

CÁC YẾU TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA GIẢNG VIÊN TẠI CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

● **LÊ QUANG LIÊM**

TÓM TẮT:

Nghiên cứu nhằm tìm hiểu các yếu tố tác động đến động lực làm việc của đội ngũ giảng viên tại các trường cao đẳng nghề trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh. Trên cơ sở lý thuyết, nghiên cứu này xác định, kiểm định, đo lường và đánh giá các yếu tố tác động đến động lực làm việc của giảng viên thông qua khảo sát 269 giảng viên tại các trường cao đẳng trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh. Kết quả nghiên cứu cho thấy có 5 yếu tố tác động tích cực đến động lực làm việc, gồm: i) Lãnh đạo trực tiếp; ii) Cơ hội thăng tiến; iii) Điều kiện làm việc; iv) Thu nhập và v) Đồng nghiệp. Từ kết quả nghiên cứu, bài viết đưa ra một số hàm ý quản trị nhằm gia tăng động lực của đội ngũ giảng viên.

Từ khóa: động lực, giảng viên, cao đẳng, Thành phố Hồ Chí Minh.

1. Đặt vấn đề

Đội ngũ giảng viên luôn là tài sản quý giá nhất của các cơ sở đào tạo, nếu có một đội ngũ giảng viên tốt và làm việc hết mình thì trường đó trở nên danh tiếng. Để có được một đội ngũ giảng viên tốt và làm việc hết mình sáng tạo vì công việc, các nhà quản trị phải biết động viên và khích lệ đội ngũ này, nói một cách khác là nhà quản trị phải biết cách tạo động lực cho đội ngũ giảng viên của mình. Điều này đóng vai trò đặc biệt quan trọng trong quản trị nguồn nhân lực hiệu quả, tác động trực tiếp đến thái độ làm việc, tinh thần hăng say, nhiệt tình, yêu công việc, coi trọng tổ chức và luôn gắn liền mục tiêu của cá nhân với mục tiêu chung của tổ chức, doanh nghiệp, kết quả thực hiện công việc của họ, từ đó ảnh hưởng đến hiệu quả và thương hiệu của nhà

trường. Việc giảng viên thiếu động lực làm việc có thể dẫn tới những hậu quả xấu đến hoạt động của cơ sở đào tạo. Theo một khảo sát của Crabtree (2013) chỉ có 13% số lao động được khảo sát trên thế giới có hứng thú với công việc của họ. Điều này cho thấy hầu hết người lao động đều không hài lòng với công việc mà họ đang làm. Xu hướng bất mãn này có thể gây ra các hậu quả xấu, cản trở việc phát triển của tổ chức như trầm trọng hóa tình trạng thiếu động lực làm việc; tiềm ẩn nguy cơ xung đột giữa nhân viên các cấp trong tổ chức; tạo ra sự chống đối trong hoạt động có thể ảnh hưởng tiêu cực đến năng suất và kết quả công việc cuối cùng. Vì thế, vấn đề đặt ra là các cơ sở đào tạo cần phải làm tốt vai trò tạo động lực cho người lao động, từ đó chính đội ngũ này tạo ra giá trị cho xã hội.

2. Cơ sở lý thuyết

Thuyết nhu cầu của Maslow (Maslow, 1943) được phát triển và được sử dụng rộng rãi để giải thích nhiều hành vi liên quan đến động lực của con người. Thuyết nhu cầu của Maslow chia nhu cầu con người thành 5 mức độ như sau: nhu cầu sinh học, nhu cầu sinh tồn, nhu cầu xã hội, được tôn trọng và thể hiện bản thân. Học thuyết này được đánh giá là có tính logic. Tuy nhiên, lý thuyết này không chỉ ra được cách thức để hiểu được nhu cầu của con người, vì trong nhiều thời điểm con người có rất nhiều nhu cầu khác nhau. Điều quan trọng hơn, trong học thuyết này, Maslow không đề cập đến mối quan hệ giữa thỏa mãn nhu cầu và kết quả công việc. Theo nghiên cứu của Safiullah A. (2015) về động lực làm việc của nhân viên, trên cơ sở khảo sát 81 người lao động. Kết quả được xác định có 8 yếu tố, gồm: Lương cao và phúc lợi; Môi trường làm việc; Đồng nghiệp; Sự công nhận; Cơ hội đào tạo và thăng tiến; Công việc thú vị và thách thức; Công việc ổn định; Sự tự chủ trong công việc. Ngoài ra, theo Vũ Minh Hùng (2017), các yếu tố ảnh hưởng đến động lực, như: Bản chất công việc; Cảm nhận vai trò cá nhân trong công việc; Cân bằng cuộc sống và công việc; Mối quan hệ với cấp trên; Mối quan hệ với đồng nghiệp; Điều kiện làm việc; Thu nhập; Phúc lợi; Công nhận thành tích; Đào tạo; Sự đảm bảo công việc; Trách nhiệm xã hội, thông qua dữ liệu thu được từ 186 mẫu phỏng vấn được phân tích bằng phần mềm SPSS 20.0.

3. Mô hình nghiên cứu

Dựa trên cơ sở lý thuyết của Maslow những nghiên cứu thực nghiệm có liên quan trong và ngoài nước, tác giả kế thừa, hiệu chỉnh và đưa ra mô hình nghiên cứu các yếu tố tác động đến động lực làm việc của giảng viên tại các trường cao đẳng trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh như Hình 1.

4. Phương pháp nghiên cứu

Đề tài sử dụng kế hợp cả phương pháp nghiên cứu định tính và phương pháp nghiên cứu định lượng. Trong đó, phương pháp nghiên cứu định tính được thực hiện các bước lượt khảo lý

thuyết, tổng hợp các nghiên cứu thực nghiệm có liên quan đề xuất mô hình và các biến quan sát, sau đó thảo luận nhóm với 9 chuyên gia để xác định mô hình và bảng câu hỏi chính thức. Phương pháp nghiên cứu định lượng với bộ dữ liệu thu về 269 mẫu thông xử lý phần mềm SPSS. Thang đo được kiểm định, phân tích bằng phương pháp tính giá trị trung bình, hệ số Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá EFA, phân tích hồi quy đa biến. Ngoài ra, Anova phân tích sự khác biệt của biên nhân khẩu học.

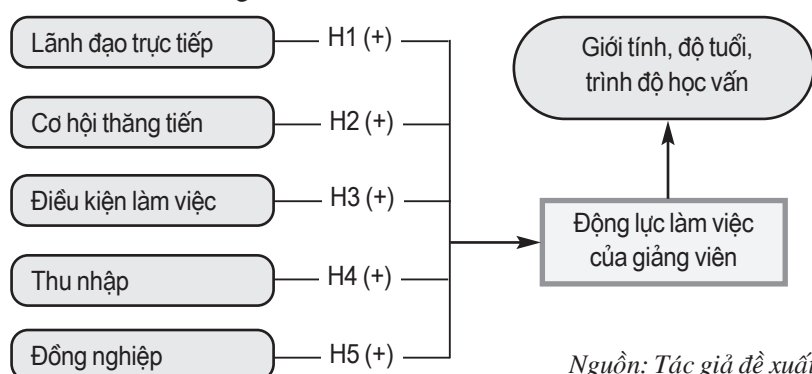
5. Kết quả nghiên cứu

Thống kê mô tả: Kết quả thống kê mô tả mẫu nghiên cứu cho thấy trong 269 phiếu thu về, có 151 giảng viên nam (chiếm 56,1%), 118 giảng viên nữ (chiếm 43,9). Độ tuổi phần lớn từ 30-40 có 219 giảng viên (81,4%), lớn hơn 40 tuổi chiếm 20 giảng viên (7,4%) còn lại đội ngũ giảng viên có độ tuổi dưới 30 chiếm 11,2%.

Kiểm định độ tin cậy của thang đo: Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha cho thấy giá trị Cronbach's Alpha của các thang đo đều đạt yêu cầu và có giá trị tối thiểu 0,6 và hệ số tương quan biến tổng của tất cả các biến quan sát đều tương đối cao và có giá trị đều lớn hơn mức tối thiểu được chấp nhận là 0,3. Hệ số KMO = 0,911, thỏa mãn điều kiện KMO > 0,5 (Kaiser, 1974), kết quả kiểm định Barlett's có ý nghĩa thống kê $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ nên các biến quan sát được sử dụng có tương quan tuyến tính với nhân tố đại diện.

Khi phân tích nhân tố khám phá EFA: Phương sai trích đạt 71,369% > 50%. Điều này có nghĩa, 71,369% thay đổi của các nhân tố được giải thích bởi các biến quan sát và phù hợp với tiêu chuẩn đánh giá của phương pháp phân tích nhân tố khám

Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất



Nguồn: Tác giả đề xuất

phá EFA. Hệ số Eigenvalues nhỏ nhất đảm bảo trích xuất $1,003 > 1$. Điều này cho thấy sử dụng hệ số phân tích nhân tố khám phá phù hợp với dữ liệu nghiên cứu. Các biến quan sát hội tụ trong 5 nhân tố như mô hình nghiên cứu. Như vậy, qua kiểm định nhân tố khám phá EFA nhóm biến độc lập, có 5 nhân tố được rút trích. Kết quả tương quan giữa các biến độc lập với biến phụ thuộc, kết quả cho thấy giá trị $Sig < 0,05$ nên giữa các biến độc lập với biến phụ thuộc có tương quan có ý nghĩa với nhau. Tất cả các hệ số tương quan đều mang dấu dương, có nghĩa giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc có tương quan thuận với nhau.

Phân tích hồi quy tuyến tính: Nhằm đánh giá độ phù hợp của mô hình mà tác giả đã đưa ra trong phần mô hình lý thuyết. Kết quả hồi quy với mục tiêu cuối cùng là kiểm định các giả thuyết đặt ra và đồng thời đánh giá chiều tác động của nó cũng như mức độ tác động của các biến độc lập đến biến phụ thuộc. Phân tích hồi quy được tiến hành qua 1 lần. Kết quả phân tích hồi quy cho thấy 5 yếu tố độc lập bao gồm: i)

Lãnh đạo trực tiếp; ii) Cơ hội thăng tiến; iii) Điều kiện làm việc; iv) Thu nhập và v) Đồng nghiệp. Kết quả đánh giá mô hình hồi quy cho thấy kiểm định F có giá trị $Sig = 0.000$ nhỏ hơn mức ý nghĩa 5%, có thể khẳng định rằng giá trị R^2 hiệu chỉnh khác 0. Như vậy, mô hình hồi quy là phù hợp. Điều này có nghĩa các biến độc lập sẽ giải thích được nhiều hơn 0% sự biến thiên của biến phụ thuộc, hay nói cách khác có ít nhất 1 biến độc lập có tác động có ý nghĩa đến biến phụ thuộc. Kết quả hồi quy cho thấy, tất cả 5 yếu tố của mô hình nghiên cứu đề xuất đều có tác động có ý nghĩa đến biến phụ thuộc động lực làm việc của giảng viên tại các trường cao đẳng trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh ($Sig < 0,05$).

Dựa vào kết quả phân tích tại Bảng 1, hệ số hồi quy của các biến độc lập đều có giá trị dương, nghĩa là có tác động tích cực của TN, CH, DK, LD, DN đến DLLV và phương trình hồi quy chuẩn hóa có dạng như sau:

$$DLLV = 0,403 \cdot TN + 0,376 \cdot CH + 0,314 \cdot DK + 0,267 \cdot LD + 0,213 \cdot DN$$

Bảng 1. Kết quả phân tích hồi quy

Hệ số ^a								
Mô hình		Hệ số không chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	Hệ số t	Hệ số Sig	Đa cộng tuyến	
		Hệ số B	Độ lệch chuẩn	Hệ số Beta			Dung sai	VIF
1	(Hằng số)	-0,769	0,279		-2,568	0,007		
	TN	0,346	0,099	0,403	3,437	0,001	0,422	1,864
	CH	0,317	0,095	0,376	2,241	0,023	0,365	2,531
	DK	0,273	0,094	0,314	2,198	0,011	0,289	2,987
	LD	0,235	0,087	0,267	4,236	0,017	0,315	2,357
	DN	0,197	0,053	0,213	4,276	0,003	0,415	2,937
a, Biến phụ thuộc: DLLV								

Ghi chú: DLLC: Động lực làm việc; TN: Thu nhập; CH: Cơ hội thăng tiến; DK: Điều kiện làm việc; LD: Lãnh đạo trực tiếp; DN: Đồng nghiệp.

Nguồn: Kết quả nghiên cứu định lượng

6. Kết luận và hàm ý quản trị

Nghiên cứu đã trình bày kết quả nghiên cứu sau khi thu thập dữ liệu thông qua việc khảo sát lấy ý kiến của giảng viên các trường cao đẳng trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh một cách khách quan. Dữ liệu được phân tích qua các phương pháp thống kê mô tả, kiểm định độ tin cậy Cronbach Alpha, phân tích tương quan, hồi quy và kiểm định ANOVA. Kết quả nghiên cứu định lượng cho thấy có 5 yếu tố được sắp xếp theo thứ tự từ mạnh đến yếu: Thu nhập; Cơ hội thăng tiến; Điều kiện làm việc; Lãnh đạo trực tiếp; và Đồng nghiệp có tác động đối với động lực làm việc của đội ngũ giảng viên tại các trường cao đẳng trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh. Bên cạnh đó, các yếu tố tác động đến động lực làm việc của đội ngũ giảng viên tại các trường cao đẳng trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh cũng có sự khác biệt giữa các giảng viên có trình độ học vấn giữa đại học, thạc sĩ và tiến sĩ. Từ kết quả nghiên cứu đưa ra hàm ý quản trị sau:

Một là, chế độ phụ cấp ưu đãi cần phù hợp cho tất cả giảng viên. Ngoài ra, quy chế chi tiêu nội bộ được cập nhật bổ sung hàng năm phù hợp với tình hình thực tế, như trích lập các quỹ như: quỹ phúc lợi, quỹ khen thưởng với tỷ lệ cao để hỗ trợ thu nhập cho những giảng viên, khen thưởng bài báo khoa học tùy theo từng tạp chí khác nhau, có chế độ khen thưởng kịp thời phù hợp với năng lực phấn đấu của từng giảng viên, từ đó sẽ làm cho giảng viên có tinh thần hăng hái, kích thích giảng viên nâng cao ý thức, trách nhiệm và năng suất lao động, thường xuyên nâng bậc lương trước thời hạn đối với giảng viên làm việc có thành tích cao và gắn bó lâu dài với tổ chức, cần đưa ra những tiêu chuẩn cụ thể để giảng viên hiểu và nỗ lực, phấn đấu đạt được như 2 năm liền đạt chiến sĩ thi đua cấp cơ sở. Ngoài ra, lãnh đạo trường quan tâm đến chế độ ngoài lương, như: tiền giảng vượt giờ quy định.

Hai là, có chính sách đào tạo và tạo cơ hội phát triển nghề nghiệp, lãnh đạo cơ sở đào tạo luôn ủng hộ và tạo điều kiện cho giảng viên học tập nâng cao trình độ, hàng năm có kế hoạch quy hoạch những vị trí công việc và tiêu chuẩn tiêu chí rõ ràng để giảng viên phấn đấu tạo cho cá nhân có thêm động lực làm việc hơn. Nhà trường cần có chính sách đãi ngộ cho giảng viên có trách nhiệm

và năng lực trong thực hiện nhiệm vụ để tạo niềm tin của giảng viên với tổ chức như: hỗ trợ học phí đi học theo chế độ, sinh hoạt phí cho những giảng viên học dài hạn ở nước ngoài, chế độ bảo hiểm, chính sách thăm hỏi.

Ba là, có chế độ kiểm tra định kỳ các trang thiết bị đảm bảo môi trường làm việc luôn được an toàn, đặc biệt trong môi trường giảng dạy cần được quan tâm và được đáp ứng các trang thiết bị, máy móc hiện đại để phát hiện kịp thời, vì đây là yếu tố giúp họ hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Môi trường làm việc thoải mái giúp cho giảng viên có tinh thần làm việc tốt hơn, đó là điều mà tất cả giảng viên đều mong muốn. Ngoài các điều kiện vật chất, giảng viên rất cần một bầu không khí làm việc thân thiện để hoàn thành công việc tốt hơn. Vì thế, nhà quản trị cần tổ chức các buổi giao lưu để giảng viên cùng tham gia.

Bốn là, cần xây dựng các quy trình làm việc phối hợp giữa các tổ chuyên môn, việc xây dựng các quy trình công việc cần được thiết lập từ việc mô tả công việc, phân tích công việc và các yêu cầu thực hiện công việc để bố trí người phù hợp. Trong các quy trình phối hợp công việc cần có định nghĩa các công việc cần hoàn thành, bộ môn hoàn thành, tiến độ thực hiện, trách nhiệm phối hợp của các đơn vị bộ môn liên quan cũng như các chế tài đi kèm nếu không thực hiện. Việc xây dựng các quy trình phối hợp tốt sẽ giúp quá trình thực hiện công việc dễ dàng hơn, năng suất lao động được cải thiện và gia tăng tính gắn kết giữa các thành viên trong nhà trường hơn.

Cuối cùng, từ kết quả nghiên cứu trên cho thấy yếu tố lãnh đạo trực tiếp mặc dù có sự tác động đến động lực làm việc, nhưng mức độ tác động của yếu tố này chưa phải cao nhất. Vì thế để tạo động lực làm việc cho giảng viên các nhà lãnh đạo cơ sở đào tạo cần tôn trọng và tin cậy cấp dưới trong công việc. Điều này sẽ làm giảng viên cảm thấy lãnh đạo tin tưởng, trọng dụng và kích thích họ hơn trong công việc. Khi được công nhận những cống hiến cho tổ chức sẽ tạo cho giảng viên ngày càng hăng hái với nhiệm vụ của viên chức. Từ đó khắc phục tình trạng chán nản của giảng viên, cũng như đảm bảo công bằng giữa các cá nhân trong tổ chức, tạo động lực làm việc cho giảng viên tốt hơn có hiệu quả cao hơn ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological review*, 50(4), 37.
2. Crabtree, S. (2013). Worldwide, 13% of Employees Are Engaged at Work. [Online] Available at <https://news.gallup.com/poll/165269/worldwide-employees-engaged-work.aspx>
3. Safiullah, A. B. (2015). Employee motivation and its most influential factors: A Study on the telecommunication industry in Bangladesh. *World Journal of Social Sciences*, 5(1), 79-92.
4. Vũ Minh Hùng (2017). *Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên tại Công ty TNHH MTV Dịch vụ công ích quận Phú Nhuận, Thành phố Hồ Chí Minh*. Luận văn Thạc sĩ kinh doanh, Trường Đại học Ngoại ngữ - Tin học TP. Hồ Chí Minh.

Ngày nhận bài: 11/8/2022

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 6/9/2022

Ngày chấp nhận đăng bài: 16/9/2022

Thông tin tác giả:

LÊ QUANG LIÊM

Trường Cao đẳng Lý Tự Trọng TP. Hồ Chí Minh

**FACTORS AFFECTING THE WORK MOTIVATION
OF LECTURERS AT VOCATIONAL COLLEGES
IN HO CHI MINH CITY**

● **LE QUANG LIEM**

Ly Tu Trong College

ABSTRACT:

This study aims to find out the factors affecting the work motivation of lecturers at vocational colleges in Ho Chi Minh City. Based on theories, this study identifies, tests and measures the factors affecting the work motivation of lecturers through a survey of 269 college lecturers in Ho Chi Minh City. The study's results show that there are five factors positively affecting the work motivation of lecturers, including: i) Direct leadership; ii) Promotion opportunities; iii) Working conditions; iv) Income and v) Colleagues. Some managerial implications are made to increase the motivation of the college lecturers.

Keywords: motivation, lecturer, college, Ho Chi Minh City.