

MỘT SỐ YẾU TỐ CHỦ QUAN TÁC ĐỘNG ĐẾN ĐỘNG CƠ GIẢNG DẠY CỦA GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC

Th.S Nguyễn Văn Lược

Khoa Tâm lý học, Trường Đại học Khoa học xã hội và Nhân văn.

TÓM TẮT

Bài báo phản ánh kết quả khảo sát 386 giảng viên của 4 trường đại học trên địa bàn Hà Nội về một số yếu tố chủ quan tác động đến động cơ giảng dạy của họ. Các phương pháp nghiên cứu chính được sử dụng là điều tra bằng bảng hỏi và phỏng vấn sâu. Các yếu tố chủ quan được nghiên cứu gồm: định hướng giá trị của giảng viên trong giảng dạy; nhận thức của giảng viên về yêu cầu của nghề nghiệp; hứng thú giảng dạy của giảng viên và tình thần, trách nhiệm của giảng viên. Kết quả nghiên cứu cho thấy, các yếu tố chủ quan có ảnh hưởng đến động cơ giảng dạy của giảng viên. Phân tích hồi qui tuyến tính đơn cho thấy, sự thay đổi của 3 trong 4 yếu tố được nghiên cứu có khả năng dự báo sự biến đổi động cơ giảng dạy của giảng viên đại học.

Từ khóa: Động cơ, động cơ giảng dạy, giảng viên đại học.

1. Đặt vấn đề

Theo số liệu của Tổng cục Thống kê, tính đến ngày 31/12/2010, cả nước có 414 trường đại học, cao đẳng, với 74.600 giảng viên, đào tạo 2.162.100 sinh viên chính qui [3]. Như vậy, tính trung bình số lượng giảng viên/sinh viên xấp xỉ 1/29, đó là chưa bao gồm số sinh viên học văn bằng 2, liên thông, từ xa và hoàn chỉnh kiến thức. Theo báo cáo của Bộ Giáo dục & Đào tạo, từ năm 1987 - 2009, số sinh viên cả nước tăng 13 lần nhưng số giảng viên chỉ tăng 3 lần. Sự phát triển nhanh chóng của giáo dục đại học đòi hỏi đội ngũ giảng viên không chỉ cần phải tăng cường về số lượng mà còn phải nâng cao về chất lượng mới đáp ứng được yêu cầu đặt ra.

Trong vài năm gần đây, số giảng viên trong các trường đại học có xu hướng chuyển ra khỏi ngành giáo dục ngày càng tăng. Thêm vào đó, việc tuyển dụng giảng viên ở các trường đại học cũng gặp nhiều khó khăn. Sinh viên tốt nghiệp khá, giỏi không tha thiết làm giảng viên.

Có nhiều nguyên nhân dẫn đến thực trạng trên, một trong những nguyên nhân quan trọng là mục đích, động cơ giảng dạy của họ chưa được những người có trách nhiệm quan tâm đáp ứng một cách thỏa đáng. Do đó, việc nghiên cứu một số yếu tố tác động đến động cơ giảng dạy của giảng viên, xác định yếu tố nào có vai trò quan trọng, trên cơ sở đó đề xuất các biện pháp nhằm tạo động lực giảng dạy cho giảng viên là việc làm có ý nghĩa về mặt lý luận và thực tiễn.

2. Khách thể và phương pháp nghiên cứu

Phương pháp chính được sử dụng trong nghiên cứu này là điều tra bằng bảng hỏi và phỏng vấn sâu.

Tổng số mẫu nghiên cứu định lượng là 386 giảng viên của 4 trường đại học trên địa bàn Hà Nội: Đại học Khoa học xã hội và Nhân văn, Đại học Sư phạm Hà Nội, Đại học Bách Khoa Hà Nội và Học viện Ngân hàng. Thời gian khảo sát được tiến hành vào năm 2011. Mẫu phỏng vấn sâu là 30 giảng viên.

Mẫu khảo sát định lượng được phân bố theo bảng dưới đây:

Bảng 1: Đặc điểm mẫu khách thể nghiên cứu

TT		Tiêu chí	Số lượng	%
1	Trường Đại học/Học viện	Khoa học xã hội và Nhân văn	103	26,7
		Sư phạm Hà Nội	102	26,4
		Bách khoa Hà Nội	91	23,6
		Ngân hàng	90	23,3
2	Giới tính	Nam	214	55,4
		Nữ	172	44,6
3	Tuổi đời	Dưới 35 tuổi	207	53,6
		Từ 35 tuổi trở lên	179	46,4
4	Thâm niên công tác	Dưới 15 năm	308	79,8
		Từ 15 năm trở lên	78	20,2
5	Học vị	Cử nhân, thạc sỹ	292	75,6
		Tiến sĩ	94	24,4

Có 04 yếu tố chủ quan được giả thuyết là có tác động đến động cơ giảng dạy của giảng viên được nghiên cứu bao gồm: Định hướng giá trị của giảng viên trong giảng dạy; Nhận thức của giảng viên về yêu cầu của nghề nghiệp; Hứng thú giảng dạy của giảng viên và Tinh thần, trách nhiệm của giảng viên trong giảng dạy.

Độ tin cậy của các thang đo như sau:

- Thang đo yếu tố “Định hướng giá trị của giảng viên trong giảng dạy”, gồm 7 ý nội dung, độ tin cậy (Cronbach's Alpha) = 0,84.

- Thang đo yếu tố “Nhận thức của giảng viên về yêu cầu của nghề nghiệp”, gồm 6 ý nội dung, độ tin cậy = 0,89.

- Thang đo “Hứng thú giảng dạy của giảng viên”, gồm 6 ý nội dung, độ tin cậy = 0,68.

Thang đo “Tinh thần, trách nhiệm của giảng viên trong giảng dạy”, gồm 6 ý nội dung, độ tin cậy = 0,80.

Mỗi ý nội dung của từng thang đo đều có 5 phương án trả lời từ *Hoàn toàn không đồng ý* (tương đương 1 điểm) đến *Hoàn toàn đồng ý* (tương đương 5 điểm). Điểm càng cao thì mức độ biểu hiện ý nội dung được đo ở người giảng viên càng cao. Sau khi tính toán, đánh giá của giảng viên về các yếu tố được chia thành 5 mức độ:

Mức 1: Biểu hiện không rõ (ĐTB từ 1 - < 1,80);

Mức 2: Biểu hiện không rõ lắm (ĐTB từ 1,80 - < 2,60);

Mức 3: Mức trung bình (ĐTB từ 2,60 - < 3,40);

Mức 4: Biểu hiện tương đối rõ (ĐTB từ 3,40 - < 4,20);

Mức 5: Biểu hiện rất rõ (ĐTB từ 4,20 - < 5,00).

Hoạt động giảng dạy của giảng viên được xác định với bốn dạng động cơ nổi bật, đó là: (1) Động cơ vì người học; (2) Động cơ nghề nghiệp; (3) Động cơ tự khẳng định bản thân và (4) Động cơ kinh tế/thu nhập.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Khái quát chung về một số yếu tố chủ quan ở giảng viên

3.1.1. Định hướng giá trị của giảng viên trong giảng dạy

Kết quả nghiên cứu “định hướng giá trị của giảng viên trong giảng dạy” được thể hiện ở bảng số liệu sau:

Qua bảng 2 chúng tôi nhận thấy, định hướng giá trị trong giảng dạy của giảng viên được thể hiện rất rõ, có 3/7 ý nội dung có ĐTB ở mức 4, 4/7 ý nội dung có ĐTB ở mức 5. Giảng viên trong diện khảo sát đã hướng đến các giá trị liên quan đến sinh viên: trang bị tri thức cho sinh viên (ĐTB = 3,89, xếp ở mức 4), giúp sinh viên có khả năng học tập suốt đời (ĐTB = 4,03, xếp ở mức 4) hay giúp sinh viên có khả năng xin việc (ĐTB = 4,25, xếp ở mức 5). Tuy nhiên, định hướng giá trị của người giảng viên liên quan đến chính bản thân họ có

ĐTB cao hơn so với các giá trị liên quan đến sinh viên, có 3/4 ý nội dung (4, 5, 6) liên quan đến giảng viên có ĐTB ở mức 5.

Bảng 2: Định hướng giá trị của giảng viên trong giảng dạy

Các ý nội dung	ĐTB	SD	Mức độ
1. Giảng viên phải trang bị cho sinh viên một hệ thống tri thức để họ có thể đương đầu với các vấn đề trong cuộc sống	3,89	0,94	4
2. Giảng dạy phải giúp cho sinh viên có khả năng học tập suốt đời	4,03	0,95	4
3. Giảng dạy phải đưa lại cho giảng viên một nguồn thu nhập đủ sống	4,17	0,95	4
4. Giảng dạy phải đảm bảo cuộc sống ổn định cho người giảng viên	4,39	0,83	5
5. Giảng dạy phải đảm bảo sự an tâm cho người giảng viên về tương lai sau này	4,35	0,88	5
6. Giảng dạy phải giúp cho người giảng viên có niềm vui trong cuộc sống	4,39	0,78	5
7. Giảng dạy phải giúp cho sinh viên có khả năng xin việc sau khi tốt nghiệp	4,25	0,84	5
Tổng	4,21	0,63	5

“Có nguồn thu nhập đủ sống”, “đảm bảo cuộc sống ổn định”, “an tâm về tương lai”, “có niềm vui trong cuộc sống” là những giá trị mà giảng viên hướng đến trong hoạt động giảng dạy của mình. Điều này cũng là dễ hiểu vì suy cho cùng giảng dạy cũng là một nghề, người giảng viên cũng phải được đảm bảo những điều kiện để tồn tại và phát triển.

Kết quả khảo sát 386 giảng viên cho thấy, hoạt động giảng dạy của giảng viên đại học được thúc đẩy bởi 4 động cơ sau: *động cơ vì người học*, ĐTB = 4,23, xếp vị trí thứ 1; *động cơ nghề nghiệp*, ĐTB = 4,06, xếp vị trí thứ 2; *động cơ tự khẳng định bản thân*, ĐTB = 4,01, xếp vị trí thứ 3 và *động cơ kinh tế/thu nhập*, ĐTB = 2,80, xếp vị trí thứ 4. Vậy mà, khi nghiên cứu về định hướng giá trị trong hoạt động giảng dạy của giảng viên, chúng ta lại thấy, các giảng viên xác định trong quá trình hoạt động họ hướng đến các giá trị liên quan đến bản thân giảng viên nhiều hơn, được đồng tình mạnh mẽ hơn so với các giá trị liên quan đến sinh viên?!

3.1.2. Nhận thức của giảng viên về yêu cầu của nghề nghiệp

Nhận thức của giảng viên về yêu cầu của nghề nghiệp được thể hiện qua nhìn nhận, đánh giá của giảng viên về những yêu cầu về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, ngoại ngữ, kĩ năng nghiên cứu của giảng viên v.v... Nói cách khác, nó trả lời câu hỏi giảng viên muốn giảng dạy tốt thì cần phải có năng lực, phẩm chất gì? Kết quả nghiên cứu về nhận thức của giảng viên về yêu cầu của nghề nghiệp được thể hiện ở bảng số liệu sau:

Bảng 3: Nhận thức của giảng viên về yêu cầu của nghề nghiệp

Các ý nội dung	ĐTB	SD	Mức độ
1. Giảng viên phải am hiểu sâu sắc lĩnh vực mình giảng dạy	4,58	0,59	5
2. Đối với giảng viên thì việc giỏi ngoại ngữ là thực sự cần thiết	4,46	0,71	5
3. Giảng viên phải nắm vững phương pháp giảng dạy hiện đại	4,29	0,74	5
4. Đối với giảng viên thì việc hiểu tâm lý của sinh viên là rất quan trọng	4,27	0,74	5
5. Đối với giảng viên thì cần phải làm chủ trang thiết bị giảng dạy hiện đại	4,27	0,76	5
6. Giảng viên phải nhận thức rõ yêu cầu của xã hội đối với sinh viên tốt nghiệp ra trường	4,32	0,72	5
Tổng	4,36	0,58	5

Các số liệu ở bảng trên cho thấy, ĐTB chung của thang đo này là 4,36, SD = 0,58, xếp ở mức độ 5, có 6/6 ý nội dung có ĐTB ở mức 5. Từ đó, có thể kết luận rằng giảng viên trong diện khảo sát đã nhận thức rất tốt về những yêu cầu của nghề nghiệp đối với bản thân họ.

Trong số các yêu cầu được giảng viên đánh giá cần phải có ở người giảng viên thì “am hiểu sâu sắc lĩnh vực mình giảng dạy” là yêu cầu cao nhất. Quả thật, nếu người giảng viên không am hiểu sâu sắc lĩnh vực mình giảng dạy thì không thể truyền tải được nội dung, tri thức của môn học cho sinh viên chứ chưa nói gì đến việc áp dụng hay sáng tạo các phương pháp giúp sinh viên tiếp thu tốt bài giảng. Chia sẻ của 1 giảng viên sau đây là một ví dụ “*Yêu cầu hàng đầu đối với giảng viên là phải am hiểu lĩnh vực mình giảng dạy nếu không sẽ rất lóng ngóng khi lên bục giảng. Giảng dạy không có hồn, sinh viên sẽ chán và mình cũng mất hứng thú giảng dạy*” [Giảng viên nam, 35 tuổi, Đại học Sư phạm].

Trong quá trình mở cửa, hội nhập với khu vực và trên thế giới, việc giảng viên giỏi ngoại ngữ là yêu cầu bức thiết hiện nay. Đa số giảng viên trong diện khảo sát (359/386 giảng viên, chiếm 93%) đồng ý và hoàn toàn đồng ý rằng “Giảng viên cần phải giỏi ngoại ngữ”. Theo lý giải của nhiều thầy/cô, ngoại ngữ thực sự là công cụ, chìa khóa quan trọng để mở cửa tri thức của nhân loại, có ngoại ngữ tốt mới có khả năng cập nhật tri thức, phương pháp nghiên cứu hiện đại, làm cho quá trình giảng dạy của mình tốt hơn. “*Giảng viên giỏi ngoại ngữ là thực sự cần thiết vì khi giảng viên giỏi ngoại ngữ thì sẽ có những cách tiếp cận mới, cập nhật tri thức tiên tiến của nhân loại, tham gia các diễn đàn, hội thảo khoa học cùng các nhà khoa học trên thế giới và đóng góp tiếng nói của mình. Đồng thời, qua đó, nâng cao chất lượng giảng dạy với sinh viên, học viên và có những đóng góp xây dựng nhà trường ở vị trí một người giảng viên cập nhật khoa học hiện đại*” [Giảng viên nữ, 27 tuổi, Khoa học xã hội và Nhân văn].

3.1.3. Hứng thú giảng dạy của giảng viên

Hứng thú giảng dạy của giảng viên đại học được biểu hiện qua mong muốn, nguyện vọng của giảng viên đối với việc lựa chọn nghề giảng viên, qua niềm vui trong quá trình dạy học, sự gắn bó, tâm huyết với nghề nghiệp v.v... Kết quả nghiên cứu hứng thú giảng dạy của giảng viên đại học được thể hiện ở bảng 4.

Bảng 4: Hứng thú giảng dạy của giảng viên đại học

Các ý nội dung	ĐTB	SD	Mức độ
1. Trở thành giảng viên trong lĩnh vực chuyên môn hiện nay là do tôi tự chọn	4,32	0,80	5
2. Nếu có cơ hội lựa chọn lại tôi sẽ không lựa chọn trở thành giảng viên*	3,45	1,38	4
3. Tôi có thể làm việc hàng giờ trong lĩnh vực chuyên môn của mình mà không cảm thấy chán nản	3,78	1,06	4
4. Tôi đã mong ước trở thành giảng viên trong lĩnh vực tôi đang giảng dạy ngay từ khi còn là sinh viên đại học	3,55	1,26	4
5. Càng giảng dạy tôi thấy mình càng gắn bó với công việc	4,18	0,81	4
6. Tôi tìm thấy niềm vui khi được giảng dạy trong lĩnh vực của mình	4,19	0,78	4
Tổng	3,91	0,65	4

Ghi chú: * - Điểm của ý nội dung này đã được đổi ngược lại

ĐTB của thang đo này = 3,91, xếp ở mức 4. Như vậy so với 4 yếu tố chủ quan được nghiên cứu thì hứng thú giảng dạy của giảng viên đại học ở mức thấp nhất. Một câu hỏi đặt ra là vì sao hứng thú giảng dạy của giảng viên đại học lại ở mức thấp nhất so với những yếu tố chủ quan khác được nghiên cứu? Qua kết quả phỏng vấn sâu và thảo luận nhóm cho thấy, phần lớn giảng viên đều tự lựa chọn trở thành giảng viên đại học. Tức là họ tự lựa chọn nghề nghiệp cho bản thân nhưng theo thời gian, cùng với những hạn chế của chế độ đãi ngộ, chính sách về lương/thưởng, cơ sở vật chất giảng dạy hay môi trường làm việc đã làm cho hứng thú giảng dạy của họ ngày càng giảm sút. *“Tôi chuẩn bị bài giảng rất công phu để có thể có một bài giảng hay với nhiều slides, clip hấp dẫn, muốn cho sinh viên xem và mình họa cho sinh viên để hiểu bài học nhưng mang đến lớp loay hoay mãi mà cái máy chiếu vẫn không hoạt động được. Vài lần như vậy, cũng không còn hứng thú để giảng dạy nữa”* [Giảng viên nam, 29 tuổi, Học viện Ngân hàng].

Cần phải khẳng định rằng, mặc dù có ĐTB thấp nhất trong số 4 yếu tố chủ quan được nghiên cứu nhưng đa phần giảng viên trong diện khảo sát vẫn đồng ý rằng họ có hứng thú trong giảng dạy: có 307/386 giảng viên trong diện khảo sát (chiếm 79,6%) đồng ý và rất đồng ý với các ý nội dung được nghiên cứu thể hiện hứng thú của giảng viên trong giảng dạy.

3.1.4. Tinh thần, trách nhiệm của giảng viên trong giảng dạy

Bảng 5: Tinh thần, trách nhiệm của giảng viên trong giảng dạy

Các ý nội dung	ĐTB	SD	Mức độ
1. Tôi thực hiện các công việc của giảng viên (giảng dạy, chấm bài...) một cách tận tâm	4,34	0,69	5
2. Tôi thực hiện nghiêm túc lộ trình nâng cao trình độ do khoa/nhà trường yêu cầu	4,33	0,69	5
3. Tôi thực hiện việc chấm bài thi theo đúng thời gian mà khoa/nhà trường yêu cầu	4,31	0,72	5
4. Nếu không có lý do đặc biệt tôi sẽ không bỏ bất cứ giờ dạy nào	4,44	0,78	5
5. Nếu thanh tra không kiểm tra thường xuyên thì tôi sẽ nghỉ dạy vài buổi mà không ngại gì*	4,18	1,20	4
6. Tôi tham gia các hoạt động sinh hoạt chuyên môn của tổ bộ môn/khoa một cách nghiêm túc	4,39	0,72	5
Tổng	4,33	0,58	5

Ghi chú: * - Điểm của ý nội dung đã được đổi ngược lại

Tinh thần, trách nhiệm của giảng viên trong giảng dạy được thể hiện thông qua việc thực hiện các nhiệm vụ của người giảng viên trong quá trình giảng dạy ở trường đại học. Không những thế, nó còn được biểu hiện qua việc tự bản thân người giảng viên đã làm gì để nâng cao năng lực, trình độ tay nghề chuyên môn của mình. Kết quả khảo sát 386 giảng viên về tinh thần, trách nhiệm của họ được thể hiện ở bảng 5.

Số liệu ở bảng 5 cho thấy 5/6 ý nội dung được nghiên cứu có ĐTB ở mức 5, ĐTB của toàn thang đo = 4,33, SD = 0,58. Như vậy có thể kết luận rằng, giảng viên trong diện khảo sát là những người có tinh thần, trách nhiệm cao trong giảng dạy. Giảng viên trong diện khảo sát đã thể hiện tinh thần, trách nhiệm này thông qua nhiều hành động cụ thể: “chăm bài một cách tận tâm” ĐTB = 4,34; “nâng cao trình độ chuyên môn” - ĐTB = 4,33; nghiêm túc trong giảng dạy, sinh hoạt khoa học...

3.1.5. So sánh mức độ biểu hiện các yếu tố chủ quan ở các nhóm giảng viên

Một câu hỏi đặt ra là liệu rằng giữa các nhóm giảng viên khác nhau thì mức độ biểu hiện của các yếu tố chủ quan được nghiên cứu có khác nhau? Kết quả được phản ánh ở bảng 6.

Bảng 6: Đánh giá của các nhóm giảng viên về các yếu tố chủ quan của họ

TT	Tiêu chí		Các yếu tố							
			Định hướng giá trị của giảng viên		Nhận thức về yêu cầu nghề nghiệp		Hứng thú giảng dạy của giảng viên		Tinh thần, trách nhiệm của giảng viên	
			ĐTB	p	ĐTB	p	ĐTB	p	ĐTB	p
1	Trường*	Khoa học xã hội và Nhân văn	4,21	0,58	4,24	0,07	3,91	0,22	4,28	0,57
		Ngân hàng	4,24		4,45		3,79		4,29	
		Sư phạm	4,13		4,35		3,95		4,37	
		Bách Khoa	4,24		4,41		3,98		4,37	
2	Giới tính	Nữ	4,15	0,14	4,29	0,03	3,74	0,00	4,17	0,00
		Nam	4,25		4,42		4,04		4,46	
3	Thâm niên	Dưới 15 năm	4,18	0,12	4,33	0,06	3,89	0,36	4,32	0,45
		Từ 15 năm trở lên	4,30		4,47		3,97		4,37	
4	Tuổi đời	Dưới 35 tuổi	4,15	0,06	4,32	0,12	3,96	0,08	4,33	0,80
		Từ 35 tuổi trở lên	4,27		4,41		3,85		4,32	
5	Học vị	CN, Th.S	4,18	0,17	4,36	0,72	3,90	0,56	4,33	0,99
		TS	4,28		4,34		3,94		4,33	

Ghi chú: * tiêu chí này dùng kiểm định One way ANOVA; các tiêu chí còn lại dùng T-test

Chúng tôi nhận thấy, về cơ bản không có sự khác biệt có ý nghĩa về mặt thống kê giữa các nhóm giảng viên khi đánh giá mức độ biểu hiện các yếu tố này ở họ.

Tuy nhiên, nếu nhìn nhận từ góc độ giới tính, chúng ta thấy có sự khác biệt giữa nhóm giảng viên nam và giảng viên nữ khi đánh giá về mức độ biểu hiện của 3 yếu tố “Định hướng giá trị của giảng viên”, “Nhận thức của giảng viên về yêu cầu của nghề nghiệp”, và “Tinh thần, trách nhiệm của giảng viên” ở bản thân họ. Xu hướng chung là nhóm giảng viên nam cho rằng, các yếu tố này biểu hiện ở bản thân họ cao hơn, rõ nét hơn so với nhóm giảng viên nữ. Cụ thể ở yếu tố “Định hướng giá trị của giảng viên”, ĐTB của nhóm giảng viên nam là 4,42, của nhóm giảng viên nữ là 4,29, với mức ý nghĩa $p = 0,03$; ở yếu tố “Nhận thức của giảng viên về yêu cầu của nghề nghiệp”, ĐTB của nhóm giảng viên nam là 4,04 và nhóm giảng viên nữ là 3,74 với mức ý nghĩa $p = 0,00$; ở yếu tố “Tinh thần, trách nhiệm của giảng viên”, ĐTB của nhóm giảng viên nam là 4,46 và nhóm giảng viên nữ là 4,17 với mức ý nghĩa $p = 0,00$. Chia sẻ của một giảng viên nữ sau đây có thể giải thích phần nào sự khác biệt này: “Tôi nghĩ đối với giảng viên nữ, việc tự đứng ra lo liệu trang trải cho gia đình không phải là vấn đề. Như tôi vấn đề kinh tế không phải lo vì đã có chồng. Làm ở đây lương ít một chút nhưng có thời gian để chăm sóc chồng con, gia đình. Tôi nghĩ mục tiêu đó đối với phụ nữ quan trọng hơn” [Giảng viên nữ, 29 tuổi, trường Khoa học xã hội và Nhân văn]. Ở yếu tố “Định hướng giá trị của giảng viên”, chúng tôi nhận thấy, không có sự khác biệt có ý nghĩa về mặt thống kê giữa 2 nhóm giảng viên nam và nữ.

3.2. Tác động của một số yếu tố chủ quan đến động cơ giảng dạy của giảng viên

Kết quả nghiên cứu đã cho thấy, hoạt động giảng dạy của giảng viên đại học được thúc đẩy bởi 4 dạng động cơ với mức độ thúc đẩy khác nhau: “động cơ vì người học”, “động cơ nghề nghiệp”, “động cơ tự khẳng định bản thân” và “động cơ kinh tế/thu nhập”. Vậy các yếu tố chủ quan có mối tương quan như thế nào với các dạng động cơ giảng dạy của giảng viên? Để trả lời câu hỏi trên, chúng tôi đã sử dụng kiểm định tương quan Pearson, kết quả thu được như sau:

Số liệu ở bảng trên cho phép chúng tôi rút ra một số nhận xét sau đây:

- Các yếu tố chủ quan được nghiên cứu có mối tương quan thuận, khá chặt chẽ với các động cơ: “động cơ tự khẳng định bản thân”; “động cơ vì người học” và “động cơ nghề nghiệp” của giảng viên.

- 4 yếu tố chủ quan được nghiên cứu không có mối tương quan ở mức có ý nghĩa thống kê với “động cơ kinh tế/thu nhập”.

Bảng 7: Tương quan giữa các yếu tố chủ quan và động cơ giảng dạy của giảng viên

Các yếu tố	Các dạng động cơ của giảng viên							
	Tự khẳng định		Vi người học		Kinh tế/thu nhập		Nghề nghiệp	
	r	p	r	p	r	p	r	p
1. Định hướng giá trị của giảng viên trong giảng dạy	0,41	0,00	0,54	0,00	0,05	0,30	0,48	0,00
2. Nhận thức của giảng viên về yêu cầu của nghề nghiệp	0,48	0,00	0,57	0,00	0,08	0,09	0,59	0,00
3. Hứng thú giảng dạy của giảng viên	0,41	0,00	0,54	0,00	0,00	0,93	0,55	0,00
4. Tinh thần, trách nhiệm của giảng viên trong giảng dạy	0,45	0,00	0,57	0,00	0,03	0,45	0,51	0,00

Ghi chú: r là hệ số tương quan Pearson; p là mức ý nghĩa

Để kiểm định tác động của các yếu tố chủ quan đến động cơ giảng dạy của giảng viên đại học, chúng tôi đã sử dụng phân tích hồi qui đơn, kết quả thu được như sau:

Bảng 8: Tác động của một số yếu tố chủ quan đến động cơ giảng dạy của giảng viên đại học

Các yếu tố	Các dạng động cơ giảng dạy của giảng viên					
	Tự khẳng định		Vi người học		Nghề nghiệp	
	R ²	Thứ bậc	R ²	Thứ bậc	R ²	Thứ bậc
1. Định hướng giá trị của giảng viên trong giảng dạy	0.193***	3	0.373***	3	0.283***	4
2. Nhận thức của giảng viên về yêu cầu của nghề nghiệp	0.325***	1	0.463***	1	0.427***	1
3. Hứng thú giảng dạy của giảng viên	0.192***	4	0.305***	4	0.380***	2
4. Tinh thần, trách nhiệm của giảng viên trong giảng dạy	0.241***	2	0.374***	2	0.339***	3

Ghi chú: *** khi $p < 0,001$; R² là hệ số hồi qui.

** Tác động của các yếu tố chủ quan đến động cơ tự khẳng định bản thân của giảng viên đại học*

Trong số 04 yếu tố chủ quan, chúng tôi nhận thấy yếu tố “nhận thức của giảng viên về yêu cầu của nghề nghiệp” là yếu tố có tác động mạnh mẽ nhất đến động cơ tự khẳng định của giảng viên. Những thay đổi của yếu tố “nhận

thức của giảng viên về yêu cầu của nghề nghiệp” giải thích tới 32,5% sự biến đổi động cơ tự khẳng định ở giảng viên.

Sự biến đổi của yếu tố “tinh thần, trách nhiệm của giảng viên trong giảng dạy” giải thích tới 24,1% sự biến đổi động cơ “tự khẳng định bản thân” của giảng viên đại học.

Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy, các yếu tố “định hướng giá trị của giảng viên trong giảng dạy” và “hứng thú giảng dạy của giảng viên” giải thích được 19% sự biến đổi của động cơ “tự khẳng định bản thân” của giảng viên đại học.

Như vậy, nhận thức của giảng viên về yêu cầu của nghề nghiệp là yếu tố có tác động mạnh nhất tới động cơ tự khẳng định bản thân của giảng viên đại học. Nâng cao nhận thức của giảng viên về yêu cầu của nghề nghiệp sẽ là một trong nhiều biện pháp thúc đẩy động cơ tự khẳng định bản thân của giảng viên.

** Tác động của các yếu tố chủ quan đến động cơ vì người học của giảng viên đại học*

Các số liệu từ bảng trên cho phép chúng tôi rút ra một nhận xét chung là các yếu tố chủ quan tác động mạnh mẽ nhất đến động cơ vì người học của giảng viên đại học. Cụ thể như sau:

- Sự biến đổi của yếu tố “nhận thức của giảng viên về yêu cầu của nghề nghiệp” giải thích tới 46,3% sự biến đổi của động cơ “vì người học” của giảng viên đại học.

- Sự biến đổi của yếu tố “tinh thần trách nhiệm của giảng viên trong giảng dạy” giải thích tới 37,4% sự biến đổi của động cơ “vì người học” của giảng viên đại học.

- Sự biến đổi của yếu tố “định hướng giá trị của giảng viên trong giảng dạy” giải thích tới 37,3% sự biến đổi của động cơ “vì người học” của giảng viên đại học.

- Sự biến đổi của yếu tố “hứng thú giảng dạy của giảng viên trong giảng dạy” giải thích tới 30,5% sự biến đổi động cơ “vì người học” của giảng viên đại học.

Có thể kết luận rằng, “nhận thức của giảng viên về yêu cầu của nghề nghiệp” là yếu tố tác động mạnh mẽ nhất đến động cơ “vì người học” của giảng viên đại học. Những kết quả nghiên cứu này cho thấy, đây là điều kiện thuận lợi để đề xuất các biện pháp tiếp tục duy trì động cơ vì người học ở giảng viên đại học.

** Tác động của các yếu tố chủ quan đến động cơ nghề nghiệp của giảng viên đại học*

“Nhận thức của giảng viên về yêu cầu của nghề nghiệp” là yếu tố có tác động mạnh mẽ nhất đến động cơ nghề nghiệp của giảng viên đại học. Những biến đổi của yếu tố này dẫn đến 42,7% sự biến đổi động cơ nghề nghiệp của giảng viên đại học.

Sự biến đổi của yếu tố “Hứng thú giảng dạy của giảng viên” giải thích tới 38% sự biến đổi “động cơ nghề nghiệp” của giảng viên đại học.

Sự biến đổi của yếu tố “Tinh thần/trách nhiệm của giảng viên trong giảng dạy” giải thích tới 33,9% sự biến đổi “động cơ nghề nghiệp” của giảng viên đại học.

Những biến đổi của yếu tố “Định hướng giá trị của giảng viên trong giảng dạy” giải thích tới 28,3% sự biến đổi của “động cơ nghề nghiệp” của giảng viên đại học.

Các kết quả thu được cho thấy, bốn yếu tố chủ quan được nghiên cứu hầu như không có tác động đến động cơ “kinh tế/thu nhập” của giảng viên đại học. Chúng tôi cho rằng, sở dĩ có tình trạng trên là do động cơ kinh tế/thu nhập của giảng viên liên quan nhiều đến các yếu tố khách quan như chế độ lương, thưởng, chính sách của nhà trường hoặc các chính sách vĩ mô của Nhà nước. Bởi vậy những sự thay đổi của yếu tố chủ quan chưa cho phép dự báo sự thay đổi của động cơ kinh tế/thu nhập ở giảng viên đại học.

4. Kết luận

Từ những điều phân tích ở trên, chúng tôi rút ra một số kết luận sau đây:

- Giảng viên trong diện khảo sát đánh giá các yếu tố chủ quan biểu hiện ở mức độ cao ở bản thân họ.
- Nhìn chung, không có sự khác biệt có ý nghĩa giữa các nhóm giảng viên khi đánh giá về bốn yếu tố chủ quan biểu hiện ở bản thân họ. Tuy nhiên, từ góc độ giới tính chúng ta thấy, có sự khác biệt giữa nhóm giảng viên nam và nhóm giảng viên nữ về các yếu tố “định hướng giá trị của giảng viên trong giảng dạy”, “Nhận thức của giảng viên về yêu cầu của nghề nghiệp” và “Tinh thần, trách nhiệm của giảng viên trong giảng dạy”. Xu hướng chung, theo đánh giá của chính giảng viên, các yếu tố này biểu hiện ở các giảng viên nam rõ nét hơn so với nhóm giảng viên nữ. Các yếu tố chủ quan có mối tương quan thuận, khá chặt chẽ với các động cơ “động cơ vì người học”, “động cơ nghề nghiệp”, “động cơ tự khẳng định bản thân” và không có mối tương quan với “động cơ kinh tế/thu nhập” của giảng viên.
- Sử dụng phân tích hồi qui đơn cho thấy, sự thay đổi của 3 trong 4 yếu tố chủ quan được nghiên cứu có thể dẫn đến sự biến đổi của động cơ giảng dạy của giảng viên (với tỷ lệ dao động từ 19,2% đến 42,7%).

Tài liệu tham khảo

1. Lê Văn Hào, *Động lực làm việc bên trong và bên ngoài của cán bộ nghiên cứu Viện Khoa học xã hội Việt Nam và Viện Khoa học và Công nghệ Việt Nam*, Tạp chí Tâm lý học, số 6, tr. 15 - 26, 2006.
2. Lê Thanh Hương, *Động cơ và điều chỉnh hành vi*, Đề tài cấp Viện, Viện Tâm lý học - Viện Khoa học xã hội Việt Nam, tr.12 - 21, 2002.
3. Tổng cục thống kê, *Niên giám thống kê năm 2010*, NXB Thống kê, tr. 649 - 655, 2011.
4. Nguyễn Thị Tình, *Tính tích cực giảng dạy của giảng viên đại học*, Luận án tiến sĩ Tâm lý học, tr. 80 - 83, 2009.
5. Hoàng Trọng, Chu Nguyễn Mộng Ngọc, *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*, NXB Thống Kê, tr. 170 - 201, 2005.
6. Phạm Thành Nghị, *Giáo trình Tâm lý học giáo dục*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, tr. 235 - 255, 2011.
7. Zoltan Dornyci, *Teaching and Researching Motivation*, 2nd Edition, Pearson Education Lt. Harlow, England, p. 170 - 206, 2003.
8. John W.Santrock, *Educational Psychology*, 2nd Edition, McGraw-Hill Higher Education, p. 412 - 442, 2006.