

Tổng quan về động lực làm việc của giảng viên đại học

Nguyễn Thị Thúy Dung*¹, Hoàng Mai Khanh²,
Nguyễn Thị Hảo³, Trần Thanh Hương⁴,
Nguyễn Thị Thu Hiền⁵

* Tác giả liên hệ

¹ Email: nguyenthithuydung@hcmussh.edu.vn

² Email: maikhanhhoang@hcmussh.edu.vn

³ Email: haonguyenpy2@hcmussh.edu.vn

⁴ Email: tranthanhhuong@hcmussh.edu.vn

⁵ Email: ntthuhien@hcmussh.edu.vn

Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn,
Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh
10 - 12 Đinh Tiên Hoàng, Phường Bến Nghé, Quận 1,
Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam

TÓM TẮT: Dựa trên kết quả các phương pháp nghiên cứu lí luận như phân tích, tổng hợp, hệ thống hóa, khái quát hóa các công trình của các tác giả trên thế giới và trong nước về động lực làm việc của người lao động trong tổ chức, của giáo viên nói chung và của giảng viên đại học nói riêng, bài viết trình bày khái niệm, các biểu hiện động lực làm việc của giảng viên đại học, các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên đại học. Những vấn đề lí luận trình bày trong bài viết có thể là nguồn tài liệu tham khảo hữu ích cho những người quan tâm nghiên cứu vấn đề, đồng thời là cơ sở lí luận để thiết kế nghiên cứu thực tiễn về động lực làm việc của giảng viên tại các cơ sở giáo dục đại học hiện nay.

TỪ KHÓA: Tổng quan, động lực làm việc, giảng viên đại học.

→ Nhận bài 01/10/2022 → Nhận bài đã chỉnh sửa 25/10/2022 → Duyệt đăng 15/12/2022.

DOI: <https://doi.org/10.15625/2615-8957/12211202>

1. Đặt vấn đề

Đội ngũ giảng viên là yếu tố quan trọng, góp phần tạo nên chất lượng đào tạo của một cơ sở giáo dục đại học, ảnh hưởng đến sự tồn tại và phát triển bền vững của cơ sở giáo dục đại học ấy. Giảng viên đại học cần có động lực làm việc để hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình. Khi có động lực làm việc, giảng viên sẽ tích cực, tự giác, nỗ lực làm việc, đồng thời không ngừng học hỏi, nâng cao kiến thức và kĩ năng để hoàn thành nhiệm vụ ngày càng tốt hơn. Động lực làm việc cao sẽ làm tăng sự tận tụy của giảng viên, tạo sự gắn bó của giảng viên với nhà trường. Nhà trường sẽ giữ được người giỏi, giảm tỉ lệ nghỉ việc, giảm công sức tuyển dụng và bồi dưỡng giảng viên mới. Điều này đặc biệt quan trọng đối với mỗi trường đại học trong bối cảnh cạnh tranh gay gắt như hiện nay. Chính vì tầm quan trọng như vậy nên việc nghiên cứu về động lực làm việc của giảng viên chưa bao giờ là lỗi thời. Nghiên cứu về động lực làm việc của giảng viên đại học trong bối cảnh hiện nay cần kế thừa kết quả nghiên cứu của các tác giả đi trước, đồng thời phát triển hệ thống lí luận, xác định rõ các biểu hiện động lực làm việc và các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc, làm cơ sở để thiết kế khảo sát thực tiễn động lực làm việc của đội ngũ giảng viên các cơ sở giáo dục đại học hiện nay. *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”.*

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Khái quát về nghiên cứu

Mục tiêu nghiên cứu: Trên cơ sở tổng quan nghiên cứu của các tác giả trong và ngoài nước, bài viết hệ thống hóa và phát triển lí luận về động lực làm việc của

giảng viên đại học, làm cơ sở để thiết kế nghiên cứu thực tiễn về động lực làm việc của giảng viên các cơ sở giáo dục đại học hiện nay.

Nội dung nghiên cứu: Khái niệm động lực làm việc của giảng viên đại học; các biểu hiện động lực làm việc của giảng viên đại học; các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên đại học.

Phương pháp nghiên cứu: Sử dụng các phương pháp nghiên cứu lí luận như phân tích, tổng hợp, hệ thống hóa, khái quát hóa kết quả nghiên cứu của các tác giả trên thế giới và trong nước về động lực làm việc của người lao động trong tổ chức, của giáo viên nói chung và của giảng viên đại học nói riêng.

2.2. Kết quả nghiên cứu

2.2.1. Khái niệm động lực làm việc của giảng viên đại học

Động lực làm việc: Khái niệm động lực làm việc từ lâu đã được nhiều tác giả trên thế giới và trong nước quan tâm. Một số quan niệm phổ biến về động lực làm việc của các tác giả trên thế giới như: Động lực làm việc thể hiện phương hướng và cường độ của hành vi của con người [1]; Động lực làm việc giúp điều chỉnh và định hướng hành động của con người vào đúng khuôn mẫu mong muốn [2]; Động lực làm việc là nguyên nhân giải thích vì sao con người quyết định hành động, con người duy trì hoạt động trong bao lâu và con người nỗ lực như thế nào để theo đuổi hoạt động [3]; Động lực làm việc là sự nỗ lực, đem lại kích lệ cho con người trong công việc với khao khát đạt được mục tiêu của cá nhân và mục tiêu của tổ chức [4].

Một số tác giả Việt Nam cũng có quan điểm tương đồng với các quan điểm nêu trên: Bùi Anh Tuấn (2009)

cho rằng: “Động lực lao động là những nhân tố bên trong kích thích con người tích cực làm việc trong điều kiện cho phép tạo ra năng suất, hiệu quả cao” [5, tr.89]; Nguyễn Lộc (2010) nghiên cứu về lý luận quản lý thì cho rằng: “Khái niệm động lực được sử dụng trong quản lý nhằm miêu tả một sự thúc đẩy từ bên trong mỗi cá nhân khiến cho người đó xác định được mức độ và phương thức để có thể tạo ra những nỗ lực không ngừng trong công việc” [6, tr.234].

Một cách khái quát, có thể hiểu, *động lực làm việc là sự thúc đẩy bên trong định hướng cho con người trong hoạt động, giúp con người duy trì hoạt động và nỗ lực làm việc hết sức mình để đạt được mục tiêu của cá nhân và mục tiêu của tổ chức trong hoạt động.*

Như vậy, có 3 khía cạnh khi đề cập đến động lực làm việc: *Một là*, động lực làm việc là sự thúc đẩy bên trong định hướng cho con người trong hoạt động; *Hai là*, động lực làm việc giúp con người duy trì hoạt động; *Ba là*, động lực làm việc giúp con người nỗ lực thực hiện đến cùng để đạt được mục tiêu của hoạt động. Ở đây, cần phân biệt động lực làm việc và động cơ làm việc. Theo *Từ điển Tâm lý học* do Vũ Dũng chủ biên (2008), động cơ là: “Cái thúc đẩy hành động, gắn liền với việc thỏa mãn những nhu cầu của chủ thể”, là “Nguyên nhân, cơ sở của sự lựa chọn các hành động và hành vi” [7, tr.182]. Như vậy, động cơ làm việc đơn thuần là cái thúc đẩy con người hành động (nhưng chưa chắc duy trì đến cùng và nỗ lực hết sức mình để có năng suất và hiệu quả cao); động cơ làm việc là bước đầu của động lực làm việc, có tính chất *khởi xướng* hành vi, còn động lực làm việc là cái thúc đẩy con người duy trì và nỗ lực làm việc đạt năng suất và hiệu quả cao. Nói cách khác, động cơ làm việc trả lời câu hỏi “Vì sao người lao động làm việc?”, còn động lực làm việc trả lời câu hỏi “Vì sao mà người lao động làm việc trong tổ chức với nỗ lực cao để đạt hiệu quả như vậy?” [8, tr.11].

Động lực làm việc của giảng viên đại học: Từ khái niệm đã phân tích, có thể định nghĩa: *Động lực làm việc của giảng viên đại học là sự thúc đẩy bên trong định hướng hoạt động cho giảng viên đại học, giúp giảng viên đại học duy trì hoạt động và nỗ lực làm việc hết sức mình để đạt được mục tiêu của cá nhân và mục tiêu của trường đại học.*

2.2.2. Biểu hiện của động lực làm việc của giảng viên đại học

Động lực làm việc của một người sẽ biểu hiện ra bên ngoài thông qua thái độ và hành vi của người đó trong quá trình làm việc. Vấn đề biểu hiện của động lực làm việc của người lao động trong tổ chức nói chung và của giảng viên đại học nói riêng chưa được nhiều tác giả trên thế giới và trong nước nghiên cứu một cách trực tiếp và chuyên sâu, hầu như chỉ đề cập trong các định nghĩa về động lực làm việc, hoặc đề cập gián tiếp trong

nghiên cứu một vấn đề khác có liên quan đến động lực làm việc, hoặc đề cập khi thiết kế khảo sát các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc.

** Đề cập đến biểu hiện động lực làm việc trong định nghĩa về động lực làm việc*

Trong bản thân định nghĩa động lực làm việc đã cho thấy biểu hiện nổi bật khi một người có động lực làm việc: *Sự cố gắng duy trì* (kiên trì) và *sự nỗ lực*. Nhóm tác giả Dornyei và Ushioda (2011) khi nhấn mạnh đến 2 khía cạnh thể hiện động lực làm việc là phương hướng và cường độ của hành vi cũng cho rằng khía cạnh thứ 2 (cường độ của hành vi) phần nhiều là do sự kiên trì (persistence) và sự nỗ lực (effort) của cá nhân [1].

Xu hướng đưa ra biểu hiện của động lực làm việc ngay trong định nghĩa về động lực làm việc được thấy rõ trong các định nghĩa của các tác giả Việt Nam, như: “Động lực lao động là sự khao khát, tự nguyện của người lao động để tăng cường nỗ lực nhằm hướng tới một mục tiêu, kết quả nào đó” [9, tr.134]; “Động lực lao động là sự thúc đẩy từ bên trong chủ thể hoặc do sự tác động từ bên ngoài tới chủ thể khiến họ tự nguyện, nỗ lực, phấn đấu vì mục tiêu hoàn thành công việc được giao với kết quả tốt nhất, qua đó góp phần nâng cao năng suất, hiệu quả, sự thành công của tổ chức” [10, tr.11]; “Động lực lao động là sự khao khát và tự nguyện của chủ thể trong việc thực hiện các hành vi nhằm đạt được mục tiêu của mình gắn liền với mục tiêu của tổ chức” [11, tr.7]; “Động lực làm việc được hiểu là sự tự nguyện, khát khao, cố gắng làm việc mà công việc đó giúp người lao động đạt mục tiêu cá nhân và từ đó góp phần đạt mục tiêu của tổ chức” [12, tr.127]. Có thể thấy, biểu hiện nỗ lực, cố gắng hầu như được nhắc đến trong tất cả các định nghĩa trên. Ngoài ra, có 2 biểu hiện được các tác giả đồng tình là *sự khao khát* và *sự tự nguyện*.

** Đề cập đến biểu hiện động lực làm việc khi nghiên cứu các vấn đề khác có liên quan đến động lực làm việc*

Tác giả Randy Grieser (2017) trong cuốn *Mười nguyên tắc vàng của nhà lãnh đạo* đã nêu các biểu hiện của một người có động lực làm việc như: “Sự nỗ lực và tính kỉ luật”, “Say mê và hăng hái”, “Lạc quan theo đuổi mục tiêu”, “Tự nguyện gánh thêm công việc” [13, tr.32-35]. Tác giả Nguyễn Lộc (2010) trong cuốn *Lý luận về quản lý* cho rằng: “Một người có động lực lớn sẽ làm việc cần cù còn người không có động lực để làm việc thì không” [6, tr.234]. Như vậy, thái độ say mê, hăng hái đối với công việc; sự tận tụy, chăm chỉ, cần cù; sự nỗ lực; sự tự nguyện một lần nữa lại được khẳng định.

** Đề cập đến biểu hiện động lực làm việc khi thiết kế khảo sát các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc*

Trong quá trình nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc (của người lao động trong tổ chức, của nhà giáo nói chung, của giảng viên đại học), để thiết kế thang đo mức độ ảnh hưởng của các yếu tố

(biến độc lập) đến động lực làm việc (biến phụ thuộc), một số tác giả đã cố gắng xác định các biểu hiện của động lực làm việc (tức các biến quan sát nằm trong biến phụ thuộc).

Engkoswara và Komariah (2010) xác định 10 dấu hiệu của động lực làm việc: Thời lượng duy trì hoạt động; mức độ thường xuyên của hoạt động trong một khoảng thời gian nhất định; sự kiên định đối với mục tiêu; sự kiên trì vượt khó để đạt mục tiêu; sự hiến thân và hi sinh để đạt mục tiêu; mức độ tận tụy để đạt mục tiêu; mức độ thành tích hay chất lượng sản phẩm đạt được từ hoạt động; thái độ đối với đối tượng hoạt động [14, tr.26]. Hầu hết các dấu hiệu đều liên quan đến sự kiên trì duy trì hoạt động và sự nỗ lực vượt khó. Ngoài ra, các biểu hiện quan trọng khác được khẳng định, đó là *sự tận tụy, hiến thân và hi sinh lợi ích* để đạt mục tiêu, thái độ đối với đối tượng hoạt động.

Các biểu hiện nhiệt tình, tận tâm, nỗ lực cũng được đề cập trong khảo sát của các nhóm tác giả nước ngoài như Helen M.G. Watt & Paul W. Richardson (2007) [15]; Muhammad Tayyab Alam & Sabeen Farid (2011) [16].

Một số biểu hiện động lực làm việc được tìm thấy trong khảo sát của các tác giả Việt Nam về yếu tố ảnh hưởng động lực làm việc của giảng viên đại học, như: Sự cố gắng hết sức để hoàn thành công việc dù gặp khó khăn; sự chăm chỉ (sẵn sàng bắt đầu ngay làm việc sớm hoặc ở lại muộn để hoàn thành công việc, làm việc quên thời gian [12, tr.128]; sự hứng thú với công việc; tâm trạng tốt, phấn khởi; đồng thuận với các chính sách động viên của nhà trường; sẵn sàng hi sinh lợi ích bản thân vì mục tiêu chung [17, tr.35].

Tóm lại, dù chưa có những công trình nghiên cứu trực tiếp và chuyên sâu về biểu hiện động lực làm việc của người lao động nói chung và của giảng viên đại học nói riêng nhưng các biểu hiện này đã được đề cập rải rác trong định nghĩa và trong một số công trình nghiên cứu liên quan đến động lực làm việc. Một cách khái quát, giảng viên của mọi cơ sở giáo dục đại học khi có động lực làm việc sẽ có các biểu hiện nổi bật sau đây trong thực hiện nhiệm vụ của giảng viên đại học (giảng dạy, nghiên cứu khoa học, các nhiệm vụ chuyên môn khác): Có sự hứng thú trong thực hiện nhiệm vụ; Có sự nhiệt tình trong thực hiện nhiệm vụ; Có sự tự nguyện, sẵn sàng khi nhận nhiệm vụ; Có sự tận tụy, chăm chỉ; Có sự nỗ lực, cố gắng hết sức mình; Có sự kiên trì thực hiện đến cùng; Có sự khao khát đạt kết quả tốt/đạt thành tích tốt trong thực hiện nhiệm vụ.

2.2.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên đại học

** Về các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động trong tổ chức nói chung*

Một số yếu tố từ lâu đã được các nhà nghiên cứu xác

định ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động trong tổ chức, như: Bản thân công việc (chứa đựng các yếu tố động cơ, liên quan đến nhu cầu phát triển của con người), là cơ sở chính để tạo động lực làm việc cho người lao động (*Học thuyết hai yếu tố về động cơ làm việc của con người*, Herzberg, 1968); Phần thưởng mà người lao động nhận được trong quá trình làm việc (*Học thuyết về sự thúc đẩy*, Thorndike, 1913); Nhận thức nội tại của cá nhân về các yếu tố thúc đẩy (được khen thưởng và công nhận) dẫn đến động lực làm việc của con người (*Học thuyết về sự mong đợi*, Vroom, 1964) [18].

Đáng chú ý là mô hình 10 yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động được đưa ra bởi Kenneth A. Kovach (1987), đó là: (1) Công việc thú vị; (2) Được công nhận đầy đủ về công việc đã làm; (3) Sự tự chủ trong công việc; (4) Công việc ổn định; (5) Lương cao; (6) Sự thăng tiến và phát triển nghề nghiệp; (7) Điều kiện làm việc tốt; (8) Sự gắn bó của cấp trên với nhân viên; (9) Xử lý kỉ luật khéo léo; (10) Sự giúp đỡ của cấp trên để giải quyết những vấn đề cá nhân [19].

Các quan điểm trên chủ yếu đề cập đến các yếu tố thúc đẩy trong bản thân công việc, yếu tố lương, thưởng, cơ hội thăng tiến, điều kiện làm việc và sự đối xử của cấp trên nhưng chưa đề cập đến các yếu tố thuộc về bản thân người lao động. Về vấn đề này, một số ít tác giả nhắc đến trong nghiên cứu như: Randy Grieser (2017) cho rằng, một nhân viên gắn bó với tổ chức, “Có những biểu hiện không lời như ở lại muộn để hoàn tất công việc; dọn dẹp dù không phải việc của mình...” (tr.35); “Tự hào làm việc cho tổ chức” và “Cảm thấy mình thuộc về tổ chức và gắn kết với các đồng nghiệp và lãnh đạo” [13, tr.40]; Nguyễn Thị Phương Lan (2015) đề cập đến mức độ tham gia của người lao động vào công việc và mối quan tâm của người lao động đối với nghề nghiệp của họ [10]. Như vậy, thái độ, tình cảm của bản thân người lao động hình thành trong quá trình làm việc cũng là các yếu tố liên quan đến động lực làm việc của họ.

** Về các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giáo viên*

Tổng quan nghiên cứu cho thấy, nhiều yếu tố đa dạng ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhà giáo nói chung được các tác giả đề cập như: Quyền được tự chủ trong công việc; chính sách đánh giá giáo viên; yếu tố lãnh đạo, phát triển giáo viên; các lợi ích tài chính của nghề giáo như lương, chế độ lương hưu và bảo hiểm; yếu tố bối cảnh xã hội; đặc điểm của công việc dạy học; thái độ của người học; đặc điểm cá nhân giáo viên và tính đa dạng của nghề nghiệp; nhận thức của giáo viên về giá trị hữu ích của nghề giáo đối với cá nhân và xã hội; hình ảnh chung về nhà giáo trong bối cảnh văn hóa - xã hội...

Trong số các công trình nghiên cứu về yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhà giáo, có một số mô hình tiêu biểu như sau:

- Mô hình của Schulze & Steyn (2003) đưa ra 2 nhóm yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhà giáo nói chung: các yếu tố bên trong (được làm việc với người học, thành tích, được công nhận và tưởng thưởng, ý nghĩa của công việc, sự tự chủ) và các yếu tố bên ngoài (lương, mối quan hệ với đồng nghiệp, tính an toàn của công việc, được đối xử tốt, điều kiện làm việc đủ, giờ làm việc hợp lí, kỉ luật khéo léo) [20].

- Mô hình 26 yếu tố của Stephen James Woodhouse (2018) phân chia theo các nhóm: Yếu tố cá nhân giáo viên, công tác quản lí nhà trường, cộng đồng, phụ huynh, năng lực của hiệu trưởng, chính sách giáo dục do Bộ Giáo dục quy định, các dịch vụ dân sự, chương trình, cơ sở vật chất thiết bị giảng dạy, học sinh và môi trường của giáo viên [21].

- Mô hình 3 nhóm yếu tố của Nguyễn Thị Hồng Hải và Nguyễn Thị Thanh Thủy (2014) ảnh hưởng đến động lực lao động của giáo viên phổ thông: Các yếu tố thuộc về cá nhân; các yếu tố thuộc về công việc; các yếu tố thuộc về nhà trường [22].

Các mô hình trên đề cập tương đối toàn diện đến các yếu tố khách quan và chủ quan, bên trong và bên ngoài nhà trường ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhà giáo.

** Về các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên đại học*

Hướng nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên đại học tuy không thu hút sự chú ý của số lượng lớn tác giả như hướng nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giáo viên, nhưng vẫn có một số tác giả quan tâm nghiên cứu. Một số yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên đại học được các tác giả xác định như: Môi trường làm việc (phân công công việc rõ ràng, nhiệm vụ mang tính thách thức, phong cách lãnh đạo phù hợp) [23]; điều kiện làm việc, các quy trình và quy định làm việc theo chuẩn [24].

Đáng chú ý là một số mô hình sau đây của các tác giả trên thế giới và trong nước: Mô hình của Sylvestre Munyengabe và cộng sự (2017) về 6 yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên đại học [4]; mô hình của Nguyễn Văn Lược (2012) về 4 yếu tố khách quan ảnh hưởng đến động cơ giảng dạy của giảng viên đại học [25]; mô hình 5 nhân tố của Phạm Thị Minh Lý và Đào Thanh Nguyệt Nga (2015) [26]; mô hình 12 nhân tố của Trương Đức Thao (2017) [11]; mô hình 8 nhóm yếu tố của Phạm Thị Tân và Đặng Thị Hoa (2018) [27]; mô hình 6 yếu tố của Trần Hữu Ái và cộng sự (2019) [28]; mô hình 6 yếu tố của Phan Thị Thúy Phương (2020) [17].

Đặc biệt, một số tác giả quan tâm nghiên cứu mối quan hệ của các yếu tố thuộc về tình cảm, thái độ hình thành trong quá trình làm việc của giảng viên đại học tại trường đại học với động lực làm việc như: sự gắn kết trong công việc, gắn bó với tổ chức [29], sự hài lòng trong công việc [4].

Trong nghiên cứu này, chúng tôi kế thừa kết quả nghiên cứu của các tác giả đi trước, đồng thời, để xác định một cách toàn diện và đầy đủ tất cả các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên đại học, chúng tôi xem xét người giảng viên đại học là một bộ phận nằm trong hệ thống các mối quan hệ đa dạng:

Một là, vừa xem xét các yếu tố chủ quan (thuộc về bản thân giảng viên đại học), vừa xem xét các yếu tố khách quan (tác động từ bên ngoài đến giảng viên đại học).

Hai là, trong số các yếu tố chủ quan, vừa xem xét các đặc điểm của giảng viên (hình thành trong quá trình trưởng thành từ gia đình, nhà trường và xã hội), vừa xem xét các đặc điểm tình cảm, thái độ... hình thành trong quá trình giảng viên làm việc tại trường đại học.

Ba là, trong số các yếu tố khách quan, vừa xem xét các yếu tố bên trong trường đại học, vừa xem xét các yếu tố bên ngoài (xã hội).

Bốn là, trong số các yếu tố bên trong trường đại học, xem xét tất cả các yếu tố tinh thần và vật chất liên quan đến giảng viên đại học: Công việc; con người (cấp trên, đồng nghiệp, người học); lương, thưởng, đãi ngộ; cơ hội thăng tiến và phát triển; điều kiện cơ sở vật chất, phương tiện làm việc.

Năm là, trong các yếu tố thuộc về công việc, vừa xem xét các đặc điểm khách quan vốn có của công việc, vừa xem xét các đặc điểm của công việc được hình thành dưới tác động của nhà quản lí.

Từ cách tiếp cận trên, chúng tôi cho rằng, động lực làm việc của giảng viên đại học chịu ảnh hưởng bởi các yếu tố sau đây:

(1) Đặc điểm giảng viên đại học (vốn có của cá nhân), bao gồm: Nhận thức về giá trị của nghề nghiệp đối với cá nhân và xã hội; lòng yêu thích nghề nghiệp; năng lực nghề nghiệp; phẩm chất nghề nghiệp.

(2) Đặc điểm giảng viên đại học (hình thành trong quá trình làm việc tại trường đại học), bao gồm: 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), bao gồm: Công việc thú vị; công việc có ý nghĩa; công việc ổn định; công việc đa dạng.

(4) Đặc điểm công việc (do tác động của nhà quản lí), bao gồm: 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 lý (trực tiếp): Năng lực lãnh đạo; 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 trong nghề nghiệp: 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 giảng viên; thành tích của người học trong học tập; đánh giá của người học về việc thực hiện nhiệm vụ của giảng viên.

(10) Yếu tố xã hội: Hình ảnh nhà giáo trong xã hội; sự coi trọng của xã hội đối với nghề nghiệp giảng viên đại học; sự công bằng trong thái độ và đánh giá của xã hội đối với nhà giáo nói chung và giảng viên đại học; bối cảnh xã hội; chính sách của Nhà nước và Bộ Giáo dục và Đào tạo đối với nhà giáo và giảng viên đại học.

Trong 10 nhóm yếu tố nêu trên, yếu tố chủ quan (yếu tố thuộc về bản thân giảng viên đại học) bao gồm nhóm yếu tố 1 và 2; yếu tố khách quan (các yếu tố bên ngoài tác động vào giảng viên đại học), bao gồm 8 nhóm yếu tố còn lại.

Các yếu tố khách quan đều có thể liên quan đến lãnh đạo, quản lý: Ngoài nhóm 5 có tên gọi chính xác là người quản lý thì tất cả các nhóm còn lại đều thể hiện tác động của nhà quản lý trong phạm vi chức trách, nhiệm vụ quản lý: Tác động về mặt công việc của giảng viên đại học (nhóm 4); tác động về mặt lương, thưởng và đãi ngộ cho giảng viên đại học (nhóm 6); tác động về mặt cơ hội phát triển và thăng tiến cho giảng viên đại học (nhóm 7); tác động về môi trường và điều kiện làm việc cho giảng viên đại học (nhóm 8); tác động về yếu tố người học (tổ chức và chỉ đạo giáo dục người học về đạo đức, lối sống, thái độ, văn hóa ứng xử với giảng viên) (nhóm 9); tác động về yếu tố xã hội (cung cấp thông tin, hiểu biết cho giảng viên về bối cảnh văn hóa - xã hội, giá trị và chuẩn mực xã hội, chính sách giáo dục của Nhà nước và ngành Giáo dục đối với giảng viên đại

học) (nhóm 10). Như vậy, có thể nói, trong cơ sở giáo dục đại học, các nhóm yếu tố khách quan tác động vào giảng viên đại học, ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên đại học hầu như đều liên quan đến lãnh đạo, quản lý của trường đại học. Do đó, nghiên cứu về ảnh hưởng của các nhóm yếu tố này đến động lực làm việc của giảng viên đại học trong thực tiễn cũng chính là gián tiếp thấy được kết quả của các tác động của nhà lãnh đạo, quản lý đến động lực làm việc của đội ngũ giảng viên.

3. Kết luận

Động lực làm việc của giảng viên đại học là sự thúc đẩy bên trong, giúp giảng viên đại học nỗ lực làm việc hết sức mình để đạt được mục tiêu của cá nhân và mục tiêu của trường đại học. Trên cơ sở tổng quan công trình của các tác giả trên thế giới và trong nước, nghiên cứu xác định 7 biểu hiện của động lực làm việc của giảng viên đại học trong quá trình thực hiện nhiệm vụ: hứng thú, nhiệt tình, tự nguyện, tận tâm; nỗ lực cố gắng; kiên trì thực hiện đến cùng; khao khát đạt kết quả tốt/đạt thành tích tốt trong thực hiện nhiệm vụ. Động lực làm việc của giảng viên đại học chịu ảnh hưởng trực tiếp của các yếu tố chủ quan, bao gồm đặc điểm cá nhân giảng viên đại học (hình thành trong quá trình trưởng thành từ gia đình, nhà trường và xã hội) và các đặc điểm về tình cảm, thái độ... hình thành trong quá trình giảng viên làm việc tại trường đại học. Động lực làm việc của giảng viên đại học cũng chịu ảnh hưởng từ các yếu tố khách quan như: bản thân công việc; người quản lý; chính sách lương, thưởng và chế độ đãi ngộ; cơ hội phát triển và thăng tiến trong nghề nghiệp; môi trường, điều kiện làm việc; người học; các yếu tố xã hội. Nghiên cứu đã hệ thống hóa và phát triển lý luận về động lực làm việc của giảng viên đại học, có thể là nguồn tài liệu tham khảo hữu ích cho những người quan tâm nghiên cứu vấn đề đồng thời là cơ sở lý luận để thiết kế nghiên cứu thực tiễn về động lực làm việc của giảng viên đang công tác tại các cơ sở giáo dục đại học hiện nay.

Tài liệu tham khảo

- [1] Dornyei, Z & Ushioda, E., (2011), *Teaching and researching motivation*, (2nd ed.). New York: Longman.
- [2] Griffin, R. W., (2013), *Management*, (Eleventh ed.), Texas A&M University, South Western, Cengage Learning.
- [3] Han, J., & Yin, H., (2016), *Teacher motivation: Definition, reseach development and implications for teachers*. Cogent Educaton, 3, p.1-18. <http://dx.doi.org/10.1080/2331186X.2016.1217819>
- [4] 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), p.6415-6430.
- [5] Bùi Anh Tuấn, (2009), *Giáo trình Hành vi tổ chức*, NXB Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
- [6] Nguyễn Lộc, (2010), *Lí luận về quản lý*, NXB Đại học Sư phạm, Hà Nội.
- [7] Vũ Dũng (chủ biên), (2008), *Từ điển Tâm lí học*, NXB Bách khoa, Hà Nội.
- [8] Nguyễn Thị Thúy Dung, (2019), *Tạo động lực lao động cho giảng viên đại học trong bối cảnh đổi mới giáo dục đại học*, Tạp chí Giáo dục Việt Nam, 452(2), tr.10-14.
- [9] Nguyễn Văn Điềm và Nguyễn Ngọc Quân, (2012),

- Giáo trình Quản trị nhân lực*, NXB Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
- [10] Nguyễn Thị Phương Lan, (2015), *Hoàn thiện hệ thống công cụ tạo động lực cho công chức ở các cơ quan hành chính nhà nước*, Luận án Tiến sĩ Quản lý công, Học viện Hành chính Quốc gia.
- [11] Trương Đức Thọ, (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.
- [12] Cao Thị Thanh - Phạm Thị Ngọc Minh, (2018), *Động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội*, Tạp chí Khoa học & Công nghệ, 44, tr.126-131.
- [13] Grieser, R., (2017), *Mười nguyên tắc vàng của nhà lãnh đạo*, Trịnh Huy Ninh (dịch), NXB Lao động, Thành phố Hồ Chí Minh.
- [14] Andriani S., Kesumawati N. & Kristiawan M., (2018), *The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance*, International journal of scientefic & technology reaseach, 7(7), p.18-29.
- [15] Watt, H.M.G., & Richardson, P.W., (2007), *Motivaional factors ifluencing teaching as a career choice: Development and validation of the FIT-Choice Scale*, The journal of Experimental Education, 75(3), p.167-202.
- [16] Muhammad Tayyab Alam & Sabeen Farid, (2011), *Factors affecting teachers motivation*, International Journal of Business abd Social Science, 2(1), p.298-304.
- [17] Phan Thị Thúy Phương, (2020), *Các yếu tố tác động đến động lực làm việc của giảng viên trường đại học Nguyễn Tất Thành*, Tạp chí Giáo dục, 1, tr.34-38.
- [18] Vũ Dũng, (2009), *Giáo trình Tâm lý học Quản lý*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
- [19] Kennett S.Kovach, (1987), *What motivates employees? Workers and supervisors give different answers*, Business Horizons, 30, p.58-65.
- [20] Schulze, S., & Steyn, T., (2003), *Educators' motivation: differences related to gender, age and experience*, Acta Academica, 35(3), p.138-160.
- [21] Woodhouse, S. J., (2018), *International lessons learnt on teacher motivaion*, Ki yếu hội thảo khoa học quốc tế Chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục trong bối cảnh hiện nay: xu hướng Việt Nam và thế giới, tr.311-319, NXB Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
- [22] Nguyễn Thị Hồng Hải - Nguyễn Thị Thanh Thủy, (2014), *Động lực và tạo động lực làm việc cho giáo viên và nhân viên ở trường trung học phổ thông*, Dự án Phát triển giáo dục trung học phổ thông giai đoạn 2, Bộ Giáo dục và Đào tạo.
- [23] Winter, R., & Sarros, J, (2002), *The academic work environment in Australian universities: a motivating place to work?* Higher Education Research & Development, 21(3), p.241-258.
- [24] 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).
- [25] 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), p.33-43.
- [26] 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, tr.90-99.
- [27] 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, tr.84-93.
- [28] 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), p.46-58.
- [29] Myint, Y. M, (2017), *Motivational Factors and Work Engagement of Teachers at Monywa University of Economics*, Department of Commerce, Monywa University of Economics.

AN OVERVIEW ON WORKING MOTIVATION OF UNIVERSITY LECTURERS

Nguyen Thi Thuy Dung*¹, Hoang Mai Khanh²,
 Nguyen Thi Hao³, Tran Thanh Huong⁴,
 Nguyen Thi Thu Hien⁵

* Corresponding author

¹ Email: nguyenthithuydung@hcmussh.edu.vn

² Email: maikhanhhoang@hcmussh.edu.vn

³ Email: haoguyenpy2@hcmussh.edu.vn

⁴ Email: tranthanhhuong@hcmussh.edu.vn

⁵ Email: ntthuhen@hcmussh.edu.vn

University of Social Sciences and Humanities -
 Vietnam National University Ho Chi Minh City
 10-12 Dinh Tien Hoang, Ben Nghe ward, District 1,
 Ho Chi Minh City, Vietnam

ABSTRACT: Based on the results of theoretical research methods such as analysis, synthesis, systematization, and generalization of a number of works by international and local authors on the working motivation of employees and teachers in general and university lecturers in particular, the article presents the concepts and expressions of university lecturers' working motivation, and the factors affecting the working motivation of university lecturers. The theoretical basis explained in this article could be used as a reference for those interested in researching the issue, thus providing a theoretical foundation for designing practical research on the working motivation of lecturers at higher education institutions today.

KEYWORDS: Overview, working motivation, university lecturers.