

# Biểu hiện động lực lao động nghề nghiệp của giảng viên Trường Đại học Sài Gòn

**Nguyễn Thị Thúy Dung**

Trường Đại học Sài Gòn  
273 An Dương Vương, phường 3, quận 5,  
Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam  
Email: thuydung139@gmail.com

**TÓM TẮT:** Động lực lao động nghề nghiệp của giảng viên đại học là yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến năng suất lao động và hiệu quả công việc. Động lực lao động của giảng viên biểu hiện trong công việc nói chung, trong thực hiện nhiệm vụ giảng dạy và nhiệm vụ nghiên cứu khoa học. Bài viết trình bày kết quả khảo sát thực trạng các biểu hiện động lực lao động của đội ngũ giảng viên Trường Đại học Sài Gòn. Kết quả khảo sát cho thấy, có 15 biểu hiện của động lực lao động, xuất hiện ở mức “Thỉnh thoảng” đến “Rất thường xuyên”, tập trung nhiều ở mức “Khá thường xuyên”. Giảng viên Trường Đại học Sài Gòn có động lực lao động trong hoạt động giảng dạy cao hơn trong nghiên cứu khoa học. Kết quả nghiên cứu góp phần xây dựng cơ sở thực tiễn cho việc đề xuất các biện pháp nâng cao động lực lao động cho đội ngũ giảng viên Trường Đại học Sài Gòn.

**TỪ KHÓA:** Biểu hiện; động lực lao động; giảng viên đại học; Trường Đại học Sài Gòn.

→ Nhận bài 20/9/2019 → Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa 24/10/2019 → Duyệt đăng 25/11/2019.

## 1. Đặt vấn đề

Động lực lao động (ĐLLĐ) của giảng viên đại học (ĐH) là yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến năng suất lao động và hiệu quả công việc, từ đó ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo và uy tín của trường ĐH đối với xã hội. ĐLLĐ của giảng viên ĐH biểu hiện cụ thể trong quá trình giảng viên thực hiện các nhiệm vụ của mình ở trường ĐH. Trường ĐH Sài Gòn (ĐHSG) là trường ĐH trực thuộc Ủy ban Nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, trường ĐH của một thành phố lớn - trung tâm kinh tế, văn hóa, giáo dục và đào tạo, khoa học công nghệ của cả nước, nơi mà sự cạnh tranh giữa các cơ sở đào tạo công lập với nhau, giữa hệ thống trường công lập và ngoài công lập, hệ thống trường trong nước và quốc tế diễn ra vô cùng rõ rệt. Vì thế, nghiên cứu về biểu hiện ĐLLĐ của đội ngũ giảng viên Trường ĐHSG là cần thiết giúp làm rõ thực trạng ĐLLĐ của đội ngũ này, góp phần xây dựng cơ sở thực tiễn cho việc đề xuất các biện pháp nâng cao ĐLLĐ cho đội ngũ giảng viên Trường ĐHSG, đảm bảo cho sự phát triển bền vững và sự khẳng định vị thế của Trường ĐHSG trong hệ thống các trường ĐH ở Thành phố Hồ Chí Minh.

## 2. Nội dung nghiên cứu

### 2.1. Một số vấn đề lí luận về động lực lao động nghề nghiệp của giảng viên đại học

#### 2.1.1. Khái niệm động lực lao động nghề nghiệp của giảng viên đại học

Khái niệm ĐLLĐ được một số tác giả nghiên cứu, như: Nguyễn Văn Diễm và Nguyễn Ngọc Quân (2012) cho rằng: “ĐLLĐ là sự khao khát, tự nguyện của người lao động đề tăng cường nỗ lực nhằm hướng tới một mục tiêu, kết quả nào đó” [1, tr.134]. Theo Trương Đức Thao (2017), “ĐLLĐ 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” [2, tr.7]. Nguyễn Thị Phương Lan (2015)

cho rằng: “ĐLLĐ 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” [3, tr.11]. Từ các quan niệm trên, có thể khái quát, ĐLLĐ là sự thúc đẩy khiến cho con người nỗ lực làm việc trong điều kiện cho phép tạo năng suất và hiệu quả lao động cao, nhằm đạt được mục tiêu của tổ chức cũng như của bản thân người lao động. Từ các khái niệm đã phân tích, có thể định nghĩa: ĐLLĐ nghề nghiệp của giảng viên ĐH là sự thúc đẩy khiến cho giảng viên ĐH nỗ lực làm việc trong điều kiện cho phép tạo năng suất và hiệu quả lao động cao, nhằm đạt được mục tiêu của bản thân giảng viên gắn liền với đạt mục tiêu của trường ĐH.

#### 2.1.2. Biểu hiện của động lực lao động của giảng viên đại học

ĐLLĐ của người lao động biểu hiện ra bên ngoài thông qua thái độ và hành vi. Vấn đề biểu hiện ĐLLĐ của người lao động trong tổ chức được một số tác giả trên thế giới và trong nước đề cập: Tác giả Randy Grieser (2017) trong cuốn *Mười nguyên tắc vàng của nhà lãnh đạo* đã nêu các biểu hiện của một người có ĐLLĐ, như: “Sự nỗ lực và tính kỉ luật”, “say mê và hăng hái”, “lạc quan theo đuổi mục tiêu” [4, tr.32]. Cũng theo tác giả này, một nhân viên có ĐLLĐ là nhân viên gắn bó với tổ chức, “người gắn bó có những biểu hiện không rời như: Ở lại muộn để hoàn tất công việc; dọn dẹp dù không phải việc của mình; tự nguyện gánh thêm công việc” [4 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” [4, tr.40]. Theo Nguyễn Thị Phương Lan (2015), có 2 biểu hiện cơ bản của ĐLLĐ: 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 [3, tr.12]. Theo Nguyễn Lộc (2010), “một người có động lực lớn sẽ làm

việc cần cù còn người không có động lực để làm việc thì không” [5, tr.234].

Giảng viên ĐH có 2 nhiệm vụ cơ bản là giảng dạy và nghiên cứu khoa học (NCKH). Các nhiệm vụ này được quy định trong các văn bản pháp lí, như: Khoản 1 Điều 4 Thông tư liên tịch số 36/2014/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 28/11/2014 của Bộ Giáo dục và Đào tạo và Bộ Nội vụ quy định mã số và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục ĐH công lập [6]; Điều 45 của Điều lệ trường ĐH (2014) ban hành theo Quyết định số 70/2014/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 10/12/2014 [7]; Điều 5 và Điều 7 của Thông tư số 47/2014/TT-BGDĐT của Bộ Giáo dục và Đào tạo ngày 31/12/2014 quy định về chế độ làm việc đối với giảng viên ĐH [8].

Tổng hợp quan điểm của các tác giả, kết hợp với phân tích khái niệm ĐLLĐ, các nhiệm vụ cơ bản của giảng viên ĐH, có thể xác định các biểu hiện của ĐLLĐ của giảng viên ĐH trên 3 bình diện sau:

\* **Các biểu hiện của ĐLLĐ của giảng viên ĐH trong nhà trường nói chung:** Hải lòng trong công việc; Mong muốn công hiến lâu dài cho nhà trường; Tự hào là một thành viên của nhà trường.

\* **Các biểu hiện của ĐLLĐ của giảng viên ĐH trong hoạt động giảng dạy:** Hăng hái, sẵn sàng nhận nhiệm vụ giảng dạy; Tự nguyện, xung phong nhận nhiệm vụ giảng dạy; Hứng thú, say mê trong hoạt động giảng dạy; tận tụy, chăm chỉ trong hoạt động giảng dạy; Nỗ lực, kiên trì vượt mọi khó khăn trong hoạt động giảng dạy; Nỗ lực học hỏi nâng cao kiến thức, kĩ năng giảng dạy.

\* **Các biểu hiện của ĐLLĐ của giảng viên ĐH trong hoạt động NCKH:** Hăng hái, sẵn sàng nhận nhiệm vụ NCKH; Tự nguyện, xung phong nhận nhiệm vụ NCKH; Hứng thú, say mê trong hoạt động NCKH; Tận tụy, chăm chỉ trong hoạt động NCKH; Nỗ lực, kiên trì vượt mọi khó khăn trong hoạt động NCKH; Nỗ lực học hỏi nâng cao kiến thức, kĩ năng NCKH.

**2.2. Khái quát về tổ chức khảo sát thực trạng**

\* **Mục tiêu khảo sát:** Làm rõ thực trạng các biểu hiện ĐLLĐ của đội ngũ giảng viên Trường ĐHSG, nhằm xây dựng cơ sở thực tiễn cho việc đề xuất các biện pháp nâng cao ĐLLĐ cho đội ngũ giảng viên tại trường ĐH này.

\* **Nội dung khảo sát:** Ba nhóm biểu hiện của ĐLLĐ của

giảng viên (trong công việc nói chung, trong hoạt động giảng dạy, trong hoạt động NCKH).

\* **Khách thể khảo sát:** Giảng viên kiêm nhiệm cán bộ quản lí khoa (CBQL) và giảng viên không giữ chức vụ quản lí. Mẫu khảo sát bao gồm 121 người, được chọn bằng cách lấy mẫu ngẫu nhiên phân tầng – tại tất cả các khoa của Trường ĐHSG (xem Bảng 1):

\* **Phương pháp khảo sát:** Sử dụng phối hợp các phương pháp sau đây:

- **Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi:** Khách thể khảo sát được yêu cầu tự đánh giá về mức độ thường xuyên (TX) của các biểu hiện ĐLLĐ theo thang đo Likert 5 mức độ, quy ước như sau: 5 điểm - *rất TX*, 4 điểm - *khá TX*, 3 điểm - *thỉnh thoảng*, 2 điểm - *hiếm khi*, 1 điểm - *hầu như không có*. Điểm trung bình (ĐTB) được chia ra các mức độ: 1 điểm - 1,80 điểm: Hầu như không có; 1,81 điểm - 2,60 điểm: Hiếm khi; 2,61 điểm - 3,40 điểm: Thỉnh thoảng; 3,41 điểm - 4,20 điểm: Khá TX; 4,21 điểm - 5 điểm: Rất TX.

Sử dụng phần mềm SPSS phiên bản 20 để kiểm định độ tin cậy và giá trị của thang đo; Tính giá trị trung bình, độ lệch chuẩn (ĐLC), thứ hạng (TH); Các kiểm định thống kê như Anova và T-Test. Kiểm định độ tin cậy của thang đo cho thấy thang đo đạt yêu cầu về độ tin cậy với hệ số Cronbach’s Alpha đều từ 0,8 trở lên [9, tr.24]; Kiểm định giá trị thang đo bằng phân tích nhân tố khám phá EFA cho thấy thang đo đảm bảo giá trị thống kê trong phân tích thực trạng [10, tr.34-36].

- **Phương pháp phỏng vấn sâu:** Phỏng vấn sâu 10 CBQL khoa và 10 giảng viên. Danh tính các khách thể tham gia phỏng vấn được mã hóa như sau: CBQL1 đến CBQL10; Giảng viên 1 đến giảng viên 10.

**2.3. Kết quả khảo sát**

**2.3.1. Tổng hợp về biểu hiện của động lực lao động nghề nghiệp của 121 giảng viên Trường Đại học Sài Gòn được khảo sát**

Tổng hợp kết quả tự đánh giá của 121 giảng viên về biểu hiện ĐLLĐ của họ được trình bày trong Bảng 2:

Kết quả thống kê ở Bảng 2 cho thấy, các biểu hiện của ĐLLĐ của giảng viên Trường ĐHSG xếp hạng theo mức độ TX như sau:

\* **Mức độ rất TX**, bao gồm 4 biểu hiện: Hăng hái, sẵn sàng nhận nhiệm vụ giảng dạy; Hứng thú, say mê trong

**Bảng 1: Mẫu khảo sát thực trạng**

Tiêu chí phân loại		Số lượng	Tổng cộng	Tiêu chí phân loại		Số lượng	Tổng cộng	
Chức vụ	Đang giữ chức vụ quản lí	CBQL Khoa	25	96	Dưới 40	60	121	
	Không giữ chức vụ quản lí	Giảng viên cao cấp	3		Tuổi	40 - 50		41
		Giảng viên chính	3			Trên 50		20
		Giảng viên	90		Thâm niên giảng dạy ĐH	Dưới 5 năm		23
Giới tính	Nam		50		5- 10 năm	54	121	
	Nữ		71		Trên 10 năm	44		
				121	Khoa	Sư phạm	51	121
					Ngoài sư phạm	70		

**Bảng 2: Tổng hợp biểu hiện của ĐLLĐ của giảng viên Trường ĐHSG**

TT	Các biểu hiện ĐLLĐ	Đánh giá về mức độ biểu hiện			
		ĐTB	ĐLC	TH	Mức độ
1	Biểu hiện chung				
	Hài lòng trong công việc	3,97	0,72	3	Khá TX
	Mong muốn cống hiến lâu dài cho nhà trường	3,99	0,85	1	Khá TX
	Tự hào là một thành viên của nhà trường	3,99	0,80	1	Khá TX
	Chung	3,98	0,70		
2	Biểu hiện trong hoạt động giảng dạy				
	Hăng hái, sẵn sàng nhận nhiệm vụ giảng dạy	4,29	0,71	3	Rất TX
	Tự nguyện, xung phong nhận nhiệm vụ giảng dạy	3,47	0,61	6	Khá TX
	Hứng thú, say mê trong hoạt động giảng dạy	4,27	0,77	4	Rất TX
	Tận tụy, chăm chỉ trong hoạt động giảng dạy	3,98	0,91	5	Khá TX
	Nỗ lực, kiên trì vượt mọi khó khăn trong hoạt động giảng dạy	4,31	0,78	1	Rất TX
	Nỗ lực học hỏi nâng cao kiến thức, kĩ năng giảng dạy	4,31	0,74	1	Rất TX
	Chung	4,00	0,59		
3	Biểu hiện trong hoạt động NCKH				
	Hăng hái, sẵn sàng nhận nhiệm vụ NCKH	3,98	0,75	2	Khá TX
	Tự nguyện, xung phong nhận nhiệm vụ NCKH	3,37	1,04	6	Thỉnh thoảng
	Hứng thú, say mê trong hoạt động NCKH	3,98	0,79	2	Khá TX
	Tận tụy, chăm chỉ trong hoạt động NCKH	3,48	0,83	5	Khá TX
	Nỗ lực, kiên trì vượt mọi khó khăn trong hoạt động NCKH	3,54	0,90	4	Khá TX
	Nỗ lực học hỏi nâng cao kiến thức, kĩ năng NCKH	4,03	0,80	1	Khá TX
	Chung	3,67	0,67		
	Tổng hợp về biểu hiện ĐLLĐ	3,86	0,57		

hoạt động giảng dạy; Nỗ lực, kiên trì vượt khó khăn trong hoạt động giảng dạy; Nỗ lực học hỏi nâng cao kiến thức, kĩ năng giảng dạy.

\* **Mức độ khá TX**, bao gồm 10 biểu hiện: Hài lòng trong công việc; Mong muốn cống hiến lâu dài cho nhà trường; Tự hào là một thành viên của nhà trường; Tự nguyện, xung phong nhận nhiệm vụ giảng dạy; Tận tụy, chăm chỉ trong hoạt động giảng dạy; Hăng hái, sẵn sàng nhận nhiệm vụ NCKH; Hứng thú, say mê trong hoạt động NCKH; Tận tụy, chăm chỉ trong hoạt động NCKH; Nỗ lực, kiên trì vượt mọi khó khăn trong hoạt động NCKH; Nỗ lực học hỏi nâng cao kiến thức, kĩ năng NCKH.

\* **Mức độ thỉnh thoảng**, bao gồm 1 biểu hiện: Tự nguyện, xung phong nhận nhiệm vụ NCKH.

Như vậy, tổng hợp kết quả thống kê trên toàn mẫu khảo sát, có 15 biểu hiện ĐLLĐ của giảng viên Trường ĐHSG được ghi nhận và được đánh giá ở mức thỉnh thoảng trở lên đến rất TX. Các biểu hiện ĐLLĐ ở mức rất TX đều thuộc về hoạt động giảng dạy. Các biểu hiện ĐLLĐ ở mức khá TX và thỉnh thoảng đa số thuộc về hoạt động NCKH. ĐLLĐ trong NCKH thấp hơn trong hoạt động giảng dạy. Ý kiến đánh giá tập trung, độ phân tán thấp, ĐLC hầu hết nhỏ hơn 1.

**Kết quả phỏng vấn sâu đối với 10 giảng viên kiêm**

**CBQL khoa và 10 giảng viên không giữ chức vụ quản lí:** 100% khách thể phỏng vấn cho rằng nhiệm vụ cơ bản của giảng viên là giảng dạy và NCKH, nhưng giảng dạy là nhiệm vụ chính, đã là giảng viên thì phải giảng dạy. NCKH cũng là nhiệm vụ bắt buộc của giảng viên nên giảng viên phải thực hiện. Tuy nhiên, phỏng vấn sâu thu được một số ý kiến đáng lưu ý:

“Nếu so sánh giữa giảng dạy và NCKH thì NCKH là hoạt động khó khăn hơn, đòi hỏi giảng viên sự nỗ lực và ý chí cao để thực hiện” (CBQL1);

“Giảng viên bận giảng dạy theo phân công trong suốt năm học, bận rộn chuyện gia đình và cuộc sống riêng, đến khi bắt tay thực hiện thì hạn nộp đề tài NCKH đã gần kề, vì thế, NCKH trở thành nỗi ám ảnh của nhiều giảng viên” (CBQL10);

Kết quả phỏng vấn sâu nhất quán với kết quả khảo sát bằng bảng hỏi và đã làm rõ hơn thông tin thu nhận từ khảo sát bằng bảng hỏi. Kết quả này cho thấy nhà trường cần tăng cường hơn nữa công tác tư tưởng, động viên, khích lệ, tăng cường bồi dưỡng cho đội ngũ giảng viên về tầm quan trọng của NCKH, đồng thời tăng cường bồi dưỡng, tập huấn nâng cao khả năng sáng tạo cho đội ngũ giảng viên của trường trong giảng dạy và NCKH.

**2.3.2. So sánh biểu hiện của động lực lao động của giảng viên Trường Đại học Sài Gòn theo các tiêu chí khác nhau**

**\* Theo chức vụ**

25 CBQL khoa và 96 giảng viên được khảo sát về mức độ thường xuyên của các biểu hiện ĐLLĐ ở họ trong thời gian 2 năm trở lại đây. Kết quả khảo sát được trình bày trong Bảng 3. Bảng 3 cho thấy: Biểu hiện ĐLLĐ chung, biểu hiện ĐLLĐ trong giảng dạy và trong NCKH của giảng viên kiêm nhiệm CBQL khoa có mức độ TX hơn của CBQL không giữ chức vụ quản lí. Nếu so sánh giữa hoạt động giảng dạy và hoạt động NCKH, ở cả 2 nhóm khách thể, thì biểu hiện ĐLLĐ trong giảng dạy có mức độ cao hơn trong NCKH.

Tuy nhiên, kiểm định t để kiểm tra mức ý nghĩa của sự khác biệt giữa 2 ĐTB của 2 mẫu độc lập theo chức vụ, kết quả nhận được là sig. > 0,05 trong cả biểu hiện chung, biểu hiện trong giảng dạy và biểu hiện trong NCKH. Như vậy, sự khác biệt về ĐTB trong tự đánh giá biểu hiện ĐLLĐ của 2 nhóm khách thể không có ý nghĩa [11, tr.150]. Yếu

tố chức vụ không ảnh hưởng đến ĐLLĐ của giảng viên Trường ĐHSG.

**\* Theo giới tính**

50 giảng viên nam và 71 giảng viên nữ được khảo sát về mức độ thường xuyên của các biểu hiện ĐLLĐ ở họ trong thời gian 2 năm trở lại đây. Kết quả khảo sát được trình bày trong Bảng 4. Bảng 4 cho thấy biểu hiện ĐLLĐ ở giảng viên nam và nữ không có sự chênh lệch đáng kể. Ở cả nam và nữ, biểu hiện ĐLLĐ trong hoạt động giảng dạy có mức độ cao nhất, đều đạt mức “Rất TX”, còn biểu hiện chung và trong NCKH chỉ đạt mức “Khá TX”.

Dùng kiểm định t để kiểm tra mức ý nghĩa của sự khác biệt giữa 2 ĐTB của 2 mẫu độc lập nam và nữ, kết quả nhận được là sig.> 0,05 ở cả biểu hiện chung, biểu hiện trong hoạt động giảng dạy và trong hoạt động NCKH

**\* Theo tuổi tác**

60 giảng viên dưới 40 tuổi, 41 giảng viên từ 40 đến 50 tuổi và 20 giảng viên trên 50 tuổi được khảo sát về mức độ TX của các biểu hiện ĐLLĐ ở họ trong thời gian 2 năm

**Bảng 3: So sánh về biểu hiện ĐLLĐ của giảng viên Trường ĐHSG theo chức vụ**

Biểu hiện ĐLLĐ	Chức vụ	ĐTB	ĐLC	Mức độ	T-test (sig.)
Biểu hiện ĐLLĐ chung	Giảng viên kiêm CBQL khoa	4,07	0,54	Khá TX	0,431
	Giảng viên không quản lí	3,96	0,73	Khá TX	
Biểu hiện ĐLLĐ trong hoạt động giảng dạy	Giảng viên kiêm CBQL khoa	4,44	0,74	Rất TX	0,397
	Giảng viên không quản lí	4,17	0,67	Khá TX	
Biểu hiện ĐLLĐ trong hoạt động NCKH	Giảng viên kiêm CBQL khoa	4,09	0,53	Khá TX	0,136
	Giảng viên không quản lí	3,88	0,70	Khá TX	

**Bảng 4: So sánh về biểu hiện ĐLLĐ của giảng viên Trường ĐHSG theo giới tính**

Biểu hiện ĐLLĐ	Giới tính	ĐTB	ĐLC	Mức độ	T-test (sig.)
Biểu hiện ĐLLĐ chung	Nam	3,98	0,74	Khá TX	0,964
	Nữ	3,99	0,67	Khá TX	
Biểu hiện ĐLLĐ trong hoạt động giảng dạy	Nam	4,21	0,70	Rất TX	0,840
	Nữ	4,24	0,68	Rất TX	
Biểu hiện ĐLLĐ trong hoạt động NCKH	Nam	3,98	0,72	Khá TX	0,491
	Nữ	3,89	0,63	Khá TX	

**Bảng 5: So sánh về biểu hiện ĐLLĐ của giảng viên Trường ĐHSG theo tuổi tác**

Biểu hiện ĐLLĐ	Tuổi tác	ĐTB	ĐLC	Mức độ	ANOVA (sig.)
Biểu hiện ĐLLĐ chung	Dưới 40 tuổi	3,92	,57	Khá TX	0,081
	Từ 40 - 50 tuổi	3,95	,89	Khá TX	
	Trên 50 tuổi	4,25	,56	Rất TX	
Biểu hiện ĐLLĐ trong hoạt động giảng dạy	Dưới 40 tuổi	4,25	,66	Rất TX	0,141
	Từ 40 - 50 tuổi	4,06	,78	Khá TX	
	Trên 50 tuổi	4,49	,49	Rất TX	
Biểu hiện ĐLLĐ trong hoạt động NCKH	Dưới 40 tuổi	3,90	,63	Khá TX	0,056
	Từ 40 - 50 tuổi	3,81	,77	Khá TX	
	Trên 50 tuổi	4,24	,45	Rất TX	

trở lại đây. Kết quả khảo sát được trình bày trong Bảng 5. Kết quả thống kê so sánh biểu hiện của ĐLLĐ theo tuổi tác (Bảng 5) cho thấy:

- Giảng viên trên 50 tuổi có biểu hiện ĐLLĐ về tất cả các mặt đều ở mức “Rất TX”, cao nhất so với các độ tuổi khác.
- Độ tuổi 40 - 50 tuổi lại có mức độ biểu hiện ĐLLĐ ở tất cả các mặt chỉ ở mức “Khá TX”; ĐTB biểu hiện ĐLLĐ trong giảng dạy và NCKH thấp nhất trong 3 độ tuổi.
- Độ tuổi dưới 40 tuổi có biểu hiện ĐLLĐ trong giảng dạy ở mức cao (Rất TX), tuy nhiên, biểu hiện ĐLLĐ nói chung và trong NCKH chưa cao.

Kết quả trên có thể lí giải bằng một số ý kiến của CBQL khoa và giảng viên trong phỏng vấn sâu:

“Dưới 40 tuổi là độ tuổi chưa thật sự ổn định, giảng viên còn nhiều bận rộn, phải đầu tư học hành nâng cao trình độ về chuyên môn nghiệp vụ giảng dạy, chưa có nhiều thời gian cho NCKH” (giảng viên 7);

“Từ 40 đến 50 tuổi là độ tuổi bắt đầu ổn định sự nghiệp và cuộc sống, có thể mang tâm lí chủ quan, nghỉ ngơi sau khoảng thời gian phấn đấu khẳng định bản thân, hoặc bắt đầu quan tâm đến địa vị và quyền lực...” (giảng viên 8).

“Trên 50 tuổi là độ tuổi chín muồi về trình độ, kinh nghiệm, ổn định trong sự nghiệp, tập trung cho giảng dạy và NCKH” (CBQLK5).

Vấn đề đặt ra ở đây là: Yếu tố tuổi tác có thực sự là yếu tố ảnh hưởng đến biểu hiện ĐLLĐ của giảng viên Trường ĐHSG không? Phân tích kết quả ANOVA (kiểm tra mức ý nghĩa của sự khác biệt giữa ĐTB của nhiều mẫu độc lập) sẽ trả lời câu hỏi này. Kết quả ANOVA cho thấy: sig.> 0,05 ở tất cả các mặt biểu hiện. Sự khác biệt ĐTB giữa các mẫu

khảo sát là không có ý nghĩa [9].

**\* Theo thâm niên giảng dạy đại học**

23 giảng viên có thâm niên giảng dạy ĐH dưới 5 năm, 54 GV từ 5 đến 10 năm và 44 giảng viên trên 10 năm được khảo sát về mức độ thường xuyên của các biểu hiện ĐLLĐ ở họ trong thời gian 2 năm trở lại đây. Kết quả khảo sát được trình bày trong Bảng 6.

Bảng 6 cho thấy, trong 3 loại thâm niên, loại có mức độ biểu hiện ĐLLĐ thấp nhất là từ 5 - 10 năm. 2 loại thâm niên còn lại có biểu hiện ĐLLĐ ở mức cao hơn, trong đó, loại thâm niên trên 10 năm có biểu hiện ĐLLĐ ở mức cao nhất.

So sánh biểu hiện ĐLLĐ theo thâm niên giảng dạy ĐH cho thấy yếu tố thâm niên ảnh hưởng rõ nét đến ĐLLĐ của giảng viên. Điều này được khẳng định qua kết quả kiểm định ANOVA (Bảng 6). Kết quả nhận được sig.< 0,05 về mặt biểu hiện chung và biểu hiện trong hoạt động NCKH. Như vậy, sự khác biệt ĐTB này là có ý nghĩa thống kê. *Yếu tố thâm niên giảng dạy ĐH ảnh hưởng đến ĐLLĐ của giảng viên Trường ĐHSG, ảnh hưởng rõ nét nhất đối với biểu hiện chung (sự hài lòng với công việc; sự mong muốn cống hiến; sự tự hào là thành viên của nhà trường) và đối với ĐLLĐ trong NCKH (sự hăng hái tự nguyện NCKH, sự hứng thú say mê NCKH, sự nỗ lực kiên trì vượt khó khăn,...).*

**\* Theo khoa/ngành**

51 giảng viên đang công tác tại các khoa sư phạm và 70 giảng viên thuộc các khoa ngoài sư phạm được khảo sát về mức độ thường xuyên của các biểu hiện ĐLLĐ ở họ trong thời gian 2 năm trở lại đây. Kết quả khảo sát được trình bày trong Bảng 7. Kết quả thống kê so sánh biểu hiện của ĐLLĐ của giảng viên theo khoa sư phạm và ngoài sư phạm

**Bảng 6: So sánh về biểu hiện ĐLLĐ của giảng viên theo thâm niên giảng dạy ĐH**

Biểu hiện ĐLLĐ	Thâm niên	ĐTB	ĐLC	Mức độ	ANOVA (sig.)
Biểu hiện ĐLLĐ chung	Dưới 5 năm	4,06	,62	Khá TX	0,010
	Từ 5 - 10 năm	3,78	,67	Khá TX	
	Trên 10 năm	4,20	,71	Khá TX	
Biểu hiện ĐLLĐ trong hoạt động giảng dạy	Dưới 5 năm	4,25	,55	Rất TX	0,259
	Từ 5 - 10 năm	4,08	,72	Khá TX	
	Trên 10 năm	4,39	,68	Rất TX	
Biểu hiện ĐLLĐ trong hoạt động NCKH	Dưới 5 năm	3,93	,63	Khá TX	0,017
	Từ 5 - 10 năm	3,78	,62	Khá TX	
	Trên 10 năm	4,11	,72	Khá TX	

**Bảng 7: So sánh về biểu hiện ĐLLĐ của giảng viên Trường ĐHSG theo khoa**

Biểu hiện ĐLLĐ	Khoa	ĐTB	ĐLC	Mức độ	T-test (sig.)
Biểu hiện ĐLLĐ chung	Sư phạm	4,20	,73	Khá TX	0,004
	Ngoài sư phạm	3,82	,63	Khá TX	
Biểu hiện ĐLLĐ trong hoạt động giảng dạy	Sư phạm	4,43	,67	Rất TX	0,006
	Ngoài sư phạm	4,08	,67	Khá TX	
Biểu hiện ĐLLĐ trong hoạt động NCKH	Sư phạm	4,07	,69	Khá TX	0,028
	Ngoài sư phạm	3,82	,64	Khá TX	

cho thấy: Giảng viên thuộc các khoa sư phạm có mức độ biểu hiện ĐLLĐ thường xuyên hơn giảng viên thuộc các khoa ngoài sư phạm về cả biểu hiện chung, cả trong giảng dạy và trong NCKH.

Số liệu thống kê cho thấy yếu tố khoa Sư phạm/ngoài Sư phạm có ảnh hưởng mạnh mẽ đến ĐLLĐ của giảng viên Trường ĐHSG. Qua kết quả t - test (bảng 7), sự khác biệt ĐTB về biểu hiện ĐLLĐ ở tất cả các mặt giữa giảng viên khoa Sư phạm và giảng viên khoa ngoài Sư phạm là sự khác biệt có ý nghĩa thống kê (sig. < 0,05). Như vậy, đây là yếu tố ảnh hưởng thật sự đến ĐLLĐ của giảng viên Trường ĐHSG. Qua phỏng vấn sâu về các yếu tố, nguyên nhân ảnh hưởng đến ĐLLĐ của giảng viên, có một ý kiến đáng lưu ý của một giảng viên thuộc khoa ngoài Sư phạm:

“Bản thân có nhiều cơ hội việc làm tại các đơn vị sản xuất, kinh doanh bên ngoài với mức thu nhập cao hơn giảng dạy ĐH. Vì thế, đôi lúc trong đầu cũng có ý nghĩ bỏ công việc giảng dạy, nhưng niềm vui trong dạy học và bầu không khí làm việc thân thiện khiến từ bỏ ý định...” (giảng viên 6).

Ý kiến này có thể lý giải kết quả khảo sát ĐTB về biểu hiện ĐLLĐ của giảng viên ngoài Sư phạm thấp hơn giảng

viên sư phạm.

### 3. Kết luận

Nghiên cứu lí luận cho thấy ĐLLĐ của giảng viên ĐH được biểu hiện qua thái độ đối với nhà trường nói chung, qua thái độ và hành vi trong thực hiện nhiệm vụ giảng dạy và NCKH. Kết quả nghiên cứu thực tiễn cho thấy có 15 biểu hiện của ĐLLĐ, xuất hiện ở mức thỉnh thoảng đến rất TX, tập trung nhiều ở mức “Khá TX”. Giảng viên có ĐLLĐ trong hoạt động giảng dạy cao hơn trong NCKH. Biểu hiện “hăng hái, tự nguyện nhận nhiệm vụ NCKH” chỉ xuất hiện ở mức “Thỉnh thoảng”. Xử lí số liệu cho thấy, ĐLLĐ của giảng viên Trường ĐHSG chịu ảnh hưởng nhất định bởi các yếu tố như thâm niên giảng dạy ĐH và ngành Sư phạm/ngoài sư phạm mà giảng viên được đào tạo và đang giảng dạy. Yếu tố chức vụ, giới tính, tuổi tác không ảnh hưởng đến biểu hiện ĐLLĐ của giảng viên. Kết quả nghiên cứu được trình bày trong bài viết góp phần làm rõ thực trạng ĐLLĐ của đội ngũ giảng viên Trường ĐHSG, từ đó có thể tiếp tục các nghiên cứu chuyên sâu về biện pháp nâng cao ĐLLĐ cho đội ngũ giảng viên tại Trường ĐHSG.

#### Tài liệu tham khảo

- [1] Nguyễn Văn Diễm và Nguyễn Ngọc Quân, (2012), *Giáo trình Quản trị nhân lực*, NXB Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
- [2] Trương Đức Thao, (2017), *Động lực làm việc của giảng viên trong các trường đại học ngoài công lập ở Việt Nam*, Tóm tắt luận án tiến sĩ Quản trị Kinh doanh, Trường Đại học Kinh tế, Đại học Quốc gia Hà Nội.
- [3] 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*, Tóm tắt luận án tiến sĩ Quản lí công, Học viện Hành chính Quốc gia.
- [4] Grieser, R., (2017), *Mười nguyên tắc vàng của nhà lãnh đạo* (Người dịch: Trịnh Huy Ninh), NXB Lao động, Thành phố Hồ Chí Minh.
- [5] Nguyễn Lộc, (2010), *Lí luận về quản lí*, NXB Đại học Sư phạm, Hà Nội.
- [6] Bộ Giáo dục và Đào tạo và Bộ Nội vụ, (2014), *Quy định mã số và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học công lập* (ban hành theo Thông tư liên tịch số 36/2014/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 28/11/2014).
- [7] Thủ tướng Chính phủ, (2014), *Điều lệ trường đại học* (ban hành theo Quyết định số 70/2014/QĐ-TTg ngày 10 tháng 12 năm 2014).
- [8] Bộ Giáo dục và Đào tạo, (2014), *Quy định về chế độ làm việc đối với giảng viên đại học* (ban hành theo Thông tư số 47/2014/TT-BGDĐT ngày 31 tháng 12 năm 2014).
- [9] Nguyễn Thị Thúy Dung (Chủ nhiệm đề tài), (2019), *Tạo động lực lao động cho đội ngũ giảng viên Trường Đại học Sài Gòn* (đề tài nghiên cứu khoa học cấp cơ sở, mã số CS2018-93).
- [10] Hoàng Trọng - Chu Nguyễn Mộng Ngọc, (2008), *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS tập 1 và 2*, NXB Hồng Đức, Hà Nội.

## THE EXPRESSIONS OF WORK MOTIVATION OF LECTURERS AT SAIGON UNIVERSITY

### Nguyen Thi Thuy Dung

Sai Gon University  
273 An Duong Vuong, ward 3, district 5,  
Hoachiminh City, Vietnam  
Email: thuydung139@gmail.com

**ABSTRACT:** *The motivation of university lecturers for their work is an important factor affecting their working productivity and performance. The lecturers' professional motivation is expressed through their daily work, their teaching and research activities as well. The article presents the results of the investigation on the expressions of work motivation of lecturers at Saigon University. The results shows that there are fifteen different expressions of work motivation ranging from “sometimes” to “very frequently”, and mainly in “quite frequently”. The lecturers are more motivated in their teaching activities than their research activities. The research results could be used as a reference for developing the work motivation for lecturers at Saigon University.*

**KEYWORDS:** Expressions; work motivation; lecturers, Saigon University.