

YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC QUỐC GIA THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Nguyễn Thị Thúy Dung⁺,
Hoàng Mai Khanh,
Trần Thanh Hương

Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn - Đại học Quốc gia
Thành phố Hồ Chí Minh
+Tác giả liên hệ • Email: nguyenthithuydung@hcmussh.edu.vn

Article history

Received: 24/9/2023

Accepted: 04/10/2023

Published: 05/11/2023

Keywords

Influencing factors, work
motivation, lecturers,
National University, Ho Chi
Minh City

ABSTRACT

The study was conducted with the aim of determining the influence of various factors on the work motivation of lecturers at Vietnam National University - Ho Chi Minh City (VNUHCM). Two methods were employed: a survey using questionnaires and in-depth interviews with lecturers from six member universities of VNUHCM. The questionnaire data were analyzed using the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The results indicate that there are two subjective factors directly influencing the work motivation of lecturers (The awareness and emotions regarding the lecturer profession, which are shaped during the individual's upbringing within the family, educational institutions, and society; and Emotions and attitudes of lecturers towards their workplace develop during their tenure at the university). These two subjective factors also serve as intermediate variables in the influence of objective factors on their work motivation. There are 8 objective factors, among which 4 factors have a partial mediation effect and 4 other factors have a full mediation effect. The research results provide practical grounds for proposing measures to enhance work motivation for lecturers at VNUHCM.

1. Mở đầu

Đội ngũ giảng viên (GV) là yếu tố quan trọng, góp phần tạo nên chất lượng đào tạo của một trường đại học, ảnh hưởng đến uy tín của trường đại học ấy đối với xã hội. Giảng viên đại học (GVĐH) cần có động lực làm việc (ĐLLV) để hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình. Một GV có ĐLLV sẽ tận tụy làm việc, nỗ lực học hỏi để hoàn thành nhiệm vụ ngày càng tốt hơn. Chính vì tầm quan trọng này, việc nghiên cứu tìm ra các yếu tố ảnh hưởng đến ĐLLV của GV để từ đó tìm ra các biện pháp nâng cao ĐLLV của họ là rất quan trọng.

Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh (ĐHQG-HCM) là một trong hai hệ thống đại học quốc gia của Việt Nam. Tầm nhìn của ĐHQG-HCM “hướng đến xây dựng một hệ thống đại học trong топ đầu châu Á, nơi hội tụ của khoa học, công nghệ, văn hóa và tri thức Việt Nam”; sứ mệnh của ĐHQG-HCM “là nơi tập trung GV, sinh viên (SV) tài năng, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, tạo ra những công trình nghiên cứu khoa học quan trọng; nơi đi đầu trong đổi mới, đóng góp quan trọng trong công cuộc phát triển đất nước, thúc đẩy tiến bộ xã hội...” (vnuhcm.edu.vn, truy cập ngày 21/7/2018). Để thực hiện tầm nhìn và sứ mệnh đó, ĐHQG-HCM cần một đội ngũ GV không chỉ có phẩm chất và năng lực đáp ứng yêu cầu công việc, mà còn cần có ĐLLV cao, nỗ lực và hết lòng cống hiến trong thực hiện nhiệm vụ, góp phần hoàn thành sứ mệnh thúc đẩy tiến bộ xã hội - sứ mệnh mà ĐHQG-HCM cam kết thực hiện. Phần lớn các trường thành viên của ĐHQG-HCM nằm trên địa bàn Thành phố - nơi mà sự cạnh tranh giữa các cơ sở đào tạo công lập với nhau, giữa công lập và tư thực diễn ra vô cùng rõ rệt. ĐHQG-HCM giữ được đội ngũ GV giỏi, ĐLLV cao, giàu nhiệt huyết - đó là một trong những yếu tố đảm bảo cho sự phát triển bền vững của ĐHQG-HCM. Vì thế, nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng đến ĐLLV của GV ĐHQG-HCM là cần thiết, nhằm xây dựng cơ sở thực tiễn cho việc đề xuất các biện pháp nâng cao ĐLLV cho đội ngũ này, góp phần phát triển, đảm bảo sự phát triển bền vững và sự khẳng định vị thế của ĐHQG-HCM trong hệ thống các trường đại học trong nước và khu vực.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Một số vấn đề lý luận về các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên đại học

Tổng quan nghiên cứu cho thấy một số tác giả trên thế giới và trong nước đã quan tâm nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng đến ĐLLV của GVĐH. Các yếu tố được xác định, như: môi trường làm việc (Winter & Sarros, 2002);

điều kiện làm việc, các quy trình và quy định làm việc theo chuẩn (Sinniah et al., 2018). Đáng chú ý là mô hình của Munyengabe và cộng sự (2017) về 6 yếu tố ảnh hưởng đến ĐLLV của GVĐH; mô hình 4 yếu tố khách quan của Nguyễn Văn Lược (2012); mô hình 5 nhân tố của Phạm Thị Minh Lý và Đào Thanh Nguyệt Nga (2016); mô hình 12 nhân tố của Trương Đức Thao (2017); mô hình 8 nhóm yếu tố của Phạm Thị Tân và Đặng Thị Hoa (2018); mô hình 6 yếu tố của Tran Huu Ai và cộng sự (2019)... Một số tác giả quan tâm đến tình cảm, thái độ hình thành trong quá trình GV làm việc tại trường đại học, như: sự gắn kết trong công việc, gắn bó với tổ chức (Myint, 2017); sự hài lòng trong công việc (Munyengabe et al., 2017). Nghiên cứu này kế thừa kết quả nghiên cứu của các tác giả đi trước; xác định một cách toàn diện và đầy đủ tất cả các yếu tố ảnh hưởng đến ĐLLV của GVĐH trên cơ sở xem xét người GVĐH là một bộ phận nằm trong hệ thống các mối quan hệ đa dạng (Nguyễn Thị Thúy Dung và cộng sự, 2022). ĐLLV của GVĐH chịu ảnh hưởng bởi các nhóm yếu tố sau đây (bảng 1):

Bảng 1. Yếu tố ảnh hưởng đến ĐLLV của GVĐH

TT	Nhóm yếu tố	Yếu tố cụ thể
1	Nhận thức, tình cảm đối với nghề GVĐH (hình thành trong quá trình trưởng thành)	Nhận thức về giá trị của nghề nghiệp; sự yêu thích nghề nghiệp; sự phù hợp của năng lực và phẩm chất đối với nghề nghiệp
2	Tình cảm, thái độ của GVĐH hình thành trong quá trình làm việc tại trường đại học	Sự tự hào là thành viên của trường đại học; sự hài lòng trong công việc; sự gắn bó với nơi làm việc
3	Đặc điểm công việc (mang tính khách quan, vốn có của công việc)	Công việc ổn định; công việc đa dạng (nhiều loại nhiệm vụ)...
4	Đặc điểm công việc (do tác động của nhà quản lí)	Sự phân công công việc; sự phản hồi về công việc; đánh giá công việc; quyền tự chủ trong công việc; các quy định, quy trình và thủ tục trong công việc
5	Người lãnh đạo, quản lí (trực tiếp)	Năng lực và phong cách lãnh đạo; cách đối xử với cấp dưới
6	Lương, thưởng, đãi ngộ	Mức lương; sự công nhận và phần thưởng (tinh thần, vật chất); các chế độ đãi ngộ; phụ cấp, phúc lợi, dịch vụ...
7	Cơ hội phát triển và thăng tiến	Đào tạo và bồi dưỡng; cơ hội thăng tiến
8	Môi trường, điều kiện làm việc	Cơ sở vật chất phục vụ nghiên cứu và giảng dạy; mối quan hệ với đồng nghiệp; văn hóa tổ chức
9	Người học	Thái độ của người học với GV; thành tích của người học trong học tập; đánh giá của người học về việc thực hiện nhiệm vụ của GV
10	Xã hội	Hình ảnh GVĐH trong xã hội; sự tôn trọng của xã hội đối với GVĐH; sự công bằng trong thái độ và đánh giá của xã hội đối với GVĐH; bối cảnh xã hội; chính sách của Nhà nước và Bộ GD-ĐT với GVĐH

2.2. Khái quát về nghiên cứu

- *Mục tiêu nghiên cứu*: Xác định ảnh hưởng của các yếu tố đến ĐLLV của GV ĐHQG-HCM, làm cơ sở thực tiễn đề xuất các biện pháp nâng cao ĐLLV cho GV ĐHQG-HCM.

- *Nội dung khảo sát*: Ảnh hưởng của 10 yếu tố đến ĐLLV của GV ĐHQG-HCM. Nghiên cứu chứng minh các giả thuyết (H): H1 - Yếu tố 1 và 2 ảnh hưởng trực tiếp đến ĐLLV của GV; H2 - Yếu tố 3 và 10 ảnh hưởng đến ĐLLV thông qua yếu tố 1; H3 - Yếu tố 4, 5, 6, 7, 8, 9 ảnh hưởng đến ĐLLV thông qua yếu tố 2; H4 - Các ảnh hưởng gián tiếp qua trung gian có thể là qua trung gian một phần (partial mediation) hoặc qua trung gian toàn phần (full mediation).

- *Địa bàn nghiên cứu*: 6 trường thành viên của ĐHQG-HCM, nằm trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh, mã hóa từ T1 đến T6.

- *Phương pháp nghiên cứu*: Sử dụng phối hợp phương pháp định lượng và định tính, trong đó:

+ Bảng hỏi là phương pháp chính, nội dung bảng hỏi gồm 21 nhân tố (11 nhân tố là ĐLLV của GV và 10 nhân tố là các yếu tố ảnh hưởng đến ĐLLV của GV). Thang đo Likert 5 mức độ, từ mức 1 là mức thấp nhất (Hoàn toàn không đồng ý) đến mức 5 là mức cao nhất (Hoàn toàn đồng ý). Bảng hỏi được thực hiện từ tháng 8 đến tháng 10 năm 2022 với 457 GV tham gia, được chọn bằng cách chọn ngẫu nhiên phân tầng (bảng 2). Kết quả kiểm định độ tin cậy bằng Cronbach's Alpha cho thấy, thang đo đạt yêu cầu về độ tin cậy. Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA cho thấy số lượng nhân tố và các biến quan sát trong từng nhân tố là phù hợp.

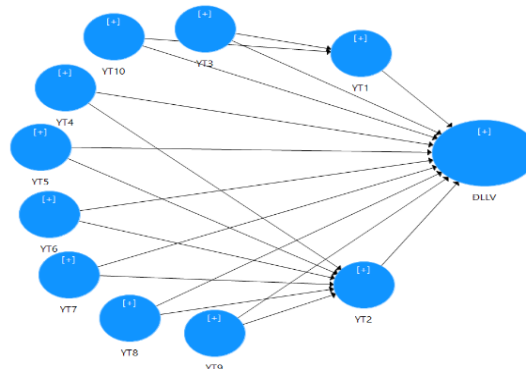
+ Phỏng vấn sâu được thực hiện sau bảng hỏi để làm rõ hơn các dữ liệu thu được từ bảng hỏi. Phỏng vấn được thực hiện trực tiếp và qua điện thoại, ghi chép/ ghi âm (khi được sự cho phép của người tham gia). Mẫu phỏng vấn bao gồm 18 GV được chọn ngẫu nhiên từ các nhóm GV theo nhân khẩu học (bảng 2). Để bảo mật thông tin cá nhân của người tham gia, danh tính các GV được mã hóa từ GV1 đến GV18.

Bảng 2. Mẫu nghiên cứu

Các nhóm GV		Bảng hỏi		Phỏng vấn	
		Số lượng	%	Số lượng	%
Chức vụ	Đang giữ chức vụ quản lí	83	18.2	07	38.9
	Không giữ chức vụ quản lí	374	81.8	11	61.1
Học hàm, học vị	GV cao cấp - GS, PGS	26	5.7	03	16.7
	GV chính - TS	31	6.8	02	11.1
	GV - TS	106	23.2	06	33.3
	GV - ThS	186	40.7	06	33.3
	Trợ giảng	89	19.5	01	5.6
Giới tính	Nam	223	48.8	11	61.1
	Nữ	234	51.2	7	38.9
Tuổi	Dưới 30 tuổi	116	25.4	03	16.7
	30 đến dưới 40 tuổi	184	40.3	08	44.4
	40-50 tuổi	128	28.0	04	22.2
	Trên 50 tuổi	29	6.3	03	16.7
Thâm niên GVĐH	Dưới 5 năm	144	31.5	02	11.1
	5-10 năm	114	24.9	09	50.0
	Trên 10 năm	199	43.5	07	38.9
Trường	T1	150	32.8	03	16.7
	T2	79	17.3	03	16.7
	T3	56	12.3	03	16.7
	T4	79	17.3	03	16.7
	T5	49	10.7	03	16.7
	T6	44	9.6	03	16.7
Tổng		457	100	18	100

- *Kỹ thuật phân tích dữ liệu:* Sử dụng mô hình cấu trúc tuyến tính PLS-SEM (Partial Least Squares Structural Equation Modeling) bằng phần mềm SmartPLS để phân tích ảnh hưởng của các yếu tố đến DLLV của GV. Sử dụng PLS-SEM phù hợp với mô hình nghiên cứu khám phá (Lowry & Gaskin, 2014; Henseler et al., 2015), kiểm chứng các mối quan hệ đặt ra trong giả thuyết. Mô hình cấu trúc được thể hiện ở hình 1.

Trong phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính PLS-SEM, một tiêu chí để đánh giá ảnh hưởng của các biến độc lập đến biến phụ thuộc là các hệ số đường dẫn (path coefficients) giữa các biến cần phải có ý nghĩa ($p < 0.05$). Đối với các đường dẫn không có ý nghĩa ($p > 0.05$), theo Hayes (2018), nên tiếp tục phân tích ảnh hưởng gián tiếp của chúng thông qua các biến trung gian (mediation). Ảnh hưởng gián tiếp có thể phân ra thành hai loại chính như sau (Hair et al., 2021): Nếu ảnh hưởng gián tiếp (indirect effect) và ảnh hưởng trực tiếp (direct effect) đều có ý nghĩa, thì tác động trung gian là một phần (partial mediation); nghĩa là biến trung gian chỉ chia sẻ một phần ảnh hưởng từ biến độc lập lên biến phụ thuộc, phần còn lại vẫn là ảnh hưởng trực tiếp. Nếu ảnh hưởng gián tiếp có ý nghĩa, nhưng ảnh hưởng trực tiếp không có ý nghĩa, thì tác động trung gian là toàn phần (full mediation); nghĩa là biến độc lập không có ảnh hưởng trực tiếp lên biến phụ thuộc, toàn bộ ảnh hưởng đều thông qua biến trung gian.



Hình 1. Mô hình cấu trúc
(Ghi chú: [+]: Các biến quan sát đã được ẩn đi trên hình vẽ)

2.3. Kết quả và bàn luận

Kết quả phân tích số liệu cho ra các hệ số đường dẫn được trình bày ở bảng 3 như sau:

Bảng 3. Kết quả phân tích ảnh hưởng trực tiếp và gián tiếp của các yếu tố đến ĐLLV của GV

Yếu tố		Ảnh hưởng trực tiếp			Ảnh hưởng gián tiếp			Đánh giá
		Đường dẫn	Hệ số đường dẫn	p Values (< 0.05)	Đường dẫn	Hệ số đường dẫn	p Values (< 0.05)	
YT1	Nhận thức, tình cảm đối với nghề nghiệp được hình thành trong quá trình trưởng thành	YT1-> ĐLLV	0.250	0.000				Ảnh hưởng trực tiếp
YT2	Tình cảm, thái độ được hình thành trong quá trình làm việc ở trường đại học	YT2-> ĐLLV	0.190	0.000				Ảnh hưởng trực tiếp
YT3	Đặc điểm khách quan của công việc	YT3-> ĐLLV	0.236	0.000	YT3 -> YT1 -> ĐLLV	0.155	0.000	Ảnh hưởng trung gian một phần
YT4	Đặc điểm công việc được hình thành do nhà quản lí	YT4-> ĐLLV	0.095	0.055	YT4 -> YT2 -> ĐLLV	0.040	0.020	Ảnh hưởng trung gian toàn phần
YT5	Nhân cách người quản lí	YT5-> ĐLLV	0.048	0.297	YT5 -> YT2 -> ĐLLV	0.007	0.044	Ảnh hưởng trung gian toàn phần
YT6	Lương, thưởng, đãi ngộ	YT6 -> ĐLLV	0.096	0.044	YT6 -> YT2 -> ĐLLV	0.030	0.024	Ảnh hưởng trung gian một phần
YT7	Cơ hội phát triển và thăng tiến	YT7 -> ĐLLV	0.003	0.952	YT7 -> YT2 -> ĐLLV	0.021	0.042	Ảnh hưởng trung gian toàn phần
YT8	Môi trường, điều kiện làm việc	YT8 -> ĐLLV	0.032	0.552	YT8 -> YT2 -> ĐLLV	0.041	0.006	Ảnh hưởng trung gian toàn phần
YT9	Người học	YT9 -> ĐLLV	0.156	0.001	YT9 -> YT2 -> ĐLLV	0.024	0.039	Ảnh hưởng trung gian một phần
YT10	Xã hội	YT10->ĐLLV	0.130	0.015	YT10 -> YT1 -> ĐLLV	0.045	0.007	Ảnh hưởng trung gian một phần

Từ kết quả ở bảng 3, có thể nhận xét về ảnh hưởng của các yếu tố như sau:

a) Ảnh hưởng trực tiếp

- Yếu tố nhận thức, tình cảm đối với nghề nghiệp (hình thành trong quá trình trưởng thành từ gia đình, nhà trường, xã hội): ảnh hưởng trực tiếp đến ĐLLV của GV (đường dẫn YT1 → ĐLLV là có ý nghĩa với hệ số đường dẫn là 0.250, giá trị $p < 0.05$).

Kết quả phỏng vấn cho thấy, 18/18 GV (100%) đề cập đến yếu tố này. Khi được yêu cầu xếp hạng các yếu tố ảnh hưởng đến ĐLLV của họ theo mức độ từ cao nhất đến thấp dần, 18/18 GV xếp hạng yếu tố này ở thứ hạng đầu tiên, với một số câu trả lời tiêu biểu như sau: “Tôi thích nghề GVĐH vì GVĐH chủ yếu tiếp xúc với SV, không cần phải giao tiếp quá nhiều với người khác” (GV2); “Bản thân tôi có ĐLLV cao là do gia đình tôi mong muốn tôi làm việc trong môi trường đại học”, “tôi luôn nhận được sự động viên và kỳ vọng của gia đình khi tôi làm việc trong trường đại học thuộc đại học Quốc gia và gia đình tôi rất tự hào về điều đó” (GV3); “Gia đình tôi có truyền thống nhà giáo đại học, ảnh hưởng đến sự yêu thích của tôi ngay từ nhỏ đối với nghề GVĐH” (GV12); “ĐLLV của tôi là do tính cách của tôi luôn muốn học hỏi, nâng cao tri thức của bản thân; tính cách hướng ngoại, thích giao tiếp, chia sẻ và lắng nghe với mọi người xung quanh” (GV5); “Tôi đang làm công việc yêu thích từ thuở nhỏ..., đặc điểm tính cách của tôi là thích giao tiếp với mọi người, với SV nên công việc GVĐH phù hợp” (GV11). Các câu trả lời trên cho

thấy, GV nhận thức rõ về giá trị nghề GVĐH với bản thân và gia đình, nhận thấy những đặc điểm năng lực và tính cách nổi trội của bản thân phù hợp với nghề GVĐH. Đây là yếu tố ảnh hưởng mạnh đến ĐLLV của họ.

- Yếu tố tình cảm, thái độ của GV đối với trường đại học (hình thành trong quá trình làm việc tại trường đại học): ảnh hưởng trực tiếp đến ĐLLV của GV (đường dẫn YT2 → ĐLLV là có ý nghĩa, với hệ số đường dẫn là 0.190, giá trị $p < 0.05$).

Một số câu trả lời trong phỏng vấn cho thấy, GV có tình cảm gắn bó với nơi làm việc, tự hào là GV của trường đại học nơi mình đang công tác, như: “Tôi được đồng nghiệp biết đến và tôn trọng kiến thức của mình” (GV1); “Danh tiếng của Trường khiến tôi cảm thấy được tôn trọng khi giao tiếp bên ngoài xã hội. Tôi nghĩ đây là một yếu tố quan trọng tạo nên ĐLLV của bản thân” (GV2).

Như vậy, 2 yếu tố ảnh hưởng trực tiếp đến ĐLLV của GV là 2 yếu tố chủ quan, thuộc về nhận thức, tình cảm, thái độ của bản thân GV. Điều này hoàn toàn phù hợp với giả thuyết 1 (H1) đã được đặt ra.

b) Ảnh hưởng gián tiếp một phần qua trung gian

Kết quả phân tích số liệu từ bảng 2 cho thấy, có bốn yếu tố rơi vào trường hợp này, đó là: YT3 (Đặc điểm mang tính khách quan, vốn có của công việc); YT6 (Lương, thưởng, đãi ngộ); YT9 (Người học); YT10 (Xã hội). Bốn yếu tố này vừa có ảnh hưởng trực tiếp đến ĐLLV của GV (YT → ĐLLV) vì đường dẫn có ý nghĩa, với $p < 0.05$; mặt khác, vừa có ảnh hưởng gián tiếp thông qua trung gian (YT → YT1/YT2 → ĐLLV) vì đường dẫn có ý nghĩa, với $p < 0.05$. Kết quả này đã chứng minh giả thuyết 2 và một phần của giả thuyết 3.

Vì ảnh hưởng trực tiếp và ảnh hưởng gián tiếp đều có ý nghĩa, nên ảnh hưởng trung gian là ảnh hưởng trung gian một phần; nghĩa là biến trung gian (“Nhận thức, tình cảm đối với nghề nghiệp được hình thành trong quá trình trưởng thành từ gia đình, nhà trường, xã hội”/“Tình cảm, thái độ được hình thành trong quá trình làm việc tại trường đại học”) chia sẻ một phần ảnh hưởng từ biến độc lập lên biến phụ thuộc (ĐLLV của GV). Như vậy, giả thuyết 4 đã được chứng minh.

Với câu hỏi phỏng vấn yêu cầu GV nêu các yếu tố ảnh hưởng mạnh mẽ đến ĐLLV của họ, nhóm nghiên cứu thu nhận một số câu trả lời minh chứng rõ cho kết quả phân tích số liệu nêu trên. Một số câu trả lời thể hiện rõ nhận thức của GV về giá trị nghề nghiệp, lòng yêu nghề, từ đó ảnh hưởng đến ĐLLV của họ, như: “Hoạt động giảng dạy là truyền đạt, chia sẻ kiến thức, kỹ năng của mình cho SV để SV có kiến thức và kỹ năng phục vụ cho công việc sau này”; “các công việc hiện tại đem lại cho bản thân tôi giá trị tinh thần (thỏa mãn đam mê nghiên cứu, tìm tòi, phát triển bản thân và truyền đạt kiến thức cho mọi người) và giá trị vật chất (đem lại nguồn thu nhập để phục vụ nhu cầu cuộc sống)” (GV5); “Hình ảnh người GV trong bản thân tôi vĩ đại và to lớn. GVĐH là một nghề cao quý và được trân trọng, truyền đạt những kiến thức mình đang có cũng như kinh nghiệm thực tế của bản thân, giúp SV ứng dụng sau này khi ra trường” (GV6).

Một số câu trả lời khác đề cập rõ yếu tố lương, thưởng và đãi ngộ: “Lương, thù lao giảng dạy và chế độ thưởng cũng là một yếu tố làm ảnh hưởng tới ĐLLV của tôi” (GV5); “Tôi là trụ cột của gia đình, chi trả mọi chi phí cho sinh hoạt tại Thành phố đắt đỏ này. Vì lẽ đó, thu nhập là yếu tố quan trọng tạo ĐLLV của tôi” (GV6); “Trường tôi hiện đang có chính sách tốt về tăng thu nhập cho GV. Ví dụ chính sách thưởng cho GV có công bố khoa học trên các tạp chí quốc tế uy tín. Tôi có nhiều công trình như vậy nên tôi được hưởng chính sách này” (GV12); “ĐLLV của tôi đang ở mức cao là do mức thu nhập của GV ở trường tôi hiện đang tốt” (GV14).

Đặc biệt, có 18/18 GV (100%) tham gia phỏng vấn đã đề cập đến người học là một yếu tố ảnh hưởng đến ĐLLV của bản thân; trong đó, có những câu trả lời đã giải thích rất rõ lý do, như sau: “Tôi có ĐLLV là do tinh thần, thái độ học tập rất tốt của SV” (GV4); “Thái độ của người học tạo hứng thú để tôi chia sẻ kiến thức và kỹ năng của mình. Nếu nhận được phản hồi tích cực từ người học, tôi sẽ có nhiều động lực hơn trong giảng dạy” (GV5); “Hàng năm, nhiều SV ra trường và có việc làm nhanh. Chính điều đó giúp tôi có ĐLLV và yêu thích nghề mình đã chọn. Những gì SV học được và áp dụng vào công việc làm tôi hứng thú nhiều hơn trong công việc của mình” (GV6); “SV có thái độ học tập tích cực, năng nổ, đam mê tìm tòi kiến thức khiến cho tôi muốn đến lớp mỗi ngày, tìm tòi thêm kiến thức để dạy cho SV” (GV11).

Kết quả phỏng vấn cũng ghi nhận 17/18 GV (94,4%) đề cập đến yếu tố xã hội là một trong những yếu tố ảnh hưởng đến ĐLLV của họ. Một số lời giải thích thu nhận qua phỏng vấn như sau: “Việt Nam đang trong cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 nhưng thiếu nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn cao, phục vụ cho nghiên cứu cơ bản và ứng dụng. Do đó, GVĐH có vai trò vô cùng quan trọng trong tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho quốc gia” (GV4); “Nhiều người trong xã hội hiện nay đề cao nghề GVĐH”, “sự ghi nhận của xã hội về những đóng góp của GVĐH ảnh hưởng lớn đến ĐLLV của bản thân tôi” (GV14). Những câu trả lời trên đã đề cập đến bối cảnh xã hội,

sự ghi nhận, tôn trọng của xã hội đối với GVĐH - ảnh hưởng một phần đến xu hướng chọn nghề của GV, sự yêu thích đối với nghề nghiệp, nhận thức nghề nghiệp; từ đó, ảnh hưởng đến ĐLLV của họ.

Kết quả phỏng vấn cho thấy các yếu tố về đặc điểm khách quan của công việc; lương, thưởng, đãi ngộ; người học và các yếu tố xã hội là những yếu tố rất quan trọng, ảnh hưởng đến ĐLLV của người GV ĐHQG-HCM; tuy nhiên, kết quả xử lý số liệu bằng PLS-SEM cho thấy ảnh hưởng của chúng sẽ bị chia sẻ một phần qua nhận thức, thái độ của người GV. Nói cách khác, vai trò của chủ thể GV rất quan trọng. Có thể ví dụ: “lương, thưởng, đãi ngộ” là quan trọng, nhưng có thể không ảnh hưởng như nhau đến ĐLLV của mọi GV; ảnh hưởng ít hay nhiều phần nào chịu sự chi phối bởi nhận thức, thái độ của mỗi GV.

c) Ảnh hưởng gián tiếp hoàn toàn qua trung gian

Số liệu từ bảng 2 cho thấy, có 04 yếu tố thuộc về trường hợp này, đó là: YT4 (Đặc điểm công việc được hình thành do nhà quản lý); YT5 (Nhân cách người quản lý); YT7 (Cơ hội phát triển và thăng tiến); YT8 (Môi trường, điều kiện làm việc). Bốn yếu tố này không có ảnh hưởng trực tiếp đến ĐLLV của GV vì đường dẫn (YT → ĐLLV) không có ý nghĩa ($p > 0.05$); tuy nhiên, chúng có ảnh hưởng gián tiếp thông qua trung gian vì đường dẫn (YT → YT2 → ĐLLV) có ý nghĩa, với $p < 0.05$. Kết quả này đã chứng minh giả thuyết 3.

Vì ảnh hưởng trực tiếp không có ý nghĩa mà ảnh hưởng gián tiếp lại có ý nghĩa, nên ảnh hưởng trung gian là *ảnh hưởng trung gian toàn phần*; nghĩa là biến độc lập có ảnh hưởng gián tiếp lên biến phụ thuộc (ĐLLV của GV) hoàn toàn thông qua biến trung gian (“Tình cảm, thái độ được hình thành trong quá trình làm việc tại trường đại học”). Như vậy, giả thuyết 4 được chứng minh.

Trong quá trình phỏng vấn, nhóm nghiên cứu thu nhận một số ý kiến đề cập đến các yếu tố trên:

Liên quan đến đặc điểm công việc được hình thành do tác động của nhà quản lý, có GV đề cập: “ĐLLV của tôi trước hết được hình thành từ sự công bằng trong công việc. Khi công sức bỏ ra được nhận về xứng đáng thúc đẩy tôi làm việc tốt hơn” (GV2). Kết quả phỏng vấn cũng thu nhận một câu trả lời đề cập đến phong cách, sự đối xử của cấp trên: “Người lãnh đạo trực tiếp của tôi có sự quan tâm đến GV một cách đặc biệt. Chính điều đó là nguồn động lực cho bản thân tôi làm tốt công việc được giao, luôn hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ”, “sự khuyến khích, động viên và chăm lo của người lãnh đạo cho GV tạo ĐLLV cho bản thân tôi” (GV6). Về môi trường và điều kiện làm việc, có một số câu trả lời đáng lưu ý như sau: “ĐLLV của tôi bị giảm sút một phần từ điều kiện làm việc còn thiếu thốn; thiết bị phục vụ cho nhu cầu nghiên cứu còn hạn chế” (GV5); “Điều giúp tôi có ĐLLV tốt hơn hiện nay là môi trường làm việc thuận lợi, có sự ủng hộ, hỗ trợ và hợp tác của đồng nghiệp và cấp trên” (GV13).

Với kết quả phỏng vấn nêu trên, có thể thấy, các yếu tố 4, 5, 7, 8 đều là các yếu tố quan trọng. Tuy nhiên, kết quả xử lý số liệu bằng PLS-SEM lại cho thấy chúng không ảnh hưởng trực tiếp đến ĐLLV của GV, mà ảnh hưởng hoàn toàn qua yếu tố trung gian. Nói cách khác, GV có ĐLLV hay không, không phụ thuộc hoàn toàn vào tác động từ bên ngoài của nhà quản lý, phong cách hay phẩm chất và năng lực của nhà quản lý, cơ hội thăng tiến hay môi trường và điều kiện làm việc; mà hoàn toàn phụ thuộc vào nhận thức và tình cảm của GV. Nếu GV cảm thấy hài lòng, tin tưởng, thì ĐLLV hình thành. Sự hài lòng hay tin tưởng này có thể phụ thuộc vào quan điểm, niềm tin, hệ giá trị sống của GV, điều kiện, hoàn cảnh sống của GV trong từng giai đoạn. Kết quả nghiên cứu một lần nữa khẳng định vai trò của chủ thể GV; muốn nâng cao ĐLLV của họ phải có những biện pháp tác động được đến tầng nhận thức và tình cảm của họ.

3. Kết luận

10 yếu tố trong mô hình nghiên cứu đều ảnh hưởng đến ĐLLV của GV, có 3 loại ảnh hưởng: (1) Ảnh hưởng trực tiếp hoàn toàn; (2) Ảnh hưởng trực tiếp một phần, phần còn lại chia sẻ qua trung gian; (3) Ảnh hưởng gián tiếp hoàn toàn, tức toàn bộ ảnh hưởng đều thông qua trung gian. Từ kết quả này, có thể nhận định: Để tạo ĐLLV cho GV của ĐHQG-HCM, cần phát triển nhóm yếu tố có loại ảnh hưởng 1, mà muốn phát triển nhóm yếu tố này thì phải tác động vào nhóm yếu tố có loại ảnh hưởng 2 và 3, đặc biệt là nhóm yếu tố có loại ảnh hưởng 3 vì nhóm này hoàn toàn là những yếu tố bên trong trường đại học, thuộc phạm vi chức trách của những người lãnh đạo, quản lý trường đại học. Từ nhận định này, hai nhóm biện pháp có thể được đề xuất cho các nhà lãnh đạo, quản lý của ĐHQG-HCM: (1) Nhóm biện pháp phát triển nhận thức, tình cảm của GV đối với nghề nghiệp; (2) Nhóm biện pháp phát triển tình cảm, thái độ tích cực của GV đối với trường đại học nơi GV làm việc.

Lời cảm ơn: Nghiên cứu được tài trợ bởi Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh trong khuôn khổ đề tài mã số: C2022-18b-12.

Tài liệu tham khảo

- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (Third edition). Sage Publications.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York, NY: Guilford.
- Henseler, J., Ringle, C. M., Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy Marketing Science*, 43, 115-135.
- Lowry, P. B., Gaskin, J. (2014). Partial Least Squares (PLS) Structural Equation Modeling (SEM) for building and testing behavioral causal theory: When to choose it and How to use it. *IEEE Transactions on Professional Communication*, 57(2), 123-146.
- Munyengabe, S., Haiyan, H., Yiyi, Z., & Jiefei, S. (2017). Factors and levels associated with lecturers' motivation and job satisfaction in a Chinese university. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 13(10), 6415-6430.
- Myint, Y. M. (2017). *Motivational Factors and Work Engagement of Teachers at Monywa University of Economics*. Department of Commerce, Monywa University of Economics.
- Nguyễn Thị Thúy Dung, Hoàng Mai Khanh, Nguyễn Thị Hào, Trần Thanh Hương, Nguyễn Thị Thu Hiền (2022). Tổng quan về động lực làm việc của giảng viên đại học. *Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam*, 12(18), 6-11.
- Nguyễn Văn Lược (2012). Một số yếu tố khách quan tác động đến động cơ giảng dạy của giảng viên đại học. *Tạp chí Khoa học, Đại học Quốc gia Hà Nội (chuyên san Khoa học Xã hội và Nhân văn)*, 28(1), 33-43.
- Phạm Thị Minh Lý, 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 Thành phố Hồ Chí Minh. *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, 233, 90-99.
- Phạm Thị Tân, 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.
- Sinniah, S., Mohamed Makhbul, Z. K., Perumal, G., & Haji Mohamed, R. K. M. (2018). Career Motivation among Lecturers' Working at Private Universities in Malaysia. *International Journal of Business & Management Science*, 8(2), 241-254.
- Tran Huu Ai, Phan Thi Tra My & Phan Thi Chieu My (2019). Work motivation of lecturers in non-public universities: the case of Ho Chi Minh city, Vietnam. *The EURASEANS: Journal on Global socio-economic Dynamics*, 4(17), 46-58.
- Trương Đức Thao (2017). *Động lực làm việc của giảng viên trong các trường đại học ngoài công lập ở Việt Nam*. Luận án tiến sĩ Kinh tế, Trường Đại học Kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Winter, R., & Sarros, J. (2002). The academic work environment in Australian universities: A motivating place to work?. *Higher Education Research & Development*, 21(3), 241-258.