

THỰC TRẠNG GẮN KẾT VỚI CÔNG VIỆC CỦA GIẢNG VIÊN Ở CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC TỰ CHỦ TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Phạm Xuân Hường

Trường Đại học Công thương Thành phố Hồ Chí Minh
Email: huongpx@huit.edu.vn

Article history

Received: 08/02/2025

Accepted: 23/3/2025

Published: 05/5/2025

Keywords

Lecturers, work engagement, teaching, research, university autonomy

ABSTRACT

This study assesses the current state of lecturers' work engagement in autonomous universities, while also examining disparities in work engagement based on gender, qualifications, and seniority. The research data were collected from 381 lecturers working at autonomous universities in Ho Chi Minh City. The results showed that the lecturers had a higher level of engagement in teaching than in research. Among the components of engagement in teaching and research, the dedication component had the highest mean scores, at 4.41 and 4.04, respectively. These findings help clarify the characteristics of lecturers' work engagement in the context of university autonomy and provide important reference for universities to develop appropriate policies to enhance lecturers' level of work engagement.

1. Mở đầu

Sự gắn kết với công việc là một trong những yếu tố quan trọng quyết định hiệu quả công việc và động lực phát triển nghề nghiệp của người lao động. Khái niệm gắn kết với công việc được Kahn (1990) đề xuất lần đầu tiên, trong đó tác giả định nghĩa gắn kết là việc một cá nhân thể hiện bản thân về mặt thể chất, nhận thức và cảm xúc trong công việc. Theo mô hình của Kahn, sự gắn kết công việc có liên quan chặt chẽ đến cảm giác ý nghĩa trong công việc, mức độ an toàn tâm lý và sự sẵn sàng cống hiến năng lượng của nhân viên. Khi một cá nhân cảm thấy công việc của họ có giá trị, nhận được sự hỗ trợ từ tổ chức và có môi trường làm việc tích cực, họ có xu hướng gắn kết cao hơn với công việc.

Tiếp nối quan điểm của Kahn, Schaufeli và cộng sự (2002) đã phát triển khái niệm gắn kết với công việc theo hướng cụ thể hơn. Theo nhóm tác giả, gắn kết với công việc được định nghĩa là một trạng thái tâm lý tích cực, đặc trưng bởi ba yếu tố chính: *sự nhiệt huyết* (vigour), *sự cống hiến* (dedication) và *sự say mê* (absorption). Sự nhiệt huyết thể hiện qua mức độ năng lượng và khả năng kiên trì khi đối mặt với khó khăn trong công việc. Sự cống hiến đề cập đến cảm giác ý nghĩa, niềm đam mê và sự tự hào về công việc mà cá nhân đảm nhiệm. Sự say mê là trạng thái một cá nhân hoàn toàn chìm đắm trong công việc, tập trung cao độ và cảm thấy thời gian trôi qua nhanh chóng khi làm việc.

Trong bối cảnh giáo dục đại học tự chủ, Marginson (2018) cho rằng việc trao quyền tự chủ cho các trường đại học có thể gia tăng động lực làm việc thông qua các chính sách đãi ngộ tốt hơn và cơ hội phát triển nghề nghiệp cho giảng viên. Theo Trowler (2010), trong môi trường đại học tự chủ, giảng viên không chỉ đảm nhận vai trò giảng dạy mà còn phải tham gia vào công tác quản lý đơn vị, phát triển chương trình đào tạo và hợp tác doanh nghiệp, từ đó làm tăng nguy cơ mất cân bằng công việc và giảm mức độ gắn kết. Những năm gần đây, giáo dục đại học tại Việt Nam có nhiều thay đổi lớn với việc triển khai chính sách tự chủ đại học theo Nghị quyết số 77/NQ-CP của Chính phủ (2014). Cơ chế tự chủ giúp các trường đại học có quyền quyết định trong tuyển dụng, chính sách đãi ngộ, xây dựng chương trình đào tạo và định hướng nghiên cứu, qua đó tạo điều kiện để giảng viên phát huy năng lực chuyên môn và nâng cao chất lượng giảng dạy.

Trên thế giới, các nghiên cứu về gắn kết với công việc đã xác định rằng mức độ gắn kết của giảng viên chịu ảnh hưởng từ nhiều yếu tố như động lực cá nhân, môi trường làm việc, chính sách hỗ trợ từ nhà trường và áp lực nghiên cứu (Bakker & Demerouti, 2008; Rothmann & Jordaan, 2006). Tại Việt Nam, các nghiên cứu của Hồ Thị Thanh Chung (2018), Hà Nam Khánh Giao (2016) đã góp phần làm sáng tỏ mối liên hệ giữa sự gắn kết với các yếu tố tổ chức như văn hóa tổ chức, chính sách quản lý nhân sự, môi trường làm việc, cơ hội phát triển nghề nghiệp, công bằng trong đánh giá hiệu suất và áp lực nghề nghiệp. Tuy nhiên, phần lớn các nghiên cứu trong nước thời gian vừa qua chỉ tập trung vào các yếu tố tác động đến sự gắn kết mà chưa có những đánh giá chi tiết về thực trạng gắn kết với công việc của giảng viên trong bối cảnh tự chủ đại học.

Xuất phát từ thực tiễn trên, nghiên cứu này nhằm mục đích đánh giá thực trạng mức độ gắn kết với công tác giảng dạy và hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên trong các trường đại học tự chủ toàn diện tại Việt Nam.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Phương pháp nghiên cứu

Về mẫu nghiên cứu: Nghiên cứu được thực hiện trên mẫu 381 giảng viên từ ba trường đại học thực hiện cơ chế tự chủ toàn diện tại TP. Hồ Chí Minh gồm: Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh (UEH), Trường Đại học Tài chính - Marketing (UFM) và Trường Đại học Công thương TP. Hồ Chí Minh (HUIT). Cấu trúc mẫu nghiên cứu bao gồm: Về giới tính: 48,6% là nam và 51,4% là nữ; về trình độ: 58% Thạc sĩ, 42% Tiến sĩ; về thâm niên công tác: Dưới 5 năm (22%), 6-10 năm (16,5%), 11-15 năm (32,8%), trên 15 năm (28,6%).

Để đánh giá mức độ gắn kết với công việc của giảng viên trong các trường đại học tự chủ, nghiên cứu này sử dụng bảng câu hỏi khảo sát làm công cụ thu thập dữ liệu. Dựa trên thang đo gắn kết với công việc Utrecht Work Engagement Scale (UWES) của Schaufeli và cộng sự (2002), tác giả đã áp dụng và điều chỉnh để đo lường sự gắn kết với hai công việc chủ đạo của giảng viên là gắn kết với hoạt động giảng dạy và gắn kết với hoạt động nghiên cứu.

Các mục hỏi trong bảng hỏi sử dụng thang đo Likert 5 điểm (1 = Hoàn toàn không đồng ý, 2 = Không đồng ý, 3 = Phân vân, 4 = Đồng ý, 5 = Hoàn toàn đồng ý), các mức độ của thang đo phản ánh mức độ đồng thuận của giảng viên đối với từng khía cạnh được hỏi của sự gắn kết với công việc. Điểm trung bình (ĐTB) tiệm cận về 5 chứng tỏ sự gắn kết với công việc của giảng viên cao. Khoảng phân biệt giữa các mức độ là 0,8 [theo công thức $(\text{Max}-\text{Min})/n$], ĐTB quy ước các mức độ là: Mức 1 (thấp nhất): $1,0 \leq \text{ĐTB} < 1,8$; mức 2: $1,8 \leq \text{ĐTB} < 2,6$; mức 3: $2,6 \leq \text{ĐTB} < 3,4$; mức 4: $3,4 \leq \text{ĐTB} < 4,2$; mức 5 (cao nhất): $4,2 \leq \text{ĐTB} \leq 5,0$.

Thang đo gắn kết với giảng dạy: Bao gồm các tiểu thang đo sự nhiệt huyết (5 item), sự cống hiến (4 item) và sự say mê (5 item). Thang đo cho thấy có chỉ số phù hợp mô hình có độ phù hợp thuộc ngưỡng chấp nhận được: $\chi^2(73) = 347,581$ với $p < 0,001$; RMSEA = 0,099, 90% CI = [0,092; 0,112]; CFI = 0,901; SRMR = 0,044. Hệ số Cronbach's Alpha của 3 tiểu thang đo lần lượt là 0,794; 0,870; 0,828, chứng tỏ công cụ có độ tin cậy tốt.

Thang đo gắn kết trong nghiên cứu: Bao gồm các tiểu thang đo sự nhiệt huyết (5 item), sự cống hiến (4 item) và sự say mê (5 item). Thang đo cho thấy có độ hiệu lực cấu trúc tốt, với các chỉ số phù hợp thỏa mãn: $\chi^2(73) = 269,613$ với $p < 0,001$; RMSEA = 0,084, 90% CI = [0,073; 0,095]; CFI = 0,943; SRMR = 0,039. Hệ số Cronbach's Alpha của các tiểu thang đo đảm bảo yêu cầu, lần lượt là 0,893; 0,907; 0,862.

2.2. Kết quả và bàn luận

2.2.1. Sự gắn kết với công việc của giảng viên các trường đại học tự chủ trên bình diện chung

Kết quả khảo sát cho thấy mức độ gắn kết với công việc của giảng viên tại các trường đại học tự chủ có ĐTB = 4,02, phản ánh mức độ gắn kết tương đối cao. Trong đó, mức độ gắn kết với giảng dạy cao hơn so với nghiên cứu (4,17 so với 3,88). Độ lệch chuẩn (ĐLC) lần lượt là 0,57 và 0,73, cho thấy sự biến thiên về mức độ gắn kết giữa các giảng viên không quá lớn.

Sự chênh lệch này có thể xuất phát từ đặc điểm công việc trong môi trường đại học tự chủ, nơi giảng viên không chỉ giảng dạy mà còn phải thực hiện nghiên cứu khoa học theo các tiêu chí đánh giá. Áp lực về công bố nghiên cứu như đề tài, dự án hay bài báo khoa học khiến nghiên cứu trở thành một nghĩa vụ hơn là niềm đam mê (Marginson, 2018). Điều này tương đồng với nghiên cứu của Klassen và cộng sự (2013), khi mức độ gắn kết với giảng dạy thường cao hơn do giảng viên có cơ hội tương tác trực tiếp với sinh viên và nhận phản hồi ngay lập tức, tạo ra động lực mạnh mẽ hơn so với nghiên cứu - một quá trình dài hạn, phức tạp và đòi hỏi nhiều năng lực, thời gian cũng như nguồn lực hỗ trợ. Kết quả này tương đồng với nghiên cứu của Brew và Boud (2009), khi giảng viên thiếu cơ chế hỗ trợ hoặc phải dành quá nhiều thời gian cho giảng dạy và hành chính sẽ gặp khó khăn trong việc duy trì động lực nghiên cứu. Ngoài ra, mức độ gắn kết với nghiên cứu cũng chịu tác động từ chính sách hỗ trợ của nhà trường và cơ hội hợp tác nghiên cứu. Những trường đại học có cơ chế khuyến khích nghiên cứu tốt như cấp kinh phí, khen thưởng, giảm tải giảng dạy hoặc tạo điều kiện hợp tác quốc tế thường giúp giảng viên duy trì động lực nghiên cứu. Điều này phù hợp với nghiên cứu của Rothmann và Jordaan (2006), trong đó nhấn mạnh rằng môi trường làm việc, sự hỗ trợ từ tổ chức và sự công nhận thành tích đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao mức độ gắn kết với nghiên cứu của giảng viên.

Một yếu tố khác góp phần thúc đẩy sự gắn kết với nghiên cứu là sự phát triển của các nhóm nghiên cứu mạnh và kết nối với các trung tâm nghiên cứu trong và ngoài nước. Khi giảng viên có cơ hội làm việc trong môi trường hợp tác năng động, họ có thể cảm thấy được hỗ trợ nhiều hơn và có thêm động lực phát triển trong sự nghiệp khoa học. Điều này không chỉ giúp nâng cao chất lượng nghiên cứu mà còn tạo ra hiệu ứng lan tỏa tích cực đối với giảng viên trẻ, góp phần xây dựng một nền văn hóa nghiên cứu bền vững trong các trường đại học tự chủ.

2.2.2. Biểu hiện sự gắn kết với giảng dạy của giảng viên các trường đại học tự chủ

Bảng 1. Thực trạng sự gắn kết với giảng dạy của giảng viên các trường đại học tự chủ

TT	Nhận định	ĐTB	ĐLC
I	Sự nhiệt huyết trong giảng dạy	4,12	0,59
1	Mỗi khi thức dậy vào buổi sáng, Quý Thầy/Cô muốn bắt tay ngay vào việc giảng dạy	3,41	0,98
2	Quý Thầy/Cô cảm thấy tràn đầy năng lượng khi lên lớp	4,15	0,74
3	Quý Thầy/Cô luôn kiên trì thực hiện công việc giảng dạy của mình, kể cả khi việc giảng dạy không được suôn sẻ	4,18	0,79
4	Quý Thầy/Cô có tinh thần và trách nhiệm cao với công việc giảng dạy của mình	4,55	0,66
5	Quý Thầy/Cô thấy rất hăng hái và đầy hào hứng với công việc giảng dạy của mình	4,29	0,75
II	Sự cống hiến trong giảng dạy	4,41	0,62
6	Công việc giảng dạy truyền cảm hứng cho Quý Thầy/Cô	4,26	0,79
7	Quý Thầy/Cô nhiệt tình với công việc giảng dạy của mình	4,46	0,70
8	Quý Thầy/Cô luôn tự hào về công việc giảng dạy ở trường đại học	4,44	0,73
9	Quý Thầy/Cô nhận thấy công việc giảng dạy có nhiều ý nghĩa và mục đích	4,46	0,72
III	Sự say mê trong giảng dạy	3,99	0,68
10	Khi giảng dạy, Quý Thầy/Cô không để ý đến những thứ khác xung quanh	3,67	1,00
11	Khi giảng dạy, Quý Thầy/Cô cảm thấy thời gian trôi rất nhanh	3,88	0,89
12	Rất khó để tách Quý Thầy/Cô ra khỏi công việc giảng dạy mà Quý Thầy/Cô đang đảm nhận	3,82	0,89
13	Quý Thầy/Cô say mê với công việc giảng dạy của mình	4,22	0,78
14	Quý Thầy/Cô cảm thấy hạnh phúc khi giảng dạy ở trường đại học	4,34	0,82
Trung bình chung		4,17	0,57

Mức độ gắn kết của giảng viên với công tác giảng dạy trong các trường đại học tự chủ đạt ĐTB (4,17), phản ánh cam kết cao của giảng viên đối với nghề nghiệp. Trong ba thành phần của sự gắn kết, sự cống hiến có ĐTB cao nhất (4,41), tiếp theo là sự hăng hái (4,12), trong khi sự say mê có ĐTB thấp nhất (3,99). Điều này cho thấy giảng viên đã nhận thức được ý nghĩa của công tác giảng dạy và dành nhiều tâm huyết cho hoạt động này, tuy nhiên, họ chưa hoàn toàn chìm đắm vào công việc giảng dạy. Kết quả này phù hợp với nghiên cứu của Han và cộng sự (2020), khi cho rằng mức độ gắn kết công việc của giảng viên bị ảnh hưởng bởi cả nhu cầu công việc và các nguồn lực nghề nghiệp, đặc biệt là quyền tự chủ trong giảng dạy và sự hỗ trợ từ tổ chức. Khi giảng viên có quyền tự chủ cao hơn trong công việc, họ có xu hướng cảm thấy được trao quyền và có động lực hơn để tham gia vào công tác giảng dạy.

Sự cống hiến của giảng viên thể hiện rõ ở việc họ xem giảng dạy là một phần ý nghĩa trong sự nghiệp, với mệnh đề “*Giảng viên nhận thấy công việc giảng dạy có nhiều ý nghĩa và mục đích*” đạt ĐTB rất cao (4,46). Điều này phù hợp với nghiên cứu của Kulikowski và cộng sự (2021), khi họ nhấn mạnh rằng động lực giảng dạy của giảng viên, đặc biệt trong bối cảnh giảng dạy trực tuyến trong đại dịch Covid-19, chịu ảnh hưởng lớn từ mức độ tự chủ công việc và hỗ trợ từ nhà trường. Tuy nhiên, sự hăng hái của giảng viên có mức độ dao động lớn hơn, thể hiện qua việc một số giảng viên duy trì năng lượng tích cực khi lên lớp ĐTB (4,15), nhưng không phải ai cũng có động lực cao ngay khi bắt đầu vào công việc giảng dạy ĐTB (3,41). Điều này tương đồng với nghiên cứu của Oubibi và cộng sự (2022), khi tác giả cho rằng áp lực công việc và yêu cầu giảng dạy có thể làm giảm mức độ hăng hái của giảng viên, đặc biệt trong giai đoạn chịu ảnh hưởng của Covid-19.

Đáng chú ý, sự say mê với công tác giảng dạy có ĐTB thấp nhất (3,99) và ĐLC (0,68), phản ánh giảng viên chưa thực sự đắm chìm hoàn toàn vào giảng dạy và dễ bị phân tâm bởi các yếu tố khác. Mặc dù có những đánh giá tích cực như “*Quý Thầy/Cô cảm thấy hạnh phúc khi giảng dạy*” ĐTB (4,34), nhưng mức độ tập trung tuyệt đối khi giảng dạy lại không cao, đặc biệt là ở mệnh đề “*Quý Thầy/Cô không để ý đến những thứ khác xung quanh khi giảng dạy*” (ĐTB: 3,67, ĐLC: 1,08). Theo nghiên cứu của Wang và cộng sự (2024), mức độ tự chủ và sự hỗ trợ tổ chức có ảnh hưởng trực tiếp đến sự say mê của giảng viên trong giảng dạy. Khi giảng viên phải cân bằng giữa giảng dạy, nghiên cứu và các trách nhiệm hành chính, sự say mê trong giảng dạy có thể bị ảnh hưởng tiêu cực. Ngoài ra, nghiên cứu của Rahman và Karim (2022) nhấn mạnh rằng việc công nhận thành tích và hỗ trợ từ tổ chức có thể nâng cao sự gắn kết của giảng viên với công việc, giúp họ duy trì đam mê giảng dạy ngay cả khi phải đối mặt với những thách thức nghề nghiệp. Để cải thiện điều này, các trường đại học cần giảm tải áp lực hành chính, tăng cường hỗ trợ học thuật và tạo môi trường làm việc thuận lợi hơn.

2.2.3. Biểu hiện sự gắn kết với nghiên cứu của giảng viên các trường đại học tự chủ

Bảng 2. Thực trạng sự gắn kết với nghiên cứu của giảng viên các trường đại học tự chủ

TT	Nhận định	ĐTB	ĐLC
I	Sự nhiệt huyết trong nghiên cứu	3,83	0,78
1	Mỗi khi thức dậy vào buổi sáng, Quý Thầy/Cô muốn bắt tay ngay vào việc nghiên cứu	3,27	1,05
2	Quý Thầy/Cô cảm thấy tràn đầy năng lượng khi thực hiện các dự án nghiên cứu	3,77	0,88
3	Quý Thầy/Cô luôn kiên trì thực hiện công việc nghiên cứu của mình, kể cả khi công việc nghiên cứu không được suôn sẻ	3,85	0,96
4	Quý Thầy/Cô có tinh thần và trách nhiệm cao với công việc nghiên cứu của mình	4,27	0,84
5	Quý Thầy/Cô thấy rất hăng hái và đầy hào hứng với công việc nghiên cứu của mình	3,97	0,90
II	Sự cống hiến trong nghiên cứu	4,04	0,79
6	Công việc nghiên cứu truyền cảm hứng cho Quý Thầy/Cô	3,89	0,88
7	Quý Thầy/Cô nhiệt tình với công việc nghiên cứu của mình	4,05	0,89
8	Quý Thầy/Cô luôn tự hào về công việc nghiên cứu khoa học	4,03	0,91
9	Quý Thầy/Cô nhận thấy công việc nghiên cứu có nhiều ý nghĩa và mục đích	4,20	0,89
III	Sự say mê trong nghiên cứu	3,78	0,78
10	Khi nghiên cứu, Quý Thầy/Cô không để ý đến những thứ khác xung quanh	3,53	1,05
11	Khi nghiên cứu, Quý Thầy/Cô cảm thấy thời gian trôi rất nhanh	3,99	0,96
12	Rất khó để tách Quý Thầy/Cô ra khỏi công việc nghiên cứu mà Quý Thầy/Cô đang thực hiện	3,59	0,93
13	Quý Thầy/Cô say mê với công việc nghiên cứu của mình	3,82	0,98
14	Quý Thầy/Cô cảm thấy hạnh phúc khi thực hiện công việc nghiên cứu của mình	3,97	0,95
Trung bình chung		3,88	0,73

Trong bối cảnh các trường đại học thực hiện cơ chế tự chủ, nghiên cứu khoa học trở thành một nhiệm vụ bắt buộc đối với giảng viên, góp phần nâng cao uy tín học thuật và chất lượng giáo dục của nhà trường. Tuy nhiên, kết quả phân tích cho thấy mức độ gắn kết với công việc nghiên cứu của giảng viên chỉ đạt ĐTB = 3,88, thấp hơn đáng kể so với mức độ gắn kết với giảng dạy (4,17). Kết quả này tương đồng với nghiên cứu của Perrotta (2021), trong đó nhấn mạnh rằng giảng viên tại các trường đại học tự chủ thường đối mặt với nhiều áp lực trong công tác nghiên cứu, đặc biệt là yêu cầu công bố khoa học và tìm kiếm nguồn tài trợ, dẫn đến mức độ gắn kết thấp hơn so với giảng dạy.

Xét về cấu trúc thành phần, sự cống hiến có ĐTB cao nhất (4,04), phản ánh rằng giảng viên nhận thức rõ tầm quan trọng của nghiên cứu khoa học và xem đây là một phần không thể thiếu trong sự nghiệp. Điều này phù hợp với nghiên cứu của Karimi và Sotoodeh (2020), khi các tác giả khẳng định rằng động lực nội tại và mức độ tự chủ đóng vai trò quyết định trong việc duy trì sự cam kết của giảng viên với hoạt động nghiên cứu.

Mặc dù giảng viên có ý thức trách nhiệm cao, nhưng họ chưa thực sự duy trì được mức độ hăng hái và say mê trong nghiên cứu. Sự hăng hái chỉ đạt ĐTB = 3,83. Đặc biệt, mệnh đề “Mỗi khi thức dậy vào buổi sáng, Quý Thầy/Cô muốn bắt tay ngay vào việc nghiên cứu” có ĐTB thấp (3,27). Điều này phù hợp với nghiên cứu của Rahman và Karim (2022), khi cho rằng áp lực công bố khoa học và yêu cầu tham gia các hoạt động nghiên cứu ngoài chuyên môn là những yếu tố ảnh hưởng tiêu cực đến sự nhiệt huyết của giảng viên. Đáng chú ý, mức độ say mê với nghiên cứu có ĐTB thấp nhất (3,78) và ĐLC cao nhất (0,73), phản ánh sự phân hóa trong mức độ đắm chìm vào nghiên cứu của giảng viên. Theo nghiên cứu của Orazbayeva và cộng sự (2020), sự mất cân bằng giữa giảng dạy, nghiên cứu và trách nhiệm hành chính là một trong những yếu tố làm giảm mức độ gắn kết của giảng viên với nghiên cứu. Khi giảng viên phải dành quá nhiều thời gian cho giảng dạy và công việc hành chính, đoàn thể, họ có xu hướng mất đi động lực và sự tập trung cho công tác nghiên cứu.

Để nâng cao sự gắn kết với nghiên cứu, các trường đại học cần có chính sách hỗ trợ giảng viên tốt hơn, bao gồm giảm tải áp lực hành chính, tăng cường hỗ trợ tài chính và học thuật, cũng như phát triển các cơ chế công nhận và khen thưởng phù hợp. Đồng thời, việc thúc đẩy môi trường hợp tác nghiên cứu giữa giảng viên trong và ngoài nước có thể tạo thêm động lực và nâng cao chất lượng nghiên cứu khoa học tại các cơ sở giáo dục đại học tự chủ.

3. Kết luận

Nghiên cứu này đánh giá mức độ gắn kết với công việc của giảng viên trong các trường đại học tự chủ, tập trung vào giảng dạy và nghiên cứu. Kết quả cho thấy giảng viên gắn kết với giảng dạy cao hơn nghiên cứu, trong đó sự cống hiến có điểm trung bình cao nhất (4,41 đối với giảng dạy và 4,04 đối với nghiên cứu). Điều này phản ánh sự khác biệt về ưu tiên giữa hai lĩnh vực và xu hướng gắn kết giữa các nhóm giảng viên. Giảng viên có điểm cống hiến cao cho thấy họ nhận thức rõ ý nghĩa, niềm đam mê và sự tự hào đối với công việc. Tuy nhiên, nghiên cứu có một

số hạn chế, phạm vi khảo sát chỉ giới hạn ở một số trường đại học tự chủ tại TP. Hồ Chí Minh, chưa phản ánh sự khác biệt giữa các mô hình tự chủ. Nghiên cứu tiếp theo có thể mở rộng khảo sát sang nhiều trường đại học với các mức độ tự chủ khác nhau để có cái nhìn toàn diện hơn.

Tài liệu tham khảo

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Brew, A., & Boud, D. (2009). Understanding academics' engagement with research. *Studies in Higher Education*, 34(2), 213-229. <https://doi.org/10.1080/03075070802656286>
- Chính phủ (2014). *Nghị quyết số 77/NQ-CP ngày 14/10/2014 về thí điểm đổi mới cơ chế hoạt động đối với các cơ sở giáo dục đại học công lập giai đoạn 2014-2017*.
- Hà Nam Khánh Giao (2016). Các nhân tố tác động đến gắn kết của nhân viên với tổ chức tại Trường Đại học Tài chính - Marketing. *Tạp chí Nghiên cứu Tài chính - Marketing*, 34, 61-67. <https://doi.org/10.31219/osf.io/9pm2v>
- Han, J., Yin, H., Wang, J., & Bai, Y. (2020). Challenge job demands and job resources to university teacher well-being: The mediation of teacher efficacy. *Studies in Higher Education*, 45(12), 2347-2362. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1594180>
- Hồ Thị Thanh Chung (2018). Các yếu tố ảnh hưởng đến ý định nghỉ việc của giảng viên các trường đại học ở Việt Nam. *Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Đà Lạt*, 8(1S), 75-86.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Karimi, S., & Sotoodeh, B. (2020). The mediating role of intrinsic motivation in the relationship between basic psychological needs satisfaction and academic engagement in agriculture students. *Teaching in Higher Education*, 25(7), 893-909. <https://doi.org/10.1080/13562517.2019.1623775>
- Klassen, R. M., Yerdelen, S., & Durksen, T. L. (2013). Measuring teacher engagement: development of the engaged teachers scale (ETS). *Frontline Learning Research*, 1(2), 33-52.
- Kulikowski, K., Przytuła, S., & Sułkowski, Ł. (2021). The motivation of academics in remote teaching during the Covid-19 pandemic in Polish universities - Opening the debate on a new equilibrium in e-learning. *Sustainability*, 13(5), 2752. <https://doi.org/10.3390/su13052752>
- Marginson, S. (2018). Global trends in higher education financing: The United States, the United Kingdom, and Australia compared. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 40(2), 105-123. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2018.1424562>
- Orazbayeva, B., Davey, T., & Plewa, C. (2020). Engagement of academics in education-driven university-business cooperation: A motivation-based perspective. *Studies in Higher Education*, 45(11), 2189-2207. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1582013>
- Oubibi, M., Fute, A., Xiao, W., Sun, B., & Zhou, Y. (2022). Perceived organizational support and career satisfaction among Chinese teachers: The mediation effects of job crafting and work engagement during COVID-19. *Sustainability*, 14(2), 623. <https://doi.org/10.3390/su14020623>
- Perrotta, D. (2021). Universities and Covid-19 in Argentina: From community engagement to regulation. *Studies in Higher Education*, 46(2), 207-226. <https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1859679>
- Rahman, M. H. A., & Karim, D. N. (2022). Organizational justice and organizational citizenship behavior: The mediating role of work engagement. *Heliyon*, 8(7), e07381. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e07381>
- Rothmann, S., & Jordaan, G. M. (2006). Job demands, job resources, burnout, and work engagement of managers at a platinum mine in South Africa. *South African Journal of Business Management*, 37(1), 49-61. <https://doi.org/10.4102/sajbm.v37i1.603>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two-sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Trower, C. A. (2010). A new generation of faculty: Similar core values in a different world. *Peer Review*, 12(3).
- Wang, Y., Derakhshan, A., & Azari Noughabi, M. (2024). The interplay of EFL teachers' immunity, work engagement, and psychological well-being: Evidence from four Asian countries. *Journal of Multilingual and Multicultural Development*, 45(8), 3241-3257.