



CÁC NHÂN TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG

Nguyễn Ái Nhân, Trương Tấn Quân, Hoàng Trọng Hùng*

Trường Đại học Kinh tế, Đại học Huế, 99 Hồ Đắc Di, TP. Huế, Việt Nam

* Tác giả liên hệ: Hoàng Trọng Hùng < hung.hoang@hce.edu.vn >

Abstract. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các tổ chức nói chung và các trường cao đẳng nói riêng là hết sức cần thiết trong bối cảnh hiện nay. Bài báo này nhằm mục đích tìm hiểu các yếu tố nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là các giảng viên trong các trường cao đẳng. Trên cơ sở khảo sát 364 giảng viên từ các trường cao đẳng ở khu vực Nam Trung Bộ, nghiên cứu tiến hành phân tích nhân tố khám phá (EFA), phân tích nhân tố khẳng định (CFA) và mô hình phương trình cấu trúc (SEM) để phân tích dữ liệu. Kết quả nghiên cứu cho thấy, ba nhân tố quan trọng ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực tại các trường cao đẳng khu vực Nam Trung Bộ thông qua việc nâng cao niềm tin và nhận thức tầm quan trọng nhiệm vụ của cán bộ giảng viên bao gồm: môi trường làm việc, văn hóa học tập và chia sẻ tri thức, và chính sách khen thưởng và khích lệ của nhà trường. Trên cơ sở kết quả nghiên cứu, một số hàm ý quản trị đã được đề xuất nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại các trường cao đẳng khu vực Nam Trung Bộ.

Keywords: chất lượng nguồn nhân lực, giảng viên, trường cao đẳng, khu vực Nam Trung Bộ.

FACTORS AFFECTING THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES IN COLLEGES

Nguyen Ai Nhan, Truong Tan Quan, Hoang Trong Hung*

University of Economics, Hue University, 99 Ho Duc Di St., Hue, Vietnam

* Correspondence to Hoang Trong Hung < hung.hoang@hce.edu.vn >

Abstract: Improving the quality of human resources in organizations in general and colleges in particular is extremely necessary in the current context. This article aims to explore the factors affecting the quality of human resources, with a focus on lecturers in colleges. Based on a survey of 364 lecturers from colleges in the South Central region, the study conducted exploratory factor analysis (EFA), confirmatory factor analysis (CFA), and structural equation modeling (SEM) to analyze the data. The research results show that three important factors affect the quality of human resources in colleges in the South Central region through enhanced trust and perceived task significance amongst lecturers, including the working environment, learning and knowledge-sharing culture, and reward and incentive policies of the school.

Based on the research results, some managerial implications have been proposed to improve the quality of human resources at colleges in the South Central region.

Key words: human resource quality, lecturers, colleges, South Central region

1. Đặt vấn đề

Nguồn nhân lực trong giáo dục được coi là nguồn lực quan trọng để các tổ chức đạt được kết quả đào tạo và nghiên cứu tốt hơn [1]. Tại các trường cao đẳng, đội ngũ giảng viên là nguồn nhân lực chính vì giảng viên trực tiếp tham gia đào tạo cho sinh viên và thực hiện nghiên cứu. Do đó, việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong đội ngũ giảng viên là một trong những nhiệm vụ quan trọng của các nhà quản lý trường cao đẳng.

Tuy nhiên, các nghiên cứu trước đây về chất lượng nguồn nhân lực đa phần tập trung vào doanh nghiệp. Ví dụ, Shamim và cộng sự đã nghiên cứu ảnh hưởng của lãnh đạo định hướng tri thức đến chất lượng nguồn nhân lực của nhân viên khách sạn [2]. Nham và cộng sự đã nghiên cứu ảnh hưởng của các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực trong ngành viễn thông [3]. Một số ít nghiên cứu đã được thực hiện trong lĩnh vực giáo dục nói chung và tại các trường đại học nói riêng. Tuy nhiên, có thể cho đến nay, chưa có nghiên cứu nào tìm hiểu các nhân tố nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các trường cao đẳng.

Nghiên cứu này sẽ tìm hiểu và phân tích vai trò của các nhân tố trong việc thúc đẩy chất lượng nguồn nhân lực trong các trường cao đẳng, lấy trường hợp tại các trường cao đẳng khu vực Nam Trung Bộ.

2. Cơ sở lý thuyết và phát triển giả thuyết, mô hình nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết

Theo Trần Kim Dung, chất lượng nguồn nhân lực được xem xét trên các mặt: trình độ sức khỏe, trình độ chuyên môn, năng lực phẩm chất [4]. Tham chiếu các tiêu chí giảng viên nghề theo chuẩn quốc tế, trong bối cảnh các trường cao đẳng tại Việt Nam ngày càng chủ động hơn, xu thế tự chủ tài chính và tính cạnh tranh, năng động của các trường đang dần tăng lên đòi hỏi cán bộ giảng viên tại các trường cao đẳng cần thể hiện được các năng lực thích ứng/ứng biến, năng lực đổi mới sáng tạo, năng lực chuyên môn (khả năng tri thức) và chia sẻ tri thức, và đặc biệt là thái độ tích cực/cam kết với tổ chức của mình (phần quan trọng của tâm lực). Vì vậy, chất lượng nguồn nhân lực tại các trường cao đẳng trong nghiên cứu này được giới hạn thông qua các năng lực và thái độ nêu trên.

Để hiểu quá trình ảnh hưởng chất lượng nguồn nhân lực tại các trường cao đẳng, nghiên cứu này sử dụng lý thuyết SOR được đề xuất bởi Mehrabian và Russell [5]. SOR mô tả sự liên kết giữa tác nhân kích thích (Stimulus), quá trình, cơ chế hay kết quả cảm xúc (Organism) và cuối cùng tác động đến các phản ứng hành vi của con người (Response). Hơn nữa, lý thuyết SOR cũng đưa ra các trải nghiệm về mặt nhận thức và cảm xúc đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa tác nhân kích thích và phản ứng hành vi [5].

Theo lý thuyết SOR, các phản ứng hành vi của con người bị ảnh hưởng bởi sự nhận thức của họ về các chính sách của tổ chức như môi trường làm việc, văn hoá học tập và chia sẻ tri thức của tổ chức, chính sách đào tạo và phát triển, chính sách khen thưởng và khích lệ (S - sự kích thích) thông qua niềm tin, nhận thức về tầm quan trọng về nhiệm vụ của người giảng viên (O - quá trình/cơ chế) và phản hồi là nỗ lực của người giảng viên để nâng cao chất lượng nhân lực của mình như nỗ lực để nâng cao năng lực, tri thức và thái độ với tổ chức (R – phản hồi/kết quả).

2.2. Giả thuyết và mô hình nghiên cứu

Dựa trên lý thuyết nền tảng SOR, nghiên cứu này lập luận rằng niềm tin vào tổ chức và nhận thức về tầm quan trọng của nhiệm vụ đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa các chính sách của nhà trường như môi trường làm việc, văn hoá học tập và chia sẻ tri thức của tổ chức, chính sách/hệ thống khen thưởng và khích lệ đến chất lượng nguồn nhân lực. Trong đó:

Niềm tin được hiểu là sự tin tưởng của một người vào một người khác hoặc một nhóm hay một tổ chức [6]. Niềm tin có thể tồn tại ở nhiều cấp độ khác nhau như là ở cấp độ nhóm (ví dụ như niềm tin giữa các đồng nghiệp), ở cấp độ lãnh đạo (ví dụ như niềm tin giữa nhân viên và lãnh đạo), và ở cấp độ tổ chức (ví dụ như niềm tin giữa nhân viên và tổ chức), và cấp độ giữa các tổ chức.

Nhận thức về tầm quan trọng của nhiệm vụ đề cập đến việc đánh giá rằng công việc của một người ảnh hưởng đến công việc của người khác và trách nhiệm của một người cũng sẽ ảnh hưởng đến trách nhiệm của người khác [7]. Trong nghiên cứu này, nhận thức về tầm quan trọng của nhiệm vụ thể hiện nhận thức chung của giảng viên nghề về sự đóng góp công việc của họ đối với sinh viên, đồng nghiệp và sự phát triển của nhà trường.

Mối liên hệ giữa môi trường làm việc và niềm tin vào tổ chức, nhận thức về tầm quan trọng của nhiệm vụ

Môi trường làm việc trong các tổ chức nói chung và tại các trường cao đẳng nói riêng bao gồm nhiều yếu tố như: mối quan hệ giữa lãnh đạo và giảng viên, nhân viên, mối quan hệ giữa các đồng nghiệp, bầu không khí làm việc,... [8]. Một môi trường làm việc thuận lợi với điều kiện làm việc được đảm bảo an toàn trong công việc sẽ tác động đến thái độ, tinh thần, hiệu suất, năng lực,

mức độ trách nhiệm của đội ngũ nhân lực. Liu và cộng sự [9] chỉ ra rằng môi trường làm việc tốt, đặc biệt mối quan hệ giữa cấp trên và cấp dưới có ảnh hưởng đáng kể đến hoạt động duy trì và mức độ gắn bó của đội ngũ nhân lực và hiệu suất làm việc cũng như thực hiện tốt các nhiệm vụ được giao.

Tại các trường cao đẳng, nếu giảng viên thấy được môi trường làm việc thân thiện, lành mạnh, chuyên nghiệp, hiện đại, có nhiều yếu tố khuyến khích, thúc đẩy phát triển năng lực của từng cá nhân thì tự bản thân họ sẽ có thêm động lực phấn đấu cho công việc và ngược lại nếu môi trường làm việc không được như họ mong muốn thì sẽ dẫn tới tâm lí chán nản, giảm nhiệt huyết trong công việc, do đó giảm chất lượng công việc, thiếu niềm tin vào sự phát triển của nhà trường và thậm chí họ có thể nghỉ việc. Ngoài ra, nếu họ thấy môi trường làm việc tốt, đồng nghiệp hỗ trợ nhau, lãnh đạo quan tâm đến nhân viên, tạo điều kiện cho mọi người cùng phát triển, mọi người cùng tin tưởng nhau,... cũng khiến cho họ cảm thấy gắn kết với công việc hơn, cảm thấy tầm quan trọng của nhiệm vụ công việc họ đang làm có ý nghĩa hơn. Vì vậy, tác giả đề xuất giả thuyết sau:

H1: Môi trường làm việc ảnh hưởng tích cực đến (a) niềm tin với tổ chức và (b) nhận thức về tầm quan trọng của nhiệm vụ của giảng viên nghề.

Văn hoá học tập và chia sẻ tri thức với niềm tin, nhận thức về tầm quan trọng của nhiệm vụ

Các tín hiệu bắt nguồn từ văn hoá học tập và chia sẻ tri thức có thể mang lại nhiều ý nghĩa hơn cho nhiệm vụ của giảng viên, khiến họ tin rằng giá trị công việc của họ là quan trọng. Kết quả là, thay vì coi tổ chức chỉ là nơi làm việc, giảng viên bắt đầu tin tưởng vào việc chia sẻ và thực hiện nhận thức về văn hoá học tập và chia sẻ tri thức của tổ chức nhằm góp phần phát triển năng lực bản thân, đóng góp vào sự phát triển của nhà trường [10]. Văn hoá học tập và chia sẻ tri thức của tổ chức thúc đẩy giảng viên các trường nghề nhìn nhận bản thân theo hướng tích cực hơn, từ đó tạo niềm tin cho họ rằng nhiệm vụ của họ là quan trọng và họ cần đóng góp vào việc nâng cao bản thân và đóng góp cho sự phát triển của nhà trường. Do đó, giả thuyết sau đây được đề xuất:

H2: Văn hoá học tập và chia sẻ tri thức của tổ chức ảnh hưởng tích cực đến (a) niềm tin với tổ chức và (b) nhận thức về tầm quan trọng của nhiệm vụ của giảng viên các trường cao đẳng.

Mối quan hệ giữa chính sách khen thưởng và khích lệ với niềm tin, nhận thức về tầm quan trọng của nhiệm vụ

Trong bối cảnh các trường cao đẳng, ngoài thù lao, các trường cần có chính sách khen thưởng cho những đóng góp của các giảng viên. Chẳng hạn, giảng viên thể hiện xuất sắc năng lực/khả năng được ghi nhận và vinh danh, giảng viên có những đóng góp xuất sắc vào kết quả

tổ chức được vinh danh, khen thưởng. Ngoài ra, các giảng viên có các sáng kiến hay trong cải tiến công tác giảng dạy, nghiên cứu và trong hoạt động hợp tác với bên ngoài, thúc đẩy sự phát triển của nhà trường cũng cần được khen thưởng, ghi nhận, đặc biệt trong bối cảnh các trường cao đẳng đang có sự cạnh tranh gay gắt. Khi các trường có các chính sách khen thưởng và khích lệ như vậy, theo lý thuyết SOR, điều đó sẽ tạo tiền đề giúp cho các giảng viên có niềm tin cao hơn vào tổ chức của mình, và họ cũng sẽ nhận thấy được vai trò, trách nhiệm của mình trong việc phát triển của nhà trường. Vì vậy, giả thuyết sau được đề xuất:

H3: Chính sách khen thưởng và khích lệ của tổ chức ảnh hưởng tích cực đến (a) niềm tin với tổ chức và (b) nhận thức về tầm quan trọng của nhiệm vụ của giảng viên nghề.

Mối quan hệ giữa niềm tin với tổ chức và chất lượng nguồn nhân lực giảng viên nghề

Như đã lập luận, chất lượng nguồn nhân lực trong nghiên cứu này giới hạn ở các khía cạnh: năng lực đổi mới và ứng biến, khả năng tri thức và chia sẻ tri thức và cam kết gắn bó với tổ chức. Các nghiên cứu trước đây cho rằng, khi nhân viên có niềm tin vào tổ chức, họ sẽ có động lực làm việc cao hơn và thể hiện kết quả công việc tốt hơn. Ví dụ, nghiên cứu của Yasir, Majid và Yasir [11] cho rằng, niềm tin đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa các chính sách quản trị tri thức của tổ chức và kết quả hành vi chia sẻ tri thức của giảng viên. Điều này cũng phù hợp với lý thuyết SOR khi niềm tin được xem như là cơ chế (O) để kích thích sự phản hồi, đáp trả của giảng viên đối với các chính sách thúc đẩy tri thức và khích lệ của tổ chức (R). Vì vậy, giả thuyết sau được đề xuất:

H4: Niềm tin với tổ chức có tác động tích cực đến chất lượng nguồn nhân lực của giảng viên nghề.

Mối quan hệ giữa nhận thức về tầm quan trọng của nhiệm vụ và chất lượng nguồn nhân lực giảng viên nghề

Các nghiên cứu trước đây cho rằng, nhận thức về tầm quan trọng nhiệm vụ của nhân viên trong tổ chức ảnh hưởng đến sự gắn bó của họ với tổ chức đang làm việc và sinh sống. Những nhân viên có nhận thức về tầm quan trọng của nhiệm vụ càng cao thì sự gắn bó với tổ chức sẽ cao hơn [12]. Theo lý thuyết SOR, nhận thức về tầm quan trọng của nhiệm vụ được xem như là cơ chế (O) để kích thích sự phản hồi của giảng viên đối với các chính sách thúc đẩy tri thức và khích lệ của tổ chức (R). Cụ thể, khi giảng viên nghề có nhận thức cao về tầm quan trọng của nhiệm vụ rằng nhiệm vụ của họ sẽ tác động đến chất lượng sinh viên, đến đồng nghiệp, đến hình ảnh và sự phát triển của nhà trường, và tổ chức của họ đã tạo mọi điều kiện để giúp họ phát triển nhiệm vụ của mình thì họ sẽ đáp trả lại cho trường của mình thông qua việc nỗ lực để nâng cao năng lực đổi mới, ứng biến, tri thức và chia sẻ tri thức của bản thân cho

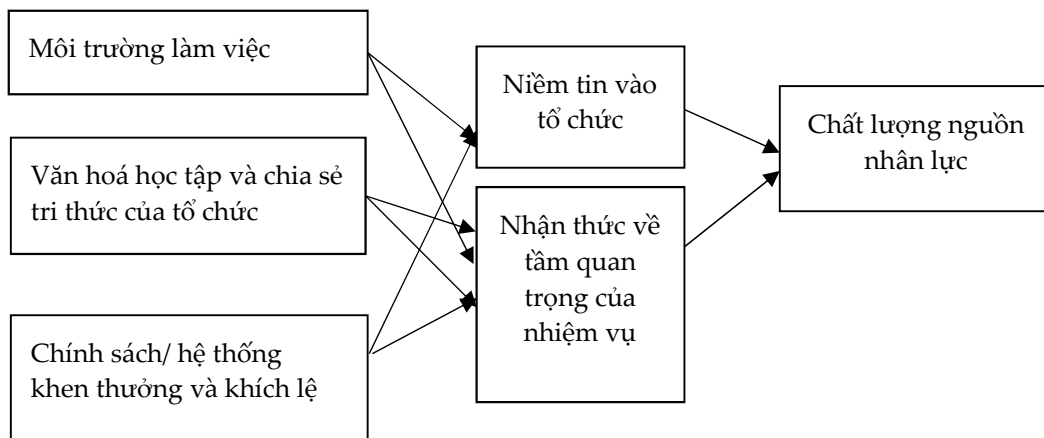
đồng nghiệp, sinh viên, và có sự cam kết, gắn bó cao với tổ chức. Vì vậy, giả thuyết sau được đề xuất:

H5: Nhận thức về tầm quan trọng của nhiệm vụ có tác động tích cực đến chất lượng nguồn nhân lực của giảng viên nghề.

Từ các lập luận nêu trên, có thể cho thấy niềm tin vào tổ chức và nhận thức về tầm quan trọng của nhiệm vụ đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa môi trường làm việc, văn hóa học tập và chia sẻ tri thức của tổ chức, và chính sách/hệ thống khen thưởng và khích lệ và chất lượng nguồn nhân lực các trường cao đẳng. Vì vậy, giả thuyết sau được đề xuất:

H6: (a) Niềm tin vào tổ chức và (b) nhận thức về tầm quan trọng của nhiệm vụ đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa môi trường làm việc, văn hóa học tập và chia sẻ tri thức của tổ chức, và chính sách/hệ thống khen thưởng và khích lệ và chất lượng nguồn nhân lực các trường cao đẳng.

Như vậy mô hình nghiên cứu đề xuất được xác định như sau:



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Nguồn: Nhóm tác giả

3. Phương pháp nghiên cứu

Do các mối quan hệ trong mô hình khá phức tạp, mô hình cấu trúc tuyến tính SEM (Structural Equation Modeling) được sử dụng để kiểm định các mối liên hệ trong mô hình. Theo Kline [13], cỡ mẫu tốt nhất cho phân tích mô hình SEM nên từ 200. Trong nghiên cứu này, phương pháp khảo sát được sử dụng để thu thập dữ liệu từ cán bộ giảng viên tại các Trường

Cao đẳng khu vực Nam Trung Bộ. Người tham gia trả lời cần có trên một năm kinh nghiệm làm việc tại các trường cao đẳng hiện tại để có thể nắm bắt được và hiểu rõ các chính sách nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại tổ chức mình. Do điều kiện về thời gian và tính chất công việc, tác giả lựa chọn phương pháp chọn mẫu phi xác suất với kỹ thuật lấy mẫu thuận tiện để thu thập số liệu. Tuy nhiên, để đảm bảo tính đại diện, mẫu được chọn bao gồm có đủ đại diện về ngành nghề đào tạo, loại hình trường ở các tỉnh/thành khu vực Nam Trung Bộ. Kết quả số phiếu phát ra 450 và thu về hợp lệ đưa vào phân tích là 364.

Thang đo được kế thừa từ các nghiên cứu trước đây và được hiệu chỉnh trên cơ sở phỏng vấn 9 cán bộ quản lý là hiệu trưởng và phó hiệu trưởng các trường cao đẳng cho phù hợp với bối cảnh nghiên cứu.

Bảng 1. Thang đo các biến về chất lượng nguồn nhân lực trong mô hình

Nguồn	Mã số	Yếu tố	Thang đo gốc	Thang đo đã điều chỉnh sau phỏng vấn
Nham và cs. [3]	DM1	Năng lực đổi mới và ứng biến	Tôi thích thử các ý tưởng mới.	Tôi thích tìm kiếm các ý tưởng mới.
	DM2		Tôi tìm kiếm những cách mới để làm việc.	Tôi thường tìm kiếm các cách tiếp cận mới để thực hiện công việc.
	DM3		Tôi thường xuyên ứng biến các phương pháp để giải quyết vấn đề khi chưa có câu trả lời rõ ràng.	Tôi thường linh hoạt/ứng biến các phương pháp để giải quyết vấn đề.
	DM4		Tôi tự coi mình là người sáng tạo và độc đáo trong suy nghĩ và hành vi.	Tôi tin rằng tôi luôn sáng tạo trong cả suy nghĩ và hành động.
Shamim và cs. [2]	TT1	Khả năng tri thức	Kiến thức của tôi giúp tôi trong các hoạt động giải quyết vấn đề hàng ngày.	Tôi có đủ kiến thức chuyên môn trong công việc.
	TT2		Kiến thức của tôi giúp tôi phục vụ khách hàng tốt hơn.	Tôi có đủ các kỹ năng liên quan trong công việc.

	CSTT1			Tôi luôn sẵn lòng chia sẻ kinh nghiệm trong công việc của mình với đồng nghiệp và sinh viên.
Sahibzada và cs. [14] & Nham và cs. [3]	CSTT2	Chia sẻ tri thức	Khi tôi học được kỹ năng mới hoặc có được thông tin mới, tôi nói với đồng nghiệp về điều đó.	Tôi luôn sẵn lòng chia sẻ kiến thức chuyên môn và kỹ năng với đồng nghiệp và sinh viên.
	CSTT3		Tôi thường xuyên chia sẻ thông tin, kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm cho đồng nghiệp.	Tôi thường xuyên chia sẻ ý tưởng, ý kiến và thông tin trong công việc với đồng nghiệp để quá trình làm việc hiệu quả hơn.
	CK1		Tôi không cảm thấy như 'một phần của gia đình' tại tổ chức của tôi.	Tôi cảm thấy như một thành viên trong gia đình tại trường tôi đang công tác.
Meyer and Allen [15], Shamim và cs. [2]	CK2	Cam kết với tổ chức		Tôi luôn cố gắng thực hiện nhiệm vụ của mình trong phạm vi trách nhiệm.
	CK3		Tổ chức này có ý nghĩa cá nhân rất lớn đối với tôi.	Trường đang công tác có ý nghĩa quan trọng đối với tôi.
	CK4		Ngay lúc này, việc ở lại tổ chức của tôi là vấn đề cần thiết cũng như mong muốn.	Gắn bó với ngôi trường đang công tác là cần thiết đối với tôi.

Nghiên cứu sử dụng phân tích nhân tố khám phá EFA (Exploratory Factor Analysis), phân tích nhân tố khẳng định (CFA – Confirmatory Factor Analysis) để kiểm tra, đánh giá độ tin cậy, độ giá trị của thang đo và mô hình đo lường. Tiếp đến, phương pháp mô hình cấu trúc tuyến tính SEM được sử dụng để kiểm định các giả thuyết nghiên cứu đề xuất trong mô hình.

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

4.1. Mô tả mẫu khảo sát

Về đặc điểm của mẫu khảo sát, theo giới tính thì nữ chiếm 49,5%; độ tuổi của nhân viên được khảo sát từ 41 tuổi đến 50 tuổi chiếm tỷ trọng cao nhất là 35,7% và trên 50 chỉ chiếm 14,8%; thời gian làm việc từ 11 đến 20 năm chiếm tỷ trọng lớn nhất với 37,9%. Cụ thể đặc điểm mẫu khảo sát được trình bày ở Bảng 2.

Bảng 2: Đặc điểm của mẫu khảo sát

		Số lượng	%
Tuổi	Dưới 30	55	15,1
	Từ 30 đến 40	125	34,3
	Từ 41 đến 50	130	35,7
	Trên 50	54	14,8
Giới tính	Nam	184	50,5
	Nữ	180	49,5
Trình độ học vấn	Đại học	105	28,8
	Thạc sĩ	234	64,3
	Tiến sĩ	25	6,9
Thời gian làm việc	Dưới 6 năm	59	16,2
	Từ 6 đến 10 năm	105	28,8
	Từ 11 đến 20 năm	138	37,9
	Trên 20 năm	62	17,0
Vị trí quản lý	Không	266	73,1
	Có	98	26,9
Loại hình trường	Tư thực	175	48,1
	Công lập	189	51,9

Nguồn: Kết quả khảo sát

4.2. Phân tích nhân tố khám phá

Kết quả kiểm định KMO và Bartlett cho thấy hệ số KMO đạt 0,890 ($> 0,8$), chứng tỏ dữ liệu có mức độ thích hợp rất cao để tiến hành phân tích nhân tố khám phá (EFA). Đồng thời, kiểm định Bartlett's Test of Sphericity có giá trị Chi-Square xấp xỉ 5.727,261 với Sig. = 0,000 ($< 0,05$). Quá trình trích nhân tố bằng phương pháp Principal Component Analysis (PCA) với phép xoay Varimax đã xác định được chín nhân tố có giá trị Eigenvalue lớn hơn 1, với tổng phương sai trích đạt 61,343%. Điều này có nghĩa là chín nhân tố này giải thích được hơn 61% biến thiên của toàn bộ dữ liệu.

4.3. Phân tích nhân tố khẳng định

Các chỉ số sau được sử dụng để đánh giá độ phù hợp của mô hình: Chi-square điều chỉnh bậc tự do $CMIN/df < 3$; chỉ số GFI $> 0,9$; chỉ số tích hợp so sánh CFI $> 0,9$; chỉ số Tucker và Lewis TLI $> 0,9$; và chỉ số RMSEA $< 0,08$.

Do chất lượng nguồn nhân lực là một khái niệm mang tính đa chiều, có thể được phản ánh thông qua nhiều khía cạnh khác nhau như khả năng tri thức hay kiến thức chuyên môn, khả năng đổi mới và thích ứng tại nơi làm việc, khả năng chia sẻ tri thức và cam kết với tổ chức, nên khả năng cao đây là một cấu trúc bậc hai. Để kiểm định cấu trúc đo lường phù hợp, phân tích nhân tố khẳng định (CFA) được tiến hành riêng cho thang đo chất lượng nguồn nhân lực nhằm xác định mô hình đo lường tối ưu.

Cụ thể, hai mô hình được so sánh: (i) mô hình bậc một, trong đó tất cả các biến quan sát trực tiếp phản ánh một nhân tố tiềm ẩn duy nhất là chất lượng nguồn nhân lực; và (ii) mô hình bậc hai, trong đó các biến quan sát được nhóm thành các nhân tố thành phần, và các nhân tố thành phần này cùng phản ánh nhân tố tổng là chất lượng nguồn nhân lực. Kết quả CFA cho phép đánh giá mô hình nào thể hiện mức độ phù hợp tốt hơn với dữ liệu thực tế, từ đó xác định liệu chất lượng nguồn nhân lực nên được đo lường như một cấu trúc đơn chiều (bậc một) hay đa chiều (bậc hai).

Bảng 3 trình bày các mô hình CFA (Confirmatory Factor Analysis). Mô hình 1 là mô hình bậc một (first-order model), cho thấy hiệu quả kém trên tất cả các chỉ số đánh giá độ phù hợp. Giá trị Chi-square cao so với bậc tự do (df), dẫn đến tỷ lệ $\chi^2/df = 10,32$, cho thấy mô hình có mức độ phù hợp kém. Các chỉ số CFI (0,65) và TLI (0,57) đều thấp hơn nhiều so với ngưỡng chấp nhận ($\geq 0,90$), cho thấy mô hình chưa giải thích tốt cấu trúc hiệp phương sai của dữ liệu. Bên cạnh đó, chỉ số RMSEA = 0,160 vượt xa giới hạn chấp nhận ($\leq 0,08$), càng củng cố nhận định rằng mô hình có độ phù hợp thấp.

Dựa trên kết quả EFA, nghiên cứu phát triển Mô hình 2 với 12 biến quan sát, được chia thành bốn nhân tố: (1) Khả năng đổi mới và thích ứng tại nơi làm việc, (2) Kiến thức chuyên môn, (3) Chia sẻ tri thức và (4) Cam kết với tổ chức. Kết quả thể hiện ở Bảng 3 cho thấy, Mô hình 2 có độ phù hợp tổng thể tốt hơn so với Mô hình 1. Giá trị χ^2/df giảm còn 3,00, nằm trong ngưỡng chấp nhận được (< 5). Các chỉ số CFI = 0,93 và TLI = 0,91 đều vượt ngưỡng 0,90, cho thấy mô hình phù hợp tốt. Chỉ số RMSEA = 0,074 cũng nằm trong phạm vi chấp nhận ($\leq 0,08$), cho thấy mô hình mô phỏng tương đối sát với ma trận hiệp phương sai của tổng thể. Tuy nhiên, trong Mô hình 2 có một biến quan sát (CK2) có trọng số nhân tố chỉ đạt 0,37, thấp hơn ngưỡng chấp nhận thông thường là 0,50. Sau khi loại CK2, nghiên cứu xây dựng Mô hình 3, và kết quả cho thấy độ phù hợp mô hình được cải thiện nhẹ. Giá trị χ^2/df giảm còn 2,99, các chỉ số CFI = 0,94 và TLI = 0,92 tăng nhẹ, trong khi RMSEA vẫn giữ ở mức 0,074. Trong ba mô hình, Mô hình 3 thể hiện độ phù hợp tổng thể tốt nhất và được xem là mô hình phù hợp nhất để sử dụng cho các phân tích tiếp theo.

Bảng 3. So sánh các mô hình CFA cho thang đo chất lượng nguồn nhân lực

Mô hình	χ^2	Df	p	χ^2/df	CFI	TLI	RMSEA
Mô hình 1: Mô hình bậc một	557,222	54	0	10,32	0,65	0,57	0,16
Mô hình 2: Mô hình bậc hai (12 biến quan sát)	147,204	49	0	3	0,93	0,91	0,074
Mô hình 3: Mô hình bậc hai (11 biến quan sát)	116,506	39	0	2,99	0,94	0,92	0,074

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

Do dữ liệu thu thập từ cùng một nguồn thông qua bảng hỏi tự báo cáo, nghiên cứu tiến hành kiểm định sai lệch phương pháp chung (Common Method Bias – CMB) bằng phân tích nhân tố khẳng định (CFA) so sánh giữa mô hình một nhân tố và mô hình sáu nhân tố (Harman's single-factor test). Kết quả cho thấy, mô hình sáu nhân tố (mô hình đo lường lý thuyết) có mức độ phù hợp rất tốt với dữ liệu khảo sát: $\chi^2 = 625,43$; $\text{df} = 333$; $\chi^2/\text{df} = 1,88$ (< 3), CFI = 0,93; TLI = 0,92 và RMSEA = 0,049. Các chỉ số đều đạt ngưỡng chấp nhận, chứng tỏ mô hình đo lường có độ phù hợp cao. Ngược lại, mô hình một nhân tố (giả định toàn bộ các biến quan sát hội tụ về một nhân tố chung) cho kết quả kém: $\chi^2 = 2072,69$; $\text{df} = 350$; $\chi^2/\text{df} = 5,92$; CFI = 0,12; TLI = 0,53 và RMSEA = 0,116, đều nằm ngoài ngưỡng chấp nhận. Sự khác biệt rõ rệt giữa hai mô hình cho thấy không tồn tại hiện tượng sai lệch phương pháp chung đáng kể trong dữ

liệu, khẳng định dữ liệu đáng tin cậy và không bị ảnh hưởng bởi nguồn đo lường chung.

Kết quả phân tích nhân tố khẳng định (CFA) cho mô hình đo lường tổng thể cho thấy các chỉ số phù hợp đạt yêu cầu thống kê: $\chi^2/df = 1,88 (< 3)$, CFI = 0,93 và TLI = 0,92, RMSEA = 0,049. Ngoài ra, hệ số tải nhân tố (standardized factor loadings) dao động từ 0,56 đến 0,87, đều cao hơn ngưỡng tối thiểu 0,5, cho thấy các biến quan sát có mức độ liên kết chặt chẽ và giải thích tốt cho các khái niệm tiềm ẩn mà chúng đo lường. Điều này khẳng định rằng các biến quan sát đều có giá trị hội tụ tốt và phù hợp để đại diện cho các cấu trúc tiềm ẩn trong mô hình.

Bảng 4. Giá trị cấu trúc của mô hình đo lường của mô hình tổng thể

	CR	AVE	MSV	V1	V2	V3	V4	V5	V6
Văn hoá học tập và chia sẻ tri thức của tổ chức (V1)	0,827	0,546	0,331	0,739					
Môi trường làm việc (V2)	0,793	0,495	0,322	0,294***	0,703				
Niềm tin vào tổ chức (V3)	0,837	0,509	0,447	0,520***	0,484***	0,714			
Chính sách khen thưởng và khích lệ (V4)	0,760	0,613	0,245	0,203**	0,390***	0,495***	0,783		
Nhận thức trách nhiệm (V5)	0,741	0,591	0,390	0,367***	0,286***	0,404***	0,224**	0,769	
Chất lượng nguồn nhân lực (V6)	0,797	0,498	0,447	0,575***	0,568***	0,668***	0,458***	0,624***	0,706

Ghi chú: ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$; các giá trị in đậm trên đường chéo biểu thị căn bậc hai của AVE

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

Kết quả kiểm định độ tin cậy và giá trị thang đo được trình bày trong Bảng 4 cho thấy các thang đo đều đạt yêu cầu về độ tin cậy và tính hợp lệ. Cụ thể, giá trị độ tin cậy tổng hợp (CR) dao động từ 0,741 đến 0,837, đều cao hơn ngưỡng 0,7, cho thấy các biến quan sát có tính nhất quán cao trong việc phản ánh các khái niệm tiềm ẩn. Giá trị phương sai trích trung bình (AVE) nằm trong khoảng 0,495 đến 0,613, phần lớn vượt ngưỡng 0,5; riêng thang đo Môi trường làm việc (AVE = 0,495) thấp hơn nhẹ nhưng vẫn được chấp nhận khi CR lớn hơn 0,6 [16] chứng tỏ các biến quan sát giải thích tốt cho nhân tố tiềm ẩn tương ứng. Các giá trị MSV đều nhỏ hơn AVE, đồng thời căn bậc hai của AVE trên đường chéo đều lớn hơn các hệ số tương quan ngoài đường chéo, cho thấy các thang đo đạt giá trị phân biệt theo tiêu chí Fornell-Larcker [16]. Ngoài ra, các giá trị MaxR(H) dao động từ 0,759 đến 0,848, đều cao hơn ngưỡng 0,7, khẳng định tính ổn định và độ tin cậy cấu trúc của các thang đo.

Tổng thể, kết quả này chứng minh rằng các thang đo trong mô hình nghiên cứu đều đạt độ tin cậy, giá trị hội tụ, và giá trị phân biệt, đảm bảo cơ sở vững chắc cho việc tiếp tục phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM) ở bước tiếp theo.

4.4. Kết quả mô hình cấu trúc tuyến tính SEM

Kết quả ước lượng mô hình cấu trúc tuyến tính SEM có các chỉ số đạt được như sau: CMIN/df = 1,83; CFI = 0,91; TLI = 0,90; và RMSEA = 0,048. Tất cả các chỉ số đều nằm trong ngưỡng khuyến nghị, cho thấy mô hình SEM được xây dựng có độ phù hợp tốt và có thể sử dụng để kiểm định các mối quan hệ giả thuyết giữa các biến nghiên cứu.

Kết quả nghiên cứu các mối quan hệ từ các giả thuyết đa phần có giá trị p nhỏ hơn 0,05, ngoại trừ ảnh hưởng của chính sách khen thưởng và khích lệ đến nhận thức tầm quan trọng nhiệm vụ và chất lượng nguồn nhân lực (Bảng 5). Như vậy có thể kết luận rằng, các giả thuyết H1 đến H4 đều được chấp nhận, ngoại trừ H3b. Trong số các biến kiểm soát, chỉ có loại hình trường đạt mức ý nghĩa ($p < 0,05$).

Bảng 5: Kết quả tác động trực tiếp của các nhân tố trong mô hình nghiên cứu

	Niềm tin vào tổ chức	Nhận thức về tầm quan trọng của nhiệm vụ	Chất lượng nguồn nhân lực
Môi trường làm việc	0,25***	0,16*	0,23***
Văn hoá học tập và chia sẻ tri thức của tổ chức	0,39***	0,31***	0,23***
Chính sách khen thưởng và khích lệ	0,32***	0,12 ^{ns}	0,12 ^{ns}

Niềm tin vào tổ chức	0,25**
Nhận thức về tầm quan trọng của nhiệm vụ	0,33**
<i>Biến kiểm soát</i>	
Giới tính	0,05 ^{ns}
Tuổi	0,08 ^{ns}
Trình độ	-0,06 ^{ns}
Thời gian làm việc	0,03 ^{ns}
Vị trí quản lý	0,08 ^{ns}
Loại hình trường	-0,11*

Ghi chú: ^{ns} $p > 0,05$; * $p < 0,05$; $p < 0,01$; $p < 0,001$

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

4.5. Phân tích ảnh hưởng gián tiếp

Kết quả phân tích các mối quan hệ gián tiếp cho thấy hai biến trung gian – nhận thức về tầm quan trọng của nhiệm vụ và niềm tin vào tổ chức – đều đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa các yếu tố tổ chức và chất lượng nguồn nhân lực. Vì vậy, giả thuyết H6 được chấp nhận. Kết quả trung gian này được thể hiện qua Bảng 6.

Bảng 6. Mối quan hệ gián tiếp

	Thông qua nhận thức về tầm quan trọng của nhiệm vụ	Thông qua niềm tin vào tổ chức
Môi trường làm việc	0,06*	0,08**
Văn hoá học tập và chia sẻ tri thức của tổ chức	0,11**	0,12**
Chính sách khen thưởng và khích lệ	-	0,10**

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

5. Kết luận và các hàm ý đề xuất

Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra ba nhân tố quan trọng ảnh hưởng đến chất lượng nguồn

nhân lực tại các trường cao đẳng khu vực Nam Trung Bộ thông qua việc nâng cao niềm tin và nhận thức tầm quan trọng nhiệm vụ của cán bộ giảng viên các trường cao đẳng khu vực Nam Trung Bộ bao gồm: môi trường làm việc, văn hóa học tập và chia sẻ tri thức và chính sách khen thưởng và khích lệ của nhà trường. Chính sách khen thưởng và khích lệ của nhà trường không có tác động trực tiếp nhưng có tác động gián tiếp thông qua biến trung gian là niềm tin vào tổ chức. Các kết quả này mở rộng thêm các nghiên cứu trước đây [9, 10, 11, 12,] khi tìm hiểu thêm vai trò ảnh hưởng và cơ chế ảnh hưởng của các nhân tố liên quan đến chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt các nhân tố môi trường làm việc, văn hóa học tập và chia sẻ tri thức và chính sách khen thưởng và khích lệ của nhà trường. Kết quả cũng khẳng định rằng, lý thuyết SOR là hoàn toàn phù hợp trong việc giải thích các tác nhân thúc đẩy nâng cao chất lượng nguồn nhân lực giảng viên tại các trường cao đẳng.

Trên cơ sở kết quả nghiên cứu, một số hàm ý quản trị nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực giảng viên tại các trường cao đẳng khu vực Nam Trung Bộ bao gồm: các trường cần nhấn mạnh văn hóa học tập và chia sẻ tri thức, môi trường làm việc và chính sách khen thưởng và khích lệ. Ban lãnh đạo nhà trường cần thể hiện sự cam kết cao trong thúc đẩy văn hóa học tập và chia sẻ tri thức bằng việc xây dựng chính sách khuyến khích học tập và chia sẻ tri thức như một phần trong chiến lược phát triển đội ngũ, thiết lập các hoạt động chia sẻ tri thức định kỳ như hội thảo chuyên đề nội bộ, diễn đàn trao đổi kinh nghiệm giảng dạy, hay “câu lạc bộ giảng viên sáng tạo”. Bên cạnh đó, cần có các chương trình đào tạo, đặc biệt các kỹ năng trong thời đại số cho giảng viên, cải thiện điều kiện làm việc vật chất và tinh thần cho giảng viên. Cần xây dựng hệ thống khen thưởng đa chiều, trong đó phân loại rõ ràng các nhóm thành tích như giảng dạy, nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo, và hợp tác doanh nghiệp. Việc cụ thể hóa các tiêu chí sẽ giúp cho việc đánh giá công bằng và khích lệ đa dạng năng lực của đội ngũ.

Trong nghiên cứu này, chúng tôi sử dụng mẫu khảo sát gồm các giảng viên các trường cao đẳng khu vực Nam Trung Bộ. Các nghiên cứu tiếp theo có thể mở rộng hơn mẫu khảo sát và trên nhiều địa bàn để có tính bao quát rộng hơn. Ngoài ra, nghiên cứu sử dụng khảo sát chỉ từ giảng viên cho toàn bộ câu hỏi. Các nghiên cứu tương lai có thể mở rộng bằng thực hiện khảo sát từ nhiều nguồn khác nhau, ví dụ như chất lượng nguồn nhân lực có thể thực hiện từ nguồn cán bộ quản lý cấp trên của giảng viên hoặc từ đồng nghiệp của giảng viên. Một số hạng mục thang đo chỉ có 2 hạng mục đo lường được kế thừa từ các nghiên cứu trước cũng là một hạn chế của nghiên cứu, vì vậy các nghiên cứu tiếp theo có thể điều chỉnh, mở rộng hơn.

Tài liệu tham khảo

1. Pham, H.H, Nguyen, T.T.H, Nguyen, V.T., Nguyen, V.M, Phan, T.C., Vu, M.C., Do, T.N., Kim, M.H. & Tran, N.M. (2023), The impacts of knowledge management enablers and knowledge management processes on university performance in Vietnam, *Knowledge Management Research & Practice*, 21(3), 512-524
2. Shamim, S., Cang, S. & Yu, H. (2019), Impact of knowledge oriented leadership on knowledge management behaviour through employee work attitudes, *The International Journal of Human Resource Management*, 30(16), 2387-2417.
3. Nham, T. P., Nguyen, T.-M., Tran, N. H., & Nguyen, H. A. (2020), Knowledge sharing and innovation capability at both individual and organizational levels: An empirical study from Vietnam's telecommunication companies, *Management & Marketing*, 15(2), 275-301.
4. Trần Kim Dung (2010), *Quản trị nguồn nhân lực*, Nhà xuất bản Tổng hợp Thành phố Hồ Chí Minh.
5. Mehrabian, A., & Russell, J. A. (1974), An approach to environmental psychology, *Cambridge, MA: MIT Press*, 208 -220.
6. Lee, C-K., Song, H-J, Lee, H-M, Lee, S., Bernhard, B. (2013), The impact of CSR on casino employees' organizational trust, job satisfaction, and customer orientation: An empirical examination of responsible gambling strategies, *International Journal of Hospitality Management*, 33, 406-415.
7. Grant, A.M. (2008). The significance of task significance: job performance effects, relational mechanisms, and boundary conditions, *Journal of Applied Psychology*, 93 (1), 108-124.
8. Gould-Williams, J. (2007), HR practices, organizational climate and employee outcomes: evaluating social exchange relationships in local government, *International Journal of Human Resource Management*, 18, 1627-1647.
9. Liu, J., Chun Hui, Cynthia Lee, Zhen Xiong Chen (2013), Why Do I Feel Valued and Why Do I Contribute? A Relational Approach to Employee's Organization-Based Self-Esteem and Job Performance, *Journal of Management Studies*, 50(6), 1018-1040.

10. Rodrigo, P., & Arenas, D. (2008). Do employees care about CSR programs? A typology of employees according to their attitudes, *Journal of Business Ethics*, 83(2), 265–283.
11. Yasir, M., Majid, A. & Yasir, M. (2017), Nexus of knowledge-management enablers, trust and knowledge-sharing in research universities, *Journal of Applied Research in Higher Education*, Vol.9, No.3, pp.424-438.
12. Glavas, A., & Kelley, K. (2014), The Effects of Perceived Corporate Social Responsibility on Employee Attitudes, *Business Ethics Quarterly*, 24, 32-45.
13. Kline, R.B. (2016), Principle and Practice of Structural Equation Modeling, *The Guilford Press*, New York.
14. Sahibzada, U.F., Jianfeng, C., Latif, K.F., Shafait, Z., & Sahibzadac, H.F. (2022), Interpreting the impact of knowledge management processes on organizational performance in Chinese higher education: mediating role of knowledge worker productivity, *Studies in Higher Education*, 47(4), 713-730.
15. Meyer, J., & Allen, N., 1991, A three-component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, Vol.1, No.1, pp.61-89.
16. Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981), Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error, *Journal of Marketing Research*, 18(1), 382-388.