

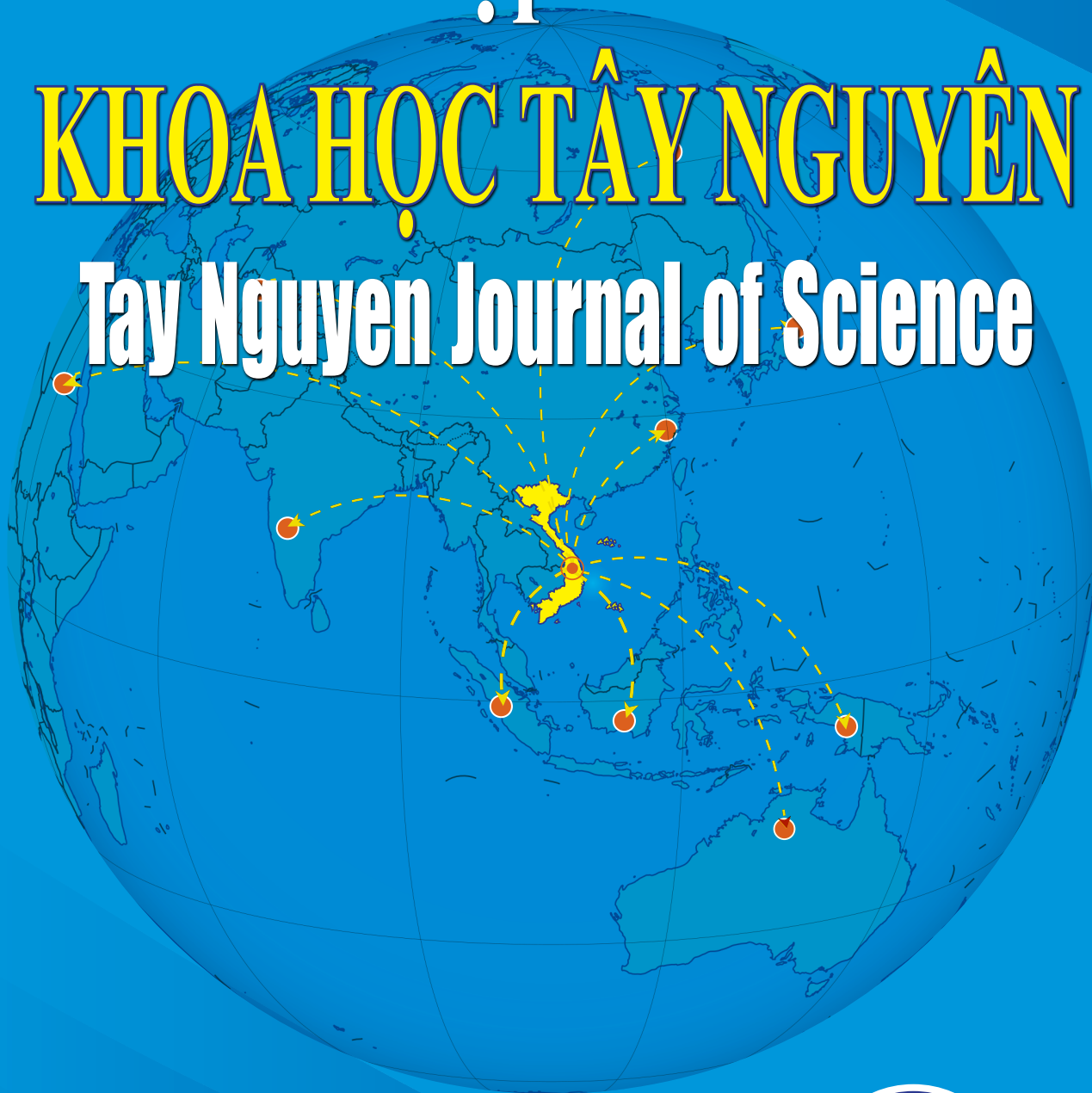


p-ISSN 2815-648X
p-ISSN 1859-4611
e-ISSN 3030-4717

Tạp chí

KHOA HỌC TÂY NGUYÊN

Tay Nguyen Journal of Science



Tập 19

Số 2
Tháng 04-2025

Vol 19 • No 2, April of 2025

TẠP CHÍ KHOA HỌC TÂY NGUYÊN

TỔNG BIÊN TẬP

PGS.TS. Lê Đức Niêm

PHÓ TỔNG BIÊN TẬP

PGS.TS. Nguyễn Văn Nam

CHỦ TỊCH HỘI ĐỒNG

GS.TS. Nguyễn Anh Dũng

ỦY VIÊN

GS.TS. San-Lang Wang	I Đại học Tamkang, Đài Loan
GS.TS. Lê Thị Thanh Nhân	I Bộ Giáo Dục và Đào tạo
GS.TS. Trương Bá Thanh	I Trường Đại học Kinh tế, Đại học Đà Nẵng
GS.TS. Lê Đức Ngoan	I Trường Đại học Nông lâm, Đại học Huế
GS.TS. Đinh Quang Khiếu	I Trường Đại học Khoa học, Đại học Huế
GS.TS. Đặng Tuấn Đạt	I Trường Đại học Y Dược Buôn Ma Thuột
PGS.TS. Đặng Hà Việt	I Cục Thể dục Thể thao, Bộ Văn hóa Thông tin và Du lịch
PGS.TS. Đoàn Thị Tâm	I Trường Đại học Sư Phạm Thành phố Hồ Chí Minh
PGS.TS. Buôn Krông Thị Tuyết Nhung	I Trường Đại học Tây Nguyên
PGS.TS. Nguyễn Phương Đại Nguyên	I Trường Đại học Tây Nguyên
PGS.TS. Nguyễn Thị Thanh Hương	I Trường Đại học Tây Nguyên
PGS.TS. Trần Quang Hạnh	I Trường Đại học Tây Nguyên
PGS.TS. Phan Văn Trọng	I Trường Đại học Tây Nguyên

TRƯỞNG BAN THƯ KÝ - PHỤ TRÁCH TRỊ SỰ

TS. Nguyễn Đình Sỹ I Phòng KH&QHQT

THÀNH VIÊN BAN THƯ KÝ

CN. Y Zina Ksor	I Phòng KH&QHQT
ThS. Trần Thị Minh Hà	I Phòng KH&QHQT
KS. Lê Thụy Vân Nhi	I Phòng KH&QHQT
TS. Dương Quốc Huy	I Khoa KHTN&CN

ĐỊA CHỈ TÒA SOẠN

Phòng Khoa học & Quan hệ Quốc tế, trường Đại học Tây Nguyên

567 Lê Duẩn, TP. Buôn Ma Thuột, tỉnh Đắk Lắk, Việt Nam

Điện thoại: (84) 262.3853.276 Fax: (84) 262.3825.184

E-mail: tapchikhoahocdhtn@ttn.edu.vn | Website: <https://tnjos.vn>

p-ISSN 1859-4611 & 2815-648X/ e-ISSN 3030-4717

Giấy phép hoạt động báo chí in số 197/GP-BTTTT,
do Bộ trưởng Bộ Thông tin và Truyền thông cấp ngày 06/6/2023
In 50 quyển, khổ 20x29cm. In tại Công ty TNHH một thành viên In Đắk Lắk,
45 Nguyễn Tất Thành, thành phố Buôn Ma Thuột, tỉnh Đắk Lắk.
In xong và nộp lưu chiểu tháng 04 năm 2025.



TRƯỜNG ĐẠI HỌC TÂY NGUYÊN
TAY NGUYEN UNIVERSITY

Tạp chí **KHOA HỌC** **TÂY NGUYÊN**

Tay Nguyen Journal of Science

p-ISSN 1859-4611 & 2815-648X/ e-ISSN 2815-6471

Tập 19 - Số 2, tháng 04 năm 2025
Vol 19 - No 2, April of 2025

MỤC LỤC	TABLE OF CONTENTS	Tr./ pp.
KHOA HỌC TỰ NHIÊN VÀ CÔNG NGHỆ	NATURAL SCIENCES AND TECHNOLOGY	
1. Ảnh hưởng của phương pháp chưng cất tinh dầu đến thành phần hóa học và khả năng ức chế một số enzyme của tinh dầu gừng gió (<i>Zingiber zerumbet</i>) được trồng tại thành phố Buon Ma Thuot	Effects of essential oil distillation method on the chemical composition and enzyme inhibitory activity of <i>Zingiber zerumbet</i> essential oil cultivated in Buon Ma Thuot city	
Nguyễn Thị Thanh, Bùi Thị Quỳnh Hoa, Đoàn Mạnh Dũng, Đoàn Chiến Thắng, Vũ Bích Thủy & Nguyễn Bằng Phương	Nguyen Thi Thanh, Bui Thi Quynh Hoa, Doan Manh Dung, Doan Chien Thang, Vu Bích Thủy & Nguyen Bang Phuong	1
2. Tái sử dụng phụ phẩm đậu nành trong sản xuất sinh khối <i>Bacillus amyloliquefaciens</i> và đánh giá tiềm năng chống nấm <i>Fusarium</i>	Reutilization of soybean by-product for biomass production of <i>Bacillus amyloliquefaciens</i> and evaluation of its antifungal potential against <i>Fusarium</i>	
Trần Thị Hà Trang, Ngô Văn Anh, Nguyễn Văn Bốn & Nguyễn Anh Dũng	Tran Thi Ha Trang, Ngo Van Anh, Nguyen Van Bon & Nguyen Anh Dung	13
3. Bất đẳng thức kiểu Hermite-Hadamard cho tích của hai hàm (p, h) -lồi	Hermite-Hadamard-type inequalities for product of two (p, h) -convex functions	
Lê Bá Thông & Nguyễn Ngọc Huệ	Le Ba Thong & Nguyen Ngoc Hue	22
KHOA HỌC SỨC KHỎE	HEALTH SCIENCES	
4. Hiệu quả điều trị đau dây thần kinh tọa bằng phương pháp kết hợp điện châm huyết Giáp tích L1-L5 tại Bệnh viện Y học cổ truyền tỉnh Đắk Lắk	The effect of electroacupuncture at the Jiaji points L1-L5 on treating sciatic nerve pain at the Dak Lak Traditional Medicine Hospital	
Lê Thị Mơ & Phạm Ngọc Liễu	Le Thi Mo & Pham Ngoc Lieu	31
5. Tỷ lệ kháng Rifampicin và một số yếu tố liên quan ở bệnh nhân mắc lao phổi Xpert dương tại Bệnh viện phổi Đắk Lắk	Prevalence of Rifampicin resistance and associated factors among Xpert-positive pulmonary tuberculosis patients at Dak Lak Tuberculosis and Lung diseases Hospital	
Trịnh Bá Hùng Mạnh	Trinh Ba Hung Manh	38
6. Đặc điểm lâm sàng và một số yếu tố liên quan đến mức độ nặng của viêm phổi ở trẻ em tại bệnh viện Đa khoa Vùng Tây Nguyên	Clinical characteristics and associated factors of severe pneumonia in children at the Central Highlands Regional General Hospital	
Nguyễn Thị Thúy Hằng	Nguyen Thi Thuy Hang	46
7. Đánh giá kết quả thay khớp gối toàn phần không tái tạo mặt khớp bánh chè tại Bệnh viện Đa khoa Vùng Tây Nguyên	Evaluation of outcomes of Total Knee Arthroplasty without patellar resurfacing at the Central Highlands Regional General Hospital	
Nguyễn Minh Trực, Trịnh Duy Khánh & Nguyễn Ngọc Thiện	Nguyen Minh Truc, Trinh Duy Khanh & Nguyen Ngoc Thien	52
KHOA HỌC XÃ HỘI VÀ NHÂN VĂN	SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES	
8. Tác động của doanh nghiệp kiểm toán chuyên gia đến tính kịp thời của báo cáo tài chính bán niên ngành ngân hàng tại Việt Nam	Impact of industry specialist auditors on the timeliness of interim financial reports in Vietnamese banks	
Phạm Thanh Hùng, Nguyễn Thị Trà Giang, Bùi Thị Thanh Thùy & Võ Xuân Hội	Pham Thanh Hung, Nguyen Thi Tra Giang, Bui Thi Thanh Thuy & Vo Xuan Hoi	59
9. Nhận thức của giáo viên trung học phổ thông về việc sử dụng ChatGPT trong việc tạo bài kiểm tra đọc hiểu tiếng Anh cho học sinh lớp 10	High school teachers' perceptions of using ChatGPT for designing English reading comprehension tests for tenth-grade students	
Hoàng Hồng Phương & Lê Thị Hạ Quỳnh	Hoang Hong Phuong & Le Thi Ha Quynh	67

10. Các nhân tố ảnh hưởng tới hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên Trường Du lịch - Đại học Huế
Đặng Thị Tuyết Ngọc, Lê Thị Thanh Giao & Đoàn Khánh Hưng
Factors affecting the effectiveness of students' teamwork at the School of Hospitality and Tourism, Hue University
Dang Thi Tuyen Ngoc, Le Thi Thanh Giao & Doan Khanh Hung 76
11. Thực trạng đạo đức, lối sống của sinh viên trường Đại học Tây Nguyên
Vũ Minh Chiến & Nguyễn Thị Thanh Vân
The current status of morality and lifestyle among students at Tay Nguyen University
Vu Minh Chien & Nguyen Thi Thanh Van 87
12. Ảnh hưởng của văn hoá doanh nghiệp đến sự gắn bó của nhân viên làm việc tại công ty dịch vụ Mobifone khu vực 7
Phan Thị Xuân Hương & Đỗ Nguyễn Quỳnh Lam
The influence of corporate culture on employee commitment at the Mobifone service company region 7
Phan Thi Xuan Huong & Do Nguyen Quynh Lam 94
13. Ảnh hưởng của văn hoá truyền thống trong tiểu thuyết Mạc Ngôn
Phan Thị Tâm Thanh
The influence of traditional culture in Mo Yan's novels
Phan Thi Tam Thanh 109
14. Giáo dục đạo đức môi trường cho sinh viên theo quan điểm của triết học Mác – Lênin
Phạm Thị Tâm
Environmental ethics education for students from the perspective of Marxist-Leninist philosophy
Pham Thi Tam 116
15. Chất lượng dịch vụ giao hàng chặng cuối đến sự hài lòng của khách hàng thương mại điện tử tại Bình Định
Kiều Thị Hương, Lê Nhật Hằng, Dương Thị Nhớ, Lê Thị Mỹ Quyên, Phan Ngọc Vi & Nguyễn Châu Duyên
The impact of last-mile delivery service quality on e-commerce customer satisfaction in Binh Dinh
Kieu Thi Huong, Le Nhat Hang, Duong Thi Nho, Le Thi My Quyen, Phan Ngoc Vi & Nguyen Chau Duyen 122

CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG TỚI HIỆU QUẢ LÀM VIỆC NHÓM CỦA SINH VIÊN TRƯỜNG DU LỊCH - ĐẠI HỌC HUẾ

Đặng Thị Tuyết Ngọc¹, Lê Thị Thanh Giao¹, Đoàn Khánh Hưng¹

Ngày nhận bài: 05/03/2025; Ngày phản biện thông qua: 25/03/2025; Ngày duyệt đăng: 01/04/2025

TÓM TẮT

Nghiên cứu này được thực hiện nhằm đánh giá sự tác động của các yếu tố đến hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên. Dữ liệu sử dụng để phân tích được thu thập thông qua phương pháp điều tra bảng hỏi đối với sinh viên năm thứ 2, năm thứ 3 và năm thứ 4 đang học tập tại Trường Du lịch – Đại học Huế. Nghiên cứu sử dụng mô hình IPO về hiệu quả làm việc nhóm, kỹ thuật phân tích nhân tố khám phá EFA, phân tích hồi quy, chọn lọc 6 yếu tố đưa vào mô hình nghiên cứu gồm: Kiến thức và kỹ năng, Thái độ làm việc, Lãnh đạo, Mối quan hệ, Khoa học công nghệ, Sự hỗ trợ. Thời gian khảo sát từ 01/11/2024 đến 10/12/2024 với 166 phiếu khảo sát hợp lệ. Kết quả nghiên cứu cho thấy rằng có ba yếu tố tác động đối với hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên Trường Du lịch – Đại học Huế lần lượt là Thái độ, Kiến thức và kỹ năng, Lãnh đạo.

Từ khóa: làm việc nhóm, hiệu quả, sinh viên, các yếu tố, ảnh hưởng

1. MỞ ĐẦU

Trong cuộc sống hiện đại, làm việc theo nhóm được xem là một yêu cầu quan trọng đối với tất cả mọi người. Khi cả thế giới đang hướng tới nền kinh tế công nghiệp hóa - hiện đại hóa, lượng tri thức ngày càng phát triển thì yêu cầu về chất lượng làm việc của con người ngày càng nâng cao và nhu cầu làm việc nhóm càng trở nên cần thiết hơn bao giờ hết (Nguyễn Xuân Hưng và cộng sự, 2021). Điều này dẫn đến một yêu cầu cấp thiết là làm cách nào để nâng cao hiệu quả làm việc nhóm, đặc biệt là ở đối tượng học sinh, sinh viên - thế hệ tương lai rất được kỳ vọng. Đặc biệt, trong giáo dục Đại học, việc áp dụng phương pháp làm việc nhóm được coi là phương pháp phổ biến, giúp sinh viên cải thiện, bồi dưỡng các kỹ năng mềm thông qua quá trình hợp tác, hoạt động nhóm với nhau. Theo nghiên cứu của Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế, hơn 50% các công việc trên toàn cầu liên quan đến làm việc nhóm (OECD, 2021). Các kỹ năng như giao tiếp, hợp tác và giải quyết vấn đề theo nhóm ngày càng được ưu tiên trong tuyển dụng và đánh giá hiệu quả nhân viên.

Tại Trường Du lịch (DL) - Đại học Huế, hầu như tất cả các môn học trong trường đều yêu cầu sinh viên tham gia các hoạt động nhóm như thuyết trình, dự án nhóm. Điều này nhằm trang bị cho sinh viên những kỹ năng cần thiết để có những kỹ năng mềm cạnh tranh trên thị trường lao động. Tuy nhiên, nhiều nghiên cứu cho thấy vẫn còn những thách thức đối với sinh viên Việt Nam trong việc làm việc nhóm hiệu quả. Không phải cá nhân nào làm việc cũng hiệu quả trong quá trình làm việc nhóm, họ lúng túng, rụt rè, không tự tin khi thảo

luận cùng với các thành viên trong nhóm (Trương Thị Hoa, 2016). Thực trạng hiệu quả từ quá trình làm việc nhóm của sinh viên vẫn còn nhiều hạn chế, dẫn đến kết quả học tập và thực hành không như mong đợi, ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo. Cụ thể hơn, theo Báo cáo kết quả khảo sát ý kiến đánh giá toàn khoá học của sinh viên K54 tốt nghiệp năm 2024 (Trường Du lịch, 2024), việc “Phát triển kỹ năng làm việc theo nhóm” vẫn còn được đánh giá khá thấp so với các tiêu chí khác.

Mục tiêu của nghiên cứu là phân tích và đánh giá những yếu tố tác động đến hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên Trường Du lịch. Từ đó, nghiên cứu đưa ra những giải pháp góp phần nâng cao chất lượng đào tạo và năng lực thực hành của sinh viên. Việc nghiên cứu đề tài này mang ý nghĩa thực tiễn to lớn, không chỉ giúp giải quyết vấn đề thực tế đang diễn ra tại Trường Du lịch - Đại học Huế mà còn cung cấp những thông tin hữu ích cho nhà trường trong việc điều chỉnh và nâng cấp chương trình đào tạo, đồng thời hỗ trợ sinh viên phát triển kỹ năng làm việc nhóm hiệu quả.

2. VẬT LIỆU VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Cơ sở lý thuyết về vấn đề làm việc nhóm

2.1.1. Nhóm và làm việc nhóm

Theo Huỳnh Văn Sơn (2011), Nhóm được định nghĩa là một tập hợp hai hoặc nhiều người cùng chia sẻ mục tiêu. Các thành viên trong nhóm luôn tương tác với nhau, theo đó hành vi của mỗi thành viên bị chi phối bởi hành vi của thành viên khác. Có nhiều hình thức nhóm khác nhau như: Nhóm bạn học tập, nhóm bạn cùng sở thích, nhóm năng

¹Trường Du lịch, Đại học Huế;

Tác giả liên hệ: Đoàn Khánh Hưng; ĐT: 0931666326; Email: dkhung@hueuni.edu.vn.

khieu, nhóm kỹ năng, các câu lạc bộ, các nhóm làm việc theo dự án, nhóm làm việc trong tổ chức... Một nhóm có thể hình thành theo nhiều cách khác nhau: các nhóm bạn học tập có khi hình thành do sự chỉ định của thầy cô, nhóm sở thích hình thành do sự tự lập nhóm và các nhóm làm việc trong một cơ quan, đơn vị là do sự tuyển dụng theo nhu cầu của đơn vị đó. Vì thế, có những nhóm hình thành và gắn kết rất lâu, nhưng cũng có những nhóm chỉ hoạt động cùng nhau trong một thời điểm nào đó (Trần Thị Thùy, 2018). Theo Từ điển Tâm lý học của Vũ Dũng, hoạt động nhóm có những đặc điểm như sau: “Cùng tham gia về phương diện không gian và thời gian của các thành viên tạo ra khả năng tiếp xúc cá nhân trực tiếp giữa họ với nhau, trong đó có sự trao đổi hành động, thông tin, cũng như khả năng nhận thức lẫn nhau. Có mục tiêu chung, trong đó kết quả hoạt động được dự đoán trước phù hợp với lợi ích chung, góp phần thỏa mãn những nhu cầu của mỗi thành viên”. Như vậy, hoạt động nhóm là hoạt động của một nhóm người, có sự tương tác qua lại với nhau, cùng chia sẻ, góp ý, hỗ trợ lẫn nhau để đạt được mục đích chung được đưa ra (Nguyễn Thị Hương Huế và cộng sự, 2023).

Có nhiều định nghĩa khác nhau về hoạt động “teamwork”, hay còn gọi là làm việc nhóm. Scarnati (2001) cho rằng làm việc nhóm là một quá trình hợp tác giúp những người bình thường đạt được những kết quả phi thường. Còn Sanyal và Hisam (2018) cho rằng nhóm có thể được định nghĩa là một nhóm các cá nhân làm việc chung để đạt được cùng mục đích và mục tiêu nhằm cung cấp chất lượng dịch vụ tuyệt vời, qua đó phát huy được thể mạnh cá nhân và phát triển mối quan hệ theo hướng có lợi cho tất cả.

- Salas và cộng sự (2005) cho rằng làm việc nhóm đem lại khả năng thích ứng, năng suất và sự sáng tạo cao hơn các cá nhân làm việc riêng lẻ.

- Rosenfeld (2013) khẳng định đây là công việc được thực hiện bởi các thành viên mà trong đó mỗi người đảm nhận mỗi vai trò khác nhau và cùng hướng đến mục tiêu chung.

2.1.2. Hiệu quả làm việc nhóm

Theo Hofer và Schendal (1986), hiệu quả nhóm là mức độ tương ứng giữa đầu ra thực tế so với mong muốn và hiệu quả là yếu tố quan trọng quyết định nên sự thành công của nhóm. Hiệu quả nhóm được xác định bằng khối lượng công việc hoàn thành cùng với mức độ gắn bó với nhau và sự thỏa mãn của thành viên về nhóm (Mohrman và cộng sự, 1995).

Theo Barker và cộng sự (2005), các nhóm làm việc hiệu quả thường được thể hiện thông qua

không những các kết quả tốt mà còn thông qua niềm tin của các thành viên vào khả năng giải quyết vấn đề của bản thân, họ luôn tin tưởng lẫn nhau và tích cực trong mọi hoạt động của nhóm. Họ biết cách quản lý, phân bổ nguồn lực hợp lý và xác định được điểm mạnh, điểm yếu của nhóm để phát huy và khắc phục. Bên cạnh đó, thành công của nhóm còn dựa vào khả năng của người lãnh đạo, để nhóm thật sự đạt hiệu quả thì người lãnh đạo phải có trách nhiệm, biết lắng nghe, biết phân công công việc đồng đều giữa các thành viên, đưa ra thời hạn để hoàn thành cho từng công việc cụ thể, có năng lực thuyết phục và đưa ra các giải pháp tốt nhất để giải quyết các vấn đề của nhóm.

Việc tổ chức làm việc nhóm có ý nghĩa thiết thực với tổ chức và cá nhân tham gia. Hoạt động này đảm bảo sự phân công đồng thời phối hợp công việc trong tổ chức; tăng cường quản lý và kiểm soát công việc; tăng hiệu quả hoạt động thu thập và xử lý thông tin; đảm bảo việc thống nhất ý kiến, trong việc giải quyết vấn đề và ra quyết định; tăng cường sự tham gia, phối hợp; tăng cường ý thức về tinh thần trách nhiệm, ý thức bản thân trong việc chia sẻ trong thực hiện công việc chung của nhóm (Trần Thị Thùy, 2018).

2.1.3. Mô hình nghiên cứu

- Có nhiều cách tiếp cận nghiên cứu về hiệu quả đội nhóm, phổ biến nhất là xem khái niệm này như đầu ra (output) của một quá trình làm việc theo mô hình dạng IPO (Input-Process-Output). Mcgrath (1978) là người đưa ra mô hình IPO đầu tiên về hiệu quả nhóm. Mô hình dạng này được đánh giá là nhấn mạnh được tính quy luật của quá trình làm việc nhóm so với các mô hình dạng chỉ có các biến độc lập tác động lên một biến phụ thuộc duy nhất là hiệu quả nhóm. Quá trình này gồm 03 giai đoạn rõ ràng: (i) Thu nhận các yếu tố đầu vào, (ii) Vận hành nhóm, (iii) Sinh ra kết quả. Cách đo lường hiệu quả nhóm phổ biến hơn cả là coi nó như một khái niệm đa hướng vì nó có thể được đo lường bằng nhiều tiêu chí. Theo Mcgrath (1984), hiệu quả nhóm được đánh giá bằng thành tích và khả năng tồn tại trong các điều kiện hoàn cảnh khác nhau của nhóm. Theo Mohrman và cộng sự (1995), hiệu quả nhóm được đo bằng sản lượng (khối lượng công việc hoàn thành), mức độ gắn bó với nhau và sự hài lòng của thành viên về nhóm, còn theo Cooney (2004), hiệu quả nhóm được xét trên thành tích và chất lượng của thành viên (trong doanh nghiệp).

- Công trình nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên đại học (Caspersz và cộng sự, 2003). Đối với công trình này, nhóm tác giả đưa ra 07 yếu tố ảnh hưởng

đến hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên: Sự tin tưởng giữa các thành viên nội bộ với nhau, Sự hài lòng của thành viên trong nhóm, Sự nổi lên của lãnh đạo; Quy trình làm việc của các cá nhân trong nhóm, Mức độ chia sẻ khối lượng công việc, Giao tiếp trong nhóm làm việc, Lãnh đạo chuyển đổi.

- Công trình nghiên cứu “Các nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên trên địa bàn thành phố Hà Nội, Việt Nam” của Nguyễn Xuân Hưng và cộng sự (2021) đã đề xuất mô hình gồm 06 nhân tố tác động đến hiệu quả làm việc nhóm là: Kiến thức và kỹ năng, Thái độ làm việc, Lãnh đạo, Môi quan hệ, Khoa học công nghệ, Sự hỗ trợ. Trong đó, 06 yếu tố này sẽ phối hợp, tương tác lẫn nhau và cùng ảnh hưởng đến quá trình làm việc, sau cùng sẽ ảnh hưởng đến Hiệu quả nhóm.

Từ đó, kế thừa mô hình nghiên cứu của các tác giả Nguyễn Xuân Hưng và cộng sự (2021) được phát triển dựa trên khung nghiên cứu hiệu quả đội nhóm dạng IPO và 03 nhóm yếu tố đầu vào, trong đó: Nhóm yếu tố cá nhân (gồm Kiến thức, Kỹ năng và Thái độ làm việc); Nhóm yếu tố tập thể (gồm Lãnh đạo, Môi quan hệ); Nhóm yếu tố bên ngoài (gồm Khoa học công nghệ, Sự hỗ trợ). Từ đó, nghiên cứu đề xuất các giả thuyết nghiên cứu sau:

Thái độ làm việc của cá nhân bao gồm tác phong làm việc và cách đối xử với các hành vi còn lại trong nhóm. Romig và cộng sự (1996) tin rằng thái độ làm việc tốt của các thành viên là một yếu tố quan trọng có ảnh hưởng tích cực đến kết quả của nhóm. Beatty & Barker (2004) cho rằng, nhóm nên xây dựng cho mình các chuẩn mực về tác phong làm việc và cách ứng xử giữa các thành viên.

- H1: Thái độ làm việc có tác động tích cực đến hiệu quả làm việc nhóm

Hendry và cộng sự (2003) khẳng định rằng, trong giai đoạn hình thành, yếu tố vô cùng quan trọng có thể quyết định thành công của nhóm là lựa chọn người lãnh đạo và cần đảm bảo sự tôn trọng của các thành viên. Lãnh đạo cần hiểu rõ vai trò cũng như điểm mạnh, điểm yếu của các thành viên trong nhóm để từ đó truyền đạt kế hoạch một cách tốt nhất. Lãnh đạo cũng là người có trách nhiệm giám sát và theo dõi tiến trình công việc, chú ý tới các vấn đề phát sinh để kịp thời giải quyết những sai sót có thể làm hỏng hiệu suất của nhóm.

- H2: Lãnh đạo có tác động tích cực đến hiệu quả làm việc nhóm

Trong thời đại hiện nay, các thiết bị khoa học công nghệ như điện thoại thông minh, máy tính

bảng, laptop... ngày càng được sử dụng rộng rãi trong chương trình giảng dạy cũng như trong các hoạt động của sinh viên tại trường học, giúp cho mọi hoạt động trở nên nhanh chóng và dễ dàng hơn trước. Hay và cộng sự (2004) đánh giá rằng sinh viên áp dụng khoa học công nghệ vào việc làm nhóm đạt được hiệu quả cao hơn.

- H3: Khoa học công nghệ có tác động tích cực đến hiệu quả làm việc nhóm

Beatty & Barker (2004) cho rằng: các nhóm cần xây dựng mối quan hệ tương tác với người phụ trách quản lý (cấp doanh nghiệp) hoặc giảng viên hướng dẫn (môi trường giáo dục) để góp phần đạt được mục tiêu của mình. Hơn nữa, các nhóm khi chưa có ý tưởng rõ ràng về phạm vi kiến thức và giới hạn công việc sẽ khó đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ hơn, do đó họ cần sự hỗ trợ từ người có chuyên môn và trách nhiệm hướng dẫn để có hành động phù hợp cho các quyết định quan trọng.

- H4: Hỗ trợ có tác động tích cực đến hiệu quả làm việc nhóm

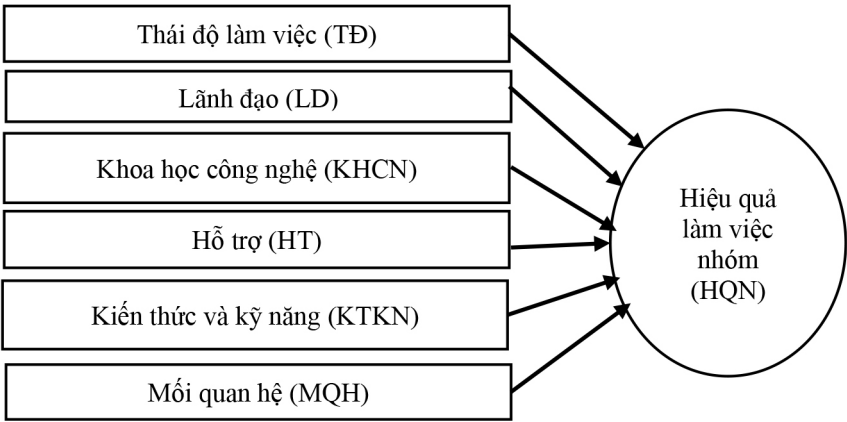
Kiến thức là mức độ hiểu biết của cá nhân, thường bao gồm kiến thức chuyên môn (kiến thức có liên quan trực tiếp đến công việc) và kiến thức xã hội (tính sáng tạo, khả năng tư duy logic). Katzenbach & Smith (1993) khẳng định rằng, nhờ có kiến thức mà các thành viên trong nhóm có thể trình bày ý kiến của mình một cách rõ ràng, tích cực lắng nghe và đưa ra những gợi ý hữu ích cho người khác. Parrish (2001) đã lập luận rằng, một nhóm cần phải có những kỹ năng bổ trợ như kỹ năng chuyên môn cũng như kỹ năng giao tiếp giữa các cá nhân, giải quyết vấn đề và đưa ra quyết định để có thể làm việc tốt cùng nhau.

- H5: Kiến thức và kỹ năng có tác động tích cực đến hiệu quả làm việc nhóm

Môi quan hệ (Relationship) thực chất là mức độ gắn kết về mặt tinh thần giữa các thành viên trong nhóm. Beatty & Barker (2004) đề xuất rằng các nhóm có mối quan hệ và khả năng giao tiếp tốt có thể sử dụng các phương pháp động não để làm rõ mục tiêu, quy trình, vai trò và nhiệm vụ của họ, từ đó hiểu rõ hơn những gì họ đang cố gắng hoàn thành. Trong các nhóm hiệu quả, các thành viên giao tiếp và làm việc tốt cùng nhau, đồng thời thách thức lẫn nhau một cách tích cực để nâng cao cơ hội học tập (Hay và cộng sự, 2004).

- H6: Môi quan hệ có tác động tích cực đến hiệu quả làm việc nhóm

Mô hình nghiên cứu đề xuất như sau:



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Thang đo nghiên cứu căn cứ Nguyễn Xuân cứu hiệu quả đội nhóm dạng IPO như sau: Hưng và cộng sự (2021) và dựa trên khung nghiên

	Thang đo
Kiến thức và kỹ năng	Thành viên có nhiều ý tưởng sáng tạo - KTKN1
	Thành viên luôn hoàn thành mọi nhiệm vụ được giao đúng hạn - KTKN2
	Thành viên hỗ trợ các thành viên trong nhóm hoàn thành công việc - KTKN3
	Luôn chú ý lắng nghe ý kiến của các thành viên trong nhóm - KTKN4
Thái độ làm việc	Thành viên có thái độ tích cực – TĐ1
	Thành viên có tinh thần trách nhiệm cao – TĐ2
	Thành viên cư xử đúng mực và tôn trọng mọi người – TĐ3
	Thành viên liên tục trau dồi và phát triển bản thân – TĐ4
Lãnh đạo	Leader có kinh nghiệm dẫn dắt đội nhóm – LD1
	Leader quyết đoán, thống nhất được các vấn đề quan trọng – LD2
	Leader phát huy được lợi thế của các thành viên – LD3
	Leader tôn trọng và tiếp thu ý kiến của các thành viên – LD4
	Leader được mọi người tôn trọng và tín nhiệm – LD5
Mối quan hệ	Các thành viên thường xuyên tương tác với nhau – MQH1
	Các thành viên đã làm việc với nhau trước đó – MQH2
	Các thành viên quan tâm và giúp đỡ lẫn nhau – MQH3
Khoa học công nghệ	Thiết bị điện tử giúp công việc được thực hiện dễ dàng hơn – KHCN1
	Mạng internet cung cấp thông tin thuận tiện hơn – KHCN2
	Các ứng dụng giao lưu trực tuyến thuận tiện - KHCN3
Sự hỗ trợ	Nhóm được hướng dẫn và hỗ trợ bởi giảng viên – HT1
	Nhóm nhận được góp ý, hỗ trợ từ các chuyên gia, người có hiểu biết hoặc từ người đã có kinh nghiệm – HT2
	Nhóm nhận được góp ý, hỗ trợ từ người thân, bạn bè – HT3
Hiệu quả nhóm	Nhiệm vụ được hoàn thành đúng hạn, đầy đủ - HQN1
	Nhóm đạt thành tích tốt (điểm cao, giải cao, được khen ngợi,...) – HQN2
	Nhóm giải quyết ổn thỏa những mâu thuẫn hay vấn đề phát sinh – HQN3
	Các thành viên ngày càng tiên bộ, học hỏi thêm kinh nghiệm – HQN4
	Các thành viên hài lòng về nhóm – HQN5

2.2. Phương pháp nghiên cứu

- Cỡ mẫu nghiên cứu: Phân tích nhân tố khám phá EFA: Dựa theo nghiên cứu của Hair và cộng sự (2014) cho tham khảo về kích thước mẫu dự kiến. Theo đó kích thước mẫu tối thiểu là gấp 05 lần tổng số biến quan sát. Đây là cỡ mẫu phù hợp cho nghiên cứu có sử dụng phân tích nhân tố. Cỡ mẫu tối thiểu sẽ là $33 \times 5 = 165$ mẫu.

- Phương pháp thu thập số liệu: Nghiên cứu tiến hành sinh viên khóa K55, K56, K57 Trường Du lịch – Đại học Huế qua hình thức online thông qua Google biểu mẫu. Thời gian khảo sát diễn ra từ ngày 01/11/2024 - 10/12/2024 với số phiếu khảo sát thu về 166 phiếu, trong đó 166 phiếu hợp lệ.

- Phương pháp phân tích và xử lý số liệu: Xử lý các số liệu sơ cấp bằng phần mềm SPSS 22.0 với thang đo Likert 5 mức độ đo lường mức độ đánh giá của sinh viên với các tiêu chí đặt ra (1 - rất yếu, 2 - yếu, 3 - bình thường, 4 - mạnh, 5 - rất mạnh). Ngoài ra, nghiên cứu còn sử dụng phương pháp

kiểm định độ tin cậy Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố, phân tích hồi quy để từ đó xác định được các nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc nhóm.

3. KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

3.1. Số lượng sinh viên của trường Du lịch – Đại học Huế năm học 2023 - 2024

Số lượng sinh viên đang theo học ngành Quản trị (QT) dịch vụ du lịch & lữ hành tại Trường chiếm tỷ lệ cao so với các ngành đào tạo khác của Trường. Quy mô sinh viên của Trường Du lịch từ 120 sinh viên bậc đại học ở năm đầu thành lập (2008 - 2009) tăng lên 2.675 sinh viên trong năm học 2023 – 2024 (Bảng 1). Qua bảng số liệu ta có thể thấy tuy gặp khó khăn khi trải qua thời điểm Đại dịch COVID-19 bùng phát mạnh mẽ những năm 2020 - 2022 thì đến nay số lượng sinh viên được tuyển đã bắt đầu tăng trở lại và xu hướng tăng theo từng năm. Trong đó, tập trung vào các ngành: QT dịch vụ du lịch & lữ hành, QT khách sạn, Du lịch.

Bảng 1. Số sinh viên trường Du lịch – ĐH Huế

Ngành	K55	K56	K57	K58	Tổng
Du lịch	126	72	74	100	372
DL điện tử	11	18	14	15	58
QT dịch vụ DL&lữ hành	384	205	256	274	1119
QT DL & khách sạn	39	23	24	33	119
QT khách sạn	280	165	164	196	805
QT kinh doanh	31	43	64	57	195
QT nhà hàng & dịch vụ ăn uống	80	55	52	76	263
Tổng	951	581	648	751	2931

Nguồn: Trường Du lịch (2024).

3.2. Kết quả khảo sát về hiện trạng các nhân tố sinh viên Trường Du lịch - Đại học Huế

ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc theo nhóm của Phân tích và đánh giá về đối tượng phỏng vấn

Bảng 2. Đặc điểm đối tượng phỏng vấn

	Biến	Tần suất	%
Có sở thích làm việc nhóm	Rất không thích	9	5,4
	Không thích	12	7,2
	Bình thường	54	32,5
	Thích	55	33,1
	Rất thích	36	21,7
Số thành viên trong nhóm	2 đến 4	43	25,9
	5 đến 7	79	47,6
	8 đến 10	26	15,7
	Trên 10	18	10,8

	Biến	Tần suất	%
Mục tiêu đặt ra khi làm bài tập nhóm	Kiến thức học phần	110	65,7
	Điểm số của học phần	137	81,9
	Thể hiện năng lực bản thân	77	45,8
	Vận dụng được các kỹ năng mềm	88	52,4
	Rèn luyện kỹ năng truyền đạt cho người khác	1	0,6
	Hiệu quả	1	0,6
	Bị bắt buộc	1	0,6
Khi làm việc nhóm, thường đảm nhiệm vị trí nào	Nhóm trưởng	88	53,0
	Người thuyết trình	85	51,2
	Người thu thập, xử lý số liệu	77	46,4
	Thành viên bình thường	56	33,7
	Thường xuyên luân phiên thay đổi vị trí trong nhóm	85	51,2
Ngành học	Du lịch	51	30,7
	DL điện tử	6	3,6
	QT dịch vụ DL&lữ hành	36	21,7
	QT DL & khách sạn	10	6,0
	QT kinh doanh	17	10,2
	QT khách sạn	16	9,6
	QT nhà hàng & dịch vụ ăn uống	30	18,1

- Từ số liệu thu được, các khảo sát được trả lời đa số từ các bạn sinh viên theo học ngành Du lịch học, có khoảng 51 bạn trả lời (chiếm 42,5%) và Quản trị dịch vụ du lịch và lữ hành (chiếm khoảng 30%). Điều này là dễ hiểu khi số sinh viên theo học 2 ngành này cũng là 2 trong những ngành đông nhất Trường kể từ năm 2021 đến nay. Bên cạnh đó cũng nhận được nhiều câu trả lời từ các bạn thuộc ngành Quản trị kinh doanh (14,2%), Quản trị du lịch và khách sạn (8,3%). Số phiếu khảo sát thu được từ các bạn thuộc ngành Du lịch điện tử khá ít (chỉ có 06 bạn tham gia khảo sát), do thực tế lượng sinh viên thuộc ngành này khá khiêm tốn, nên xác suất thu được câu trả lời từ các bạn khá thấp.

- Qua tiến hành điều tra cho thấy, trong số 166 sinh viên được khảo sát thì có hơn 33% sinh viên cho biết là họ thích khi làm việc nhóm. Tuy nhiên, vẫn còn một số sinh viên tỏ ra không mấy hứng thú khi làm việc nhóm chiếm tỷ lệ là 32,5%. Số sinh viên không thích và tỏ ra khó chịu khi làm việc nhóm chiếm 7,2%. Bên cạnh đó còn tồn tại tư tưởng rất không thích hoặc là ghét làm việc nhóm chiếm 5,4%

- Theo thống kê, có đến 137 sinh viên cho rằng mục tiêu chính của họ khi tham gia làm việc nhóm là vì điểm số của học phần. Điều này có mặt tốt và cũng có mặt không tốt, mặt tốt đó là khi đặt điểm số lên hàng đầu, các bạn sinh viên có thể cùng nhau cố gắng hết mình để mang lại điểm số cao như mong muốn và kỳ vọng. Tuy vậy, nếu các bạn quá đặt nặng mục

tiêu này nhưng không biết cân bằng thì sẽ dẫn đến nếu điểm số không được như mong muốn, các bạn sẽ có thái độ trách móc tập thể, không mong muốn làm việc nhóm nữa, mất đi tâm lý thích khi tham gia làm việc nhóm. Song với đó, yếu tố về kiến thức học phần cũng được 110 bạn sinh viên đồng tình rằng đây là mục tiêu mà mình đặt ra khi làm việc nhóm. Điều này chứng minh rằng sinh viên nhận thức được giá trị của sự hợp tác trong việc học hỏi lẫn nhau, họ xem việc làm việc nhóm như một cơ hội để cùng nhau củng cố kiến thức của học phần.

- Qua thống kê cho thấy số lượng thành viên trong nhóm làm việc của sinh viên khóa K55 Trường Du lịch phổ biến nhất là từ 5 - 7 thành viên chiếm 47,6%. Song với đó, nhóm với 2 - 4 thành viên chiếm tỷ lệ tương đối cao là 25,9%. Ngoài ra, vẫn có nhóm với 8 - 10 thành viên chiếm 15,7% và nhóm với trên 10 sinh viên chiếm 10,8. Hai trường hợp nhóm tương đối nhiều thành viên có thể là do lớp quá đông hoặc có lớp có sĩ số khiêm tốn hơn cũng dẫn đến việc chia thành viên nhóm gặp khó khăn, còn có khả năng môn học yêu cầu cao về lượng kiến thức hoặc cần đi khảo sát thực địa.

3.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc nhóm

- Kiểm tra độ tin cậy của thang đo: Mỗi quan hệ có hệ số tin cậy Cronbach's Alpha nhỏ hơn 0,6 và Cronbach's Alpha nếu biến này bị loại đều nhỏ hơn 0,6. Như vậy, sau khi kiểm tra độ tin cậy của

các thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha, 5 biến quan sát đo lường hiệu quả làm việc nhóm đạt yêu cầu tiếp tục được đưa vào phân tích nhân tố khám phá EFA. Loại bỏ nhóm biến Mỗi quan hệ do không đảm bảo điều kiện.

- Kiểm định KMO: Kết quả kiểm định KMO

cho thấy giá trị Sig. của Bartlett's Test nhỏ hơn 0,05 cho phép bác bỏ giả thiết H_0 và giá trị $0,5 < KMO < 1$ có nghĩa là phân tích nhân tố là thích hợp.

- Ma trận xoay nhân tố: được thực hiện bằng phương pháp xoay nhân tố Varimax

Bảng 3. Kết quả phân tích nhân tố

Biến quan sát	Nhân tố				
	1	2	3	4	5
LD1	0,757				
LD5	0,750				
LD4	0,727				
LD2	0,702				
LD3	0,683				
TD4		0,776			
TD1		0,763			
TD2		0,760			
TD3		0,688			
KTKN2			0,755		
KTKN3			0,746		
KTKN4			0,608		
KTKN1			0,582		
KHCN1				0,793	
KHCN3				0,765	
KHCN2				0,682	
HT3					0,813
HT2					0,799
HT1					0,786
Sig, trong kiểm định Bartlett					0,000
Hệ số KMO					0,840
Hệ số Eigenvalue					1,173
Tổng phương sai trích					53,378

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS

Hệ số KMO $0,840 > 0,5$ vậy phân tích nhân tố thích hợp với tập dữ liệu nghiên cứu và Bartlett có mức ý nghĩa Sig. = $0,000 < 0,05$ đạt yêu cầu về độ tương quan của các biến quan sát trong nhân tố; Hệ số Eigenvalue = $1,173 > 1$, nên có 5 nhân tố được giữ lại trong mô hình, phương sai trích = $53,378\% > 50\%$

cho biết 5 nhân tố này giải thích được 53,378% biến thiên của dữ liệu. Mô hình sau khi phân tích EFA với biến độc lập được đánh giá là phù hợp. Nhận thấy 5 nhóm nhân tố trích giải thích được 53,378 % sự biến thiên của biến phụ thuộc, các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên trường Du lịch.

Bảng 4. Các biến độc lập sắp xếp lại theo kết quả phân tích nhân tố EFA

Nhân tố	Ký hiệu
Nhân tố 1: Vị trí lãnh đạo	LD1, LD2, LD3, LD4, LD5
Nhân tố 2: Thái độ làm việc	TD1, TD2, TD3, TD4
Nhân tố 3: Kiến thức và kỹ năng	KTKN1, KTKN2, KTKN3, KTKN4
Nhân tố 4: Khoa học công nghệ	KHCN1, KHCN2, KHCN3
Nhân tố 5: Sự hỗ trợ	HT1, HT2, HT3

Nguồn: Tổng hợp của tác giả

- Phân tích nhân tố khám phá EFA cho biến phụ thuộc: Hệ số KMO 0,812 > 0,5 vậy phân tích nhân tố thích hợp và Bartlett có mức ý nghĩa sig. = 0,000 < 0,05 đạt yêu cầu về độ tương quan của các biến quan sát trong nhân tố; Hệ số Eigenvalue = 2,792 > 1, nên có 1 nhân tố được giữ lại trong mô hình, phương sai trích = 55,846% > 50% cho biết 5 nhân tố này giải thích được 55,846% biến thiên của dữ liệu. Mô hình sau khi phân tích EFA với biến phụ thuộc được đánh giá là phù hợp.

Bảng 5. Tổng hợp kết quả phân tích nhân tố cho biến phụ thuộc

Biến quan sát	Nhân tố
HQN5	0,839
HQN2	0,753
HQN3	0,730
HQN1	0,713
HQN4	0,694
Sig. trong kiểm định Bartlett	0,000
Hệ số KMO	0,812
Hệ số Eigenvalue	2,792
Tổng phương sai trích	55,846

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS

- Phân tích hồi quy tương quan: Kiểm định hệ số tương quan nhằm để kiểm tra mối quan hệ tuyến tính giữa các biến độc lập và các biến phụ thuộc. Nếu các biến có tương quan chặt thì phải lưu ý đến

vấn đề đa cộng tuyến sau khi phân tích hồi quy.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 F_1 + \beta_2 F_2 + \beta_3 F_3 + \beta_4 F_4 + \beta_5 F_5 + \beta_6 F_6 + \beta_7 F_7 + \varepsilon$$

Y: Yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên Trường Du lịch

F1: Mức độ ảnh hưởng về Kiến thức và Kỹ năng

F2: Mức độ ảnh hưởng về Thái độ làm việc

F3: Mức độ ảnh hưởng về Lãnh đạo

F4: Mức độ ảnh hưởng về Khoa học công nghệ

F5: Mức độ ảnh hưởng về Hỗ trợ

β_i : Hệ số hồi quy riêng tương ứng với các biến độc lập F_i

ε : phần dư

- Phân tích tương quan: Trước khi tiến hành phân tích hồi quy, kiểm định mối tương quan giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc được thực hiện. Theo bảng ma trận hệ số tương quan, biến phụ thuộc có quan hệ tương quan tuyến tính với 05 biến độc lập. Trong đó, hệ số tương quan của nhân tố “Hỗ trợ” là cao nhất 1, nhóm “Thái độ” là 0,490, nhóm nhân tố “Lãnh đạo” là 0,489, nhân tố “Kiến thức kỹ năng” có hệ số tương quan là 0,458, nhóm “Khoa học công nghệ” có hệ số 0,251. Các hệ số tương quan với các nhân tố giải thích sự tương quan mạnh hay yếu của các nhóm nhân tố đối với nhóm nhân tố phụ thuộc.

- Phân tích hồi quy tuyến tính bội

Bảng 6. Thống kê phân tích các hệ số hồi quy

Mô hình	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	t	Sig.	Thống kê đa cộng tuyến	
	Beta	Sai số chuẩn	Beta			Dung sai	VIF
Hằng số	0,551	1,153		0,036	0,719		
1 KTKN	0,373	0,109	0,258	3,433	0,001	0,529	1,890
TD	0,408	0,079	0,347	5,138	0,000	0,656	1,524
LD	0,162	0,078	0,152	2,090	0,038	0,563	1,775
KHCN	0,147	0,127	0,081	2,257	0,249	0,613	1,631
HT	0,143	0,094	0,095	1,518	0,131	0,762	1,312

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS

Kết quả phân tích ở bảng 6 cho thấy, hệ số VIF của các biến độc lập trong mô hình đều rất nhỏ, có giá trị từ 1,312 đến 1,890 (nhỏ hơn 2), chứng tỏ mô hình hồi quy không bị vi phạm giả định về hiện tượng đa cộng tuyến, nên mô hình có ý nghĩa thống kê. Với giá trị của hệ số sig. của biến KHCN (0,249) và HT(0,131) > 0,05 chứng tỏ các biến này tác động đến biến phụ thuộc Hiệu quả làm việc nhóm (HQN). Vậy, ta có phương trình hồi quy chuẩn hóa có dạng như sau:

$$HQN = 0,258 * KTKN + 0,347 * TD + 0,152 * LD + \varepsilon$$

Dựa vào phương trình hồi quy chuẩn hóa này ta có thể thấy mức độ tác động của 3 biến độc lập vào biến phụ thuộc HQN theo thứ tự từ mạnh nhất giảm dần đến thấp nhất như sau: biến Thái độ (TD) có tác động mạnh nhất với hệ số $\beta_2 = 0,347$; tiếp theo là biến Kiến thức và kỹ năng (KTKN) với hệ số $\beta_1 = 0,258$, tiếp đến là biến Lãnh đạo (LD) với hệ số $\beta_3 = 0,152$.

Bảng 7. Kết quả kiểm định giả thuyết

Giả thuyết	Sig	Kết quả
H1	0,000	Chấp nhận
H2	0,038	Chấp nhận
H3	0,249	Không chấp nhận
H4	0,131	Không chấp nhận
H5	0,001	Chấp nhận
H6	n/a	Không chấp nhận

Nguồn: Kết quả phân tích

Từ kết quả nghiên cứu trên, ta có thể kết luận rằng, chấp nhận các giả thuyết H1, H2, H5 và bác bỏ các giả thuyết H3, H4, H6.

4. KẾT LUẬN

Trên cơ sở Kế thừa mô hình nghiên cứu của tác giả Nguyễn Xuân Hưng và cộng sự (2021), cùng với việc thông qua việc phân tích 166 mẫu hợp lệ thu thập được từ sinh viên khóa K55, 56, 57 đang học tại Trường Du lịch – Đại học Huế, nghiên cứu đã khám phá các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên. Tổng cộng có 03 yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên bao gồm: Kiến thức và kỹ năng, thái độ làm việc, vị trí lãnh đạo. Các yếu tố khác bao gồm mối quan hệ thành viên, khoa học công nghệ, sự hỗ trợ không có tác động đến hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên. Cụ thể hơn, kết quả phân tích hồi quy cho thấy, Thái độ (TĐ) có tác động mạnh nhất $\beta_2 = 0,347$; tiếp theo là biến Kiến thức kỹ năng (KTKN) với $\beta_1 = 0,258$, cuối cùng là biến Lãnh đạo (LD) với $\beta_3 = 0,152$. Qua đó tác giả đã đề xuất một số hàm ý và giải pháp phù hợp với thực tế cụ thể giúp cải thiện hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên, bao gồm:

- Về giải pháp dành cho Trường Du lịch:

+ Vây nên Trường cần chú trọng hơn trong việc tăng cường hiệu quả của các kênh thông tin và tài liệu hỗ trợ sinh viên học tập, song song với đó cần trẻ hóa các chương trình tọa đàm, cuộc thi liên quan đến những kỹ năng mềm cần thiết cho quá trình làm việc nhóm:

+ Trường nên cung cấp email đuôi edu cho các bạn sinh viên trường để có thể truy cập các tiện ích như có bộ nhớ Google Drive cao, nếu hệ thống email của trường có sử dụng dịch vụ của Microsoft Office Online, ...

+ Trong thời gian vừa qua, Trường đã đẩy mạnh các hoạt động của thư viện và thư viện điện tử để cho tất cả các bạn sinh viên có thể tìm hiểu tài liệu chuyên ngành một cách dễ dàng. Ngoài ra, cần thông tin rõ ràng đến các sinh viên cách thức mượn cơ sở vật chất phục vụ cho công tác học tập, làm việc nhóm để các sinh viên dễ dàng thực hiện.

- Về giải pháp dành cho giảng viên:

+ Phân chia nhóm phù hợp với môn học: Điều này giúp các thành viên trong nhóm hỗ trợ lẫn nhau hiệu quả hơn và cùng nhau phát triển. Đồng thời, cách làm này cũng tránh được tình trạng các sinh viên giỏi chỉ tập trung vào một nhóm.

+ Đánh giá kết quả học tập của sinh viên: Vấn đề quan trọng nhất chính là cách thức chia điểm để công nhận và đánh giá nỗ lực, công sức của từng thành viên cần phải hết sức công bằng. Cần có một cách thức phân chia điểm công tâm, lúc ấy các bạn sinh viên sẽ cảm thấy công bằng và có hứng thú cao với công tác làm việc nhóm.

- Về giải pháp dành cho sinh viên:

+ Nâng cao ý thức của từng cá nhân sinh viên trong quá trình làm việc nhóm. Tuy nhiên, tốt nhất là tạo môi trường động viên và khen ngợi để khích lệ tinh thần, ngay cả với những bạn chưa tích cực, nhằm giúp họ có thêm động lực thay đổi theo chiều hướng tốt hơn.

+ Phát huy vai trò của nhóm trưởng trong quá trình làm việc nhóm. Để tăng tính mới mẻ và tạo cơ hội phát triển kỹ năng quản lý cho tất cả các thành viên có khả năng trong nhóm, vai trò nhóm trưởng nên được luân phiên giữa các thành viên. Đây chính là cách giúp mỗi thành viên trong nhóm đều có thể rèn luyện khả năng lãnh đạo và xây dựng phong cách quản lý riêng.

+ Tăng cường phát triển sự phối hợp hài hòa giữa các thành viên trong nhóm: Mỗi thành viên cần góp ý xây dựng kế hoạch và phân công nhiệm vụ rõ ràng nhiệm vụ của từng bạn, chủ động lắng nghe, chia sẻ và hỗ trợ nhau để hoàn thành công việc tốt nhất.

+ Ứng dụng công nghệ thông tin để hỗ trợ quá trình học tập nhóm: Các tiện ích công nghệ có thể giúp tiết kiệm thời gian, công sức, nâng cao chất lượng và hiệu quả học tập theo nhóm.

+ Đặt mục tiêu chung lên hàng đầu: Để nhóm hoạt động hiệu quả, mỗi thành viên cần hiểu rõ và

đặt mục tiêu chung lên trên lợi ích cá nhân. Để một nhóm hoạt động hiệu quả, mỗi thành viên cần hiểu và tham gia vào sứ mệnh chung. Sẵn sàng đặt công việc nhóm lên trên các mục tiêu cá nhân.

+ Chịu trách nhiệm với công việc được giao: Khi làm việc một mình, kết quả không tốt thì bạn là người chịu trách nhiệm. Vì vậy mà mỗi người cần tự có ý thức làm việc hết mình và chịu trách nhiệm với những gì mình làm để xây dựng tập thể vững mạnh, đoàn kết.

Bên cạnh đó, nghiên cứu cũng còn một số hạn chế. Thứ nhất, đó là số lượng mẫu thu thập được còn hạn chế, đạt 166 mẫu so với tổng số lượng sinh viên của trường là 2.931 sinh viên. Thứ hai đó là phương pháp thu thập mẫu thuận tiện, vẫn còn một số ý kiến về tính đại diện của mẫu thu thập được

từ phương pháp này. Thứ ba, nghiên cứu mới chỉ thực hiện được ở tại 1 đơn vị là trường Du lịch – Đại học Huế, nên tính phổ quát không cao. Thứ tư là phương pháp nghiên cứu còn hạn chế. Một số hướng nghiên cứu tiếp theo có thể kết đến là thu thập thêm nhiều mẫu để đảm bảo độ tin cậy và tăng độ chính xác của mẫu. Sử dụng thêm nhiều phương pháp phân tích khác để có thể có nhiều kết quả có ý nghĩa hơn. Cuối cùng là mở rộng đối tượng khảo sát không chỉ riêng đối với trường Du lịch – Đại học Huế mà các trường khác, từ đó có những so sánh, đánh giá giữa các đơn vị đó.

Lời cảm ơn: Nhóm nghiên cứu trân trọng cảm ơn Trường Du lịch – Đại học Huế đã tài trợ nghiên cứu thông qua đề tài nghiên cứu khoa học mã số TDL.SV.2024-01.

FACTORS AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF STUDENTS' TEAMWORK AT THE SCHOOL OF HOSPITALITY AND TOURISM, HUE UNIVERSITY

Dang Thi Tuyet Ngoc¹, Le Thi Thanh Giao¹, Doan Khanh Hung¹

Received Date: 05/03/2025; Revised Date: 25/03/2025; Accepted for Publication: 01/04/2025

ABSTRACT

This study was conducted to evaluate the impact of various factors on students' teamwork effectiveness. The data used for analysis was collected through a questionnaire survey of 2nd, 3rd, and 4th-year students at the School of Hospitality and Tourism, Hue University. The study employed the IPO model to assess teamwork effectiveness, along with exploratory factor analysis (EFA) and regression analysis techniques. Six factors were selected for the research model: Knowledge and Skills, Work Attitude, Leadership, Relationships, Science and Technology, and Support. The survey was conducted from November 1, 2024, to December 10, 2024, with 166 valid survey responses. The research show that there are three factors affecting the teamwork effectiveness of students at the School of Hospitality and Tourism, Hue University which are Work Attitude, Knowledge and Skills, and Leadership, respectively..

Keywords: teamwork, effectiveness, students, factors, influence

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Baker, D. P., Gustafson, S., Beaubien, J. M., Salas, E., & Barach, P. (2005). Medical team training programs in health care. *Advances in patient safety: from research to implementation*, 4, 253-267.
- Beatty, C. A., & Scott, B. B. (2004). *Building smart teams: A roadmap to high performance*. Sage.
- Caspersz, D., Wu, M., & Skene, J. (2003). Factors influencing effective performance of university student teams. *Research and Development in Higher Education*, 26.
- Cooney, R. (2004). Empowered self-management and the design of work teams. *Personnel Review*, 33(6), 677-692.
- Eva, F. E. R. O. N. (2021). OECD survey on social and emotional skills technical report.

¹School of Hospitality and Tourism, Hue University

Corresponding author: Doan Khanh Hung; Phone: 0931666326; Email: dkhung@hueuni.edu.vn

- Hair Jr, J., Sarstedt, M., Hopkins, L., & G. Kuppelwieser, V. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) An emerging tool in business research. *European business review*, 26(2), 106-121.
- Hay, G., Sandstad, B., Whitelaw, A., & Borch-Iohnsen, B. (2004). Iron status in a group of Norwegian children aged 6–24 months. *Acta Paediatrica*, 93(5), 592-598.
- Hendry, G. D., Ryan, G., & Harris, J. (2003). Group problems in problem-based learning. *Medical teacher*, 25(6), 609-616.
- Huỳnh Văn Sơn (2011). Xu hướng chọn nghề nghiệp của học sinh cuối cấp trung học cơ sở và học sinh trung học phổ thông tỉnh Bình Dương hiện nay. *Tạp chí Khoa học*, (31), 125.
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (2005). The discipline of teams. *Harvard business review*, 83(7), 162.
- McGrath, J. E. (1978). Small group research. *American Behavioral Scientist*, 21(5), 651-674.
- McGrath, J. E. (1984). *Groups: Interaction and performance*.
- Mohrman, S. A., Cohen, S. G., & Morhman Jr, A. M. (1995). *Designing team-based organizations: New forms for knowledge work*. Jossey-Bass.
- Nguyễn Thị Hương Huế và các cộng sự (2023), *Hoạt động dạy học tích cực: nâng cao khả năng làm việc nhóm qua tìm hiểu địa danh du lịch tại Huế*
- Nguyễn Xuân Hưng Đặng Ngọc Thảo, Nguyễn Thu Trang, Nguyễn Thị Thắm, Lê Hải Yến (2021). *Các nhân tố ảnh hưởng tới hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên trên địa bàn Thành phố Hà Nội, Việt Nam*. Tạp chí Khoa học & Đạo tạo Ngân Hàng, trang số 229 – 2021.
- Parrish, P. E. (2004). The trouble with learning objects. *Educational technology research and development*, 52(1), 49-67.
- Romig, T., Kratzer, W., Kimmig, P., Frosch, M., Gaus, W. I. L. H. E. L. M., Flegel, W. A., ... & Kern, P. (1999). An epidemiologic survey of human alveolar echinococcosis in southwestern Germany. Römerstein Study Group. *The American journal of tropical medicine and hygiene*, 61(4), 566-573.
- Rosenfeld, R. M. (2013). Teamwork. *Otolaryngology--Head and Neck Surgery*, 148(1), 1-2.
- Salas, E., Sims, D. E., & Burke, C. S. (2005). Is there a “big five” in teamwork?. *Small group research*, 36(5), 555-599.
- Sanyal, S., & Hisam, M. W. (2018). The impact of teamwork on work performance of employees: A study of faculty members in Dhofar University. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(3), 15-22.
- Trần Thị Thùy (2018). Một số biện pháp nhằm tổ chức hiệu quả hoạt động làm việc nhóm của sinh viên. *Journal of Science and Development Economics*, (3), tr. 3–8. Retrieved from <https://jsde.nctu.edu.vn/jsde/article/view/29>
- Trường Du lịch (2024). *Báo cáo kết quả khảo sát ý kiến đánh giá toàn khoá học của sinh viên K54 tốt nghiệp năm 2024*. [Online] <http://huht.hueuni.edu.vn/bao-cao-ket-qua-khao-sat-y-kien-danh-gia-toan-khoa-hoc-cua-sinh-vien-k54-tot-nghiep-nam-2024.html>
- Trương Thị Hoa (2016). Thực trạng kỹ năng làm việc nhóm của sinh viên. *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, 133, tr.77-80.