

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

Phạm Thị Minh Lý*, Đào Thanh Nguyệt Nga**

Ngày nhận: 3/2/2015

Ngày nhận bản sửa: 15/5/2015

Ngày duyệt đăng: 30/10/2015

Tóm tắt:

Nghiên cứu được thực hiện nhằm mục đích tìm ra các nhân tố tác động đến động lực làm việc của giảng viên đại học đồng thời đánh giá mức độ ảnh hưởng của các yếu tố này. Nghiên cứu tiến hành khảo sát ý kiến của các giảng viên thuộc khối kỹ thuật, kinh tế tại các trường đại học ở thành phố Hồ Chí Minh. Nghiên cứu sử dụng nhiều phương pháp phân tích dữ liệu khác nhau như Phân tích nhân tố khám phá (EFA), Phân tích nhân tố khẳng định (CFA) và Mô hình Cấu trúc Tuyến tính (SEM). Kết quả cụ thể cho thấy đam mê nghề nghiệp, năng lực giảng dạy, lương thưởng phúc lợi, đào tạo và thăng tiến, sự công nhận của xã hội là các yếu tố tác động đến động lực làm việc của giảng viên. Bài viết cũng đồng thời thảo luận những kết quả nghiên cứu chính và đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao động lực làm việc của giảng viên.

Từ khóa: Động lực, nguồn nhân lực, giáo dục đại học.

Factors affecting work motivation of lecturers at the universities in Ho Chi Minh City

Abstract:

This research aims at identifying the factors that affect work motivation of lecturers and assessing the impact magnitude of these factors on the work motivation. The authors conducted a survey on lecturers in the fields of technology and economics at the universities in Ho Chi Minh City. This study applies various methods such as Exploratory Factor Analysis (EFA), Confirmatory Factor Analysis (CFA) and Structural Equation Modeling (SEM). The results show that the career passion, teaching competence, salary and benefit, training and promotion, and society's recognition have impact on the work motivation. This research also discusses the main findings and proposes some solutions to enhancing work motivation of the lecturers.

Keywords: Motivation; human resource; higher education.

1. Giới thiệu

Trong những năm gần đây, xã hội hóa giáo dục và nhu cầu lớn về giảng viên chất lượng cao mang đến nhiều thách thức và cơ hội cho ngành giáo dục. Sự xã hội hóa đang diễn ra cả về chiều rộng và chiều sâu. Theo số liệu báo cáo của Bộ Giáo dục và Đào tạo tính đến hết tháng 7 năm 2013, Việt Nam có 421 trường Đại học và Cao đẳng, trong đó có 207 trường Đại học và 214 trường Cao đẳng. Số lượng các trường này tăng lên đến 90% so với năm 2000 khi

cả nước có 222 trường Đại học và Cao đẳng. Sự phát triển nhanh về quy mô đào tạo đã phần nào cung cấp đủ nguồn lực cho xã hội, tuy nhiên chất lượng giáo dục bậc đại học chưa thực sự tương xứng với quy mô đào tạo. Có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo, trong đó giảng dạy chưa tốt được xem là yếu tố có tác động quan trọng. Một trong yếu tố chính ảnh hưởng đến chất lượng giảng dạy đó là động lực làm việc của đội ngũ giảng viên (Davidson, 2007). Bất cứ một tổ chức nào muốn đạt

được hiệu quả cao trong công việc đều phải có những nhân viên làm việc tích cực và sáng tạo. Điều này phụ thuộc vào cách thức và phương pháp mà những người quản lý sử dụng để tạo động lực làm việc cho nhân viên. Đối với ngành giáo dục cũng vậy, thực tế cơ chế quản lý và việc sử dụng đội ngũ giảng viên hiện nay không phát huy hết tiềm năng của tập thể và từng cá nhân, không thúc đẩy được sự phấn đấu trong chuyên môn cũng như các cơ chế chính sách đãi ngộ chưa đảm bảo cho giảng viên để họ có thể toàn tâm toàn ý với công việc giảng dạy. Bên cạnh đó, tình hình giảng viên chuyển nghề cũng đặt ra một dấu hỏi lớn trong việc làm thế nào để tạo động lực làm việc cho giảng viên và làm thế nào để giảng viên gắn bó bền lâu với nghề?

Nhận thấy tính cấp bách của vấn đề trong tình hình nền giáo dục nước nhà đang cần có những bước tiến cao hơn và xa hơn trong tương lai, nhóm nghiên cứu đã tìm hiểu về các nhân tố tác động đến động lực làm việc của giảng viên và phát hiện ra rằng đa số các công trình nghiên cứu nhấn mạnh vào thực trạng và giải pháp, rất ít các bài nghiên cứu sâu về các nhân tố tác động đến động lực làm việc của giảng viên. Do đó, nghiên cứu được thực hiện để nghiên cứu sâu vào vấn đề trên nhằm đo lường ảnh hưởng của các nhân tố đến động lực làm việc của giảng viên. Để nhận biết được điều này, bài nghiên cứu nhắm đến việc đạt được các mục tiêu nghiên cứu cụ thể sau đây: (i) Xác định các yếu tố tác động đến động lực làm việc của giảng viên; (ii) Đánh giá mức độ ảnh hưởng của các tác động đến động lực làm việc của giảng viên

2. Tổng quan nghiên cứu, cơ sở lý thuyết và phương pháp nghiên cứu

2.1. Tổng quan nghiên cứu và cơ sở lý thuyết

Theo Robbins (1998), động lực được định nghĩa là sự sẵn lòng thể hiện mức độ cao của nỗ lực để hướng tới các mục tiêu của tổ chức, trong điều kiện một số nhu cầu cá nhân được thỏa mãn theo khả năng nỗ lực của họ. Động lực thể hiện quá trình tâm lý tạo ra sự thức tỉnh, định hướng và kiên trì thực hiện của các hoạt động tự nguyện nhằm đạt được mục tiêu (Mitchell, 1982). Để đạt được mục tiêu, cá nhân cần hiểu rõ những gì họ đạt được, cần phải được khuyến khích và có nhiệt tình, tự nguyện cam kết để đạt mục tiêu. Có rất nhiều yếu tố tác động đến động lực làm việc của giảng viên, cụ thể là:

Sự đóng góp cho xã hội

Giáo dục là hình thức lưu giữ và truyền đạt kiến thức, kỹ năng và thói quen của một nhóm người từ thế hệ này sang thế hệ khác, đặt nền móng tương lai của đất nước, do đó, giáo dục tốt sẽ tạo ra những con người tốt (Eick, 2002). Không thể phủ nhận rằng giảng viên là một trong các yếu tố quan trọng nhất có ảnh hưởng đến sự thành công của hệ thống giáo dục (Huberman, 1993), đồng thời có ảnh hưởng quan trọng đến kết quả mà sinh viên đạt được (Ackerman & cộng sự, 2006).

Đam mê nghề nghiệp

Webster (1995) cho rằng đam mê là khuynh hướng mạnh mẽ của một người đối với một hoạt động nào đó thông qua cách đầu tư thời gian cho việc theo đuổi công việc đó. Theo nghiên cứu của Vallerand & cộng sự (2003), niềm đam mê được chia làm hai loại: niềm đam mê hài hòa và niềm đam mê bị ép buộc. Đam mê hài hòa là khi con người sẽ hoàn toàn tự nguyện, tự do lựa chọn và theo đuổi mục tiêu của mình, họ hoàn toàn có thể có đủ nhận thức điều khiển các hoạt động để chinh phục mục tiêu của họ.

Năng lực giảng dạy

Năng lực là khái niệm được dùng để đánh giá khả năng hoàn thành công việc của mỗi nhân viên (Gilbert, 1978). Nhiều nhà nghiên cứu đã cho thấy được rằng có tồn tại mối quan hệ giữa năng lực và động lực làm việc (Bandura, 1977; Deci & Ryan, 1985; Harter, 1985).

Sự tương tác với sinh viên

Tương tác là kết nối, là khả năng giảng viên có thể rút ngắn khoảng cách với sinh viên, từ đó sinh viên tự do suy nghĩ, nêu ý kiến. Theo Eick (2002), giảng viên có được động lực làm việc cao khi học sinh tương tác càng nhiều với họ.

Mối quan hệ với đồng nghiệp

Webb & Norton (2003) nhấn mạnh tầm quan trọng của mối quan hệ của nhân viên trong tổ chức. Nghiên cứu của Bentea (2012) đã kết luận rằng, giảng viên hài lòng về mối quan hệ với đồng nghiệp thì họ cũng sẽ có động lực làm việc cao.

Lương thưởng, phúc lợi. Theo Wiersma (1992) tiền lương hợp lý có thể làm tăng động lực làm việc.

Đào tạo và thăng tiến

Nghiên cứu của Kenneth (1987) đã đưa mô hình mười yếu tố động viên, trong đó đề cập đến yếu tố sự thăng tiến và phát triển nghề nghiệp là một trong

những yếu tố tạo động viên làm việc cho nhân viên. Đào tạo làm tăng lượng kiến thức chuyên ngành, cải thiện phương pháp giảng dạy để từ đó xây dựng những cách giảng dạy mới, tốt hơn; từ đó giảng viên đam mê hơn với công việc. Thăng tiến là bước đệm trong công việc giúp giảng viên có động lực làm việc cao hơn.

Sự công nhận của xã hội

Lý thuyết về sự nỗ lực và tăng cường động lực của Perrachoine & cộng sự (2008), Schulze & Steyn (2003) chỉ ra rằng sự công nhận và khen ngợi giúp động viên nhân viên thực hiện tốt và duy trì tốt công việc của mình. Khen ngợi và công nhận là những phần thưởng phi vật thể và giáo viên cảm thấy giá trị bản thân được nâng cao nếu nỗ lực của họ được công nhận và khen ngợi. Từ đó, họ có thêm được động lực bên trong để duy trì mức độ hiệu quả công việc (Eimers, 1997; Evans, 1998). Theo kết luận của Muhammad & Sabeen (2011), tầm quan trọng trong xã hội là một trong những nhân tố quan trọng giúp nâng cao động lực của giáo viên.

Từ cơ sở lý thuyết và các nghiên cứu thực nghiệm kết hợp với khảo sát ý kiến chuyên gia, để xem xét các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên, bài viết sử dụng mô hình nghiên cứu đề nghị sau đây:

Động lực làm việc của giảng viên = f (Sự đóng góp cho xã hội, Đam mê nghề nghiệp, Năng lực giảng dạy, Sự tương tác với sinh viên, Mối quan hệ với đồng nghiệp, Lương thưởng, phúc lợi, Đào tạo và thăng tiến, Sự công nhận của xã hội)

Từ mô hình nghiên cứu, các giả thuyết được đặt ra gồm:

H₁: Nhận thức về sự đóng góp cho xã hội làm tăng động lực làm việc của giảng viên.

H₂: Đam mê nghề nghiệp làm tăng động lực làm việc của giảng viên.

H₃: Năng lực giảng dạy làm tăng động lực làm việc của giảng viên.

H₄: Sự tương tác với sinh viên làm tăng động lực làm việc của giảng viên.

H₅: Mối quan hệ với đồng nghiệp làm tăng động lực làm việc của giảng viên.

H₆: Lương thưởng phúc lợi làm tăng động lực làm việc của giảng viên.

H₇: Đào tạo và thăng tiến làm tăng động lực làm việc của giảng viên.

H₈: Sự công nhận của xã hội làm tăng động lực làm việc của giảng viên.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng cả phương pháp nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng. Về định tính, nghiên cứu tiến hành các cuộc phỏng vấn chuyên sâu các chuyên gia, các giảng viên để thu thập thông tin và hoàn chỉnh bảng câu hỏi phục vụ cho nghiên cứu định lượng. Về định lượng, nghiên cứu sử dụng phương pháp độ tin cậy Cronbach's Alpha và phân tích các nhân tố khám phá (EFA), phân tích nhân tố khẳng định (CFA). Bên cạnh đó, nghiên cứu còn sử dụng các phương pháp khác như phân tích thống kê mô tả, hồi quy, mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM).

Trong nghiên cứu này, thang đo được xây dựng dựa trên mô hình nghiên cứu động lực làm việc của các giảng viên (Dag, 2010) và mô hình 10 nhân tố tác động đến động lực làm việc (Kovach, 1987). Bên cạnh đó nghiên cứu còn sử dụng thang đo từ nhiều nghiên cứu khác liên quan đến động lực làm việc của giảng viên, bao gồm nghiên cứu của các tác giả như Helen & Paul (2007), Ebru (2012) và Muhammad & Sabeen (2011).

Các thang đo sau đó được điều chỉnh và bổ sung cho phù hợp với đối tượng nghiên cứu tại Việt Nam dựa vào kết quả của nghiên cứu định tính với kỹ thuật thảo luận nhóm và lấy ý kiến chuyên gia. Nguyên tắc điều chỉnh là loại bỏ các biến trùng lặp trên cơ sở phù hợp với đối tượng nghiên cứu và đảm bảo giá trị nội dung. Hơn nữa, một số thuật ngữ cũng được thay đổi cho phù hợp với suy nghĩ và cách hành văn của dân cư thành thị Việt Nam.

Các câu hỏi sử dụng thang đo Likert 5 điểm, người được hỏi đánh giá cảm nhận của mình và cho điểm từ 1 (hoàn toàn không đồng ý) đến 5 (hoàn toàn đồng ý).

Cuộc khảo sát được tiến hành tại các trường đại học ở Thành phố Hồ Chí Minh theo phương pháp lấy mẫu thuận tiện. Đối tượng nghiên cứu là các giảng viên đang giảng dạy và làm việc tại các trường đại học trên địa bàn thành phố. Trong 513 bản khảo sát phát ra và thu về, qua quá trình sàng lọc đã chọn ra được 410 bản câu hỏi hợp lệ để tiến hành phân tích định lượng. Các đối tượng khảo sát được phân chia theo loại hình trường học, khối ngành, giới tính, độ tuổi, lĩnh vực giảng dạy, mức thu nhập và được trình bày ở Bảng 2.

Bảng 1: Thang đo các nhân tố trong mô hình

Biến	Mô tả biến	Thang đo
Thang đo sự đóng góp cho xã hội (DG)		
DG1	Tôi muốn giúp đỡ thế hệ trẻ phát triển thông qua cung cấp cho họ kiến thức	Điều chỉnh từ thang đo của Ebru (2012) và Dag (2010)
DG2	Giảng dạy giúp tôi nâng cao hoài bão của giới trẻ	
DG3	Giảng dạy giúp tôi ảnh hưởng tốt đến thế hệ sau	
DG4	Giảng dạy giúp tôi đền đáp lại xã hội	
DG5	Giảng viên có những đóng góp quý giá cho xã hội trong việc đào tạo thế hệ trẻ	
Thang đo sự đam mê nghề nghiệp (DM)		
DM1	Tôi hứng thú với việc giảng dạy	Kế thừa từ thang đo của Ebru (2012)
DM2	Giảng dạy là một nghề thú vị	
DM3	Giảng dạy là một nghề cao quý và phù hợp với đam mê của tôi	
DM4	Giảng dạy là công việc mà tôi có thể làm tốt nhất	
Thang đo năng lực giảng dạy(NL)		
NL1	Tôi có những kỹ năng giảng dạy tốt	Kế thừa từ thang đo của Ebru (2012)
NL2	Là một giảng viên tôi có thể tận dụng sự sáng tạo của mình	
NL3	Giảng dạy là một nghề thích hợp với năng lực của tôi	
NL4	Tôi có những phẩm chất của một giảng viên	
NL5	Tôi cảm thấy tự tin khi lên lớp	
Thang đo sự tương tác với sinh viên (TT)		
TT1	Tôi thực sự hứng thú khi làm việc với các bạn sinh viên	Kế thừa từ thang đo của Ebru (2012) và Dag (2010)
TT2	Tôi có được không khí lớp học thú vị ở trường	
TT3	Tôi luôn cố gắng giúp đỡ những sinh viên thiếu động lực học tập	
TT4	Sinh viên hiểu những gì tôi muốn truyền đạt	
TT5	Tôi cảm thấy dễ dàng kết nối với sinh viên	
Thang đo mối quan hệ với đồng nghiệp (QH)		
QH1	Tôi và đồng nghiệp luôn giúp đỡ nhau và phối hợp làm việc tốt	Điều chỉnh từ thang đo của Muhammad & Sabeen (2011)
QH2	Đồng nghiệp của tôi thoải mái và dễ chịu	
QH3	Tôi có nhiều động lực trau dồi chuyên môn khi cùng làm việc với đồng nghiệp	
QH4	Tôi và đồng nghiệp ít khi xảy ra mâu thuẫn	
Thang đo lương thưởng phúc lợi(LTPL)		
LTPL1	Tôi nhận được mức lương tương xứng với kết quả làm việc	Điều chỉnh từ thang đo của Ebru (2012)
LTPL2	Tôi hài lòng với mức lương mà mình nhận được	
LTPL3	Thu nhập giảng dạy của tôi đáp ứng được các nhu cầu về tài chính	
LTPL4	Tiền lương và xét thưởng trong tổ chức là công bằng	
LTPL5	Các chính sách động viên, phúc lợi của trường rất đa dạng	
LTPL6	Các chế độ phúc lợi thể hiện sự quan tâm của tổ chức đến giảng viên	
Thang đo đào tạo và thăng tiến (DT)		
DT1	Nhà trường tạo cho tôi nhiều cơ hội để thăng tiến	Điều chỉnh từ thang đo của Muhammad & Sabeen (2011);
DT2	Tôi biết rõ những điều kiện để được thăng tiến	
DT3	Tôi có nhiều cơ hội được đào tạo về kiến thức và kỹ năng chuyên môn cần thiết cho giảng dạy	
DT4	Nhà trường có kế hoạch đào tạo tốt giúp tôi có cơ hội phát triển nghề nghiệp cá nhân	
DT5	Chính sách thăng tiến của tổ chức công bằng	
Thang đo sự công nhận của xã hội (CN)		
CN1	Giảng dạy là một công việc nhận được sự tôn trọng cao	Kế thừa từ thang đo của Ebru (2012)
CN2	Tôi cảm nhận được giá trị của mình trong xã hội	
CN3	Giảng viên được xem là những người có chuyên môn cao	
CN4	Giảng viên là những người chuyên nghiệp và có tinh thần trách nhiệm cao	
CN5	Theo tôi giảng viên là người có địa vị cao trong xã hội	
Động lực làm việc		
DL1	Tôi có sự nhiệt tình trong công việc	Điều chỉnh từ thang đo của Muhammad & Sabeen (2011); Helen & Paul (2007)
DL2	Tôi có sự tận tâm trong công việc	
DL3	Tôi đã nỗ lực hết sức để hoàn thành tốt công việc trong thời gian qua	
DL4	Tôi cảm thấy có động lực để đạt được mục tiêu của tổ chức trong thời gian tới	
DL5	Tôi có ý định gắn bó lâu dài với nghề giảng dạy	

Bảng 2: Đặc điểm của đối tượng được khảo sát

Biến thống kê	Số quan sát	Tỉ lệ (%)
Giới tính		
+ Nam giới	210	51.2
+ Nữ giới	200	48.8
Trình độ học vấn		
+ Đại học	76	18.5
+ Thạc sĩ	261	63.7
+ Tiến sĩ	62	15.1
+ Giáo sư/ Phó Giáo sư	11	2.7
Khối ngành		
+ Kinh tế	177	43.2
+ Kỹ thuật	140	34.1
+ Xã hội	27	6.6
+ Ngoại ngữ	48	11.7
+ Khoa học tự nhiên	18	4.4
Loại hình		
+ Công lập	272	66.3
+ Dân lập	138	33.7
Thu nhập hàng tháng		
+ Từ 5 – dưới 10 triệu	182	44.4
+ Từ 10 – dưới 15 triệu	148	36.1
+ Trên 15 triệu	80	19.5

Nguồn: Tính toán từ dữ liệu khảo sát (2014)

Bảng 3: Cronbach's Alpha – khái niệm động lực làm việc

Tương quan biến tổng	Cronbach's alpha nếu loại biến
Thang đo động lực làm việc của giảng viên : $\alpha=0,839$	
DL1	0.603
DL2	0.589
DL3	0.546
DL4	0.644
DL5	0.585

Nguồn: Tính toán từ dữ liệu khảo sát (2014)

3. Kết quả và thảo luận

3.1. Độ tin cậy và độ giá trị

Khi thực hiện EFA, tác giả thực hiện cho tất cả các biến quan sát cùng một lần với kỹ thuật PAF & Promax. Sau khi lần lượt loại ra khỏi mô hình các biến DM4, DM5, NL1, TT1, TT5, QH4 và LTPL5 do các biến này có hệ số tải nhân tố nhỏ hơn 0.5, hệ số tải nhân tố lớn nhất của các biến quan sát đều trên 0,5 và tổng phương sai trích trên 50% (dựa theo tiêu chuẩn của Hair & cộng sự, 1995). Sau đó, chúng tôi tiến hành Cronbach's Alpha cho các khái niệm được rút ra. Bảng 3, Bảng 4 trình bày hệ số Cronbach's Apha cho từng khái niệm (trường hợp biến phụ thuộc và các biến độc lập trong mô hình), Các thang

đo đều đạt yêu cầu về độ tin cậy do Cronbach's alpha đều lớn hơn 0,6 ($\alpha = 0,839$) và hệ số tương quan biến tổng lớn hơn 0,3 (Nunnally & Bernstein, 1994).

Kết quả phân tích nhân tố khẳng định (CFA) cho 8 khái niệm chỉ ra rằng: GFI = 0.902 (>0.9); TLI = 0.944 (>0.9); CFI = 0.953 (>0.9); RMSEA= 0.046 (<0.08). Các trọng số đã chuẩn hóa đều >0.5 và các trọng số chưa chuẩn hóa đều có ý nghĩa thống kê (P-value < 5%) nên các khái niệm đạt được giá trị hội tụ. Theo Schumacker & Lomax (2004) thì khi thực hiện CFA, tất cả các factor loading đều khác biệt có ý nghĩa so với giá trị 0 và có dấu như kỳ vọng. Đối với mô hình nghiên cứu này, các Factor Loading

Bảng 4: Hệ số tải nhân tố, Cronbach's Alpha – các khái niệm là biến độc lập

Nhân tố	Hệ số tải nhân tố	Cronbach's alpha	CR	AVE
Đam mê nghề nghiệp				
DM1	0.80	0.793	0.79	0.57
DM2	0.75			
DM3	0.71			
Năng lực giảng dạy				
NL2	0.69	0.765	0.76	0.50
NL3	0.73			
NL4	0.60			
NL5	0.66			
Sự tương tác với sinh viên				
TT2	0.68	0.660	0.67	0.41
TT3	0.66			
TT4	0.56			
Quan hệ với đồng nghiệp				
QH1	0.68	0.805	0.81	0.58
QH2	0.86			
QH3	0.75			
Lương thưởng phúc lợi				
LTPL1	0.86	0.927	0.92	0.75
LTPL2	0.90			
LTPL3	0.87			
LTPL4	0.84			
Đào tạo & thăng tiến				
DT1	0.74	0.907	0.90	0.66
DT2	0.71			
DT3	0.84			
DT4	0.88			
DT5	0.67			
Sự công nhận của xã hội				
CN1	0.66	0.851	0.85	0.53
CN2	0.69			
CN3	0.78			
CN4	0.77			
CN5	0.75			

Nguồn: Tính toán từ dữ liệu khảo sát (2014)

đều >0.5 (nhỏ nhất là 0.561) và đều mang dấu dương theo đúng kỳ vọng.

Để kiểm tra độ tin cậy của thang đo (reliability), nghiên cứu còn sử dụng các tiêu chí như độ tin cậy tổng hợp (Composite reliability - CR) và tổng phương sai trích AVE (average variance extracted). Thang đo đạt được độ tin cậy khi CR > 0,7 và AVE > 0,5 (Hair & cộng sự, 1995).

Hệ số tương quan của từng cặp khái niệm và sai số chuẩn của nó cho phép thực hiện một kiểm định về sự bằng nhau giữa hệ số tương quan và 1. Các biến quan sát đều đáp ứng độ tin cậy tổng hợp (Composite reliability - CR) lớn hơn 0.7 (Hair & cộng sự, 1995). Biến đóng góp cho xã hội (DG) không đạt giá trị phân biệt với khái niệm khác nên biến này đã bị loại ra khỏi mô hình đo lường.

Với thang đo mới tất cả hệ số tương quan giữa các cặp nhân tố là khác 1 ở độ tin cậy 90%. Như vậy, thang đo đạt được giá trị phân biệt. Thang đo mới có $GFI = 0.906$; $TLI = 0.946$; $CFI = 0.954$; $RMSEA = 0.048$; $Chi-square/df = 1.923 (<2)$.

Fornell & Larcker (1981) cho rằng giá trị khác biệt có thể được đánh giá bằng cách so sánh phương sai trích trung bình (AVE) với giá trị tương quan của từng nhân tố. Từ kết quả của bảng 4 và bảng 5, nghiên cứu cho thấy căn bậc hai các giá trị AVE của các nhân tố lớn hơn giá trị tương quan giữa các nhân tố tương ứng trừ nhân tố sự tương tác (TT). Đồng thời nhân tố sự tương tác (TT) cũng có giá trị CR nhỏ hơn 0.7. Do đó, nhân tố sự tương tác (TT) bị loại khỏi mô hình.

Mô hình nghiên cứu được hiệu chỉnh sau khi

Bảng 5: Bảng hệ số tương quan

	DM	NL	TT	QH	LTPL	DT	CN
DM	0.755						
NL	0.754	0.707					
TT	0.515	0.674	0.640				
QH	0.269	0.342	0.457	0.762			
LTPL	0.217	0.369	0.577	0.470	0.866		
DT	0.183	0.332	0.519	0.422	0.740	0.812	
CN	0.369	0.452	0.662	0.371	0.579	0.622	0.728

Nguồn: Tính toán từ dữ liệu khảo sát (2014)

Bảng 6: Kết quả ước lượng mô hình SEM

Nhân tố	Mô hình 1		Mô hình 2	
	Hệ số ước lượng	Sig.	Hệ số ước lượng	Sig.
DM	0.196	0.004	0.190	0.016
NL	0.312	0.001	0.294	0.000
QH	0.053	0.190		
LTPL	0.157	0.000	0.271	0.000
DT	0.084	0.036	0.176	0.010
CN	0.150	0.000	0.209	0.000
CMIN/df	2.416		2.467	
CFI	0.926		0.935	
TLI	0.915		0.924	
RMSEA	0.059		0.06	
R ² hiệu chỉnh	0.751		0.749	

Nguồn: Tính toán từ dữ liệu khảo sát (2014)

đánh giá độ giá trị và độ tin cậy của các khái niệm như sau:

Động lực làm việc của giảng viên = f (Đam mê nghề nghiệp, Năng lực giảng dạy, Mối quan hệ với đồng nghiệp, Lương thưởng phúc lợi, Đào tạo và thăng tiến, Sự công nhận của xã hội)

Từ mô hình điều chỉnh 6 giả thuyết được đặt ra gồm:

H₁: Đam mê nghề nghiệp làm tăng động lực làm việc của giảng viên.

H₂: Năng lực giảng dạy làm tăng động lực làm việc của giảng viên.

H₃: Mối quan hệ với đồng nghiệp làm tăng động lực làm việc của giảng viên.

H₄: Lương thưởng phúc lợi làm tăng động lực làm việc của giảng viên.

H₅: Đào tạo và thăng tiến làm tăng động lực làm việc của giảng viên.

H₆: Sự công nhận của xã hội làm tăng động lực làm việc của giảng viên.

3.2. Mô hình SEM về các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên

Nghiên cứu thực hiện dựa trên 6 nhân tố ảnh hưởng gồm: Đam mê nghề nghiệp (DM), Năng lực giảng dạy (NL), Mối quan hệ với đồng nghiệp (QH), Lương thưởng phúc lợi (LTPL), Đào tạo và thăng tiến (DT), và Sự công nhận của xã hội (CN).

Kết quả ước lượng mô hình SEM cho thấy các chỉ số CMIN/df=2.416 (<3), CFI = 0.926 (>0.9), TLI= 0.915, RMSEA=0.059 (<0.08). Do đó mức độ phù hợp của mô hình 1 với dữ liệu có thể chấp nhận được. Tuy nhiên, kết quả từ Mô hình 1 cho thấy biến QH bị loại khỏi mô hình do không có ý nghĩa về mặt thống kê (Sig.>0.05).

Sau khi loại biến QH thì kết quả SEM ở Mô hình 2 cho thấy các biến còn lại đều có ý nghĩa thống kê. Mô hình 2 có các chỉ số CMIN/df=2.467(<3), CFI = 0.935 (>0.9), TLI=0.924 (>0.9), RMSEA=0.06 (<0.08) đều đạt yêu cầu. Các trọng số chuẩn hoá đều dương và có ý nghĩa thống kê ở mức ý nghĩa 5%. Năm khái niệm này giải thích được 74.9% biến

thiên của động lực làm việc của giảng viên.

Trong 5 nhân tố thì 2 nhân tố năng lực giảng dạy (NL) và lương thưởng phúc lợi (LTPL) có tác động mạnh nhất đến động lực làm việc của giảng viên, lần lượt là 0.294 và 0.271, và các tác động này có ý nghĩa thống kê ở mức 1%. Ba nhân tố còn lại là sự công nhận của xã hội (CN), đam mê (DM) và đào tạo & thăng tiến (DT) có các mức tác động lần lượt là 0.209, 0.190, 0.176, và các tác động này có ý nghĩa thống kê ở mức 5%.

4. Kết luận và khuyến nghị giải pháp

4.1. Kết luận

Nghiên cứu đã chỉ ra được các yếu tố tác động đến động lực làm việc của giảng viên đại học thuộc hai khối ngành kinh tế và kỹ thuật. Nghiên cứu giúp các nhà quản lý thấy được các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên cũng như mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đó đến động lực làm việc. Theo kết quả nghiên cứu, các yếu tố tác động đến động lực làm việc của giảng viên gồm có “Đam mê nghề nghiệp”, “Năng lực giảng dạy”, “Lương thưởng phúc lợi”, “Đào tạo và thăng tiến”, Sự công nhận của xã hội”.

Từ kết quả phân tích, nghiên cứu đề xuất các biện pháp nhằm nâng cao động lực làm việc của giảng viên cũng như các đề xuất để lưu giữ các giảng viên.

4.2. Khuyến nghị giải pháp

Từ các kết quả phân tích định lượng và khảo sát định tính ý kiến của chuyên gia và các bên có liên quan, nghiên cứu đề ra các giải pháp sau đây nhằm nâng cao động lực làm việc của giảng viên.

Thứ nhất, nâng cao niềm đam mê và duy trì niềm đam mê trong công việc cho giảng viên thông qua tạo điều kiện thuận lợi để mỗi cá nhân phát huy niềm đam mê trong công việc. Nhà trường nên thường xuyên lắng nghe những nguyện vọng của giảng viên, đồng thời tạo điều kiện để giúp giải quyết các vấn đề của giảng viên, khi đó giảng viên sẽ cảm thấy yên tâm hơn và có thể tập trung giảng dạy và nghiên cứu tốt hơn. Xây dựng môi trường học tập thân thiện thông qua việc thu hẹp qui mô lớp học tạo mối liên hệ gắn kết chặt chẽ giữa giảng viên và sinh viên.

Thứ hai, phát triển hoạt động nghiên cứu khoa học trong giảng viên không những là phương pháp khuyến khích giảng viên tiếp cận được nghiên cứu trên thế giới, mà còn là nơi để giao lưu và trao đổi

nghiên cứu của chính mình. Từ đó, giúp phát triển và nâng cao lượng kiến thức và năng lực nghiên cứu của giảng viên. Do đó, cấp lãnh đạo cần tạo môi trường làm việc tập thể nhằm phối hợp và hỗ trợ trong quá trình nghiên cứu của giảng viên, có như vậy giảng viên không những có cơ hội được học hỏi lẫn nhau mà còn gắn kết với nhau tốt hơn.

Thứ ba, tạo điều kiện thuận lợi và ưu tiên cho những đối tượng có đủ khả năng và trình độ du học tại các cơ sở nước ngoài. Cơ hội được giao lưu và học tập tại nước ngoài giúp cho giảng viên cải thiện rất tốt những kỹ năng chuyên môn. Khi đó mỗi giảng viên sẽ được hỗ trợ để thực hiện các bài luận án hay nghiên cứu tại môi trường quốc tế, điều này không những mang lại kiến thức mà còn giúp giảng viên được trải nghiệm thực tế.

Thứ tư, cần nâng cao sự quan tâm của xã hội đối với giảng viên thông qua sự đổi mới một số chính sách xã hội. Bên cạnh đó, Nhà nước cần quan tâm nhiều hơn đến giảng viên bằng việc nâng cao các chính sách ưu đãi dành cho giảng viên.

Thứ năm, nhà trường cần cải tiến và hoàn thiện các chính sách chế độ đãi ngộ vì những chế độ này phần nào hỗ trợ cho các giảng viên khi họ cần. Thực hiện khảo sát ý kiến của cán bộ giảng viên trong trường để biết được những ưu, nhược điểm trong cơ chế trả lương hiện nay, từ đó có những điều chỉnh cho phù hợp. Bên cạnh đó, nhà trường cần nghiên cứu, xây dựng và ban hành các quy chế về quản lý sức khỏe, thăm viếng, trợ cấp cho giảng viên khi ốm đau, tai nạn, hay gặp rủi ro do thiên tai, hỏa hoạn, hoàn cảnh gia đình khó khăn.

4.3. Đóng góp và hạn chế của nghiên cứu

Việc nghiên cứu nghiên cứu này có ý nghĩa rất quan trọng về khoa học cũng như thực tiễn. Về khoa học, nghiên cứu này góp phần bổ sung mô hình lý thuyết đo lường động lực làm việc, đặc biệt là lý luận về động lực làm việc của giảng viên phù hợp với môi trường đại học Việt Nam. Về mặt thực tiễn nghiên cứu này giúp cho các nhà lãnh đạo, quản lý các trường đại học nắm bắt rõ hơn về các yếu tố tác động đến động lực làm việc của giảng viên để từ đó có những giải pháp phù hợp nhằm nâng cao động lực, tinh thần làm việc của giảng viên.

Bên cạnh những đóng góp đạt được, nghiên cứu vẫn tồn tại một số hạn chế như sau:

Thứ nhất, nghiên cứu chỉ thực hiện tại TP.HCM nên kết quả có thể chưa tổng quát hoá cho Việt

Nam, vì vậy nghiên cứu trong tương lai nên mở rộng ra cả nước để có cái nhìn tổng quát hơn về động lực làm việc của giảng viên trong mảng giáo dục Đại học.

Thứ hai, giảng viên được khảo sát chủ yếu thuộc

hai khối ngành kinh tế và kỹ thuật và trình độ chuyên môn của các giảng viên được khảo sát chủ yếu là thạc sĩ (64%) nên phạm vi nghiên cứu còn hạn chế chưa mang tính đại diện tổng thể cho tất cả giảng viên nói chung. □

Tài liệu tham khảo

- Ackerman, J. M., Shapiro, J. R., Neuberg, S. L., Kenrick, D. T., Becker, D. V, Griskevicius, V. (2006), 'They all look the same to me (unless they're angry): From out-group homogeneity to out-group heterogeneity', *Psychological Science*, 17(10), 836-840.
- Bandura, A. (1977), *Social Learning Theory*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bentea Cristina (2012), 'Some determinative factors for teachers' job motivation', *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 47, 1638 – 1642.
- Dag Roness (2010), 'Still motivated? The motivation for teaching during the second year in the profession', *Teaching and Teacher Education*, 27(3), 628-638.
- Davidson, E. (2007), 'The Pivotal Role of Teacher Motivation in Tanzanian Education', *Working Paper, The Educational Forum*, 71(2), 157-166.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985), *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*, New York: Plenum.
- Ebru, O. A. (2012), 'Motivations of Turkish Pre-service Teachers to choose teaching as a career', *Australian Journal of Teacher Education*, 37(10), 10-27.
- Eick, C. J. (2002), 'Studying Career Science Teachers' Personal Histories: A Methodology for Understanding Intrinsic Reasons for Career Choice and Retention', *Research in Science Education*, 36(3), 353-372.
- Eimers, M. T. (1997), 'The role of intrinsic enjoyment in motivating faculty', *Thought and Action, Fall*, 13(2), 125-142.
- Evans, L. (1998), 'Getting the best out of teachers: morale, motivation and job satisfaction in the primary school', *Education, March*, 26(1), 3-13.
- Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981), 'Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement', *Journal of Marketing Research*, 18, 39-50.
- Gilbert, T. F. (1978), *Human Competence: Engineering Worthy Performance*, New York: McGraw-Hill.
- Hair, J., Anderson R. E., Tatham, R. L. & Black, W. C. (1995), *Multivariate data analysis. 4th ed*, New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Harter, S. (1985), 'Competence as dimensions of self-evaluation: Towards a comprehensive model of self-worth', in Leahy, R. L. (Ed.), *The development of self*, 2, 55-122.
- Helen, M.G.W. & Paul, W. R. (2007), 'Motivational factors influencing teaching as career choice: Development and Validation of the FIT-choice scale', *The Journal of Experimental Education*, 75(3), 167-202.
- Huberman, M. A. (1993), *The Lives of Teachers*, New York: Teachers College Press.
- Kenneth, A. K. (1987), 'What motivates employees? Workers and supervisors give different answers', *Business Horizons*, 30(5), 58-65.
- Kovach, K. A. (1987), 'What motivates employees? Workers and supervisors give different answers', *Business Horizons*, 30(5), 58-65.
- Mitchell, T. R. (1982), 'Motivation: New directions for theory, research, and practice', *Academy of Management Review*, 7(1), 80-88.
- Muhammad, T. A. & Sabeen, F. (2011), 'Factors affecting teacher motivation', *International Journal of Business and Social Science*, 2(1), 298-304.

- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994), *Psychometric theory* (3rd ed), New York: McGraw Hill.
- Perrachioine, B. A., Rosser, V.J. & Peterson, G.J. (2008), 'Why do they stay? Elementary teachers perceptions of job satisfaction and retention', *The Professional Educator*, 32(2), 1-18.
- Robbins, S. P. (1998), *Organizational Behaviour*, New Jersey, Prentice-Hall.
- Schulze, S. & Steyn, G. M. (2003), 'Educators' motivation: differences related to gender, age and experience', *Acta Academica*, 35(3), 138-160
- Schumacker, R. E. & Lomax, R. G. (2004), *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling (2nd ed)*, Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C. F., Leonard, M., Gagne M., & Marsolais, J. (2003). 'On obsessive and harmonious passions', *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), pp.756-767.
- Webb, L. D., & Norton, M. S. (2003), *Human resources administration: Personnel issues and needs in education (4th ed.)*, Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Webster, R. (1995), *Why Freud Was Wrong: Sin, Science and Psychoanalysis*, Fontana Press.
- Wiersma, U. J. (1992), 'The Effects of Extrinsic Rewards in Intrinsic Motivation: A Meta-Analysis', *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65(2), 101-114.

Thông tin tác giả:

***Phạm Thị Minh Lý, Tiến sỹ**

- Tổ chức tác giả công tác: Khoa Quản trị Kinh doanh, Đại học Tôn Đức Thắng

- Lĩnh vực nghiên cứu chính: Marketing, Kinh doanh quốc tế, Kinh tế thế giới

- Một số tạp chí tiêu biểu mà các tác giả đã từng đăng tải công trình nghiên cứu: *Bulletin of St. Petersburg University. Series 5. Economy. SPb.: Publishing House of Saint Petersburg State University*, *Tạp chí "Khoa học & Ứng dụng"*, *Tạp chí Kinh tế & Phát triển*, *Tạp chí Phát triển Kinh tế*, *Tạp chí Phát triển & Hội nhập*, *Tạp chí Nghiên cứu Kinh tế*, *Kỷ yếu các hội thảo khoa học*.

- Địa chỉ Email: phamthiminhly@tdt.edu.vn

****Đào Thanh Nguyệt Nga**

- Tổ chức tác giả công tác: Khoa Quản trị Kinh doanh, Đại học Tôn Đức Thắng