

CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG CỦA GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC Y DƯỢC CẦN THƠ

● DƯƠNG THỊ THẢO VY - PHẠM TRẦN NAM - HUỖNH NGUYỄN THANH TÂM
- ĐINH NGỌC TRƯỜNG - NGUYỄN HỒNG THỜI

TÓM TẮT:

Nghiên cứu này nhằm xác định các nhân tố ảnh hưởng và ước lượng mức độ ảnh hưởng đến năng suất lao động của giảng viên Trường Đại học Y Dược Cần Thơ. Nghiên cứu sử dụng phương pháp chọn mẫu hạn ngạch đã khảo sát 150 giảng viên đang công tác tại Trường. Năng suất lao động, biến phụ thuộc, được đo lường thông qua số giờ giảng dạy mỗi năm của giảng viên. Kết quả nghiên cứu cho thấy có 7 trong số 8 nhân tố đề xuất ảnh hưởng đến năng suất lao động, bao gồm tình trạng hôn nhân, trình độ chuyên môn, thâm niên làm việc, khoa học công nghệ, điều kiện làm việc, chính sách hỗ trợ và phong cách lãnh đạo. Dựa trên kết quả, một số giải pháp được đề xuất nhằm cải thiện năng suất lao động của giảng viên trong tương lai.

Từ khóa: giảng viên, năng suất lao động, Trường Đại học Y Dược Cần Thơ.

1. Đặt vấn đề

Sản xuất là quá trình sử dụng các nguồn lực đầu vào kết hợp với yếu tố công nghệ để tạo ra sản phẩm đầu ra. Các yếu tố đầu vào thường bao gồm lao động và vốn. Người sử dụng lao động cần tính toán và thực hiện nhiều thử nghiệm để tối ưu hóa sử dụng lao động và vốn. Đồng thời, người lao động cũng có các tính toán để tối ưu lợi ích kinh tế cá nhân. Do đó, để đạt mục tiêu quản lý nguồn nhân lực, các nhà quản lý phải phân tích và nắm bắt được xu hướng vận động theo các quy luật nhất định của lao động, dưới sự tác động của nhiều yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng và năng suất lao động (NSLĐ).

Việc nghiên cứu đề tài “Các nhân tố ảnh hưởng đến năng suất lao động của giảng viên

Trường Đại học Y Dược Cần Thơ” sẽ có cơ sở để phát triển các chính sách, chương trình, và hoạt động hỗ trợ nhằm tăng cường năng suất lao động và cải thiện chất lượng công việc của giảng viên góp phần thúc đẩy sự phát triển bền vững của ngành Giáo dục Y dược tại khu vực và cả nước.

2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

Nhiều nghiên cứu đã chứng minh giới tính có thể ảnh hưởng đáng kể đến NSLĐ. Langton & Pfeffer (1993) nhận thấy sự khác biệt rõ rệt về NSLĐ, các lĩnh vực yêu cầu sức mạnh thể chất, với nam giới thường có NSLĐ cao hơn. Ngược lại, nữ giới lại có NSLĐ cao hơn trong các công việc đòi hỏi sự khéo léo và tỉ mỉ. Do đó, làm cơ sở cho giả thuyết *H1: Có sự chênh lệch về NSLĐ giữa nam giới và nữ giới.*

Hôn nhân là yếu tố quan trọng dẫn đến sự khác biệt về NSLĐ, khi kết hôn sẽ tạo động lực kinh tế mạnh mẽ. Đối với những người đã kết hôn có NSLĐ cao hơn do áp lực tài chính và trách nhiệm gia đình. Dựa trên các nghiên cứu này, giả thuyết *H2: Có sự chênh lệch về NSLĐ giữa những người sống độc thân và những người đang trong tình trạng hôn nhân được đưa ra.*

Trình độ chuyên môn của giáo viên có tác động lớn đến hiệu quả giảng dạy và NSLĐ, giảng viên có trình độ chuyên môn cao hơn phải giảng dạy số tiết chuẩn cao hơn. Do đó, giả thuyết *H3: Trình độ chuyên môn phù hợp tác động tích cực đến NSLĐ được đặt ra*

Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra kinh nghiệm làm việc có tác động tích cực đến NSLĐ. Do đó, giả thuyết được đưa ra là *H4: Thâm niên làm việc có tác động tích cực đến NSLĐ.*

Phong cách lãnh đạo có vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy NSLĐ. Grant (2007) cho rằng một lãnh đạo kém có thể làm giảm động lực làm việc của nhân viên, dù các yếu tố khác như môi trường làm việc và chế độ đãi ngộ. Giả thuyết được đề xuất là *H5: Phong cách lãnh đạo có tác động tích cực đến NSLĐ.*

Điều kiện làm việc, bao gồm cơ sở vật chất, thời gian làm việc và môi trường làm việc an toàn, thoải mái, ảnh hưởng lớn đến NSLĐ. (DuBrin, 1995). Agustina & cs. (2021) chứng minh rằng động lực làm việc của giáo viên tăng lên khi họ làm việc trong một môi trường thoải mái và đầy đủ tiện nghi. Giả thuyết được đưa ra là *H6: Điều kiện làm việc có tác động tích cực đến NSLĐ.*

Jajri (2007) cho rằng, công nghệ là yếu tố cơ bản giúp thay đổi phương thức sản xuất và tăng hiệu quả. Inigo (2017) chứng minh, giáo viên sử dụng công nghệ trong giảng dạy giúp học sinh đạt thành tích cao hơn. Công nghệ giúp giáo viên rút ngắn thời gian truyền tải thông tin và tối ưu hóa các kỹ năng nghiệp vụ. Giả thuyết được đưa ra là *H7: Ứng dụng công nghệ có tác động tích cực đến NSLĐ.*

Theo Bassi và Buren (1999), người lao động sẽ

cố gắng cống hiến nhiều hơn khi họ được tổ chức quan tâm và cung cấp cho nhân viên cơ hội nghề nghiệp và kỹ năng. Nghiên cứu của Rahmani (2015) cũng đã chứng minh, sự hỗ trợ của tổ chức có ảnh hưởng tích cực đến năng suất lao động của giảng viên trường cao đẳng. Giả thuyết được đưa ra là *H8: Chính sách khuyến khích của đơn vị có tác động tích cực đến NSLĐ.*

3. Phương pháp nghiên cứu

Đề tài sử dụng chủ yếu phương pháp phân tích, cụ thể như sau:

Độ tin cậy của thang đo được đánh giá qua hệ số Cronbach's Alpha để xác định các mục câu hỏi cần giữ lại hoặc loại bỏ. Các biến quan sát có hệ số tương quan biến tổng nhỏ hơn 0,3 sẽ bị loại và thang đo đạt yêu cầu khi hệ số Cronbach's Alpha từ 0,6 trở lên. Hệ số Cronbach's Alpha từ 0,8 trở lên được coi là tốt, từ 0,7 đến 0,8 là chấp nhận được và từ 0,6 trở lên có thể sử dụng khi khái niệm đo lường còn mới (Hoàng & Nguyễn, 2005).

Phân tích nhân tố khám phá (EFA) được áp dụng để đánh giá giá trị hội tụ và giá trị phân biệt của các biến trong nghiên cứu. Chỉ số KMO (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy) được sử dụng để kiểm tra tính phù hợp của phân tích nhân tố. Một giá trị KMO trong khoảng từ 0,5 đến 1 cho thấy phân tích nhân tố là phù hợp, trong khi giá trị nhỏ hơn 0,5 chỉ ra rằng phân tích này có thể không thích hợp. Kiểm định Bartlett's với giá trị Sig < 0,05 chỉ ra rằng các biến quan sát có tương quan với nhau trong tổng thể (Hoàng & Nguyễn, 2005).

Hệ số tải nhân tố (factor loadings) thể hiện hệ số tương quan đơn giữa các biến và các nhân tố, với giá trị lớn hơn 0,5 đảm bảo ý nghĩa thực tiễn của EFA. Theo Hair & cs. (1998), giá trị hệ số tải nhân tố > 0,3 được xem là mức tối thiểu, > 0,4 là quan trọng và ≥ 0,5 là có ý nghĩa thực tiễn. Chênh lệch trọng số < 0,3 thường được chấp nhận nhưng cần xem xét nội dung trước khi loại bỏ (Nguyễn & Nguyễn, 2009).

Thang đo được chấp nhận khi tổng phương sai trích đạt hoặc vượt 50%. Phương pháp trích hệ số

sử dụng là “Principal Component Analysis” kết hợp với phép quay “Varimax” (Anderson & Gerbing, 1988). Hệ số Eigenvalue, đại diện cho phần biến thiên được giải thích bởi mỗi nhân tố, chỉ giữ lại những nhân tố có hệ số Eigenvalue lớn hơn 1 trong mô hình phân tích.

Sau khi dữ liệu được xử lý qua phương pháp phân tích hệ số tin cậy Cronbach's alpha và phân tích nhân tố, các biến còn lại sẽ được gom thành các nhân tố để đưa vào mô hình phân tích hồi quy với vai trò là các biến độc lập.

Phương pháp nghiên cứu được thực hiện với các thang đo giới tính (2 biến đo lường), tình trạng hôn nhân (2 biến đo lường), trình độ chuyên môn (3 biến đo lường), thâm niên làm việc (3 biến đo lường), phong cách lãnh đạo (4 biến đo lường), điều kiện làm việc (4 biến đo lường), khoa học công nghệ (3 biến đo lường), chính sách hỗ trợ (3 biến đo lường).

Cuộc khảo sát được tiến hành vào tháng 4/2023 với đối tượng phỏng vấn trực tiếp 403 giảng viên đang công tác tại các khoa của Trường Đại học Y Dược Cần Thơ. Đề tài sử dụng phương pháp chọn mẫu hạn ngạch để thu thập số liệu sơ cấp. Cơ sở phân ngạch dựa trên tổng số lượng giảng viên theo từng khoa để chọn tỷ lệ mẫu phù hợp. Trong mỗi khoa, nghiên cứu áp dụng phương pháp chọn mẫu phi ngẫu nhiên thuận tiện. Cỡ mẫu khảo sát được xác định để đảm bảo ý nghĩa thống kê theo phương pháp phân tích. Cơ cấu mẫu điều tra cũng được phân loại theo các tiêu chí khác nhau cụ thể: giới tính (nam chiếm 56%, nữ chiếm 43,3%), tình trạng hôn nhân (độc thân chiếm 40,7%, đang hôn nhân chiếm 59,3%), thâm niên (dưới 10 năm chiếm 29,3%, từ 10-20 năm chiếm 46,0%, trên 20 năm chiếm 24,7%), trình độ chuyên môn (Đại học chiếm 14%, Thạc sĩ chiếm 73,3%, Tiến sĩ chiếm 12,7%).

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Kết quả phân tích hệ số Cronbach Alpha

Các thông số thống kê đo lường độ tin cậy thang đo các tiêu chí thuộc nhóm thang đo độc lập đạt yêu cầu về phân tích. Cụ thể, hệ số

Cronbach's Alpha của các thang đo đều lớn hơn 0,7; điều này chứng tỏ thang đo lường có thể chấp nhận được. Bên cạnh đó, hệ số tương quan biến tổng của các biến quan sát lớn hơn 0,3, do đó, các biến quan sát này đạt điều kiện phân tích. Tóm lại, kết quả phân tích cho thấy các biến trong nghiên cứu đều đáng tin cậy và có mối quan hệ ý nghĩa với nhau, cung cấp cơ sở dữ liệu chắc chắn để tiến hành phân tích nhân tố khám phá EFA.

4.2. Kết quả phân tích yếu tố khám phá (EFA)

Với kết quả phân tích Cronbach Alpha, phân tích EFA được thực hiện với 17 biến quan sát đo lường 4 yếu tố ảnh hưởng đến NSLĐ.

Bằng cách áp dụng phương pháp phân tích nhân tố, nhóm nghiên cứu đã phân tích 17 biến quan sát ban đầu và thấy rằng tất cả các trọng số đều vượt qua ngưỡng chấp nhận (0,3). Đánh giá bằng kiểm định Bartlett's cho thấy sự tương quan ý nghĩa 1% giữa các biến trong tổng thể. Hệ số KMO đạt 0,872, xác nhận tính thích hợp của việc sử dụng phân tích EFA để nhóm các biến lại với nhau.

4.3. Kết quả phân tích hồi quy

Kết quả phân tích hồi quy tìm thấy 7 nhân tố ảnh hưởng đến NSLĐ của giảng viên Trường Đại học Y Dược Cần Thơ theo mức độ giảm dần là tình trạng hôn nhân, trình độ chuyên môn, thâm niên làm việc, khoa học công nghệ, điều kiện làm việc, chính sách hỗ trợ và phong cách lãnh đạo (Bảng 1). Đặc biệt, mối quan hệ của các yếu tố đều có ý nghĩa thống kê ở mức 1% đối với tình trạng hôn nhân, trình độ chuyên môn và 5% đối với các biến thâm niên làm việc, khoa học công nghệ, điều kiện làm việc, chính sách hỗ trợ và phong cách lãnh đạo. Trong khi kết quả nghiên cứu lại không thể chứng minh giới tính có ảnh hưởng đến NSLĐ của giảng viên Trường Đại học Y Dược Cần Thơ. Bên cạnh đó, giá trị R^2 điều chỉnh 10,357, điều này có nghĩa các biến độc lập trong mô hình giải thích được 35,7% sự thay đổi của NSLĐ của giảng viên Trường Đại học Y Dược Cần Thơ. Ngoài ra, giá trị thống kê F bằng 11,34 cho thấy mô hình hồi quy có độ tin cậy rất cao với mức ý nghĩa 1%.

Đánh giá nhân tố giới tính. Kết quả kiểm định cho thấy, giá trị Sig. của nhân tố này đạt giá trị là $0,460 > 0,05$; cho thấy giới tính không có ý nghĩa thống kê đối với năng suất lao động của giảng viên.

Đánh giá nhân tố tình trạng hôn nhân. Kết quả phân tích cho thấy giá trị Sig. = $0,001 < 0,05$. Do đó, có thể kết luận, có sự khác biệt về năng suất lao động của giảng viên đã kết hôn và giảng viên còn độc thân. Do đó, nghiên cứu giữ lại tất cả các biến quan sát trong thang đo này để sử dụng ở bước phân tích tiếp theo.

Đánh giá nhân tố trình độ chuyên môn. Nhân tố này có ý nghĩa thống kê ở mức 1% và ảnh hưởng tích cực đến năng suất lao động của giảng viên. Điều này cho thấy, khi giảng viên được phân công nhiệm vụ phù hợp với chuyên môn, trình độ chuyên môn của giảng viên phù hợp với công tác kiêm nhiệm khác sẽ phát huy được năng suất lao động của giảng viên.

Đánh giá nhân tố thâm niên làm việc. Kết quả kiểm định cho thấy, hệ số Sig. của biến này bằng

$0,019 < 0,05$; hệ số B chuẩn hóa = $0,177$ thể hiện mối tương quan dương giữa thâm niên làm việc và NSLĐ ở mức 5%. Với các kết quả đạt được, có thể kết luận, những giảng viên có thâm niên làm việc lâu hơn sẽ có NSLĐ cao hơn, do họ đã thích nghi được với môi trường làm việc và cách thức hoạt động tại nơi làm việc.

Đánh giá nhân tố phong cách lãnh đạo. Kết quả thể hiện ở Bảng 6 cho thấy giá trị Sig. = $0,031 < 0,05$; hệ số B chuẩn hóa là $0,147$. Qua đó cho thấy, phong cách lãnh đạo đặc biệt quan trọng trong việc thúc đẩy năng suất lao động của nhân viên.

Đánh giá nhân tố điều kiện làm việc. Kết quả kiểm định mối quan hệ giữa nhân tố điều kiện làm việc và năng suất lao động cho giá trị Sig. = $0,018 < 0,05$; hệ số B chuẩn hóa đạt $0,162$. Điều này cho thấy mối quan hệ tích cực giữa ĐKLV và NSLĐ có ý nghĩa thống kê ở độ tin cậy 95%. Như vậy có thể kết luận, điều kiện làm việc là một công cụ hiệu quả trong việc đo lường năng suất lao động

Bảng 1. Kết quả phân tích hồi quy

Mô hình	Hệ số Beta chuẩn hóa	Sig.	VIF	Kết luận giả thuyết
Hằng số		0,000		
Giới tính	0,050	0,460ns	1,065	H1: Bác bỏ
Tình trạng hôn nhân	0,284	0,001***	1,505	H2: Chấp nhận
Trình độ chuyên môn	0,189	0,006***	1,075	H3: Chấp nhận
Thâm niên làm việc	0,177	0,019**	1,278	H4: Chấp nhận
Phong cách lãnh đạo	0,147	0,031**	1,049	H5: Chấp nhận
Điều kiện làm việc	0,162	0,018**	1,065	H6: Chấp nhận
Khoa học công nghệ	0,163	0,021**	1,136	H7: Chấp nhận
Chính sách hỗ trợ	0,157	0,020**	1,027	H8: Chấp nhận
Số quan sát	150			
Hệ số R ² điều chỉnh	0,357			
Giá trị thống kê F	11,347***			

*Ghi chú:****, **, *, ns : có ý nghĩa ở mức 1%, 5%, 10% và không có ý nghĩa thống kê

Nguồn: Kết quả phân tích nhóm nghiên cứu năm 2023

của giảng viên, tạo cơ hội cho giảng viên phát triển chuyên môn.

Đánh giá nhân tố khoa học công nghệ. Qua phân tích cho thấy, giá trị Sig. = 0,021 < 0,05 và hệ số B chuẩn hóa đạt 0,163; như vậy, nhân tố khoa học công nghệ có ảnh hưởng tích cực đến năng suất lao động của giảng viên ở độ tin cậy 95%. Theo đó, các nghiên cứu này cho rằng ứng dụng công nghệ phục vụ cho công việc càng nhiều sẽ càng thúc đẩy tăng năng suất lao động.

Đánh giá nhân tố chính sách hỗ trợ. Kết quả phân tích cho giá trị Sig. = 0,02 < 0,05 và hệ số B chuẩn hóa là 0,157. Cho thấy, chính sách hỗ trợ là nhân tố có ảnh hưởng tích cực đến năng suất lao động của giảng viên, quan tâm đến việc cải thiện các chính sách khuyến khích và hỗ trợ giảng viên về tài chính, thời gian công tác là những biện pháp có hiệu quả mạnh mẽ.

5. Kết luận

Nghiên cứu đã xác định và ước lượng các nhân tố ảnh hưởng đến NSLĐ của giảng viên Trường

Đại học Y Dược Cần Thơ. Để xác định các yếu tố ảnh hưởng đến NSLĐ của giảng viên, nhóm tác giả sử dụng phương pháp phân tích hệ số tin cậy Cronbach alpha, phân tích nhân tố khám phá EFA. Kết quả phân tích Cronbach alpha cho thấy, 17 biến quan sát đều đạt tiêu chuẩn để sử dụng cho phân tích EFA. Sau đó, phương pháp phân tích EFA được thực hiện trên 17 biến số để nhóm lại thành 5 nhân tố chung để sử dụng cho phân tích hồi quy. Cuối cùng, phân tích hồi quy được thực hiện kết quả nghiên cứu cho thấy có 7 trong 8 nhân tố trong mô hình nghiên cứu có ảnh hưởng đến NSLĐ của giảng viên Trường Đại học Y Dược Cần Thơ theo mức độ giảm dần là tình trạng hôn nhân, trình độ chuyên môn, thâm niên làm việc, khoa học công nghệ, điều kiện làm việc, chính sách hỗ trợ và phong cách lãnh đạo; trong khi không tìm ra tác động của giới tính đến NSLĐ của giảng viên. Kết quả nghiên cứu là cơ sở để đưa ra các giải pháp nâng cao năng suất lao động cho giảng viên của Trường ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Agustina, M., Kristiawan, M., & Tobari, T. (2021). The influence of principal's leadership and school's climate on the work productivity of vocational pharmacy teachers in Indonesia. *International Journal of Educational Review*, 3(1), 63-76.
2. Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411. <https://psycnet.apa.org/record/1989-14190-001>
3. Andri, R. T., Yuswita, E., & Haryati, N. (2021). Employee performance to support work productivity: a PIs approach in agro-input suppliers company. In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 803(1), p. 012054. IOP Publishing.
4. Bassi, L. J., & Buren, M. E. (1999). Sharpening the leading edge. *Training & Development*, 53, 23-33.
5. Heyneman, S. (1984). Educational investment and economic productivity: Evidence from Malawi. *International Journal of Educational Development*, 4(1), 9-15.
6. Inigo, C. J. (2017). Productivity in Higher Education: Research insights for universities and governments in Asia. Chapter 8 Philippines. Lyceum of the Philippines University. Tokyo: Asian Productivity Organization.
7. Medoff, J. L., & Abraham, K. G. (1980). Experience, Performance, and Earnings, *Quarterly Journal of Economics*.

Ngày nhận bài: 26/3/2024

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 9/4/2024

Ngày chấp nhận đăng bài: 27/4/2024

Thông tin tác giả:

1. ThS. DƯƠNG THỊ THẢO VY

2. ThS. PHẠM TRẦN NAM

3. ThS. HUỖNH NGUYỄN THANH TÂM

4. CN. ĐINH NGỌC TRƯỜNG

5. CN. NGUYỄN HỒNG THỜI

Trường Đại học Y Dược Cần Thơ

FACTORS AFFECTING THE LABOR PRODUCTIVITY OF LECTURERS AT CAN THO UNIVERSITY OF MEDICINE AND PHARMACY

● Master. **DUONG THI THAO VY**¹

● Master. **PHAM TRAN NAM**¹

● Master. **HUYNH NGUYEN THANH TAM**¹

● **DINH NGOC TRUONG**¹

● **NGUYEN HONG THOI**¹

¹Can Tho University of Medicine and Pharmacy

ABSTRACT:

This study identified the factors affecting the labor productivity of lecturers at Can Tho University of Medicine and Pharmacy and estimated the influential level of each factor. This study utilized a convenience sampling method, surveying 150 lecturers currently working for the university. Labor productivity, the dependent variable, was measured through the number of teaching hours per year of each lecturer. The study results indicated that 7 out of 8 proposed factors influencing the labor productivity, including marital status, academic qualifications, length of service (seniority), science and technology, working conditions, support policies, and leadership style. Based on these findings, several solutions were proposed to enhance the labor productivity of lecturers in the future.

Keywords: lecturer, labor productivity, Can Tho University of Medicine and Pharmacy.