

MỐI QUAN HỆ GIỮA GIÁ TRỊ CÔNG VIỆC VÀ SỰ THÀNH CÔNG TRONG CÔNG VIỆC CỦA GIẢNG VIÊN TRẺ TẠI CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC

Nhữ Thị Trúc Linh

Trường Đại học Thủ Dầu Một

Email: linhntt@tdmu.edu.vn.

Tóm tắt: Trong bối cảnh giáo dục thế giới và đất nước không ngừng phát triển như hiện nay, vai trò của giảng viên đại học rất quan trọng. Nhận thức được tầm quan trọng của giảng viên trong môi trường giáo dục đại học, nghiên cứu của chúng tôi phân tích giá trị công việc mà người giảng viên mang lại, sự gắn kết của họ đối với công việc và hiệu suất công việc của họ đối với sự phát triển của cộng đồng, xã hội. Bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu đọc kĩ các tài liệu và thông qua sự quan sát thực tế giáo dục tại địa phương. Qua đó nhằm đề xuất những hàm ý quản trị trong giáo dục đại học; thúc đẩy sự điều chỉnh các quy định làm việc của cơ sở đào tạo đến sự điều chỉnh trong hành vi, thái độ và nhận thức của giảng viên trong công việc. Nghiên cứu nhấn mạnh vai trò then chốt của động cơ nội tại, chẳng hạn như cam kết mạnh mẽ đối với sự thành công và sự nhiệt tình trong giảng dạy trong việc nâng cao hiệu suất. Các nhà quản lý trường đại học và các nhà hoạch định chính sách nên ưu tiên các sáng kiến hỗ trợ giảng viên, cung cấp cơ hội phát triển chuyên môn và nuôi dưỡng môi trường làm việc năng động.

Từ khóa: Gắn kết công việc, chất lượng giáo dục, môi trường giảng dạy, động lực, hiệu quả.

Nhận bài: 25/02/2026; **Biên tập:** 28/02/2026; **Phản biện:** 03/3/2026; **Duyệt đăng:** 10/3/2026.

1. Giới thiệu

Các trường đại học giữ vai trò quan trọng trong việc định hình chất lượng nguồn nhân lực trong bối cảnh xã hội biến đổi nhanh và cạnh tranh cao. Điều này đặt ra yêu cầu đối với nhà quản trị trong việc phát triển đội ngũ giảng viên, đặc biệt là giảng viên trẻ - lực lượng góp phần quyết định uy tín và hiệu quả đào tạo. Giảng viên không chỉ truyền đạt kiến thức mà còn phát triển tư duy phản biện và kỹ năng cho sinh viên.

Tuy nhiên, giảng viên trẻ khi mới vào nghề thường gặp nhiều thách thức như thiếu kinh nghiệm, phải cân bằng giữa giảng dạy, nghiên cứu và nhiệm vụ hành chính. Hiệu quả công việc của họ chịu ảnh hưởng lớn từ mức độ gắn kết với công việc và sự phù hợp giữa giá trị cá nhân với môi trường làm việc. Những giảng viên có động lực, yêu nghề, duy trì quan hệ tốt với đồng nghiệp và sinh viên thường đạt hiệu suất cao hơn.

Nghiên cứu này nhằm làm rõ mối quan hệ giữa sự gắn kết công việc, giá trị công việc và hiệu quả giảng dạy của giảng viên trẻ. Đồng thời, phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến sự phát triển nghề nghiệp và đề xuất hàm ý quản trị nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tại các cơ sở giáo dục đại học, cao đẳng và trung cấp.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Sự phù hợp giữa mong ước cá nhân và giá trị công việc mang lại của giảng viên trẻ

Nghiên cứu về giá trị công việc trong bối cảnh giáo dục trở thành một lĩnh vực quan trọng nghiên cứu trong lĩnh vực giáo dục năng động và không ngừng phát triển, nơi các giá trị hỗ trợ việc dạy và học là hết sức quan trọng. Giá trị công việc là

nguyên lý chỉ đạo các quyết định, hành động và suy nghĩ nghề nghiệp của một người trong quá trình làm việc. Hiểu được chức năng của các giá trị công việc là rất quan trọng trong bối cảnh giáo dục, trong đó mục tiêu chính là thúc đẩy phát triển trí tuệ, kích thích tư duy phản biện và phát triển thế hệ lãnh đạo tiếp theo.

Giảng viên là một nghề đòi hỏi sự tận tâm, niềm đam mê và sự chăm chỉ. Vì giá trị của các nhà giáo dục thường gắn liền với triết lý sư phạm của nhà trường đồng thời là giá trị của sinh viên. Bởi vì xem xét tác động của các giá trị công việc trong môi trường giáo dục, nghiên cứu này nhằm mục đích khám phá những động lực cơ bản ảnh hưởng đến sự thành công của giảng viên và chất lượng giáo dục mà sinh viên nhận được.

Mối quan hệ giữa giá trị công việc cá nhân và giá trị công việc của nhà trường là một mối quan hệ thuận chiều.

Việc hiểu giá trị công việc cá nhân góp phần rất lớn trong việc gắn với giá trị của nhà trường. Nếu một cá nhân có sự hài lòng đối với quy định, quy chế của tổ chức thì họ sẽ đóng góp rất lớn cho sự phát triển và lớn mạnh của tổ chức đó và ngược lại. Vì thế cần phải thúc đẩy mục đích và mục tiêu chung cho toàn bộ cán bộ giảng viên trong nhà trường nhằm thúc đẩy sự phát triển cá nhân cũng như tổ chức. Điều này có lợi cho sự cạnh tranh công bằng, cho sự phát triển cá nhân, có lợi cho công cuộc giáo dục sinh viên.

Ngoài giá trị công việc thì chiến lược giảng dạy của giảng viên trẻ cũng có vai trò quan trọng không kém. Nhiều nghiên cứu chỉ ra rằng, nếu giảng viên sử dụng chiến lược giảng dạy phù hợp từng đối tượng sinh viên, lấy người học làm trung tâm thì

khả năng thành công của họ trong vai trò giảng viên là rất lớn. Mặt khác, một số nghiên cứu nhất định đã nhấn mạnh những hậu quả bất lợi của việc không đồng nhất, không có sự hài hòa giữa giá trị công việc cá nhân và tập thể sẽ dẫn đến sự không hài lòng, không đồng tình của người làm việc. Khiến họ thất vọng, căng thẳng và kiệt sức khi cảm thấy rằng những kỳ vọng của tổ chức mâu thuẫn với giá trị công việc cá nhân của họ. Hiệu quả công việc của giảng viên trong lớp học cũng như sự hài lòng trong công việc của họ bị ảnh hưởng tiêu cực bởi sự sai lệch này.

Hầu hết các nghiên cứu trước đây đều nhấn mạnh tầm quan trọng của việc thống nhất các giá trị thể chế và giá trị công việc cá nhân. Sự thống nhất này ảnh hưởng mạnh mẽ đến phương pháp giảng dạy, sự cam kết, sự hài lòng trong công việc và cuối cùng là hiệu quả giảng dạy. Vì nó đề cập tới những yếu tố quan trọng đối với các nhà giáo dục và các tổ chức giáo dục đang cố gắng tạo ra một môi trường làm việc tích cực và thuận lợi.

Ngày nay, mối liên hệ giữa giá trị công việc và sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống ngày càng trở nên quan trọng. Giảng viên - làm việc tại các trường đại học, cao đẳng, trung cấp - thường xuyên phải trau dồi kiến thức, kĩ năng, kinh nghiệm và uy tín cá nhân trong nghiên cứu khoa học để có chỗ đứng trong giới học thuật. Vì thế, họ có thể gặp khó khăn trong việc duy trì sự cân bằng lành mạnh giữa công việc và cuộc sống. Họ dễ dàng cảm thấy căng thẳng, mệt mỏi và gặp khó khăn trong việc cân bằng trong cuộc sống và công việc.

Vì thế, sự hài lòng trong công việc của giảng viên là rất quan trọng bởi vì nó ảnh hưởng đến sự cam kết của họ đối với nghề nghiệp, hiệu suất công việc và chất lượng công việc. Nhiều cuộc điều tra đã xem xét các mối quan hệ giữa sự hài lòng trong công việc và giá trị công việc, cung cấp thông tin sâu sắc về động lực này.

Vai trò của người thầy trong xã hội Việt Nam từ xưa đến nay luôn được coi trọng và tôn kính. Trong nền văn hóa truyền thống, người thầy không chỉ đơn thuần là người truyền đạt kiến thức mà còn là người hướng dẫn đạo đức, lối sống và cách cư xử cho học trò. Hình ảnh “Tôn sư trọng đạo” đã trở thành một giá trị văn hóa sâu sắc, thể hiện lòng biết ơn và sự kính trọng đối với người thầy. Trong xã hội hiện đại, vai trò của người thầy ngày càng quan trọng hơn khi họ không chỉ cung cấp tri thức mà còn truyền cảm hứng, định hướng và giúp sinh viên phát triển toàn diện về tư duy, kỹ năng và nhân cách. Người thầy là người gieo mầm tri thức, nuôi dưỡng những thế hệ tương lai, góp phần xây dựng và phát triển xã hội. Với sứ mệnh thiêng liêng và cao cả, người thầy mãi mãi được xem là người dẫn đường, người khai sáng cho biết bao thế hệ học trò và là biểu tượng của tri thức và đạo đức trong xã

hội Việt Nam. Vì thế, ca dao, tục ngữ có câu: “Một chữ cũng thầy, nửa chữ cũng thầy”, “Không thầy đố mày làm nên”, “Muốn sang thì bắc cầu Kiều, Muốn con hay chữ thì yêu lấy thầy”...

2.2. Mối quan hệ giữa công việc và hiệu suất công việc của giảng viên trẻ

Tâm lý học về tổ chức và tâm lý học về giáo dục đều rất quan tâm đến mối quan hệ giữa công việc và hiệu suất công việc. Thuật ngữ “sự gắn kết công việc” (employee engagement) chỉ mức độ cam kết, sự tận tâm và gắn bó của nhân viên đối với công việc, tổ chức và các mục tiêu của nhà Trường hay tổ chức. Sự gắn kết công việc không chỉ liên quan đến việc nhân viên làm việc chăm chỉ, mà còn thể hiện ở mức độ đam mê, sự hài lòng với công việc và mong muốn cống hiến cho tổ chức. Sự gắn kết ấy được thể hiện thông qua:

Sự gắn bó cảm xúc (Emotional Commitment): Nhân viên cảm thấy có mối liên kết tình cảm với công việc và tổ chức.

Sự gắn bó hành vi (Behavioral Commitment): Nhân viên thể hiện sự gắn kết qua việc tham gia tích cực, cống hiến cho công việc và gắn bó lâu dài với tổ chức.

Sự gắn bó nhận thức (Cognitive Engagement): Nhân viên hiểu rõ mục tiêu, giá trị của công ty và làm việc với ý thức rõ ràng về vai trò và trách nhiệm của mình.

Tóm lại, sự gắn kết công việc cao thường dẫn đến năng suất lao động tốt hơn, sự hài lòng cao hơn của nhân viên và tỷ lệ nghỉ việc thấp hơn.

Sự gắn kết trong công việc và hiệu suất có mối tương quan chặt chẽ với nhau. Người lao động hoặc các nhà giáo dục tham gia tích cực vào hoạt động giáo dục, hoạt động nâng cao năng lực và kĩ năng nghề nghiệp thường thể hiện mức độ cống hiến, kết quả đầu ra cao hơn và sự hài lòng hơn trong công việc. Các nghiên cứu đã chỉ ra rằng những công nhân thể hiện mức độ nỗ lực cao hơn sự gắn kết trong công việc mang lại kết quả tốt hơn rõ rệt. Những người tích cực tham gia thường xuyên thể hiện khả năng nhận thức nâng cao, bao gồm tăng cường khả năng sáng tạo, khả năng ra quyết định năng lực lập và giải quyết vấn đề. Tăng cường chức năng nhận thức có thể dẫn đến hiệu suất công việc được cải thiện. Cuối cùng, điều này có thể giúp sinh viên bằng cách cho phép giảng viên sử dụng các chiến lược giảng dạy sáng tạo hơn, giao tiếp rõ ràng hơn và giảng dạy hiệu quả kỹ thuật.

Hơn nữa, sự hài lòng trong công việc và sự gắn kết với công việc có mối liên quan chặt chẽ với nhau. Những người rất gắn bó với công việc có xu hướng cảm thấy hài lòng hơn với công việc của mình khi họ đạt được những thành công nhất định: được tuyên dương, được khẳng định, được cống hiến, được ghi nhận. Sự hài lòng này giúp nâng cao sức khỏe và năng suất nói chung

của họ trong công việc. Những giảng viên vui vẻ và đầu tư vào công việc của mình có nhiều khả năng đầu tư thêm nỗ lực trong các bài giảng, bài nghiên cứu và xây dựng mối quan hệ bền chặt với sinh viên. Mức độ cao của sự gắn kết trong công việc có thể đóng vai trò như một hàng rào bảo vệ chống lại tình trạng kiệt sức trong công việc, đó là một tình trạng được đánh dấu bằng sự hoài nghi, hiệu suất giảm sút và kiệt sức về mặt cảm xúc. Điều này hàm ý rằng giảng viên trở nên hiệu quả hơn khi họ đầu tư nhiều hơn vào công việc của mình. Việc làm thường xuyên và sự cố gắng của họ trong việc nâng cao kĩ năng, năng lực bản thân giúp họ tự tin hơn trong công việc và đáp ứng được nhu cầu công việc. Ngoài ra, môi trường làm việc thuận lợi, chế độ, chính sách hợp lý cũng hỗ trợ không nhỏ đối với hiệu suất làm việc của giảng viên trẻ.

Hiểu được mối quan hệ giữa sự gắn kết với công việc và hiệu suất là không chỉ mang lại lợi ích cho những cá nhân mong muốn đạt được thành công trong sự nghiệp mà còn cho các cơ sở giáo dục đại học và các tổ chức. Xây dựng một môi trường làm việc có thúc đẩy sự gắn kết của nhân viên có thể mang lại một lực lượng lao động gắn bó và hiệu quả cao, ở đây là đội ngũ giảng viên, công nhân viên trong nhà trường. Điều này sẽ thúc đẩy các mục tiêu của nhà trường cùng phát triển trong mối quan hệ đôi bên cùng có lợi. Có một thực tế, những người lao động hài lòng với công việc sẽ có sự trung thành, gắn kết và hạnh phúc hơn trong công việc vì thế họ sẽ cống hiến tốt hơn cho sự phát triển của cơ sở giáo dục. Việc thừa nhận và thúc đẩy mối quan hệ này có thể nâng cao năng lực tổ chức kết quả, chất lượng giáo dục của sinh viên và hiệu suất làm việc.

Trong lĩnh vực giáo dục, nghiên cứu và thực hành về ảnh hưởng của công việc đến hiệu quả giảng dạy là rất quan trọng. Một loạt các yếu tố được bao gồm trong khái niệm về hiệu quả giảng dạy, chẳng hạn như tiêu chuẩn giảng dạy, phương pháp học tập mục tiêu của sinh viên và môi trường lớp học chung. Sự gắn kết với công việc có được định nghĩa là sự nhiệt tình, cam kết và hoàn toàn đắm chìm trong công việc của một người. Nó là một yếu tố quan trọng quyết định năng lực thành công của giảng viên trong lớp học. Một tác động chính của sự gắn kết công việc đến hiệu quả của việc giảng dạy là tạo ra sự thú vị và môi trường khuyến khích học tập. Những giảng viên có sự tham gia tích cực vào hoạt động giảng dạy, có chiến lược và mục tiêu rõ ràng trong nghề nghiệp, có niềm đam mê mãnh liệt đối với môn học mà họ được phân công giảng dạy là ở họ có tinh thần cống hiến hết sức mình. Hơn nữa, sự nhiệt tình truyền cảm hứng của họ cho sinh viên để sinh viên có thể có niềm đam mê tương tự. Họ truyền động lực học tập, sự ham hiểu biết ở sinh viên, khiến sinh viên có mức

độ quan tâm đến môn học. Vì thế, sinh viên có khả năng sẽ cố gắng tìm tòi, suy nghĩ và tích cực hơn trong môn học, đặt câu hỏi nhiều hơn, tham gia tích cực vào tiết học hơn và thể hiện sự quan tâm sâu sắc đến môn học khi các em nhận thấy giảng viên của mình có uy tín cao.

Hơn thế nữa, việc quản lý hiệu quả hành vi của sinh viên, đặt ra những kỳ vọng rõ ràng và tạo ra một môi trường học tập kỷ luật và khuyến khích là đặc điểm của các nhà giáo dục thành công. Những yếu tố này giúp tạo ra một quá trình học tập hiệu quả và hiệu quả hơn môi trường nơi sinh viên có thể tập trung vào việc học mà không bị xao nhãng. Giảng viên tích cực tham gia, tìm tòi phương pháp, kĩ thuật giảng dạy mới, cách đánh giá mới sẽ đáp ứng với nhu cầu thay đổi của sinh viên và cải thiện trải nghiệm học tập của họ tốt hơn.

Sự gắn kết trong công việc thúc đẩy mối quan hệ tích cực giữa giảng viên và sinh viên. Những giảng viên đam mê và tận tâm với công việc sẽ trở nên dễ gần hơn và quan tâm đến nhu cầu của sinh viên. Xây dựng mối quan hệ thúc đẩy sự tin tưởng, cởi mở giao tiếp và bầu không khí học tập thoải mái - tất cả đều cần thiết cho việc giảng dạy đạt hiệu quả cao. Bên cạnh đó, sự gắn bó với công việc tăng lên đương nhiên sẽ dẫn đến hiệu suất công việc cao hơn, người lao động sẽ hài lòng hơn với kết quả đạt được trong công việc. Người học đạt kết quả tốt hơn thường là kết quả của sự năng động, tận tâm của chính người học và của người giảng viên đã truyền động lực học tập và phát triển sinh viên. Ý thức của một người về mục đích và sự thỏa mãn trong nghề dạy học có thể được thúc đẩy bởi sự hài lòng đến từ việc tích cực tham gia sâu vào công việc của mình.

2.3. Mối quan hệ giữa môi trường làm việc đối với sự thành công của giảng viên trẻ

Môi trường làm việc đóng vai trò vô cùng quan trọng đối với sự thành công trong nghề nghiệp của một giảng viên trẻ. Đầu tiên, môi trường làm việc tích cực và hỗ trợ sẽ giúp giảng viên trẻ cảm thấy tự tin hơn trong việc thể hiện bản thân và khám phá khả năng giảng dạy cũng như nghiên cứu của mình. Khi được làm việc trong một môi trường có văn hóa tổ chức tốt, có sự hỗ trợ từ đồng nghiệp và ban lãnh đạo, giảng viên trẻ sẽ dễ dàng thích nghi, học hỏi và phát triển các kỹ năng cần thiết cho sự nghiệp. Bên cạnh đó, môi trường làm việc cũng ảnh hưởng đến động lực và sự gắn kết của giảng viên với nghề nghiệp. Một môi trường làm việc khuyến khích sự sáng tạo, đổi mới và cung cấp cơ hội phát triển chuyên môn sẽ thúc đẩy giảng viên trẻ tiếp tục học hỏi và cống hiến, từ đó đạt được những thành tựu quan trọng trong nghề. Hơn nữa, các yếu tố như cơ sở vật chất, tài nguyên giảng dạy và điều kiện làm việc cũng ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng giảng dạy và nghiên cứu, giúp giảng viên trẻ nâng cao năng lực và uy

tín trong cộng đồng học thuật. Cuối cùng, một môi trường làm việc lành mạnh còn giúp giảng viên trẻ duy trì sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống cá nhân, giảm thiểu căng thẳng và tránh tình trạng kiệt sức. Điều này không chỉ giúp họ đạt được hiệu suất làm việc cao mà còn góp phần vào sự phát triển bền vững của sự nghiệp trong tương lai.

Khi giá trị cá nhân và giá trị của tổ chức trùng hợp, kết quả đây là một nơi làm việc mơ ước, có tác dụng thúc đẩy sự phát triển của giảng viên trong nghề nghiệp đồng thời là một sự đảm bảo cho sự gắn kết và trung thành của người làm việc. Ngược lại, sự không phù hợp giữa giá trị của giảng viên và văn hóa tổ chức của đơn vị có thể dẫn đến sự bất mãn và rời bỏ của người lao động. Hơn thế nữa, vai trò của người lãnh đạo cũng rất quan trọng. Người lãnh đạo trong cơ sở giáo dục đại học đóng vai trò then chốt trong việc tạo dựng và duy trì sự gắn kết của giảng viên trẻ với cơ sở giáo dục. Trước hết, lãnh đạo có trách nhiệm xây dựng một môi trường làm việc tích cực, nơi giảng viên trẻ cảm thấy được tôn trọng, hỗ trợ và có cơ hội phát triển. Một lãnh đạo hiệu quả sẽ lắng nghe, thấu hiểu và đáp ứng các nhu cầu của giảng viên trẻ, từ đó giúp họ cảm thấy được coi trọng và gắn bó với tổ chức. Bên cạnh đó, người lãnh đạo cần tạo ra các cơ hội đào tạo và phát triển nghề nghiệp cho giảng viên trẻ, bao gồm các chương trình đào tạo chuyên môn, hỗ trợ nghiên cứu và khuyến khích tham gia vào các dự án học thuật. Khi giảng viên trẻ thấy mình có cơ hội thăng tiến và phát triển trong môi trường làm việc, họ sẽ có động lực mạnh mẽ hơn để gắn kết với cơ sở giáo dục. Ngoài ra, lãnh đạo cũng cần tạo ra một văn hóa tổ chức cởi mở và khuyến khích sự sáng tạo, đổi mới trong giảng dạy và nghiên cứu. Điều này giúp giảng viên trẻ cảm thấy tự do và có động lực để khám phá những ý tưởng mới, từ đó tăng cường sự hài lòng và gắn kết với công việc. Cuối cùng, sự công nhận và đánh giá cao đóng góp của giảng viên trẻ từ phía lãnh đạo cũng là yếu tố quan trọng giúp họ cảm thấy mình là một phần quan trọng của tổ chức. Sự ghi nhận này không chỉ tạo động lực làm việc mà còn củng cố lòng trung thành và sự cam kết của giảng viên đối với cơ sở giáo dục. Trong tổng thể, người lãnh đạo chính là nhân tố quyết định trong việc tạo ra một môi trường làm việc mà ở đó giảng viên trẻ không chỉ muốn ở lại mà còn muốn cống hiến và phát triển lâu dài.

Sự lãnh đạo hỗ trợ mang lại cơ hội phát triển nghề nghiệp, cố vấn và hướng dẫn có thể nâng cao sự tham gia của giảng viên. Tuy nhiên, nếu họ không nhận được đủ hỗ trợ hoặc thể hiện khả năng lãnh đạo kém, giảng viên trẻ có thể cảm thấy nhàm chán với công việc của mình và mất hứng thú với việc giảng dạy. Sự hỗ trợ đồng lòng của cộng đồng xã hội và phụ huynh đối với cơ sở giáo dục và người dạy đóng một vai trò vô cùng quan

trọng đối với sự thành công của giảng viên trẻ trong tương lai. Trước hết, khi cộng đồng và phụ huynh tin tưởng và ủng hộ công việc của giảng viên, điều này tạo ra một môi trường tích cực, nơi giảng viên cảm thấy được động viên và khích lệ. Sự tin tưởng này không chỉ giúp giảng viên trẻ tự tin hơn trong vai trò của mình mà còn khuyến khích họ đầu tư nhiều hơn vào chất lượng giảng dạy và nghiên cứu. Hơn nữa, sự hỗ trợ từ phía cộng đồng và phụ huynh cũng có thể đóng góp vào việc cung cấp các nguồn lực, tài nguyên và cơ hội phát triển nghề nghiệp cho giảng viên trẻ. Ví dụ, các hoạt động hợp tác giữa nhà trường và cộng đồng, sự tham gia tích cực của phụ huynh vào các chương trình giáo dục, hoặc sự hỗ trợ tài chính và vật chất từ các tổ chức xã hội đều góp phần tạo điều kiện thuận lợi cho giảng viên trẻ phát triển chuyên môn và thực hiện các dự án giáo dục mới mẻ. Sự đồng lòng và tham gia của cộng đồng và phụ huynh cũng giúp tạo ra một không gian giáo dục toàn diện, nơi mà việc học tập và phát triển không chỉ giới hạn trong lớp học mà còn mở rộng ra các hoạt động ngoại khóa và trải nghiệm thực tế. Điều này giúp giảng viên trẻ có thêm cơ hội kết nối và ảnh hưởng tích cực đến học sinh, đồng thời cũng tăng cường mối liên kết giữa giảng viên và các bên liên quan. Cuối cùng, sự hỗ trợ này góp phần tạo ra một môi trường giáo dục bền vững, nơi các giá trị đạo đức, trách nhiệm và sự tận tâm được đề cao. Giảng viên trẻ, khi nhận được sự hỗ trợ đồng lòng từ cộng đồng và phụ huynh, sẽ cảm thấy có trách nhiệm lớn hơn trong việc cống hiến cho sự nghiệp giáo dục và đóng góp vào sự phát triển của thế hệ tương lai. Điều này không chỉ giúp họ thành công trong hiện tại mà còn đặt nền tảng vững chắc cho sự nghiệp lâu dài và sự phát triển cá nhân trong tương lai.

3. Kết luận

Nghiên cứu về sự phù hợp giữa mong ước cá nhân và giá trị công việc mà các giảng viên trẻ cảm nhận trong bối cảnh giáo dục cho thấy tầm quan trọng của việc đồng nhất giá trị cá nhân với giá trị của tổ chức. Trong môi trường giáo dục, nơi mà các giá trị đạo đức, tri thức và cam kết đối với sự nghiệp giáo dục được đánh giá cao, việc giảng viên cảm thấy giá trị của mình được thừa nhận và tôn trọng không chỉ giúp họ gắn bó hơn với công việc mà còn nâng cao hiệu quả giảng dạy và cống hiến cho sinh viên.

Sự phù hợp giữa giá trị cá nhân và giá trị công việc có ảnh hưởng trực tiếp đến động lực và sự hài lòng trong công việc của giảng viên trẻ. Khi giá trị cá nhân và giá trị của tổ chức hòa hợp, giảng viên không chỉ cảm thấy tự tin hơn mà còn sẵn sàng cống hiến nhiều hơn cho sự phát triển của nhà trường và sinh viên. Ngược lại, khi giá trị cá nhân không đồng nhất với giá trị của tổ chức, giảng viên dễ rơi vào trạng thái bất mãn, căng thẳng, thậm chí

kiệt sức. Điều này ảnh hưởng tiêu cực đến chất lượng giảng dạy và mối quan hệ giữa giảng viên với sinh viên.

Ngoài giá trị công việc, chiến lược giảng dạy và môi trường làm việc cũng đóng vai trò quan trọng trong sự thành công của giảng viên trẻ. Một môi trường làm việc tích cực, hỗ trợ, cùng với các chiến lược giảng dạy hiệu quả giúp giảng viên trẻ phát triển kỹ năng, nâng cao năng lực chuyên môn và tạo động lực mạnh mẽ trong công việc. Sự hài lòng trong công việc và sự gắn kết với nghề nghiệp không chỉ giúp giảng viên trẻ đạt được những thành tựu cá nhân mà còn góp phần nâng cao chất lượng giáo dục, mang lại lợi ích lâu dài cho cả tổ chức giáo dục và sinh viên.

Sự đồng lòng và hỗ trợ từ phía lãnh đạo, đồng nghiệp, cộng đồng và phụ huynh là yếu tố không thể thiếu trong việc tạo ra một môi trường làm việc lý tưởng cho giảng viên trẻ. Khi được làm việc trong một môi trường như vậy, giảng viên không chỉ phát huy tối đa năng lực của mình mà còn cảm thấy tự tin, gắn kết hơn với tổ chức và sẵn sàng cống hiến lâu dài cho sự nghiệp giáo dục.

Tóm lại, để đạt được sự hài lòng và gắn kết trong công việc, giảng viên trẻ cần một môi trường làm việc mà ở đó giá trị cá nhân của họ được tôn trọng và hòa hợp với giá trị của tổ chức. Đồng thời, sự hỗ trợ từ mọi phía, cùng với các cơ hội phát triển chuyên môn, sẽ là động lực mạnh mẽ giúp họ vươn lên, không ngừng hoàn thiện bản thân và đóng góp tích cực vào sự phát triển của nền giáo dục ■

Tài liệu tham khảo

- [1]. De Wit, H., & Altbach, PG (2021). *Quốc tế hóa trong giáo dục đại học: Xu hướng toàn cầu và khuyến nghị cho tương lai*. Higher Education in the Next Decade (pp. 303 - 325). Brill.
- [2]. Aguilar, E. (2018). *Tiếp theo: Nuôi dưỡng khả năng phục hồi cảm xúc ở các nhà giáo dục*. John Wiley & Sons.
- [3]. Oh, J., Cho, D., & Lim, DH (2018). *Sự lãnh đạo đích thực và sự gắn kết với công việc: tác động trung gian của việc thực hành các giá trị cốt lõi*. Leadership & Organization Development Journal, 39 (2), 276 - 290
- [4]. Lai, FY, Tang, HC, Lu, SC, Lee, YC, & Lin, CC (2020). *Lãnh đạo chuyển đổi và hiệu suất công việc: Vai trò trung gian của sự gắn kết với công việc*. Sage Open, 10 (1), 2158244019899085.
- [5]. Barni, D., Danioni, F., & Benevene, P. (2019). *Năng lực bản thân của giảng viên: Vai trò của các giá trị cá nhân và động lực giảng dạy*. Frontiers in psychology, 10, 1645.
- [6]. Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). *Sự hài lòng trong công việc của giảng viên: tầm quan trọng của điều kiện làm việc ở trường và đặc điểm của giảng viên*. Educational review, 73(1), 71-97.
- [7]. Madigan, DJ và Kim, LE (2021). *Hướng tới sự hiểu biết về sự hao mòn của giảng viên: Một phân tích tổng hợp về tình trạng kiệt sức, sự hài lòng trong công việc và ý định nghỉ việc của giảng viên*. Teaching and teacher education, 105, 103425.
- [8]. Batugal, MLC, & Tindowen, DJC (2019). *Ảnh hưởng của văn hóa tổ chức đến cam kết tổ chức và sự hài lòng trong công việc của giảng viên: Trường hợp các cơ sở giáo dục đại học Công giáo ở Philippines*. Universal Journal of Educational Research, 7(11), 2432-2443.
- [9]. Van Vianen, AE (2018). *Sự phù hợp giữa con người và môi trường: Đánh giá về các nguyên lý cơ bản của nó*. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 5, 75-101.
- [10]. Bhende, P., Mekoth, N., Ingallhalli, V., & Reddy, YV (2020). *Chất lượng cuộc sống công việc và sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống*. Journal of Human Values, 26 (3), 256 - 265.

The relationship between work values and job success of young lecturers at higher education institutions

Nhu Thi Truc Linh
 Thu Dau Mot University
 Email: linhntt@tdmu.edu.vn.

Abstract: In the context of the ever-evolving global and na-tional education landscape, the role of university lecturers is extremely important. Recognizing the importance of lecturers in the higher education environment, our study analyzes the work value that lecturers bring, their commitment to their work, and their work performance for the development of the community and society. The article uses the research method of carefully reading documents and observing local educational practices. This aims to propose management implications for higher education; promoting adjustments in the working regulations of educational institutions to the behavior, attitudes, and perceptions of faculty members in their work. The research highlights the crucial role of intrinsic motivation, such as a strong commitment to success and enthusiasm for teaching, in enhancing performance. University administrators and policy makers should prioritize initiatives that support faculty, provide opportunities for professional development, and foster a dynamic work environment. This helps increase the bond between employees and employers while also meeting the growing need for employee prestige in today's dynamic environment.

Keywords: Work engagement, educational quality, teaching environment, motivation, effectiveness.