

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC NAM CẦN THƠ**



Trương Hữu Vinh

**CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN
SỰ CĂNG THẲNG TRONG CÔNG VIỆC
CỦA NHÂN VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC
NAM CẦN THƠ**

LUẬN VĂN THẠC SĨ

Chuyên ngành: Quản trị Kinh doanh

Mã ngành: 8340101

CẦN THƠ, NĂM 2022

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC NAM CẦN THƠ**



Trương Hữu Vinh

**CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN
SỰ CĂNG THẲNG TRONG CÔNG VIỆC
CỦA NHÂN VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC
NAM CẦN THƠ**

LUẬN VĂN THẠC SĨ

Chuyên ngành: Quản trị Kinh doanh

Mã ngành: 8340101

CÁN BỘ HƯỚNG DẪN

PGS.TS NGUYỄN TRI KHIÊM

CẦN THƠ, NĂM 2022

CHẤP THUẬN CỦA HỘI ĐỒNG

Luận văn này, với đề tựa là “**Các nhân tố ảnh hưởng đến sự căng thẳng trong công việc của nhân viên Trường Đại học Nam Cần Thơ**”, do học viên Trương Hữu Vinh thực hiện theo sự hướng dẫn của PGS.TS Nguyễn Tri Khiêm văn đã được báo cáo và được Hội đồng chấm luận văn thông qua ngày

Ủy viên

Thư ký

Phản biện 1

Phản biện 2

Cán bộ hướng dẫn

Chủ tịch hội đồng

NHẬN XÉT CỦA CÁN BỘ HƯỚNG DẪN KHOA HỌC

.....

.....

.....

.....

Cần Thơ, ngày 08 tháng 3 năm 2022

Người hướng dẫn khoa học

PGS.TS Nguyễn Tri Khiêm

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu, kết quả nêu trong luận văn là trung thực và chưa từng được ai công bố trong bất kỳ công trình nào khác.

Cần Thơ, ngày 08 tháng 3 năm 2022

HỌC VIÊN THỰC HIỆN

Trương Hữu Vinh

LỜI CẢM ƠN

Trong quá trình thực hiện đề tài “**Các nhân tố ảnh hưởng đến sự căng thẳng trong công việc của nhân viên Trường Đại học Nam Cần Thơ**”, tôi đã nhận được rất nhiều sự giúp đỡ, tạo điều kiện của tập thể Ban Giám hiệu, Khoa Kinh tế, cán bộ các phòng, ban chức năng Trường Đại học Nam Cần Thơ. Tôi xin bày tỏ lòng cảm ơn chân thành về sự giúp đỡ đó.

Tôi xin bày tỏ biết ơn sâu sắc tới PGS.TS. Nguyễn Tri Khiêm, thầy đã trực tiếp hướng dẫn và chỉ bảo cho tôi hoàn thành luận văn này.

Tôi xin chân thành cảm ơn bạn bè, đồng nghiệp, sinh viên của tôi đang công tác, học tập tại trường Đại học Nam Cần Thơ và gia đình động viên, khích lệ tạo điều kiện và giúp đỡ tôi trong quá trình thực hiện và hoàn thành luận văn này.

Ngày, 08 tháng 3 năm 2022

HỌC VIÊN THỰC HIỆN

Trương Hữu Vinh

TÓM TẮT

Mục tiêu chính của đề tài nhằm xác định các nhân tố ảnh hưởng đến sự căng thẳng trong công việc của nhân viên Trường Đại học Nam Cần Thơ. Từ đó, đề xuất hàm ý quản trị nhằm giảm sự căng thẳng trong công việc của nhân viên Trường Đại học Nam Cần Thơ. Nghiên cứu được thực hiện với cỡ mẫu là 150 nhân viên của Trường Đại học Nam Cần Thơ. Mô hình nghiên cứu được thực hiện gồm có 06 biến độc lập: Bản chất công việc; Đặc điểm của tổ chức; Phát triển nghề nghiệp, Mối quan hệ làm việc; Vai trò tổ chức và Sự cam kết. Kết quả phân tích dữ liệu qua các bước thống kê mô tả, kiểm định độ tin cậy của thang đo, phân tích nhân tố khám phá, phân tích tương quan, phân tích hồi quy tuyến tính đa biến, cho thấy cả 06 biến độc lập có ý nghĩa thống kê và có ảnh hưởng đến biến phụ thuộc đến sự căng thẳng trong công việc của nhân viên, 06 biến độc lập trong mô hình có thể giải thích được 51,2% sự biến thiên của biến phụ thuộc sự căng thẳng trong công việc. Đồng thời, xác định được mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến sự căng thẳng trong công việc theo mức độ tác động giảm dần gồm: Vai trò tổ chức, Mối quan hệ làm việc, Sự cam kết, Bản chất công việc, Đặc điểm tổ chức, Phát triển nghề nghiệp. Qua kiểm định sự khác biệt của các đặc điểm cá nhân cho thấy: Giới tính, Độ tuổi, Trình độ học vấn, Thâm niên làm việc, Đơn vị làm việc, Thu nhập từ công việc của nhân viên và sự căng thẳng trong công việc không có sự khác biệt. Trên cơ sở nghiên cứu, tác giả đưa ra các hàm ý quản trị nhằm giảm sự căng thẳng của nhân viên Trường Đại học Nam Cần Thơ trong thời gian tới.

Từ khóa: nhân viên, sự căng thẳng, Đại học Nam Cần Thơ.

ABSTRACT

The main objective of the study is to determine the factors affecting the work stress of employees Nam Can Tho University. From there, the proposed management implications to reduce stress in the work of the staff of Nam Can Tho University. The study was conducted with a sample size of 150 employees of Nam Can Tho University. The research model is implemented including 06 independent variables: Nature of work; Organizational characteristics; Career Development, Working Relationships; Organizational Roles and Commitments. The results of data analysis through descriptive statistics, reliability testing of the scale, exploratory factor analysis, correlation analysis, multivariate linear regression analysis, showed that all 06 variables Independent variables have statistical significance and have an influence on the dependent variable on employee's job stress, 06 independent variables in the model can explain 51.2% of the variation of the dependent variable stress at work. At the same time, the influence of factors on work stress was determined according to the decreasing level of impact, including: Organizational role, Working relationship, Commitment, Nature of work, Organizational characteristics, Career development. Through testing the difference of individual characteristics, it shows that: Gender, Age, Education level, Working seniority, Working unit, Employee's income from work and job stress. There is no difference On the basis of the research, the author gives some managerial implications to reduce the stress of the staff of Nam Can Tho University in the near future.

Keywords: staff, stress, Nam Can Tho University.

MỤC LỤC

CHẤP THUẬN CỦA HỘI ĐỒNG	i
NHẬN XÉT CỦA CÁN BỘ HƯỚNG DẪN KHOA HỌC	ii
LỜI CAM ĐOAN	iii
LỜI CẢM ƠN	iv
TÓM TẮT	v
ABSTRACT	vi
MỤC LỤC	vii
DANH MỤC HÌNH, SƠ ĐỒ, ĐỒ THỊ	xi
DANH MỤC BẢNG	xii
DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT	xiii
CHƯƠNG 1	1
TỔNG QUAN ĐỀ TÀI NGHIÊN CỨU	1
1.1 LÝ DO CHỌN ĐỀ TÀI	1
1.2 MỤC TIÊU VÀ CÂU HỎI NGHIÊN CỨU	2
1.2.1 Mục tiêu chung	2
1.2.2 Mục tiêu cụ thể	2
1.2.3 Câu hỏi nghiên cứu	3
1.3 ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI NGHIÊN CỨU	3
1.3.1 Đối tượng nghiên cứu	3
1.3.2 Phạm vi nghiên cứu	3
1.4 PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	3
1.5 Ý NGHĨA THỰC TIỄN CỦA ĐỀ TÀI NGHIÊN CỨU	4
1.5.1 Ý nghĩa về mặt lý luận	4
1.5.2 Ý nghĩa về mặt thực tiễn	4
1.6 BỐ CỤC CỦA ĐỀ TÀI	4
TÓM TẮT chương 1	5
CHƯƠNG 2	6
CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU	6
2.1 CƠ SỞ LÝ THUYẾT	6
2.1.1 Khái niệm về sự căng thẳng trong công việc	6
2.1.2 Nguồn gốc gây ra sự căng thẳng (Stress) trong công việc	7
2.2 TÀI LIỆU NGHIÊN CỨU CÓ LIÊN QUAN	13
2.2.1 Nghiên cứu ngoài nước	13
2.2.2 Nghiên cứu trong nước	13

2.2.3 Tổng hợp tài liệu lược khảo.....	15
2.3 GIẢ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU ĐỀ XUẤT	17
2.3.1 Giả thuyết nghiên cứu.....	17
2.2.2 Mô hình nghiên cứu đề xuất.....	19
2.2.3 Diễn giải các biến trong mô hình nghiên cứu.....	19
TÓM TẮT chương 2	20
CHƯƠNG 3.....	21
PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	21
3.1 QUY TRÌNH NGHIÊN CỨU	21
3.2 NGHIÊN CỨU ĐỊNH TÍNH.....	22
3.2.1 Phỏng vấn chuyên gia.....	22
3.2.2 Xây dựng thang đo	23
3.3 NGHIÊN CỨU ĐỊNH LƯỢNG	25
3.4 PHƯƠNG PHÁP PHÂN TÍCH DỮ LIỆU	26
3.4.1 Thu thập dữ liệu.....	26
3.4.2 Xác định cỡ mẫu	26
3.4.3 Phân tích dữ liệu	27
TÓM TẮT CHƯƠNG 3	31
CHƯƠNG 4.....	32
KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN.....	32
4.1 GIỚI THIỆU KHÁI QUÁT VỀ TRƯỜNG ĐẠI HỌC NAM CẦN THƠ.....	32
4.1.1 Giới thiệu chung	32
4.1.2 Cơ cấu tổ chức	34
4.1.3 Thực trạng công việc của nhân viên tại Trường Đại học Nam Cần Thơ.....	35
4.2 ĐẶC ĐIỂM CỦA MẪU NGHIÊN CỨU.....	41
4.2.1 Thống kê về Giới tính.....	41
4.2.1 Thống kê về Độ tuổi	41
4.2.3 Thống kê về Thâm niên làm việc	42
4.2.4 Thống kê về Trình độ học vấn.....	42
4.2.5 Thống kê về Đơn vị làm việc	42
4.2.6 Thống kê về Thu nhập hàng tháng	43
4.3 KIỂM ĐỊNH ĐỘ TIN CẬY CỦA THANG ĐO.....	43
4.3.1 Kiểm định độ tin cậy thang đo các biến độc lập.....	43
4.3.2 Kiểm định độ tin cậy thang đo biến phụ thuộc.....	44
4.3.3 Kết luận kiểm định độ tin cậy thang đo bằng Cronbach's Alpha.....	44

4.4 PHÂN TÍCH NHÂN TỐ KHÁM PHÁ EFA	45
4.4.1 Phân tích nhân tố khám phá biến độc lập	45
4.4.2 Phân tích nhân tố khám phá biến phụ thuộc	46
4.4.3 Tạo biến đại diện của các nhân tố sau bước phân tích EFA.....	47
4.5 PHÂN TÍCH TƯƠNG QUAN	48
4.6 PHÂN TÍCH HỒI QUY TUYẾN TÍNH	48
4.6.1 Kiểm định mô hình và giả thuyết nghiên cứu	48
4.6.2 Kết quả phân tích hồi quy tuyến tính.....	49
4.6.3 Kiểm định phân phối chuẩn.....	50
4.7 KIỂM ĐỊNH SỰ KHÁC BIỆT THEO CÁC ĐẶC ĐIỂM CÁ NHÂN.....	52
4.7.1 Sự khác biệt về Sự căng thẳng trong công việc theo Giới tính	52
4.7.2 Sự khác biệt về Sự căng thẳng trong công việc theo kiểm định one-way Anova	53
4.8 KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN.....	54
4.8.1 Kết quả kiểm định mô hình nghiên cứu	54
4.8.2 Kết quả kiểm định các giả thuyết nghiên cứu	54
4.8.3 Kết quả đánh giá của nhân viên về các thang đo.....	56
4.8.4 So sánh với nghiên cứu của Huỳnh Lê Thị Quyên (2013).....	59
Tóm tắt chương 4	59
CHƯƠNG 5.....	61
KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý CHÍNH SÁCH.....	61
5.1 KẾT LUẬN	61
5.2 HÀM Ý QUẢN TRỊ.....	61
5.2.1 Vai trò tổ chức	62
5.2.2 Môi quan hệ làm việc	63
5.2.3 Sự cam kết	64
5.2.4 Bản chất công việc.....	65
5.2.5 Đặc điểm tổ chức	66
5.2.6 Phát triển nghề nghiệp	67
5.3 HẠN CHẾ CỦA NGHIÊN CỨU VÀ HƯỚNG TIẾP THEO.....	68
5.3.1 Hạn chế.....	68
5.3.2 Hướng nghiên cứu tiếp theo	68
TÀI LIỆU THAM KHẢO	70
PHỤ LỤC 1	73
DANH SÁCH CHUYÊN GIA	73
PHỤ LỤC 2	74

BẢNG CÂU HỎI KHẢO SÁT	74
PHỤ LỤC 3 CÁC BẢNG CHẠY SPSS	77

DANH MỤC HÌNH, SƠ ĐỒ, ĐỒ THỊ

Hình 2. 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất.....	19
Hình 3. 1: Quy trình nghiên cứu của đề tài	21
Hình 4. 1: Sơ đồ tổ chức hoạt động của Trường Đại học Nam Cần Thơ.....	34
Hình 4. 2: Biểu đồ tần số của phân dư chuẩn hóa	51
Hình 4. 3: Biểu đồ phân dư chuẩn hoá Normal P-P	51
Hình 4. 4: Biểu đồ phân tán của phân dư	52
Hình 4. 5: Mô hình nghiên cứu hiệu chỉnh.....	54

DANH MỤC BẢNG

Bảng 2. 1: Tóm tắt các nghiên cứu có liên quan	15
Bảng 2. 2: Diễn giải các biến trong mô hình nghiên cứu	20
Bảng 3. 1: Tổng hợp thang đo trong nghiên cứu.....	24
Bảng 4. 1: Kết quả thống kê về Giới tính.....	41
Bảng 4. 2: Kết quả thống kê về Độ tuổi	41
Bảng 4. 3: Kết quả thống kê về Thâm niên làm việc	42
Bảng 4. 4: Kết quả thống kê về Trình độ học vấn.....	42
Bảng 4. 5: Kết quả thống kê về Đơn vị làm việc	43
Bảng 4. 6: Kết quả thống kê về Thu nhập hàng tháng	43
Bảng 4. 7: Kiểm định độ tin cậy của thang đo	43
Bảng 4. 8: Kiểm định độ tin cậy của thang đo	44
Bảng 4. 9: Kiểm định KMO và Bartlett's.....	45
Bảng 4. 10: Kết quả phân tích thông số Eigenvalues	45
Bảng 4. 11: Ma trận xoay nhân tố	45
Bảng 4. 12: Kiểm định KMO và Bartlett's.....	46
Bảng 4. 13: Kết quả phân tích thông số Eigenvalues	47
Bảng 4. 14: Ma trận xoay nhân tố	47
Bảng 4. 15: Định nghĩa tên đại diện trung bình các nhân tố	47
Bảng 4. 16: Kết quả phân tích tương quan.....	48
Bảng 4. 17: Phân tích phương sai (ANOVA).....	48
Bảng 4. 18: Chỉ tiêu đánh giá độ phù hợp của mô hình	48
Bảng 4. 19: Kết quả phân tích hồi quy	49
Bảng 4. 20: Sự khác biệt về Sự căng thẳng trong công việc theo Giới tính.....	53
Bảng 4. 21: Kết quả kiểm định sự khác biệt theo one-way Anova	53
Bảng 4. 22: Tổng hợp kết quả kiểm định giả thuyết nghiên cứu	55
Bảng 4. 23: Đánh giá của nhân viên về thang đo Vai trò tổ chức.....	56
Bảng 4. 24: Đánh giá của nhân viên về thang đo Mối quan hệ làm việc	57
Bảng 4. 25: Đánh giá của nhân viên về thang đo Sự cam kết	57
Bảng 4. 26: Đánh giá của nhân viên về thang đo Bản chất công việc	58
Bảng 4. 27: Đánh giá của nhân viên về thang đo Đặc điểm của tổ chức	58
Bảng 4. 28: Đánh giá của nhân viên về thang đo Phát triển nghề nghiệp.....	59

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

Viết tắt	Viết đầy đủ
DNC	Trường Đại học Nam Cần Thơ
ĐBSCL	Đồng bằng sông Cửu Long
ĐHNCT	Thành phố Cần Thơ
NV	Nhân viên
SCT	Sự căng thẳng
TP. HCM	Thành phố Hồ chí Minh