

NHỮNG YẾU TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA GIẢNG VIÊN Ở CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY: MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN

Nguyễn Thị Thi

Học viện Quản lý giáo dục
Email: thitapchi@gmail.com

Article history

Received: 10/3/2022

Accepted: 31/3/2022

Published: 05/5/2022

Keywords

Factors, working motivation, lecturers, universities

ABSTRACT

In universities, the teaching staff is an important factor that determines teaching quality. If lecturers are motivated to work, the work efficiency will be promoted, and at the same time, they will constantly improve and develop themselves. This study has identified a number of internal and external factors affecting working motivation of lecturers at universities in the current period; thereby proposing some recommendations to help schools with motivating teachers such as: building a appropriate system of rules and regulations on regimes and policies, salary payment and appropriate reward work; developing a democratic and friendly working environment; establishing fair and objective criteria for lecturers evaluation, etc. Investigation into lecturers' working motivation is a premise to ensure consistency in managing and stabilizing personnel in universities.

1. Mở đầu

Nguồn nhân lực là một trong những nhân tố quan trọng, tác động đến sự phát triển của xã hội. Khi con người có động lực làm việc (ĐLLV) thì hiệu suất làm việc sẽ đạt kết quả cao hơn, luôn nỗ lực để hoàn thành công việc; đồng thời không ngừng hoàn thiện và phát triển bản thân (Arman, 2009). Bản chất của ĐLLV được bộc lộ thông qua hành động và thái độ cụ thể của người lao động trong công việc và đối với tổ chức. Điều này có nghĩa là động lực mang tính cá nhân, xuất phát từ bên trong. ĐLLV của mỗi cá nhân chịu tác động bởi nhiều yếu tố khác nhau, nên có thể thay đổi theo những nhân tố chủ quan và khách quan trong quá trình làm việc. Động lực là những nhân tố bên trong, kích thích con người tích cực làm việc tạo ra năng suất, hiệu quả cao. Biểu hiện của động lực là sự sẵn sàng, nỗ lực, say mê làm việc nhằm đạt được mục tiêu của tổ chức cũng như của bản thân người lao động. Tạo động lực trong lao động là hệ thống các chính sách, các biện pháp quản lý tác động đến người lao động nhằm làm cho họ có được động lực để làm việc (Lê Thanh Hà, 2009).

Ở các trường đại học, đội ngũ giảng viên (GV) là nhân tố quan trọng, quyết định đến hiệu quả dạy học. Trong đó, việc tạo ĐLLV cho GV sẽ làm tăng mức độ hài lòng, niềm tin, sự gắn bó, tận tâm của GV, từ đó nâng cao chất lượng dạy học, giáo dục. Trong đó, ĐLLV của GV là yếu tố quan trọng đối với chất lượng đào tạo, uy tín và thương hiệu của nhà trường. Vì vậy, tạo ĐLLV cho GV là một trong những nhiệm vụ trọng tâm mà các nhà lãnh đạo, quản lý trường đại học cần quan tâm thực hiện. Dưới đây, sau khi đưa ra khái niệm “ĐLLV” và ĐLLV của GV, một số yếu tố cơ bản tác động tới ĐLLV của GV ở các trường đại học, chúng tôi đã đề xuất một số hướng nhằm giúp các trường đại học nâng cao hiệu quả tạo ĐLLV cho GV nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục trong giai đoạn hiện nay.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý luận

2.1.1. Quan niệm về “động lực làm việc”

Carr (2005) mô tả ĐLLV là một sự thúc đẩy từ bên trong một cách có ý thức hoặc vô thức, dựa trên nền tảng các nhu cầu cơ bản của một cá nhân, đây chính là yếu tố thúc đẩy người lao động tích cực làm việc để đạt được mục tiêu. Laskova (2007) cho rằng, động lực là sự sẵn sàng chịu đựng những khó khăn để đạt được mục tiêu của tổ chức; sự sẵn sàng này được giả định bằng cách thỏa mãn đồng thời những nhu cầu cá nhân. Theo Nguyễn Văn Điềm và Nguyễn Ngọc Quân (2012): Động lực là sự khát khao và tự nguyện của con người nhằm tăng cường sự nỗ lực để đạt được mục đích hay một kết quả cụ thể. Động lực cũng chịu ảnh hưởng của nhiều yếu tố: (1) Yếu tố thuộc về chính bản thân con người; (2) Yếu tố thuộc môi trường bên ngoài; (3) Yếu tố thuộc về nội dung, bản chất của công việc (Nguyễn Thị Phương Thảo và Nguyễn Văn Dũng, 2018).

Từ các quan điểm trên, theo chúng tôi, “động lực” chính là những yếu tố bên trong và bên ngoài, có tác động thúc đẩy con người hành động nhằm đạt được những mục tiêu xác định. Do vậy, ĐLLV có thể hiểu chính là sự mong muốn hoặc sẵn sàng nỗ lực trong công việc của một người, có khả năng khơi dậy tính tích cực của chủ thể và xác định tính xu hướng của nó. Động lực có tác động rất lớn đến kết quả thực hiện công việc của mỗi cá nhân. Các nhà quản lý cần quan tâm, tạo ĐLLV cho người lao động để nâng cao hiệu suất công việc. Thực chất của tạo động lực chính là việc xác định các nhu cầu của người lao động, việc thỏa mãn các nhu cầu chính đáng của người lao động sẽ giúp họ có thể làm việc tích cực, tự giác, sáng tạo và hiệu quả nhất.

Quá trình tạo động lực chịu tác động bởi nhiều nhân tố bên trong như: mục tiêu của tổ chức; phong cách nhà lãnh đạo; nhu cầu, động cơ của người lao động; các công cụ tạo động lực (hệ thống chế độ chính sách, thu nhập, môi trường làm việc, nội dung công việc,...) (Trần Mạnh Hùng và Trần Việt Dũng, 2020).

2.1.2. Động lực làm việc của giảng viên

Nghiên cứu về ĐLLV của GV trong các nhà trường, Wahba và Bridwell (1976) cho rằng, các nhân tố chủ quan như niềm yêu thích được giảng dạy, sự tự hào khi được diu dắt thế hệ trẻ và các yếu tố khách quan như các cơ chế thưởng phạt, bầu không khí trong trường, vị thế nghề nghiệp của GV ảnh hưởng tới ĐLLV. ĐLLV có ảnh hưởng tới hiệu quả công việc của GV và sự tiến bộ của các tổ chức giáo dục và ngành giáo dục, đặc biệt là giáo dục bậc cao (Phạm Thị Minh Ly và Đào Thanh Nguyệt Nga, 2016). Theo chúng tôi, có thể hiểu ĐLLV của GV ở các trường đại học là sự thúc đẩy giúp cho GV nỗ lực làm việc trong điều kiện cho phép, tạo năng suất và hiệu quả công việc cao, nhằm đạt được mục tiêu của bản thân gắn liền với đạt mục tiêu của trường đại học.

Biểu hiện ĐLLV của GV chính là sự hăng say, nỗ lực, say mê trong công tác giảng dạy và nghiên cứu khoa học; tích cực tự học, tự nghiên cứu, không ngừng học tập nâng cao trình độ chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm; vượt qua mọi khó khăn để thực hiện tốt các nhiệm vụ được giao. Việc tạo động lực cho GV có vai trò quan trọng trong quản trị nhân lực ở các trường đại học: tạo sự gắn kết giữa GV với tổ chức; nâng cao chất lượng giảng dạy; là nền tảng để hoàn thành chức năng, nhiệm vụ,...

2.2. Một số học thuyết về động lực làm việc

2.2.1. Thuyết nhu cầu của Abraham Harold Maslow

Thuyết nhu cầu của Maslow (1954) cho rằng, nhu cầu của con người được chia thành 05 bậc từ thấp (cấp thiết nhất) đến cao (ít cấp thiết), đó là: nhu cầu thể chất, nhu cầu an toàn, nhu cầu tình cảm xã hội (tình yêu thương), nhu cầu được tôn trọng và nhu cầu được hoàn thiện. Lí thuyết này đã chỉ ra rằng, hành vi con người phụ thuộc vào các động cơ bên trong; động cơ bên trong được hình thành từ những nhu cầu của con người. Con người cố gắng thỏa mãn trước hết là những nhu cầu quan trọng nhất. Do vậy, để tạo động lực cho người lao động, các nhà quản lý cần hiểu được nhu cầu của người lao động ở đâu trong hệ thống thứ bậc này và hướng cho họ vào sự thỏa mãn các nhu cầu ở thứ bậc đó (Wahba và Bridwell, 1976).

2.2.2. Thuyết hai yếu tố của Herzberg và thuyết kì vọng của Victor Harold Vroom

Thuyết hai yếu tố của Herzberg (1968) cho rằng, có hai nhóm yếu tố ảnh hưởng đến động lực của người lao động tại nơi làm việc là nhân tố duy trì và nhân tố động viên. Nhân tố duy trì là các yếu tố bên ngoài hoặc độc lập với công việc, có liên quan tới những yếu tố như tiền lương; tính ổn định của công việc; các cơ chế, chính sách; điều kiện làm việc; năng lực của lãnh đạo và mối quan hệ giữa người giám sát, cấp dưới và đồng nghiệp,... Cũng theo Herzberg (1968), nhân tố duy trì không khuyến khích nhân viên làm việc chăm chỉ hơn, nhưng sẽ khiến họ mất đi động lực nếu không được đáp ứng. Nhóm thứ hai là nhân tố động viên - là những yếu tố khuyến khích nhân viên làm việc chăm chỉ hơn. Các yếu tố của sự động viên bao gồm trách nhiệm, sự hài lòng trong công việc, sự công nhận, thành tích, cơ hội phát triển.

Bên cạnh đó, Thuyết kì vọng của Victor Harold Vroom được đưa ra năm 1964 là một lí thuyết rất quan trọng trong lí thuyết tạo động cơ làm việc trong tổ chức, bổ sung lí thuyết về tháp nhu cầu của Abraham Harold Maslow. Khác với Abraham Harold Maslow, Victor Harold Vroom không tập trung nhiều vào nghiên cứu nhu cầu mà chủ yếu tập trung vào nghiên cứu kết quả, đưa ra một cách tiếp cận kì vọng để hiểu về động lực. Theo đó, một cá nhân sẽ hành động theo một cách nhất định dựa trên những mong đợi của họ về một kết quả nào đó, hoặc sự hấp dẫn của kết quả đó với chính bản thân họ. Thuyết kì vọng của Vroom (1964) được xây dựng theo công thức: Động lực = Kì vọng (E) x Công cụ (I) x Giá trị (V). Như vậy, về căn bản, Thuyết kì vọng của Victor Harold Vroom làm rõ hơn về sự tương quan giữa động lực và sự hài lòng trong công việc, kì vọng tăng có thể làm cho động lực tăng, dù cho kết quả cuối cùng đôi khi không đáp ứng được kì vọng; nhấn mạnh sự cần thiết của các phúc lợi và thành tích trong công việc.

2.2.3. *Thuyết về sự công bằng của Stacy Adams*

Thuyết về sự công bằng của Adams (1963) nói về xu hướng cần được đối xử công bằng của con người trong công việc. Theo đó, các cá nhân trong tổ chức có xu hướng so sánh sự đóng góp của họ và các quyền lợi họ nhận được với sự đóng góp và các quyền lợi của những người khác. Việc so sánh này có thể căn cứ vào nhiều yếu tố như: Tiền lương, tiền thưởng, kỹ năng,... Nếu kết quả so sánh đó ngang nhau thì người lao động sẽ tiếp tục nỗ lực cho công việc của họ hoặc nếu vượt quá mong đợi, họ sẽ tiếp tục nâng cao năng suất làm việc. Tuy nhiên, nếu lợi ích nhận được thấp hơn những đóng góp của người lao động, họ sẽ có xu hướng giảm sự nỗ lực trong công việc. Do đó, để tạo động lực cho người lao động, các nhà quản lý cần tạo ra và duy trì sự cân bằng giữa đóng góp của cá nhân và các quyền lợi mà cá nhân đó được nhận.

2.2.4. *Thuyết ba nhu cầu của David Clarence McClelland*

Thuyết ba nhu cầu của McClelland (1961) đã đưa ra ba nhu cầu cơ bản tại nơi làm việc, đó là: (1) Nhu cầu về thành tích: Nhu cầu thành tích là động lực mang tính cảm xúc, hướng tới sự tiến bộ nhanh chóng, hoàn thành nhiệm vụ, đạt được sự thành công, hiệu suất công việc cao. Một số người có động cơ thúc đẩy để thành công, họ mong muốn làm được những điều tốt hơn hay hiệu quả hơn so với khi nó đã được làm từ trước đó; (2) Nhu cầu về quyền lực: Là một động lực hướng tới địa vị, ảnh hưởng, khả năng quản lý nhân sự. Những người có nhu cầu quyền lực cao mong muốn được tôn trọng và có những tác động, có ảnh hưởng tới người khác; họ thường kiên quyết, sẵn sàng đưa ra những quyết định khó khăn, những gì cần thiết để đạt được mục tiêu; (3) Nhu cầu liên kết: Là nhu cầu được kết nối, gắn kết với mọi người, được người khác yêu thích và chấp nhận. Những người có nhu cầu liên kết thường làm việc theo nhóm bằng cách tạo ra các mối quan hệ thân thiện và lâu dài. Họ có xu hướng hợp tác với mọi người hơn là cạnh tranh và xây dựng mối liên hệ dẫn tới sự hiểu biết lẫn nhau cao.

Như vậy, các nhân tố tác động tới ĐLLV được tiếp cận dưới nhiều góc độ khác nhau, đã xây dựng nên một khung lý luận làm nền tảng cho các nhà quản lý có thể ứng dụng trong thực tiễn nhằm tạo ĐLLV cho người lao động.

2.3. *Một số yếu tố cơ bản tác động tới động lực làm việc của giảng viên ở các trường đại học trong giai đoạn hiện nay*

Vận dụng các học thuyết về các nhân tố tác động tới ĐLLV ở trên, theo chúng tôi, các yếu tố cơ bản sau tác động tới ĐLLV của GV ở các trường đại học:

- *Các yếu tố chủ quan:* Đây là những yếu tố xuất hiện trong bản thân mỗi GV, thúc đẩy GV làm việc như: + Mục tiêu cá nhân: Là sự thể hiện của những điều GV mong muốn đạt được trong cuộc sống. Mục tiêu cá nhân của mỗi người có thể ở dạng mục tiêu ngắn hạn hoặc mục tiêu dài hạn. Mục tiêu đặt ra càng cao, càng cần phải tăng cường sự nỗ lực cá nhân để đạt được mục tiêu đó, do vậy động lực của mỗi người cũng cao hơn và ngược lại; + Hệ thống nhu cầu cá nhân: Hệ thống này bao gồm các nhu cầu về vật chất và tinh thần. Nhu cầu cá nhân càng cao, càng đa dạng thì đòi hỏi động lực lao động cũng phải lớn hơn và ngược lại; + Trình độ, năng lực, giới tính, độ tuổi, đặc điểm tính cách, thâm niên, kinh nghiệm công tác, mức độ đam mê: Sự khác biệt về các khía cạnh cá nhân quyết định tới ĐLLV của mỗi GV.

- *Các yếu tố khách quan:*

+ Lương, thưởng, phúc lợi có ảnh hưởng tích cực đến ĐLLV của GV. Để nâng cao chất lượng giảng dạy của GV, cũng như sự đam mê tâm, tâm huyết với nghề, các trường cần đảm bảo các chế độ, chính sách cũng như phúc lợi phù hợp cho GV. Do đó, các trường đại học cần xây dựng các quy định, quy chế về cơ chế trả lương, khen thưởng phù hợp với vị trí công việc của GV, giúp họ chuyên tâm vào công việc chuyên môn, tâm huyết và sáng tạo trong công việc, từ đó góp phần nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo.

+ Môi trường và điều kiện làm việc: Môi trường và điều kiện làm việc, các trang thiết bị phục vụ dạy học sẽ là một trong những yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng giảng dạy của GV. Do vậy, nhà trường cần xây dựng môi trường học tập thân thiện thông qua việc thu hẹp quy mô lớp học, tạo mối liên hệ gắn kết chặt chẽ giữa GV và SV; trang bị các thiết bị dạy học thiết yếu, hỗ trợ cho GV trong công tác giảng dạy. Yếu tố này có liên quan tới sự đam mê công việc của GV, nên khi công việc phù hợp với sở thích, năng lực của bản thân, họ có xu hướng chăm chỉ và tâm huyết vào công việc.

+ Công tác đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ GV. Nhà trường cần lập kế hoạch cử GV đi đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ hàng năm, tổ chức các khóa đào tạo, tập huấn tại chỗ, xây dựng các chương trình phát triển kỹ năng, nghiệp vụ sư phạm, tạo điều kiện cho GV nâng cao trình độ, chuyên môn nghiệp vụ.

+ Mọi quan hệ giữa các đồng nghiệp có một vai trò rất lớn trong việc nâng cao chất lượng đào tạo và nghiên cứu khoa học của GV. Nếu GV có được sự gắn kết, kết nối với nhau, sẽ tạo một môi trường làm việc tích cực, có sự phối hợp và hỗ trợ nhau trong công tác; tạo động lực và thúc đẩy các cá nhân làm việc hiệu quả hơn.

+ Sự tương tác của SV là một trong những thước đo để đánh giá chất lượng đào tạo của nhà trường. Nhà trường cần có những chính sách cụ thể nhằm tạo một môi trường học tập tích cực như: đổi mới giáo trình, gắn lý thuyết với thực tiễn, tạo sự linh hoạt trong học tập và nghiên cứu cho SV. Nếu giữa GV và SV có mối liên hệ tốt, SV ham học hỏi, cầu tiến, tích cực học tập sẽ là một trong những yếu tố tác động tích cực đến ĐLLV của GV.

3. Kết luận

Trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay, các cơ sở giáo dục đang dần được trao quyền tự chủ nhiều hơn; xã hội đặt ra yêu cầu cao hơn về chất lượng giáo dục. Những thay đổi về mục tiêu, chương trình giáo dục và các quy định mới trong quản trị trường học đặt ra cho các cơ sở giáo dục nhiều thách thức. Việc tạo ĐLLV cho GV sẽ là tiền đề quan trọng, tạo ra sự đồng nhất trong cách thức quản lý và ổn định nhân sự ở các trường đại học, từ đó nâng cao được chất lượng đào tạo. Để tạo ĐLLV cho GV, các nhà trường, cơ sở giáo dục cần chú trọng các yếu tố sau đây: - Xây dựng hệ thống các quy định và quy chế về chế độ chính sách, cơ chế trả lương và khen thưởng phù hợp nhằm giúp cho GV có thể chuyên tâm vào công việc chuyên môn, tâm huyết với nghề; - Phân công công việc phù hợp, GV có sự tự chủ cao trong công tác, có cơ hội thể hiện sự sáng tạo và phát triển chuyên môn, rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp thông qua các khóa tập huấn, bồi dưỡng; - Xây dựng môi trường làm việc dân chủ, thân thiện, an toàn, tạo sự gắn kết giữa các GV với GV và giữa GV với SV; trong đó, việc xây dựng tiêu chí đánh giá GV công bằng, khách quan sẽ là yếu tố tạo động lực mạnh mẽ, thúc đẩy GV phấn đấu trong công tác. Việc đánh giá cần được thực hiện thống nhất dựa trên các tiêu chí, phương pháp khoa học, đúng đắn.

Tài liệu tham khảo

- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436.
- Arman, F. (2009). *Employees motivation at Areco India manufacturing private Limited*. The M.B.A. Degree Course of Bangalore University.
- Carr, G. (2005). *Investigating the motivation of Retail Managers at a Retail Organization in the Western Cape*. Mini-thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Magister Commercii, University of the Western Cape.
- Herzberg, F. (1968). *One more time: How do you motivate employee*. Harvard Business Review.
- Laskova, M. (2007). *Motivation of human potential: theory and practice* (monograph). Vilnius.
- Lê Thanh Hà (2009). *Giáo trình Quản trị nhân lực* (tập II). NXB Lao động - Xã hội.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York, NY: Harper.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving society*. Princeton, N.J., Van Nostrand.
- Nguyễn Thị Phương Thảo, Nguyễn Văn Dũng (2018). Tạo động lực làm việc thông qua biện pháp đào tạo, bồi dưỡng cho viên chức Trường Cao đẳng Sư phạm Nghệ An. *Tạp chí Giáo dục, số đặc biệt tháng 6*, 68-71.
- Nguyễn Văn Điềm, Nguyễn Ngọc Quân (2012). *Giáo trình Quản trị nguồn nhân lực*. NXB Đại học Kinh tế quốc dân.
- Phạm Thị Minh Ly, 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*, 223, 90-99.
- Trần Mạnh Hùng, Trần Việt Dũng (2020). Nghiên cứu các nhân tố tác động tới động lực làm việc của giảng viên các trường đại học hiện nay. *Tạp chí Công thương*, 7, 14-19.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Oxford, England: Wiley.
- Wahba, M. A., & Bridwell, L. G. (1976). Maslow reconsidered: a review of research on the need hierarchy theory. *Organizational Behavior & Human Performance*, 15(2), 212-240.