

Đánh giá động lực làm việc của giảng viên đại học

Dương Minh Quang¹, Nguyễn Thị Thu Hiền²

¹ Email: duongminhquang@hcmussh.edu.vn

² Email: ntthuhien@hcmussh.edu.vn

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

TÓM TẮT: Bài viết tìm hiểu thực trạng công tác đánh giá động lực làm việc của giảng viên Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn - Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh. Nghiên cứu đã tiến hành khảo sát 266 giảng viên và phỏng vấn 05/266 giảng viên cơ hữu đang công tác tại trường. Kết quả nghiên cứu cho thấy, một số điểm mạnh và hạn chế về đặc điểm công việc, đào tạo, bồi dưỡng và cơ hội phát triển nghề nghiệp, chế độ chính sách, phúc lợi và môi trường làm việc. Kết quả nghiên cứu là cơ sở thực tiễn giúp ban lãnh đạo và các nhà hoạch định chính sách nhà trường ban hành các chính sách, kế hoạch và biện pháp đánh giá động lực làm việc của giảng viên chính xác, khoa học, hợp lí.

TỪ KHÓA: Đánh giá; động lực làm việc; giảng viên; giáo dục đại học.

→ Nhận bài 09/7/2020 → Nhận bài đã chỉnh sửa 22/9/2020 → Duyệt đăng 25/02/2021.

1. Đặt vấn đề

Giảng viên (GV) là một trong các yếu tố quan trọng nhất có ảnh hưởng đến sự thành công của hệ thống giáo dục (GD) và ảnh hưởng quan trọng đến kết quả sinh viên (SV) đạt được [1], có vai trò quyết định trong việc bảo đảm chất lượng GD [2], trực tiếp góp phần quyết định việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao [3]. Việc thu hút, giữ chân người tài luôn là vấn đề cốt lõi trong các cơ sở GD đại học. Do đó, việc đánh giá đúng, khoa học về động lực làm việc (ĐLLV) của GV góp phần phát huy được tiềm năng, sự nỗ lực, không ngừng sáng tạo khoa học và sự gắn bó lâu dài của GV trong tổ chức. Trong nghiên cứu của Jesus và Lens (2005) cho thấy, ĐLLV của GV có ảnh hưởng đến: 1/ Động lực học tập của SV, 2/ Mức độ thành công trong sự thay đổi, cải cách trong hệ thống GD; 3/ Mức độ phát triển của nhà trường [4]. Vì vậy, ĐLLV là nguồn gốc dẫn đến tăng năng suất lao động cá nhân, từ đó dẫn đến hiệu quả tổ chức được nâng cao. Trong phạm vi bài viết này, nhóm nghiên cứu đi sâu phân tích công tác đánh giá ĐLLV của GV Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn - Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh (ĐHKHXH&NV- ĐHQG TPHCM) với 04 nội dung, bao gồm: đặc điểm công việc; đào tạo, bồi dưỡng và cơ hội phát triển nghề nghiệp; chế độ chính sách, phúc lợi; môi trường làm việc.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý luận về đánh giá động lực làm việc của giảng viên

Hiện nay, có khá nhiều khái niệm cũng như các nghiên cứu về ĐLLV của GV. Tuy nhiên, các nghiên cứu khác nhau với các cách tiếp cận khác nhau sẽ đưa ra các khái niệm khác nhau cho vấn đề này. Nghiên cứu của Stee và Poster (1983) cho rằng: “ĐLLV của GV là sự khát khao và tự nguyện của GV để tăng cường nỗ lực nhằm hướng

tới việc đạt mục tiêu của tổ chức, là sự thôi thúc, sự kiên định và bền bỉ trong quá trình làm việc” [5].

ĐLLV có ảnh hưởng tới hiệu quả công việc của GV và sự tiến bộ của tổ chức. Ifinedo (2003) cho rằng, một cá nhân có động lực có thể dễ dàng thấy rõ sự nhiệt tình, sự cống hiến và sự tập trung vào công việc của họ nhằm đóng góp cho mục đích và mục tiêu chung của tổ chức [6]. Bên cạnh đó, nghiên cứu của Nguyễn Thị Thúy Dung (2019) cho rằng, GV có ĐLLV sẽ có thái độ tích cực đối với công việc thông qua việc họ yêu thích công việc mà họ đang đảm nhận, họ cảm nhận được sự thành công trong công việc, uy tín của đơn vị họ đang làm [7].

Các nghiên cứu chỉ ra rằng, đánh giá ĐLLV của GV gồm một số nội dung về giá trị công việc cá nhân, đặc điểm công việc; đào tạo, bồi dưỡng và cơ hội phát triển nghề nghiệp; chế độ chính sách, phúc lợi và môi trường làm việc. Nghiên cứu của Trần Kim Dung và Nguyễn Ngọc Lan Vy (2011) nhận thấy đặc điểm công việc là nhân tố quan trọng ảnh hưởng đến ĐLLV [8]. Sharma và Jyoti (2010) cũng chỉ ra rằng, cơ hội để học tập, phát triển chuyên môn, cơ hội có được địa vị trong nghề nghiệp là nhân tố tiếp theo sau công việc tác động mạnh đến ĐLLV của GV [9]. Mặt khác, việc trả lương và hỗ trợ phúc lợi cho những đóng góp tích cực của GV sẽ làm gia tăng sự gắn kết và GV cảm thấy có trách nhiệm nỗ lực hoàn thành công việc ở mức cao hơn và ngược lại [10]. Cuối cùng, nghiên cứu của Nguyễn Thị Bích Lan (2016) đã nhấn mạnh đến vai trò của môi trường làm việc ảnh hưởng đến chất lượng và hiệu quả hoạt động của cá nhân, tổ chức [11]. Vì vậy, để duy trì trạng thái làm việc tốt của GV thì các cơ sở GD đại học cần phải được cung cấp một môi trường làm việc bố trí khoa học, trang bị đầy đủ các thiết bị cần thiết và bầu không khí lao động tập thể thân thiện nhằm giúp các đồng nghiệp gắn

bó với nhau cũng như có sự gắn bó thân thiết hơn với đơn vị công tác để đạt mục tiêu chung.

2.2. Mẫu và phương pháp nghiên cứu

2.2.1. Mẫu nghiên cứu

Nghiên cứu này đã tiến hành khảo sát 300 GV cơ hữu tại Trường ĐHKHXH&NV- ĐHQG TPHCM và kết quả hợp lệ sau khi thu về xử lý là 226 GV - chiếm 75.3% so với tỉ lệ phiếu phát ra và cao hơn 30% cho mục đích phân tích kết quả (Dillman, 2000) [12].

Trong 226 GV, có 83 GV nam, chiếm 31.2% và 183 GV nữ, chiếm 68.8%. Những GV tham gia trong nghiên cứu này có thâm niên công tác khác nhau, dưới 5 năm chiếm 24.1%, từ 5 đến dưới 10 năm chiếm 25.2% và từ 10 đến dưới 15 năm, 15 đến dưới 20 năm, trên 20 năm lần lượt là 21.1%, 19.2% và 10.5%. Đối với trình độ chuyên môn, có 83 GV có trình độ tiến sĩ (31.2%) và còn lại 183 GV có trình độ thạc sĩ (68.8%). Bên cạnh đó, nghiên cứu này có 58 GV kiêm nhiệm chức vụ quản lý chiếm 21.8% và 208 GV chiếm 78.2%. Ngoài ra, tác giả còn phỏng vấn 5/226 GV để làm rõ một số nội dung về đánh giá ĐLLV của GV nhà trường.

2.2.2. Quá trình thu thập dữ liệu

Nhóm nghiên cứu đã sử dụng phương pháp nghiên cứu tài liệu, điều tra bằng bảng hỏi, phỏng vấn và xử lý dữ liệu để tổng hợp, phân tích các cơ sở lý luận và thực tiễn trong nghiên cứu này. Đối với phiếu khảo sát bằng bảng hỏi, tác giả đã lựa chọn ngẫu nhiên 300 GV cơ hữu tại Trường ĐHKHXH&NV - ĐHQG TPHCM để tiến hành phát phiếu khảo sát. Trước khi tiến hành phát phiếu khảo sát cho các GV, tác giả luôn thông tin rõ ràng về mục đích, yêu cầu và cách trả lời nghiên cứu, đồng thời tác giả dành hai tuần để các GV hoàn thành bảng hỏi. Thời gian khảo sát từ tháng 9 năm 2019 đến tháng 10 năm 2019.

Đối với phỏng vấn, tác giả đã tiến hành phỏng vấn 05 GV - những người từng tham gia trả lời bảng khảo sát. Thời gian thực hiện phỏng vấn các GV trong tháng 12 năm 2019 sau khi tác giả xử lý các kết quả nghiên cứu từ phiếu khảo sát.

2.2.3. Quy ước thang đo

Nghiên cứu này đã sử dụng thang đo 5 mức độ Likert với 1 = “Hoàn toàn không đồng ý” và 5 = “Hoàn toàn đồng ý” để tính mức độ đồng ý trong các nội dung đánh giá ĐLLV của GV Trường ĐHKHXH&NV - ĐHQG TPHCM bao gồm: đặc điểm của công việc; đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nghề nghiệp; chế độ chính sách, phúc lợi và môi trường làm việc. Điểm trung bình cộng tối đa $\bar{X} = 5.00$ và tối thiểu $\bar{X} = 1.00$. Do đó, điểm định

lượng của giá trị cho từng khoảng trong thang đo Likert 5 mức độ được tính như sau: Mức độ với giá trị = (giá trị lớn nhất - giá trị nhỏ nhất)/ tổng giá trị = $(5-1)/5 = 0.8$ tức là khoảng cách giữa các giá trị là 0.8. Cụ thể: $1.00 < \text{Hoàn toàn không đồng ý} \leq 1.80$ (GV tuyệt đối không đồng ý với nội dung này); $1.81 < \text{Không đồng ý} \leq 2.60$ (GV rất hiếm khi đồng ý với nội dung này); $2.60 < \text{Đồng ý một phần} \leq 3.40$ (GV chỉ đồng ý một phần với nội dung này); $3.41 < \text{Đồng ý} \leq 4.20$ (GV thường đồng ý với nội dung này) và $4.21 < \text{Hoàn toàn đồng ý} \leq 5.00$ (GV gần như tuyệt đối đồng ý với nội dung này).

2.2.4. Phương pháp phân tích dữ liệu

Tất cả dữ liệu khảo sát từ bảng hỏi, chúng tôi sử dụng phương pháp thống kê toán học bằng phần mềm SPSS để phân tích các chỉ số thống kê như tần số, tỉ lệ, trị trung bình (\bar{X}), độ lệch chuẩn (ĐLC). Đối với dữ liệu thu được từ phỏng vấn, nhóm nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích nội dung và đối chiếu để bổ sung, làm sáng tỏ vấn đề cho các dữ liệu định lượng.

2.3. Kết quả nghiên cứu thực tiễn

2.3.1. Về đặc điểm của công việc

Kết quả Bảng 1 cho thấy, GV đánh giá đặc điểm của công việc ở mức đồng ý với $\bar{X} = 3.95$; trong đó, nội dung công việc được giao phù hợp trình độ chuyên môn, năng lực được đánh giá cao nhất với $\bar{X} = 4.23$ (ĐLC = 0.69), tiếp theo là chủ động, sáng tạo trong công việc với $\bar{X} = 4.08$ (ĐLC = 0.67), công việc có nhiều thách thức, tạo cơ hội để bản thân liên tục phát triển với $\bar{X} = 3.95$ (ĐLC = 0.76) và nội dung có mức độ đồng ý đánh giá thấp nhất là có cơ hội đưa ra các sáng kiến với $\bar{X} = 3.80$ (ĐLC = 0.86). Kết quả phỏng vấn cũng khẳng định rằng, GV được giao công việc phù hợp trình độ chuyên môn, năng lực cụ thể thì họ cảm thấy gắn bó với công việc và thích thú với nó. Một GV cho biết: “Theo tôi nhận thấy, tôi không có nhiều cơ hội chia sẻ sáng kiến của bản thân cho đơn vị. Do lãnh đạo khoa bận nên thời gian họp khoa hạn chế vì thế khi tổ chức họp khoa, Ban chủ nhiệm phải giải quyết nhiều vấn đề lớn như liên quan đến quản lý SV, tổ chức các sự kiện của khoa. Hầu như ít khi họp để trao đổi về những sáng kiến của thầy/cô trong phương pháp dạy học, mà tôi thường chỉ trò chuyện, trao đổi bên ngoài với thầy/cô” (GV 4).

Kết quả khảo sát và phỏng vấn cho thấy, công việc của GV ở đơn vị được giao phù hợp với năng lực, phẩm chất và trình độ chuyên môn. Tuy nhiên, việc GV có cơ hội đưa ra sáng kiến còn rất hạn chế. Vì thế, lãnh đạo nên tạo điều kiện để GV có nhiều cơ hội để đưa ra các sáng kiến mới góp phần tăng chất lượng dạy và nghiên cứu của GV thông qua các khóa tập huấn, bồi dưỡng và có chính sách

Bảng 1: Kết quả giá trị \bar{X} và ĐLC về đặc điểm của công việc

STT	Nội dung	\bar{X}	ĐLC	Xếp hạng
1	Công việc được giao phù hợp trình độ chuyên môn, năng lực.	4.23	0.69	1
2	Khối lượng công việc được giao phù hợp.	3.94	0.87	4
3	Được chủ động, sáng tạo trong công việc.	4.08	0.67	2
4	Công việc có nhiều thách thức, được tạo cơ hội để bản thân liên tục phát triển.	3.95	0.76	3
5	Có cơ hội đưa ra các sáng kiến trong công việc.	3.80	0.86	7
6	Được giao quyền tương ứng với trách nhiệm trong công việc.	3.90	0.77	5
7	Công việc có nhiều thú vị, hấp dẫn.	3.88	0.82	6
Chung		3.95		

hỗ trợ kịp thời hoạt động này cho GV; Tăng cường hợp khoa để trao đổi các vấn đề liên quan đến chuyên môn, phương pháp giảng dạy, nghiên cứu giữa ban chủ nhiệm, các bộ môn với GV làm thúc đẩy cho công tác này càng tốt hơn.

2.3.2. Về đào tạo, bồi dưỡng và cơ hội phát triển nghề nghiệp

Kết quả Bảng 2 cho thấy, GV đánh giá công tác đào tạo, bồi dưỡng và cơ hội phát triển nghề nghiệp ở mức đồng ý với $\bar{X} = 3.83$, trong đó nội dung có cơ hội học tập và nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ được đánh giá cao nhất với $\bar{X} = 4.21$ (ĐLC = 0.77). Kết quả phỏng vấn cũng ghi nhận những ý kiến về khía cạnh này như sau: Đơn vị tôi đang công tác luôn khuyến khích và tạo điều kiện (về sắp xếp công việc) cho bản thân trong việc học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Bên cạnh đó, Khoa cũng có nhiều hợp tác quốc tế và dự án cho GV tham gia (GV 2).

Nội dung chính sách đào tạo, bồi dưỡng công khai, minh bạch, công bằng và chương trình đào tạo, bồi dưỡng đáp ứng nhu cầu phát triển của đơn vị với cùng

mức $\bar{X} = 3.84$ (ĐLC = 0.86 và = 0.78 lần lượt) và nội dung có mức độ đồng ý đánh giá thấp nhất là có cơ hội thăng tiến trong nghề nghiệp với $\bar{X} = 3.66$ (ĐLC = 0.91). Một GV chia sẻ: “Tôi thấy cơ hội thăng tiến trong nghề nghiệp của mình ở đơn vị tôi công tác là thấp. Do quan điểm lãnh đạo còn cả nể, chưa thực sự dứt phá trong việc sử dụng nhân lực trẻ, một số người còn lo “giữ ghế” hơn là lo phát triển đơn vị. Những cán bộ trẻ như chúng tôi khó mà vượt qua bóng những “cây đa, cây đề” như vậy. Việc thì làm nhiều nhưng quyền lợi thì hạn chế “ (GV 3).

Công tác đào tạo, bồi dưỡng được xem là một yếu tố cơ bản nhằm đáp ứng các mục tiêu chiến lược của tổ chức. Chất lượng người lao động (cụ thể là GV) đã trở thành một trong những lợi thế cạnh tranh của các tổ chức, tổ chức nên chú trọng vào chính sách đào tạo và tạo cơ hội cho cá nhân phát triển bản thân (Trần Kim Dung, 2011) [13]. Đào tạo cũng được Schmidt (2007) đánh giá cao tầm quan trọng của nó trong tổ chức. Kết quả nghiên cứu của ông đã cho thấy sự thỏa mãn đối với đào tạo trong công việc có quan hệ rõ rệt với sự thỏa mãn công việc nói

Bảng 2: Kết quả giá trị \bar{X} và ĐLC về đào tạo, bồi dưỡng và cơ hội phát triển nghề nghiệp

STT	Nội dung	\bar{X}	ĐLC	Xếp hạng
1	Có cơ hội học tập và nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.	4.21	0.77	1
2	Có hỗ trợ thời gian, chi phí tham gia đào tạo, bồi dưỡng.	3.76	1.03	4
3	Có cơ hội thăng tiến trong nghề nghiệp.	3.66	0.91	6
4	Có Chính sách đào tạo, bồi dưỡng công khai, minh bạch, công bằng.	3.84	0.87	2
5	Chương trình đào tạo, bồi dưỡng đáp ứng nhu cầu phát triển của cá nhân.	3.81	0.84	3
6	Chương trình đào tạo, bồi dưỡng đáp ứng nhu cầu phát triển của đơn vị.	3.84	0.78	2
7	Có đánh giá hiệu quả các khóa đào tạo, bồi dưỡng.	3.72	0.80	5
Chung		3.83		

Bảng 3: Kết quả giá trị \bar{X} và ĐLC về chế độ chính sách, phúc lợi

STT	Nội dung	\bar{X}	ĐLC	Xếp hạng
1	Đơn vị có chính sách hợp lý để thu giữ GV giỏi.	3.47	1.15	7
2	Điều động, luân chuyển GV đảm bảo đúng năng lực, sở trường của mỗi cá nhân.	3.65	0.89	5
3	Cơ hội thăng tiến của GV được công khai, minh bạch.	3.73	0.95	4
4	Các quy định, quy chế, quy trình làm việc của đơn vị công khai, rõ ràng.	3.90	0.86	3
5	Có tiêu chí thi đua, khen thưởng, kỉ luật đối với tập thể, cá nhân rõ ràng, cụ thể.	3.90	0.84	3
6	Thông tin của đơn vị được cập nhật đầy đủ, công khai, kịp thời.	3.99	0.84	2
7	Hưởng đầy đủ các phúc lợi của đơn vị như: khám sức khỏe định kì, hỗ trợ ốm đau, thai sản, tham quan, nghỉ dưỡng, nhà ở,...	4.12	0.79	1
8	Lương và phúc lợi công bằng, tương xứng với công việc.	3.61	1.12	6
Chung		3.77		

chung [14]. Tuy nhiên, về cơ hội thăng tiến trong nghề nghiệp còn hạn chế, chưa có sự cạnh tranh giữa các GV. Do đó, nhà trường cần xây dựng các tiêu chí rõ ràng đối với từng vị trí chức danh cụ thể, công khai, minh bạch đến toàn thể GV để họ thấy được và có động lực phấn đấu đạt được mục tiêu thăng tiến trong nghề nghiệp.

2.3.3. Về chế độ chính sách, phúc lợi

Kết quả Bảng 3 cho thấy, GV đánh giá chế độ chính sách, phúc lợi ở mức đồng ý với $\bar{X} = 3.77$; trong đó, nội dung hưởng đầy đủ các phúc lợi của đơn vị như: khám sức khỏe định kì, hỗ trợ ốm đau, thai sản, tham quan, nghỉ dưỡng, nhà ở,... được đánh giá cao nhất $\bar{X} = 4.12$ (ĐLC = 0.79). Tiếp theo là nội dung thông tin của đơn vị được cập nhật đầy đủ, công khai, kịp thời với $\bar{X} = 3.99$

(ĐLC = 0.83), nội dung các quy định, quy chế, quy trình làm việc của đơn vị công khai, rõ ràng và có tiêu chí thi đua, khen thưởng, kỉ luật đối với tập thể, cá nhân rõ ràng, cụ thể có cùng mức $\bar{X} = 3.90$ (ĐLC lần lượt là 0.86 và 0.84) và nội dung được đánh giá có mức độ đồng ý thấp nhất là đơn vị có chính sách hợp lý để thu giữ GV giỏi với $\bar{X} = 3.47$ (ĐLC = 1.15).

Kết quả phỏng vấn cho thấy: *“Tôi thấy đơn vị chưa có chính sách hợp lý để giữ chân GV có năng lực. Ai làm việc được việc thì thường xuyên phải nhận nhiệm vụ, thậm chí những nhiệm vụ không thuộc trách nhiệm của mình, không thuộc chuyên môn của mình. Việc động viên, khen thưởng những GV hoàn thành tốt nhiệm vụ gần như không có mà mặc định như một điều hiển nhiên. Ai không làm việc thì cũng vẫn hoàn thành nhiệm vụ*

Bảng 4: Kết quả giá trị \bar{X} và ĐLC về môi trường làm việc

STT	Nội dung	TB	ĐLC	Xếp hạng
1	Môi trường làm việc đoàn kết, dân chủ và hợp tác.	4.00	0.88	2
2	Đồng nghiệp tin tưởng, tôn trọng, hỗ trợ, giúp đỡ nhau.	4.03	0.84	1
3	Đồng nghiệp trong đơn vị có tác phong làm việc chuyên nghiệp, sáng tạo và có trách nhiệm.	3.92	0.88	4
4	Thường xuyên tổ chức các hoạt động chuyên môn.	3.93	0.71	3
5	Thường xuyên tổ chức các hoạt động phong trào như: thể thao, văn nghệ,...	3.66	0.77	8
6	Cơ sở vật chất đáp ứng nhu cầu làm việc, giảng dạy và nghiên cứu.	3.64	0.92	9
7	Được đối xử bình đẳng, tôn trọng và lắng nghe.	3.80	0.86	7
8	Lãnh đạo, tập thể luôn ghi nhận sự đóng góp của thầy/cô.	3.92	0.87	4
9	Lãnh đạo thường xuyên động viên, hỗ trợ cấp dưới giải quyết công việc.	3.84	0.86	6
10	Lãnh đạo có năng lực, kinh nghiệm quản lí, công tâm, tâm huyết, có khả năng giám sát, xử lí công việc hiệu quả và có trách nhiệm .	3.90	0.91	5
Chung		3.86		

bằng một cách nào đó. Cuối năm tổng kết, đánh giá cũng mang tính hình thức, dĩ hòa vi quý, luân phiên nhận thưởng” (GV 3).

Qua kết quả khảo sát và phỏng vấn cho thấy, chế độ chính sách và phúc lợi đóng vai trò quan trọng trong việc tạo ĐLLV cho GV. Nghiên cứu của Phan Thị Minh Châu và cộng sự (2011) cho thấy, GV không được những phần thưởng và đãi ngộ phù hợp, tương xứng với công sức, thời gian họ bỏ ra cho công việc thì họ sẽ không phát huy hết sự cống hiến của bản thân cho công việc hoặc có những phản ứng tiêu cực khác [15]. Do đó, nhà trường cần có chính sách lương, phúc lợi phù hợp với chuyên môn, năng lực, vị trí việc làm của GV thì GV sẽ có sự gắn bó, cống hiến lâu dài với nhà trường.

2.3.4. Về môi trường làm việc

Kết quả Bảng 4 cho thấy, GV đánh giá môi trường làm việc ở mức đồng ý với $\bar{X}=3.86$. Trong đó, nội dung đồng nghiệp tin tưởng, tôn trọng, hỗ trợ, giúp đỡ nhau được đánh giá cao nhất với $\bar{X}=4.03$ (ĐLC = 0.83), tiếp theo là nội dung môi trường làm việc đoàn kết, dân chủ và hợp tác với $\bar{X}=4.00$ (ĐLC = 0.88), thường xuyên tổ chức các hoạt động chuyên môn với $\bar{X}=3.93$ (ĐLC = 0.71) và nội dung có mức độ đồng ý đánh giá thấp nhất là cơ sở vật chất đáp ứng nhu cầu làm việc, giảng dạy và nghiên cứu với $\bar{X}=3.64$ (ĐLC = 0.92). Kết quả phỏng vấn GV cho biết thêm: “Hiện nay cơ sở vật chất mới chỉ đáp ứng bước đầu nhu cầu làm việc, giảng dạy, nghiên cứu. Phòng học được sử dụng cho nhiều đơn vị nhỏ, nhiều chương trình đào tạo dẫn đến thiếu phòng, tiện ích trong phòng học như: máy chiếu, quạt, phấn, khăn lau, ... tuy đã được trang bị nhưng chưa thật sự đầy đủ, đôi lúc còn chậm trong công tác sửa chữa” (GV 1).

Qua kết quả khảo sát và phỏng vấn cho thấy, nhà trường

đã xây dựng văn hóa nhà trường thân thiện, mối quan hệ giữa các đồng nghiệp được GV đánh giá cao. Đây là một lợi thế của nhà trường trong quá trình thực hiện các nhiệm vụ trong nhà trường để tạo sự đồng thuận, nhất quán trong các chủ trương, chính sách của đơn vị. Tuy nhiên, còn nhiều hạn chế về cơ sở vật chất phục vụ nhu cầu làm việc, giảng dạy và nghiên cứu khoa học cho GV. Do đó, nhà trường cần từng bước cải thiện các hạn chế này để GV phát huy tối đa năng lực phục vụ cho các nhiệm vụ mà GV đảm nhận.

Tóm lại, kết quả đánh giá bốn nội dung ĐLLV của GV Trường ĐHKHXH&NV- ĐHQG TPHCM cho thấy, hầu hết GV đánh giá cao nội dung đặc điểm của công việc, tiếp đến là môi trường làm việc và về đào tạo, bồi dưỡng và cơ hội phát triển nghề nghiệp và GV đánh giá tương đối thấp yếu tố chế độ chính sách, phúc lợi với các giá trị trung bình lần lượt là 3.95; 3.86; 3.83 và 3.77.

3. Kết luận

Nghiên cứu thực hiện đánh giá ĐLLV của GV qua 04 nội dung về: đặc điểm công việc; đào tạo, bồi dưỡng và cơ hội phát triển nghề nghiệp; chế độ chính sách, phúc lợi và môi trường làm việc. Công tác đánh giá ĐLLV của GV có ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng đội ngũ GV, chất lượng GD của nhà trường. Kết quả nghiên cứu cho thấy, bên cạnh những điểm mạnh đạt được thì nghiên cứu này vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế được GV đánh giá chưa cao như: cơ hội đưa ra các sáng kiến, cơ hội thăng tiến trong nghề nghiệp, chính sách hợp lý để thu giữ GV giỏi và cơ sở vật chất đáp ứng nhu cầu làm việc, giảng dạy và nghiên cứu. Kết quả nghiên cứu là cơ sở thực tiễn giúp ban lãnh đạo nhà trường, các nhà hoạch định chính sách ban hành các chính sách, kế hoạch và biện pháp đánh giá ĐLLV của GV chính xác, khoa học, hợp lý.

Tài liệu tham khảo

- [1] Ackerman, J. M., Shapuo, 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), pp. 836-840.
- [2] Quốc hội, (14/6/2019), *Luật Giáo dục, Luật số: 43/2019/QH14*, Hà Nội.
- [3] Đảng Cộng sản Việt Nam, (2011), *Văn kiện Hội nghị Ban Chấp hành Trung ương khóa XI*, Hà Nội, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [4] Jesus, S. N., & Lens, W, (2005), *An Integrated model for the study of teacher motivation*, Applied Psychology, 54(1), pp. 119-134.
- [5] Stee, R. M., & Poster, M. W, (1983), *Motivation: New directions for theory and research*, Academy of Management Review, 17(1), pp. 80-88.
- [6] Ifinedo, P, (2003), *Employee Motivation and Job Satisfaction in Finnish Organizations: A Study of Employees in the Oulu Region, Finland*, Unpublished Master thesis, University of London.
- [7] 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, số 452, kì 2, tr.10-14.
- [8] Trần Kim Dung - Nguyễn Ngọc Lan Vy, (02/2011), *Thang đo động viên nhân viên*, Tạp chí Phát triển Kinh tế, tr. 56-61.
- [9] Sharma, R. D - Jyoti, J, (2010), *Job satisfaction of university teachers: an empirical study*, Journal of Services Research, 9(2), pp.51-80.
- [10] Saks, A. M, (2006), *Antecedents and consequences of employee engagement*, Brighton: Institute for Employment Studies.
- [11] Nguyễn Thị Bích Lan, (2016), *Động lực làm việc của viên chức qua nghiên cứu một số học thuyết quản lý*, Tạp chí Lí luận và Giáo dục, số 244, tr.45-48.
- [12] Dillman, D. A, (2000), *Mail and internet surveys: The tailored design method*, New York: John Wiley and Son.
- [13] Trần Kim Dung, (2011), *Quản trị nguồn nhân lực*, Thành

phố Hồ Chí Minh, NXB Tổng hợp Thành phố Hồ Chí Minh.

- [14] Schmidt, S. W, (2007), *The relationship between satisfaction with workplace training and overall job satisfaction*, Human Resource Development Quarterly,

18, pp.481-498.

- [15] Phan Thị Minh Châu - Nguyễn Thị Liên Diệp - Phạm Xuân Lan - Hoàng Lâm Tịnh - Phạm Văn Nam, (2011), Giáo trình *Quản trị học*, Thành phố Hồ Chí Minh, NXB Phương Đông.

ASSESSMENT OF UNIVERSITY FACULTY MEMBERS' WORK MOTIVATION

Duong Minh Quang¹, Nguyen Thi Thu Hien²

¹ Email: duongminhquang@hcmussh.edu.vn

² Email: ntthuhien@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: *This paper examines the current situation of faculty members' work motivation assessment at the University of Social Sciences and Humanities, Vietnam National University Ho Chi Minh City. The study conducted surveys on 266 faculty members and interviewed 5 out of the 266 faculty members working full-time in the university. The research results showed a number of strengths and limitations of job characteristics; training and career development opportunities; policies and benefits; and working environment. The results serve as practical basis for helping university leaders and policy-makers to promulgate accurate, scientific and reasonable policies, as well as a conclusion for faculty member evaluation and classification.*

KEYWORDS: Assessment; work motivation; faculty members; higher education.