

Các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên Trường Đại học Văn Lang

PHẠM THỊ HỒNG VÂN*

Tóm tắt

Nghiên cứu nhằm xác định các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên Trường Đại học Văn Lang (VLU). Theo đó, 7 nhân tố đã được xác định từ phương pháp phân tích nhân tố khám phá đa biến và ước lượng hệ số hồi quy cho 320 mẫu được quan sát từ các giảng viên VLU. Trong đó, Cơ hội thăng tiến và Môi trường làm việc là 2 nhân tố quyết định mạnh mẽ đến Động lực làm việc tại các trường ngoài công lập. Nghiên cứu cũng cho thấy, những hoạt động kiểm định gần đây ở các trường đại học làm phát sinh nhiều công việc hành chính cho bộ phận giảng viên, do đó hạn chế động lực làm việc. Trên cơ sở nghiên cứu, tác giả đề xuất các giải pháp phù hợp cho VLU để tạo động lực làm việc tích cực cho giảng viên.

Từ khóa: động lực làm việc, giảng viên Trường Đại học Văn Lang, các nhân tố tác động

Summary

The study aimed to identify factors affecting the work motivation of lecturers of Van Lang University (VLU). 7 factors were identified from multivariable exploratory factor analysis and regression coefficient estimation for 320 samples observed from VLU instructors. An interesting finding is that promotion opportunities and working environment are two strong determinants of motivation to work at non-public universities. Recent accreditation activities in universities have created a lot of administrative work for faculty members, which decreases their work motivation. From the results obtained, proper solutions are proposed to create positive work motivation for VLU's lecturers.

Keywords: work motivation, lecturers of Van Lang University, influential factors

GIỚI THIỆU

Trong những năm gần đây, xu hướng dịch chuyển giảng viên (GV) từ trường công sang trường tư ngày càng gia tăng vì nhiều lý do (Minh Giảng, 2021). Trong đó, áp lực làm việc tại các trường công và thu nhập thấp là lý do nổi bật nhất khiến tình trạng chảy máu chất xám từ trường công sang trường ngoài công lập. Theo một số ý kiến từ các nhà quản lý trường ngoài công lập, mức thu nhập thỏa đáng, trả lương tương ứng theo năng lực và một môi trường làm việc năng động là các nhân tố hấp dẫn thu hút nhiều lao động có chất lượng từ các trường công lập (Nghiêm Huê, 2019). Tuy nhiên, để khai thác hiệu quả nguồn nhân lực này, thì các nhà quản lý phải tạo được động lực làm việc (ĐLLV) và sự gắn bó lâu dài của họ với tổ chức.

Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên (ĐNGV) và gia tăng sự gắn bó tâm huyết của ĐNGV là điều mà các nhà quản lý quan tâm. Vì vậy, việc bổ sung thêm những nghiên cứu mới về các nhân tố tạo ĐLLV cho GV, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo trường ngoài công lập là cần thiết. VLU là trường đại học ngoài công lập có vị thế cạnh tranh tốt trên thị trường với một lực lượng GV khá lớn. Các nhà quản lý luôn tìm cách tạo ĐLLV cho GV, nhưng chưa có nghiên cứu nào hỗ trợ. Việc bổ sung thêm nghiên cứu mới về các nhân tố tác động đến ĐLLV cho giảng viên VLU sẽ có giá trị ứng dụng cao trong quản lý nhân sự.

CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

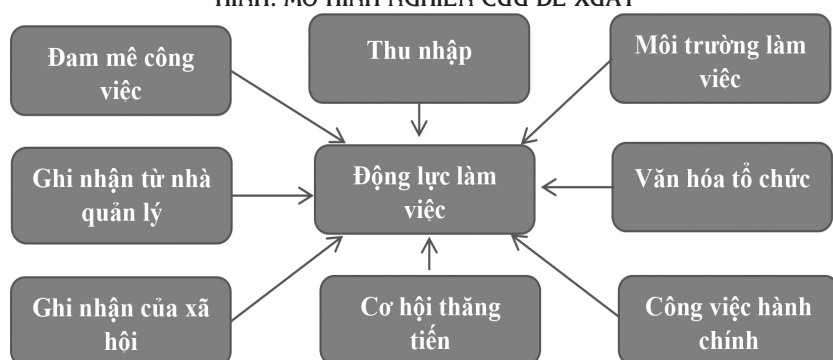
Cơ sở lý thuyết

Theo Mitchell (1982), ĐLLV là sự khát khao và tự nguyện của người lao động muốn làm việc với kết quả tốt hơn bằng sự cố gắng và nỗ lực của bản thân, sự kiên định và bền bỉ trong quá trình làm việc của người lao động. Như vậy, có ĐLLV sẽ giúp người lao động làm

* TS., Trường Đại học Văn Lang

Ngày nhận bài: 29/11/2021; Ngày phản biện: 10/12/2021; Ngày duyệt đăng: 20/12/2021

HÌNH: MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU ĐỀ XUẤT



Nguồn: Tổng hợp của tác giả

BẢNG 2: KMO VÀ KIỂM ĐỊNH BARTLETT CÁC NHÂN TỐ CỦA BIẾN ĐỘC LẬP

Hệ số KMO		0,835
Kiểm định Bartlett	Sig.	0,000
Hệ số Eigenvalues khởi tạo	Total	1,197
Chỉ số sau khi trích	Phương sai tích lũy %	73,394

BẢNG 1: HỆ SỐ CRONBACH'S ALPHA - KIỂM TRA ĐỘ TIN CẬY CỦA THANG ĐO 9 NHÂN TỐ

Nhân tố	Y	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈
Cronbach's Alpha	0,769	0,824	0,885	0,822	0,635	0,803	0,821	0,932	0,611
Số quan sát	4	5	5	4	4	3	3	4	3

Nguồn: Kết quả nghiên cứu của tác giả

việc có hiệu suất và chất lượng cao hơn. Lý thuyết nhu cầu của Maslow (1954) chỉ ra rằng, ĐLLV sẽ trở nên mạnh mẽ nhất với các nhu cầu sinh tồn và thiết yếu. Khi cá nhân đạt đến một nhu cầu cao hơn, thì ĐLLV của nhu cầu thiết yếu giảm dần và thay thế vào đó là động lực thôi thúc họ làm việc cho nhu cầu cao hơn.

Lý thuyết 2 nhân tố của Herzberg (1968) đề cập đến 2 nhóm nhân tố tạo động lực và hạn chế ĐLLV của người lao động. Trong đó, những nhân tố tạo ĐLLV bao gồm: có thu nhập thỏa đáng; được ghi nhận của nhà quản lý và đồng nghiệp về kết quả công việc; có cơ hội phát triển và thăng tiến; có đam mê công việc. Nhóm nhân tố hạn chế ĐLLV bao gồm: sự giám sát khắc khe của tổ chức; môi trường làm việc thiếu minh bạch và không công bằng; không đoàn kết trong nội bộ.

Lý thuyết sự công bằng của Asdam (1963) giải thích rằng, người lao động luôn quan tâm đến việc đối xử công bằng của tổ chức họ làm việc. Khi người lao động cảm thấy tổ chức đối xử công bằng, họ sẽ có ĐLLV và gắn bó với tổ chức.

Mô hình nghiên cứu

Nghiên cứu trong nước về các nhân tố tác động đến ĐLLV của GV tại các trường đại học (ĐH) công lập cũng được thực hiện khá nhiều. Lại Thị Phan Mai (2016) và Nguyễn Phúc Thịnh (2020) cũng xác nhận có 6 nhân tố tác động đến ĐLLV của GV, như: Điều kiện làm việc; Quan hệ đồng nghiệp với cấp trên; Thu nhập và phúc lợi; Đặc điểm và bố trí công việc; Cơ hội thăng tiến và được tổ chức công nhận những đóng

góp của cá nhân. Phạm Thị Tân và Đặng Thị Hoa (2018) cho rằng, sự công bằng của nhà quản lý, của sinh viên đến GV là những nhân tố quan trọng tác động đến ĐLLV. Phạm Thị Minh Lý và Đào Thanh Nguyệt Nga (2016) khẳng định, sự đam mê nghề nghiệp, năng lực giảng dạy, lương thưởng phúc lợi, đào tạo và thăng tiến, sự công nhận của xã hội là những nhân tố tác động đến ĐLLV của GV.

Nghiên cứu của Le và cộng sự (2020) về ĐLLV tại các trường công lập của TP. Hồ Chí Minh hay nghiên cứu của Ai và cộng sự (2019) về các nhân tố tác động đến ĐLLV của GV tại các trường ngoài công lập tại TP. Hồ Chí Minh cho thấy, có 6 nhân tố ảnh hưởng tích cực đến ĐLLV của GV, gồm: (1) Cơ hội thăng tiến; (2) Văn hóa tổ chức; (3) Ghi nhận đóng góp của cá nhân; (4) Trình độ của GV; (5) Lương và các phúc lợi khác; (6) Môi trường làm việc tác động tích cực đến ĐLLV của GV.

Từ cơ sở các lý thuyết trên và kết hợp với kết quả khảo sát các nghiên cứu thực nghiệm, tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu như Hình.

Mô hình nghiên cứu được viết lại như sau:

$$Y = \alpha_0 + \alpha_1.X_1 + \alpha_2.X_2 + \alpha_3.X_3 + \alpha_4.X_4 + \alpha_5.X_5 + \alpha_6.X_6 + \alpha_7.X_7 + \alpha_8.X_8 + e \quad (1)$$

Với X là các nhân tố quan sát: X₁ là thu nhập của GV; X₂ là Cơ hội thăng tiến của GV; X₃ là Đam mê công việc; X₄ là Ghi nhận từ nhà quản lý; X₅ là Ghi nhận của xã hội; X₆ là Môi trường làm việc; X₇ là Văn hóa tổ chức; X₈ là Công việc hành chính.

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Kiểm tra độ tin cậy thang đo

Hệ số Cronbach's Alpha thể hiện trong Bảng 1 nhằm kiểm tra độ tin cậy của thang đo 9 nhân tố trong mô hình (1) theo kết quả khảo sát của nghiên cứu. Trong 9 nhân tố được đo lường theo mô hình (1), các nhân tố đều có hệ số Cronbach's Alpha > 0,6 và hệ số tương quan biến tổng của các biến quan sát đều > 0,3, do đó, khẳng định thang đo của các biến này là phù hợp. Tức là các thang đo thể hiện được nội hàm của nhân tố dùng để phân tích.

Phân tích đa nhân tố khám phá

Bảng 2 cung cấp thông tin về hệ số KMO và kiểm định Bartlett. Hệ số kiểm định Bartlett có mức ý nghĩa nhỏ

hơn 1%, chứng tỏ các biến quan sát có tương quan với nhân tố phân tích, thỏa mãn điều kiện cần cho phân tích nhân tố. Hệ số KMO là $0,835 > 0,5$, khẳng định thỏa mãn điều kiện đủ để phân tích nhân tố. Bên cạnh đó, hệ số tổng phương sai trích là 73,394 cho biết, các biến sử dụng trong nghiên cứu giải thích được 73,4% cho các nhân tố quan sát.

Với bộ dữ liệu khẳng định đủ điều kiện để phân tích đa nhân tố, có 7 nhân tố được xác nhận qua trị số Eigenvalue > 1 . Ma trận xoay các nhân tố phản ánh kết quả phân tích nhân tố được thể hiện trong Bảng 3.

Với 7 nhóm nhân tố được xác nhận, mô hình nghiên cứu được đề xuất phù hợp từ bộ dữ liệu nghiên cứu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1.F_1 + \beta_2.F_2 + \beta_3.F_3 + \beta_4.F_4 + \beta_5.F_5 + \beta_6.F_6 + \beta_7.F_7 + \beta_8.F_8 + e \quad (2)$$

Thảo luận kết quả nghiên cứu

Kết quả ước lượng trình bày trong Bảng 4 cho thấy, cả 7 biến độc lập là 7 nhân tố theo mô hình (2) tác động đến biến phụ thuộc là ĐLLV của GV đều có ý nghĩa thống kê ở mức 1% (5 nhân tố) và mức 10% (2 nhân tố). Trong đó, có 6 nhân tố đều tác động tích cực đến Động lực làm việc của GV, duy nhất có nhân tố Công việc hành chính (F_6) là tác động tiêu cực đến động lực làm việc của GV.

Kết quả ước lượng hệ số hồi quy ở cột Beta chuẩn hóa khẳng định tất cả các nhân tố đều tác động cùng chiều đến ĐLLV của GV, ngoại trừ nhân tố Công việc hành chính (F_6) là tác động ngược chiều. Các nhân tố nghiên cứu của mô hình (2) giải thích được 84,1% tác động đến ĐLLV của GV qua hệ số R^2 điều chỉnh. Kết quả cũng cho thấy, các ràng buộc về quan hệ tuyến tính, quan hệ phân phối chuẩn của phần dư, phương sai không đổi và đa cộng tuyến là thỏa mãn. Phương trình hồi quy bội theo mẫu nghiên cứu:

$$Y = 0,125.F_1 + 0,183.F_2 + 0,531.F_3 + 0,257.F_4 + 0,059.F_5 - 0,114.F_6 + 0,044.F_7$$

Kết quả nghiên cứu khẳng định, Cơ hội thăng tiến và Môi trường làm việc là 2 nhân tố tác động tích cực và mạnh mẽ nhất đến ĐLLV của GV VLU. Thu nhập của GV đứng vị trí thứ 4, sau tác động của nhân tố Văn hóa tổ chức. Qua đó cho thấy, ở trường ĐH ngoài công lập, cơ hội thăng tiến tại VLU được mở ra rất rộng cho những GV có năng lực, nên GV rất quan tâm; còn cơ chế tiền lương thưởng là rõ ràng và thỏa đáng, nên không phải là nhân tố quan tâm hàng đầu của GV.

BẢNG 3: KẾT QUẢ MA TRẬN XOAY CÁC NHÂN TỐ CỦA BIẾN ĐỘC LẬP

Nhân tố	Tên biến mới	Nội dung biến quan sát
F_1	Thu nhập thỏa đáng và công bằng cho GV	Thu nhập (TN) nhận được là tương xứng với công việc
		TN của GV phản ánh được trình độ và sự gắn bó
		TN phản ánh được khối lượng công việc của GV
		Lãnh đạo Khoa ghi nhận đóng góp của GV
		TN phản ánh được hiệu quả công việc của GV
		TN nhận được của GV được đánh giá công bằng
F_2	Văn hóa tổ chức	Lãnh đạo Khoa luôn có những hỗ trợ kịp thời khi GV gặp khó khăn
		Văn hóa làm việc tại VLU tạo nên sự gắn kết và động lực làm việc tích cực
		VLU luôn có sự quan tâm trong thi đến đời sống GV
		Tiêu chí đánh giá hiệu quả làm việc của GV theo đặc thù công việc của GV
F_3	Cơ hội thăng tiến	Hiệu quả làm việc của GV đảm bảo công bằng giữa các khoa
		VLU có những chế độ ưu tiên hỗ trợ cho GV học tập nâng cao trình độ
		Lãnh đạo Khoa giành cơ hội thăng tiến cho sự đóng góp và cố gắng của GV
		Cơ hội thăng tiến giúp GV luôn có động lực phấn đấu làm việc
		Cơ hội GV được bổ nhiệm làm cán bộ quản lý là ngang nhau
		Bổ nhiệm GV làm cán bộ quản lý tại VLU là dựa trên năng lực chuyên môn
F_4	Môi trường làm việc	Môi trường làm việc trong khoa là thân thiện và hòa đồng
		GV cảm thấy tự hào về nghề nghiệp của mình
		Sinh viên/Phụ huynh luôn dành những tình cảm tốt đẹp và sự trân trọng GV
		GV sẵn sàng giúp đỡ đồng nghiệp và cũng nhận được sự giúp đỡ từ đồng nghiệp
F_5	Đam mê công việc	Điều kiện vật chất hỗ trợ tốt cho công việc giảng dạy và nghiên cứu của GV
		GV luôn đầu tư, gia vị cho bài giảng với mong muốn chất lượng tốt hơn
		Được chia sẻ và truyền đạt kiến thức đến sinh viên là niềm vui mỗi GV
		GV luôn tìm thấy sự thích thú trong công việc giảng dạy và nghiên cứu
F_6	Công việc hành chính	Phản hồi của sinh viên về chất lượng giảng dạy của GV là trung thực
		GV phải đảm nhận nhiều công việc hành chính ngoài giảng dạy và nghiên cứu
		Việc phân chia công việc hành chính chưa đảm bảo công bằng trong GV
F_7	Quan tâm của lãnh đạo trực tiếp	Công việc hành chính là một trở ngại cho việc tập trung đầu tư nghiên cứu và giảng dạy của GV
		Lãnh đạo Khoa là chỗ tin cậy để GV có thể trao đổi tâm tư nguyện vọng
		Lãnh đạo Khoa công bằng trong việc đánh giá năng lực làm việc của GV

BẢNG 4: ƯỚC LƯỢNG HỆ SỐ HỒI QUY

Mô hình		Hệ số chuẩn hóa	t	Sig.	Phân tích tương quan
		Beta			VIF
1	Constant		-2,502	0,013	
	F_1	0,125	4,564	0,000	0,668
	F_2	0,183	6,139	0,000	0,563
	F_3	0,531	16,272	0,000	0,470
	F_4	0,257	8,827	0,000	0,588
	F_5	0,059	1,689	0,092	0,416
	F_6	-0,114	-4,652	0,000	0,827
	F_7	0,044	1,772	0,077	0,798
R ² điều chỉnh:		0,841	Giá trị Durbin-Watson:		1,1716

Nguồn: Kết quả nghiên cứu của tác giả

Như vậy, tạo ĐLLV tích cực mạnh mẽ cho GV là các nhân tố, gồm: Cơ hội thăng tiến; Môi trường làm việc; Văn hóa tổ chức. Cuối cùng, Công việc hành chính là nhân tố hạn chế ĐLLV của GV.

KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý RÚT RA TỪ NGHIÊN CỨU

Qua kết quả nghiên cứu thực nghiệm về các nhân tố tác động đến ĐLLV của GV cho thấy, môi trường làm việc tại VLU rất tốt đối với GV. Tại đây, GV tìm thấy cơ hội thăng tiến, cảm nhận được văn hóa của tổ chức, cơ chế lương thưởng rõ ràng, lãnh đạo có quan tâm, phát huy được sự đam mê công việc, nên tác động tích cực đến ĐLLV của GV. Trường ngoài công lập có cơ chế thu hút nhân tài về làm việc với cơ chế lương chủ động và rõ ràng, nên GV tài năng về trường quan tâm nhiều hơn ở cơ hội thăng tiến. Tuy nhiên, nhóm GV có độ tuổi trung niên với uy tín và học vị cao cũng được VLU thu hút về làm việc.

Từ kết quả nghiên cứu trên cho thấy, để tạo ĐLLV tích cực, VLU nên tạo điều kiện cho nhóm GV tiềm

năng thể hiện năng lực của mình với những cơ hội thăng tiến nhất định. Bên cạnh việc xây dựng môi trường làm việc và văn hóa tổ chức định hình được thương hiệu cho GV VLU, chính sách thu nhập cũng cần tạo ra những thang bậc nhất định, để động viên tinh thần làm việc của GV. Riêng về chính sách hành chính, nên phân chia theo từng nhóm GV khác nhau. Trong đó, nhóm GV lớn tuổi nên giảm hẳn khối lượng về hành chính, gia tăng thêm khối lượng về nghiên cứu. Nhóm GV trẻ có thể gánh vác nhiều hơn về công việc hành chính và khối lượng giảng dạy. Khi có sự phân chia khối lượng rõ ràng trong 3 phần công việc của GV theo từng nhóm độ tuổi GV, chắc chắn, VLU sẽ tạo ĐLLV mạnh mẽ hơn. Qua đó, nâng cao chất lượng và hiệu quả công việc, góp phần gia tăng uy tín và thương hiệu của VLU.□

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Lại Thị Phan Mai (2016). Các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên Trường Đại học Kinh tế - Đại học Huế, *Tạp chí Khoa học và Công nghệ, Đại học Quảng Bình*, 1 (1-5)
2. Phạm Thị Minh Lý và Đào Thanh Nguyệt Nga (2016). Các nhân tố tác động đến động lực làm việc của giảng viên đại học tại các trường đại học trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh, *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, 223, 90-99
3. Minh Giảng (2021). *Nhân sự trường đại học công "chảy" qua trường tư*, truy cập từ <https://tuoitre.vn/nhan-su-truong-cong-chay-qua-tu-20210408093040258.htm>
4. Nghiêm Huê (2019). *Chuyện 'buốt ruột' trên giảng đường: Lương bèo, áp lực, chảy máu chất xám*, truy cập từ <https://tienphong.vn/chuyen-buot-ruot-tren-giang-duong-luong-beo-ap-luc-chay-mau-chat-xam-post1155726.tpo>
5. Phạm Thị Tân và Đặng Thị Hoa (2018). Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên Trường Đại học Lâm nghiệp Việt Nam, *Tạp chí Khoa học và Công nghệ Lâm nghiệp*, 3, 84-93
6. Nguyễn Phúc Thịnh (2020). *Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên Trường Đại học Quốc tế, Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh*, truy cập từ <https://tapchicongthuong.vn/bai-viet/cac-yeu-to-anh-huong-den-dong-luc-lam-viec-cua-giang-vien-truong-dai-hoc-quoc-te-dai-hoc-quoc-gia-thanh-pho-ho-chi-minh-67999.htm>
7. Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity, *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, 422-436
8. Ai, T. H., My, T. P. T., and Chieu, M. P. T. (2019). Work Motivation of Lectures in Non-public Universities: The Case of in Ho Chi Minh City, Vietnam, *The EURASEANs: Journal on global socio-economic dynamics*, 4(17), 46-58
9. Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., Black, W. C (1998). *Multivariate Data Analysis (5th ed.)*, New Jersey, Prentice-Hall
10. Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees?, *Harvard Business Review*, 46(1), 53-62
11. Le, L. C., Do, T. D., and Kieu, N. V (2020). Factors Affecting Lecturers Motivation: A Case Study of Public Universities in Ho Chi Minh City, Vietnam, *Universal Journal of Educational Research*, 8(10), 4751-4759
12. Maslow, A. H (1943). A theory of human motivation, *Psychological Review*, 50(4), 370-96
13. Mitchell, T. R (1982). Motivation: New directions for theory and research, *Academy of Management Review*, 7(1), 80-88