan hệ sự công bằng về cơ hội thăng tiến và động lực làm việc**

Hàm ý dựa trên kết quả kiểm định tác động của sự công bằng về cơ hội thăng tiến đến động lực làm việc. Kết quả kiểm định giả thuyết và hệ số hồi quy chuẩn hóa cho thấy sự công bằng về cơ hội

thăng tiến (0,225) có tác động thuận chiều đến động lực làm việc của giảng viên

Với triết lý “con người là cội nguồn”, Trong những năm qua, lãnh đạo nhà trường luôn có chính sách trọng dụng người tài, luôn tạo điều kiện cho giảng viên có cơ hội học tập, phát triển tốt nhất. Hoạt động đề bạt thăng tiến tại trường được thực hiện mang tính công khai, dân chủ. Hoạt động bổ nhiệm cán bộ được quy định trong hướng dẫn của Bộ chủ quản và của Nhà trường về công tác bổ nhiệm, miễn nhiệm, xác định rõ thời hạn, tiêu chuẩn, quy trình bổ nhiệm.

Cơ hội thăng tiến là một yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên. Nếu giảng viên cảm thấy rằng mình có cơ hội thăng tiến trong sự nghiệp, họ sẽ có động lực làm việc cao hơn và sẽ tập trung vào việc phát triển năng lực của mình.

### **5.2.5 Hàm ý từ kết quả kiểm định tác động của mối quan hệ sự công bằng về cơ hội thăng tiến và động lực làm việc**

Hàm ý dựa trên kết quả kiểm định tác động của sự công bằng về cơ hội thăng tiến đến động lực làm việc. Kết quả kiểm định giả thuyết và hệ số hồi quy chuẩn hóa cho thấy sự công bằng về cơ hội thăng tiến (0,225) có tác động thuận chiều đến động lực làm việc của giảng viên.

Mối quan hệ đồng nghiệp tại các trường đại học trong khu vực đồng bằng sông Cửu Long không quá phức tạp do tính độc lập tương đối giữa các cá nhân trong công việc. Tuy nhiên, giảng viên cảm thấy có động lực làm việc hơn khi được đồng nghiệp có thái độ đối xử thân thiện, tôn trọng, được coi là thành viên trong một nhóm làm việc, được đồng nghiệp quan tâm và ghi nhận những thành tích trong chuyên môn

của họ. Sự công bằng trong mối quan hệ với đồng nghiệp là một yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên, vì nếu giảng viên cảm thấy được đối xử công bằng trong mối quan hệ với đồng nghiệp, họ sẽ có động lực làm việc cao hơn và tập trung vào việc giảng dạy và nghiên cứu của mình. Sự công bằng trong mối quan hệ với đồng nghiệp đòi hỏi trường đại học cần có các chính sách và quy định phù hợp để đảm bảo sự công bằng và minh bạch trong quá trình tuyển dụng, đào tạo và thăng tiến. Các tiêu chuẩn và quy trình đánh giá cần được công khai và minh bạch, giúp giảng viên hiểu rõ về những yêu cầu và mục tiêu của trường đại học và đánh giá công bằng, khách quan và xác thực.

Trường đại học cần tạo ra một môi trường làm việc chuyên nghiệp và thoải mái, khuyến khích sự hợp tác và chia sẻ thông tin giữa các giảng viên. Điều này sẽ giúp tạo ra một sự đồng thuận và hiểu biết lẫn nhau, giúp giảng viên cảm thấy được đánh giá công bằng và động lực để phát triển năng lực của mình. Khi giảng viên cảm thấy được đối xử công bằng trong mối quan hệ với đồng nghiệp, họ sẽ cảm thấy được tôn trọng và đánh giá cao hơn, và sẽ tập trung vào việc cải thiện chất lượng giảng dạy và nghiên cứu của mình. Họ cũng sẽ cảm thấy thoải mái hơn trong việc trao đổi kinh nghiệm và hợp tác với đồng nghiệp, từ đó giúp nâng cao chất lượng giáo dục và nghiên cứu trong trường.

### **5.2.6 Hàm ý từ kết quả kiểm định tác động của lòng yêu nghề có vai trò điều tiết đến mối quan hệ giữa đặc điểm công việc và động lực làm việc của giảng viên**

Hàm ý dựa trên kết quả kiểm định tác động lòng yêu nghề có vai trò điều tiết đến mối quan hệ giữa đặc điểm công việc và động lực



làm việc của giảng viên. Kết quả kiểm định giả thuyết và hệ số hồi quy chuẩn hóa cho lòng yêu nghề có vai trò điều tiết đến mối quan hệ giữa đặc điểm công việc và động lực làm việc của giảng viên (0,067) có tác động thuận chiều đến động lực làm việc của giảng viên.

Trong xã hội hiện nay, nghề giáo và nghề y được coi là hai nghề được mọi người kính trọng và đóng góp nhiều cho sự phát triển của xã hội. Nghề y đóng góp nhiều cho sức khỏe và sự phát triển của xã hội. Các y sĩ không chỉ chăm sóc và điều trị bệnh nhân mà còn giúp người dân cải thiện chất lượng cuộc sống và nâng cao sức khỏe cộng đồng. Ngoài ra, y sĩ còn tham gia vào các hoạt động nghiên cứu và phát triển, tìm kiếm các giải pháp mới trong lĩnh vực y học. Cũng như nghề y, nghề giáo được coi là nghề cao quý và có vai trò quan trọng trong việc giáo dục và đào tạo thế hệ trẻ. Giảng viên không chỉ truyền đạt kiến thức chuyên môn, mà còn giúp học sinh, sinh viên phát triển các kỹ năng mềm như kỹ năng giao tiếp, kỹ năng tự học và khả năng xử lý các tình huống khó khăn. Ngoài ra, giảng viên còn truyền đạt các giá trị về đạo đức và văn hóa, giúp học sinh, sinh viên trở thành những công dân có trách nhiệm và ý thức cộng đồng.

Các giảng viên đại học đều nhận thấy được tầm quan trọng và ý nghĩa trong nghề nghiệp của mình. Giảng viên có trách nhiệm với cả thế hệ trẻ sinh viên; những gì họ truyền đạt, giảng dạy ảnh hưởng đến cả cuộc đời của sinh viên sau này. Ngoài ra, trong quá trình giảng dạy tại trường, rất nhiều giảng viên cảm thấy tự hào và yêu thích công việc của mình khi nhìn thấy các em sinh viên trao đổi, thảo luận vận dụng bài giảng, kiến thức của họ trong phân tích tình huống một cách

say mê; qua những câu hỏi các em đặt ra, họ như được thấy kết quả bài giảng của mình.

### **5.2.7 Hàm ý từ kết quả kiểm định tác động của lòng yêu nghề có vai trò điều tiết đến mối quan hệ giữa sự công bằng về thu nhập và động lực làm việc của giảng viên**

Hàm ý dựa trên kết quả kiểm định tác động lòng yêu nghề có vai trò điều tiết đến mối quan hệ giữa sự công bằng về thu nhập và động lực làm việc của giảng viên. Kết quả kiểm định giả thuyết và hệ số hồi quy chuẩn hóa cho lòng yêu nghề có vai trò điều tiết đến mối quan hệ giữa sự công bằng về thu nhập và động lực làm việc của giảng viên ( $-0,061$ ) có tác động nghịch chiều đến động lực làm việc của giảng viên.

Trong bất kỳ một tổ chức, doanh nghiệp nào tiền lương, tiền công cũng được coi là yếu tố quan trọng nhất kích thích người lao động làm việc. Nó không những là phần cơ bản nhất trong thu nhập của người lao động giúp trang trải những chi tiêu, sinh hoạt dịch vụ cần thiết mà còn ảnh hưởng đến địa vị của họ trong xã hội. Chính vì vậy, một mức tiền lương công bằng, cùng với phương thức tính lương và cách thức trả lương hợp lý sẽ tạo động lực thúc đẩy người lao động ra sức học tập, nâng cao trình độ nhằm đóng góp một cách tối đa cho tổ chức.

### **5.3 Hạn chế của đề tài và hướng nghiên cứu tiếp theo**

Mặc dù đã đạt được một số kết quả nhất định, đề tài luận án không tránh khỏi những hạn chế. Vì thế, một số định hướng nghiên cứu tiếp theo cũng được đề xuất để khắc phục các hạn chế của nghiên cứu này, cụ thể như sau:

Thứ nhất, nghiên cứu này chỉ thu thập dữ liệu giảng viên tại khu vực đồng bằng sông Cửu Long, những giảng viên trong khu vực TPHCM hay khu vực miền Trung, miền Bắc có thể dễ dàng tiếp cận với các động lực làm việc hơn. Vì thế, các nghiên cứu sau này có thể sử dụng bộ thang đo của luận án hoặc tiếp tục phát triển thang đo mới và nghiên cứu thêm ở các khu vực trên để có thể gia tăng tính đại diện.

Thứ hai, nghiên cứu chỉ khảo sát mối quan hệ giữa đặc điểm công việc, các khía cạnh công bằng, lòng yêu nghề đối với động lực làm việc của giảng viên trường đại học công và cả trường đại học tư. Các nghiên cứu tiếp theo có thể đánh giá tác động của đặc điểm công việc, các khía cạnh công bằng, lòng yêu nghề đối với động lực làm việc của giảng viên trường đại học công và đại học tư.