

ẢNH HƯỞNG CỦA NHU CẦU HỌC THUẬT VÀ KẾT QUẢ THỰC HIỆN CÔNG VIỆC ĐẾN SỰ GẮN KẾT VỚI CÔNG VIỆC CỦA GIẢNG VIÊN Ở CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC TỰ CHỦ

Phạm Xuân Hương

Trường Đại học Công thương Thành phố Hồ Chí Minh.

TÓM TẮT

Nghiên cứu này xem xét khả năng dự báo của nhu cầu học thuật và kết quả thực hiện công việc đến sự gắn kết với công việc của giảng viên ở các trường đại học tự chủ. Dữ liệu được thu thập từ 381 giảng viên tại ba trường đại học tự chủ ở Thành phố Hồ Chí Minh. Phương pháp phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM) được sử dụng để kiểm định mối quan hệ giữa các biến nghiên cứu. Kết quả cho thấy nhu cầu học thuật có sự dự báo mạnh mẽ đến gắn kết trong nghiên cứu, trong khi kết quả thực hiện công việc phát sinh có ảnh hưởng đáng kể đến gắn kết trong giảng dạy. Ngược lại, kết quả thực hiện công việc được giao không có ảnh hưởng đáng kể đến gắn kết trong giảng dạy lẫn nghiên cứu. Kết quả nghiên cứu là cơ sở để đề xuất các chính sách hỗ trợ giảng viên nhằm thúc đẩy sự gắn kết với công việc.

Từ khóa: Giảng viên; Gắn kết với công việc; Nhu cầu học thuật; Kết quả công việc; Đại học tự chủ.

Ngày nhận bài: 18/3/2025; Ngày duyệt đăng bài: 25/8/2025.

1. Mở đầu

Ở Việt Nam, các nghiên cứu về gắn kết với công việc của giảng viên đã được tiếp cận theo nhiều hướng. Lâm Thị Hoàng Linh (2015) đặt nền tảng lý luận khi hệ thống hóa ba nhóm yếu tố ảnh hưởng đến gắn kết công việc: đặc điểm nghề nghiệp, môi trường tổ chức và yếu tố cá nhân, đồng thời đề xuất phát triển thang đo phù hợp với bối cảnh đại học. Nguyễn Quốc Dũng và Phạm Ngọc Dưỡng (2024) tiếp tục đóng góp bằng việc xác định các yếu tố: tham gia công việc, lợi ích từ công việc, điều kiện làm việc, cân bằng công việc - gia đình, đồng nghiệp và sự phát triển nghề nghiệp có ảnh hưởng đến gắn kết công việc. Trong môi trường công lập, Phạm Thế Kiên (2024) khảo sát 539 giảng viên tại Đại học Huế, chỉ ra quản lý, đồng nghiệp và bản chất công việc là những nhân tố quan trọng ảnh hưởng đến gắn kết, thông qua sự hài lòng và động lực nghề nghiệp. Bổ sung góc nhìn quản trị, Vũ Quốc Thông và Trần Phạm Khánh Toàn (2023) chứng minh rằng trong môi trường cạnh tranh và áp lực cao, cảm nhận về công bằng tổ chức thúc đẩy gắn kết, từ đó cải thiện hiệu suất. Gắn kết với công việc ở đây

đóng vai trò trung gian giữa công bằng và kết quả, củng cố giả thuyết rằng chính sách quản trị công bằng có thể gián tiếp nâng cao hiệu quả tổ chức.

Trong bối cảnh giáo dục đại học đang đổi mới theo hướng tự chủ, giảng viên không chỉ đảm nhận vai trò giảng dạy mà còn phải thực hiện nhiều nhiệm vụ khác như nghiên cứu, công bố khoa học, quản lý chuyên môn, hợp tác quốc tế và các công việc hành chính khác. Những yêu cầu ngày càng cao về nghiên cứu và nâng cao chất lượng giảng dạy đã đặt ra áp lực lớn đối với giảng viên, đòi hỏi họ phải cân bằng giữa công việc chuyên môn và các hoạt động khác để duy trì sự gắn kết. Sự gắn kết này có ý nghĩa quan trọng không chỉ đối với năng suất làm việc cá nhân mà còn tác động đến chất lượng đào tạo và sự phát triển bền vững của các trường đại học tự chủ (Riaz và cộng sự, 2024).

Nhu cầu học thuật là tập hợp những mong muốn và động lực nội tại của giảng viên hướng đến sự thỏa mãn đam mê nghiên cứu, khẳng định năng lực cá nhân, kết nối cộng đồng học thuật, duy trì công việc ổn định và nâng cao thu nhập chất thông qua các hoạt động học thuật. Theo Mohammadi và cộng sự (2024), nhu cầu học thuật đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy động lực làm việc và nâng cao năng lực nghiên cứu của giảng viên, tuy nhiên nó cũng có thể tạo ra áp lực nếu không có sự hỗ trợ phù hợp từ nhà trường. Bên cạnh đó, sự gia tăng trách nhiệm nghiên cứu có thể dẫn đến sự mất cân bằng giữa công việc giảng dạy và nghiên cứu, khiến giảng viên gặp khó khăn trong việc duy trì động lực và sự hài lòng nghề nghiệp (Liu, 2025).

Kết quả thực hiện công việc của giảng viên bao gồm các công việc chuyên môn được phân công và các công việc phát sinh khác của đơn vị và nhà trường. Công việc được giao là những nhiệm vụ được nhà trường phân công, bắt buộc phải thực hiện như giảng dạy, nghiên cứu khoa học, công việc hành chính, được nhà trường tổ chức đánh giá, giám sát. Công việc phát sinh là những công việc ngoài những nhiệm vụ, nảy sinh trong quá trình hoạt động của nhà trường được giảng viên thực hiện một cách tự nguyện như hỗ trợ đồng nghiệp hoặc xây dựng thương hiệu nhà trường. Trong bối cảnh tự chủ đại học, việc đánh giá hiệu suất công việc của giảng viên ngày càng dựa trên các tiêu chí định lượng như số lượng bài báo khoa học được công bố, số dự án nghiên cứu thực hiện hay mức độ tham gia vào các hoạt động phát triển chuyên môn (Subramani và Praveenraj, 2024). Các tiêu chí này giúp đảm bảo chất lượng đào tạo và nghiên cứu nhưng đồng thời cũng tạo ra áp lực lớn đối với giảng viên, đặc biệt là khi họ phải cân bằng giữa yêu cầu học thuật và trách nhiệm giảng dạy. Nếu các yêu cầu này không được thực hiện một cách hợp lý, chúng có thể gây ra tình trạng quá tải, làm giảm động lực và ảnh hưởng đến sự gắn kết với công việc của giảng viên. Liu (2025) cho rằng sự hỗ trợ từ lãnh đạo nhà trường và các chính sách phát triển nghề nghiệp có thể giúp giảng viên duy trì động lực làm việc và đạt được hiệu suất cao hơn trong công tác giảng dạy và nghiên cứu.

Khái niệm gắn kết với công việc được Kahn (1990) đề xuất lần đầu tiên, trong đó tác giả định nghĩa gắn kết là mức độ mà một cá nhân thể hiện bản thân về mặt thể chất, nhận thức và cảm xúc trong công việc. Khi một cá nhân cảm thấy công việc của họ có giá trị, nhận được sự hỗ trợ từ tổ chức và có môi trường làm việc tích cực, họ có xu hướng gắn kết cao hơn với công việc.

Tiếp nối quan điểm của Kahn, Schaufeli và cộng sự (2002) đã phát triển khái niệm gắn kết với công việc theo hướng cụ thể hơn. Theo các tác giả, gắn kết với công việc được định nghĩa là một trạng thái tâm lý tích cực, đặc trưng bởi ba thành phần: sự nhiệt huyết, sự cống hiến và sự say mê công việc. Sự nhiệt huyết thể hiện qua mức độ năng lượng và khả năng kiên trì khi đối mặt với khó khăn trong công việc. Sự cống hiến đề cập đến cảm giác ý nghĩa, niềm đam mê và sự tự hào về công việc mà cá nhân đảm nhiệm. Sự say mê là trạng thái một cá nhân hoàn toàn chìm đắm trong công việc, tập trung cao độ và cảm thấy thời gian trôi qua nhanh chóng khi làm việc.

Các nghiên cứu gần đây đã chỉ ra rằng gắn kết với công việc của giảng viên chịu ảnh hưởng mạnh mẽ từ nhu cầu học thuật và kết quả thực hiện công việc. Khi giảng viên có động lực nội tại mạnh mẽ và nhận được sự hỗ trợ từ nhà trường, họ sẽ duy trì mức độ gắn kết cao với công việc, từ đó nâng cao chất lượng giảng dạy và nghiên cứu (Moura, 2024). Tuy nhiên, nếu giảng viên phải đối mặt với áp lực công việc quá lớn mà không có cơ chế hỗ trợ phù hợp, sự gắn kết của họ có thể suy giảm, dẫn đến tình trạng kiệt sức và giảm hiệu suất làm việc (Riaz và cộng sự, 2024).

Mặc dù đã có một số nghiên cứu về sự gắn kết với công việc của giảng viên, phần lớn các nghiên cứu trước đây tập trung vào bối cảnh chung của giáo dục đại học mà chưa đi sâu vào ảnh hưởng của nhu cầu học thuật và kết quả thực hiện công việc đến sự gắn kết với công việc của giảng viên trong các trường đại học tự chủ. Nghiên cứu này tập trung vào bối cảnh đặc thù của đại học tự chủ, ở đó giảng viên chịu áp lực cao từ cả yêu cầu nghiên cứu và giảng dạy, đồng thời xem xét khả năng dự báo của các yếu tố nhu cầu học thuật và kết quả thực hiện công việc đến sự gắn kết công việc giảng dạy và nghiên cứu của giảng viên.

2. Khách thể và phương pháp nghiên cứu

2.1. Khách thể nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện trên mẫu 381 giảng viên từ ba trường đại học thực hiện cơ chế tự chủ toàn diện tại Thành phố Hồ Chí Minh gồm: Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh, Trường Đại học Tài chính - Marketing và Trường Đại học Công thương Thành phố Hồ Chí Minh. Cấu trúc mẫu nghiên cứu bao gồm: Về giới tính: nam (48,6%), nữ (51,4%); về trình độ: 58% thạc sỹ, 42% tiến sỹ; về thâm niên công tác: dưới 5 năm (22%), 6 - 10 năm (16,5%), 11 - 15 năm (32,8%), trên 15 năm (28,6%).

Bảng 1: Đặc điểm khách thể tham gia nghiên cứu

Đặc điểm		Số lượng	Tỷ lệ
Trường	UEH	77	20,2
	UFM	156	40,9
	HUIT	148	38,8
Trình độ	Thạc sỹ	221	58,0
	Tiến sỹ	160	42,0
Học hàm	Không có	368	96,6
	Phó giáo sư	13	3,4
Thâm niên công tác	1 - 5 năm	84	22,0
	6 - 10 năm	63	16,5
	11 - 15 năm	125	32,8
	Trên 15 năm	109	28,6
Tổng		381	100,0

Ghi chú: UEH: Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh; UFM: Trường Đại học Tài chính - Marketing; HUIT: Trường Đại học Công thương Thành phố Hồ Chí Minh.

2.2. Công cụ nghiên cứu

Để thực hiện nghiên cứu này, tác giả đã xây dựng và thích nghi hóa các thang đo gắn kết với giảng dạy, gắn kết với nghiên cứu, thang đo nhu cầu học thuật và thang đo kết quả thực hiện công việc làm công cụ khảo sát để thu thập dữ liệu định lượng.

Các mục trong bảng hỏi đều sử dụng thang đo Likert 5 điểm (1 = Hoàn toàn không đồng ý, 2 = Không đồng ý, 3 = Phân vân, 4 = Đồng ý, 5 = Hoàn toàn đồng ý), các mức độ của thang đo phản ánh mức độ đồng thuận của giảng viên đối với từng khía cạnh được hỏi. Điểm trung bình (M) tiệm cận về 5 chứng tỏ sự gắn kết với công việc, nhu cầu học thuật và kết quả thực hiện công việc của giảng viên càng cao.

Sự gắn kết với công việc

Tác giả đã dựa vào thang đo Utrecht Work Engagement Scale (UWES) của Schaufeli và cộng sự (2002) để xây dựng hai thang đo gắn kết trong giảng dạy và gắn kết trong nghiên cứu của giảng viên. Dựa trên cấu trúc cơ bản của sự gắn kết trong công việc của thang đo UWES, nội hàm của các mệnh đề đã được thích nghi để phù hợp với đặc thù công việc giảng dạy và nghiên cứu. Theo đó, cấu trúc của sự gắn kết trong giảng dạy và sự gắn kết trong nghiên cứu của giảng viên được đo lường dưới ba phương diện: sự nhiệt huyết, sự cống hiến và sự say

mê. Mỗi thang đo được thiết kế gồm có 15 mệnh đề (item), chia đều cho từng tiểu thang đo.

Phân tích nhân tố khẳng định cho thấy rằng ban đầu, chỉ số phù hợp của hai thang đo gắn kết trong giảng dạy và gắn kết trong nghiên cứu đều chưa tốt. Mệnh đề số 6 (Công việc giảng dạy/nghiên cứu mà Quý Thầy/Cô đang đảm nhiệm là rất thách thức) thuộc thành phần công hiến của mỗi thang đo đã được loại bỏ do hệ số tải nhân tố nhỏ hơn 0,30. Dựa trên hệ số điều chỉnh mô hình, hai item số 11 (Khi giảng dạy/nghiên cứu, Quý Thầy/Cô không để ý đến những thứ khác xung quanh) và 12 (Khi giảng dạy/nghiên cứu, Quý Thầy/Cô cảm thấy thời gian trôi rất nhanh) đã được hiệp phương sai. Lúc này, độ hiệu lực cấu trúc của hai thang đo đáp ứng được các tiêu chuẩn: $\chi^2/df \leq 5$; CFI $\geq 0,90$: tốt; CFI $\geq 0,95$: rất tốt; RMSEA $\leq 0,06$: rất tốt; RMSEA $\leq 0,08$: tốt và RMSEA $\geq 1,0$: kém; SRMR $\leq 0,08$ (Hu và Bentler, 1999). Các chỉ số phù hợp mô hình của thang đo được trình bày ở bảng 2. Độ tin cậy của hai thang đo gắn kết trong giảng dạy và gắn kết trong nghiên cứu cho thấy là rất tốt, với hệ số Alpha của Cronbach lần lượt là 0,92 và 0,95.

Bảng 2: Độ hiệu lực cấu trúc của hai thang đo Gắn kết trong giảng dạy và nghiên cứu

Thang đo	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	CFI	SRMR
Gắn kết trong giảng dạy	347,58	73	4,8	0,10	0,90	0,04
Gắn kết trong nghiên cứu	269,61	73	3,7	0,08	0,94	0,04

Nhu cầu học thuật

Thang đo nhu cầu học thuật của giảng viên được tác giả xây dựng dựa trên khung lý thuyết về tháp nhu cầu của Abraham Maslow giới thiệu vào năm 1943. Thang đo bao gồm năm mục đo lường về nhu cầu học thuật tương ứng với năm bậc trong tháp nhu cầu của Maslow. Phép phân tích nhân tố khẳng định cho thấy, sau khi hiệp phương sai giữa nhận định số 4 (“Hoạt động học thuật giúp Thầy/Cô đảm bảo một công việc ổn định”) và 5 (“Hoạt động học thuật giúp Thầy/Cô có cơ hội tăng thu nhập, cải thiện đời sống vật chất”), cấu trúc thang đo phù hợp rất tốt với dữ liệu, cụ thể: $\chi^2(4) = 6,62$ với $p > 0,05$ và $\chi^2/df = 1,7$; RMSEA = 0,04; 90% CI = [0,00; 0,09]; CFI = 0,99; SRMR = 0,02. Hệ số Alpha của Cronbach của thang đo là 0,89.

Kết quả thực hiện công việc

Thang đo này được tác giả xây dựng dựa trên mô hình đánh giá kết quả thực hiện công việc được Borman và Motowidlo phát triển vào năm 1993. Mô hình đánh giá này gồm hai thành phần chính: (1) Hiệu suất công việc theo nhiệm vụ (Task Performance), đây là các nhiệm vụ cốt lõi liên quan trực tiếp đến công việc được giao, mức độ thực hiện các nhiệm vụ chuyên môn. (2) Hiệu suất công

việc phát sinh (Contextual Performance), đây là những công việc phát sinh ngoài nhiệm vụ chính nhằm đánh giá tinh thần hợp tác với đồng nghiệp, tinh thần trách nhiệm với tổ chức, sự sáng tạo trong công việc. Thang đo này gồm 10 item, trong đó có 5 item cho kết quả công việc được giao và 5 item cho kết quả công việc phát sinh. Công cụ đo lường kết quả công việc của giảng viên cho thấy có chỉ số phù hợp thỏa mãn: $\chi^2(33) = 118,05$ với $p < 0,001$ và $\chi^2/df = 3,6$; RMSEA = 0,082; 90% CI = [0,07; 0,10]; CFI = 0,96; SRMR = 0,03 sau khi cho phép hiệp phương sai giữa nhận định số 7 (“Quý Thầy/Cô luôn sẵn sàng làm giúp công việc của đồng nghiệp khi họ vắng mặt”) và 8 (“Quý Thầy/Cô giúp đồng nghiệp khi khối lượng công việc của họ tăng lên”). Độ tin cậy của thang đo cho thấy rất tốt, với hệ số Alpha của Cronbach của tiểu thang đo Kết quả công việc được giao và Kết quả công việc phát sinh lần lượt là 0,94 và 0,93.

2.3. Phân tích dữ liệu

Trước khi tiến hành phân tích mối quan hệ giữa nhu cầu học thuật, kết quả công việc và sự gắn kết trong công việc của giảng viên, dữ liệu thu thập đã được sử dụng để kiểm tra về độ tin cậy và tính hiệu lực của công cụ nghiên cứu. Độ tin cậy của công cụ được đánh giá dựa trên hệ số Alpha của Cronbach và hệ số tương quan biến - tổng. Độ hiệu lực cấu trúc của công cụ được xem xét bằng phương pháp phân tích nhân tố khẳng định (CFA). Sau khi độ hiệu lực cấu trúc và tin cậy của công cụ nghiên cứu được kiểm định, tác giả đã tiến hành phân tích sơ bộ về điểm trung bình, độ lệch chuẩn (SD) và mối quan hệ tương quan Pearson giữa các biến nghiên cứu. Trên cơ sở mối tương quan quan sát được, khả năng dự báo của yếu tố nhu cầu học thuật và kết quả công việc đến sự gắn kết trong công việc của giảng viên đã được phân tích thông qua hai mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM). Ở mô hình đầu tiên, nhu cầu học thuật, kết quả công việc được giao, kết quả công việc phát sinh là các biến dự đoán và sự gắn kết trong giảng dạy là biến được dự đoán. Trong mô hình thứ hai, khả năng dự đoán của các biến nghiên cứu đến sự gắn kết trong nghiên cứu của giảng viên được xem xét.

Quá trình mã hóa dữ liệu và phân tích thống kê mô tả, phân tích độ tin cậy, hệ số tương quan được thực hiện trên phần mềm SPSS phiên bản 26.0. Ngoài ra, phương pháp phân tích CFA và SEM được thực hiện trên phần mềm Mplus 8.8 (Muthén và Muthén, 1998 - 2022).

3. Kết quả nghiên cứu và bàn luận

3.1. Mối tương quan giữa nhu cầu học thuật, kết quả công việc và sự gắn kết với công việc của giảng viên

Bảng 3 cung cấp cái nhìn toàn diện về thực trạng và mối tương quan giữa nhu cầu học thuật, kết quả công việc và sự gắn kết với công việc của giảng viên. Hệ số tương quan cho thấy tất cả các biến có mối quan hệ dương và có ý nghĩa thống kê ở mức $p < 0,001$, phản ánh khi một yếu tố gia tăng, các yếu tố liên quan cũng có xu hướng tăng theo. Điều này nhấn mạnh rằng trong môi trường học

thuật, sự gắn kết và hiệu suất trong công việc, lẫn nhu cầu học thuật của giảng viên có mối liên hệ chặt chẽ với nhau, tạo ra một hệ thống tương tác qua lại mang tính tích cực.

Bảng 3: *Tương quan nhị biến giữa nhu cầu học thuật, kết quả công việc và sự gắn kết với công việc của giảng viên*

Ma trận tương quan	1	2	3	4	5
1. Gắn kết trong giảng dạy	-				
2. Gắn kết trong nghiên cứu	0,63***	-			
3. Nhu cầu học thuật	0,60***	0,80***	-		
4. Kết quả công việc được giao	0,39***	0,27***	0,25***	-	
5. Kết quả công việc phát sinh	0,42***	0,29***	0,24***	0,79***	-
Khoảng điểm	1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5
M	4,17	3,88	3,91	4,15	4,04
SD	0,57	0,73	0,73	0,66	0,71

Chú thích: ***: $p < 0,001$.

Sự gắn kết trong giảng dạy và sự gắn kết trong nghiên cứu có tương quan cao với nhau ($r = 0,63$), cho thấy rằng giảng viên có mức độ gắn kết cao trong giảng dạy cũng có xu hướng gắn kết cao trong nghiên cứu. Điều này phù hợp với quan điểm của Schaufeli và Bakker (2004), trong đó gắn kết công việc được xem là một trạng thái tâm lý có tính lan tỏa, khi một cá nhân cảm thấy gắn kết trong một lĩnh vực thì cũng có xu hướng duy trì mức độ gắn kết cao trong các lĩnh vực liên quan. Tuy nhiên, mức tương quan này chưa đạt đến ngưỡng rất cao, phản ánh rằng vẫn có sự khác biệt nhất định giữa động lực thúc đẩy gắn kết giảng dạy và gắn kết nghiên cứu. Một số giảng viên có thể tận tâm với giảng dạy nhưng không thực sự hào hứng với nghiên cứu và ngược lại, điều này có thể do sự khác biệt về yêu cầu công việc, tiêu chí đánh giá và chính sách quản lý giảng viên tại các trường đại học tự chủ. Xét về điểm trung bình, sự gắn kết trong giảng dạy có điểm trung bình cao nhất ($M = 4,17$; $SD = 0,57$), trong khi gắn kết trong nghiên cứu thấp hơn ($M = 3,88$; $SD = 0,73$). Điều này phản ánh thực tế rằng giảng viên tại các trường đại học tự chủ vẫn ưu tiên giảng dạy hơn so với nghiên cứu, có thể do áp lực về kết quả đào tạo, yêu cầu đảm bảo chất lượng giảng dạy và thời gian dành cho giảng dạy chiếm phần lớn trong công việc hàng ngày của họ. Tuy nhiên, mức độ biến thiên của gắn kết trong nghiên cứu cao hơn so với giảng dạy, cho thấy có sự khác biệt đáng kể giữa các giảng viên trong mức độ tập trung vào nghiên cứu. Một số giảng viên có thể dành phần lớn thời gian và tâm huyết vào nghiên cứu, trong khi những người khác có thể tập trung nhiều hơn vào giảng

dạy tùy thuộc vào định hướng cá nhân, chính sách của nhà trường và yêu cầu chuyên môn của từng lĩnh vực.

Nhu cầu học thuật có tương quan mạnh nhất với gắn kết trong nghiên cứu ($r = 0,80$), trong khi mức độ tương quan với gắn kết trong giảng dạy thấp hơn ($r = 0,60$). Điều này khẳng định rằng giảng viên có nhu cầu học thuật cao thường gắn kết với nghiên cứu nhiều hơn so với giảng dạy, bởi nghiên cứu giúp họ thỏa mãn đam mê nghiên cứu, phát triển chuyên môn, nâng cao uy tín học thuật và đáp ứng các yêu cầu về công bố khoa học, yêu cầu mà hầu hết các trường đại học tự chủ đặt ra với giảng viên. Kết quả này phù hợp với nghiên cứu của Saks (2006), trong đó nhấn mạnh rằng động lực phát triển chuyên môn là yếu tố quan trọng giúp giảng viên duy trì mức độ gắn kết công việc cao, đặc biệt là trong các hoạt động liên quan đến sáng tạo tri thức và hợp tác nghiên cứu. Dù nhu cầu học thuật có tương quan với gắn kết trong giảng dạy, nhưng mức độ ảnh hưởng thấp hơn gợi ý rằng giảng dạy còn chịu sự tác động của rất nhiều yếu tố khác.

Gắn kết với công việc có mức độ tương quan thấp hơn kết quả công việc được giao so với nhu cầu học thuật. Cụ thể, kết quả công việc được giao có tương quan thuận với gắn kết trong giảng dạy ($r = 0,39$), gắn kết trong nghiên cứu ($r = 0,27$). Điều này cho thấy rằng việc hoàn thành nhiệm vụ được giao không đủ để tạo ra mức độ gắn kết cao, vì giảng viên có thể cảm thấy rằng đây là trách nhiệm mang tính bắt buộc hơn là một yếu tố thúc đẩy động lực nội tại. Trong khi đó, kết quả công việc phát sinh có tương quan cao hơn với cả hai dạng gắn kết, với $r = 0,42$ đối với gắn kết trong giảng dạy và $r = 0,29$ đối với gắn kết trong nghiên cứu. Ngoài ra, kết quả công việc phát sinh có mối tương quan rất mạnh với kết quả công việc được giao ($r = 0,79$), điều này phản ánh giảng viên có năng suất làm việc cao thường không chỉ hoàn thành nhiệm vụ được giao mà còn chủ động tham gia vào các công việc khác như hỗ trợ đồng nghiệp và những công việc tình nguyện khác dù không bị bắt buộc. Nhìn chung, sự chủ động trong công việc là một yếu tố quan trọng giúp tăng cường mức độ gắn kết, phù hợp với nghiên cứu của Bakker và Demerouti (2008), trong đó nhấn mạnh rằng những giảng viên có tinh thần tự chủ và chủ động tìm kiếm cơ hội học thuật thường có mức độ gắn kết cao hơn, vì họ cảm thấy công việc mang lại ý nghĩa và giá trị thực tiễn cho sự nghiệp của họ.

Nhìn chung, kết quả cho thấy nhu cầu học thuật có mối liên hệ tích cực với gắn kết của giảng viên, đặc biệt trong hoạt động nghiên cứu. Kết quả công việc cũng gắn với mức độ gắn kết, trong đó các thành quả phát sinh ngoài nhiệm vụ chính thức tạo ảnh hưởng mạnh hơn so với công việc được giao. Điều này phản ánh giảng viên gắn kết cao hơn khi được thúc đẩy bởi động lực học thuật và có cơ hội vượt ra ngoài khuôn khổ giảng dạy thường lệ. Phát hiện này có ý nghĩa thiết thực cho chính sách quản lý đội ngũ, nhất là trong việc tạo điều kiện phát triển năng lực học thuật, củng cố động lực nghề nghiệp và nâng cao gắn kết trong môi trường đại học tự chủ.

3.2. Kết quả mô hình dự báo của nhu cầu học thuật và kết quả công việc đến sự gắn kết với công việc của giảng viên

3.2.1. Mô hình dự báo của nhu cầu học thuật và kết quả công việc đến sự gắn kết trong giảng dạy của giảng viên

Bảng 4 trình bày các kết quả của mô hình dự báo sự ảnh hưởng của nhu cầu học thuật và kết quả công việc đến sự gắn kết trong giảng dạy của giảng viên. Kết quả chỉ ra rằng mô hình có độ phù hợp rất tốt với dữ liệu thực tế, các chỉ số phù hợp: $\chi^2(6) = 4,77$ với $p > 0,05$ và $\chi^2/df = 0,8$; RMSEA = 0,00, 90% CI = [0,00; 0,06]; CFI = 1,00; SRMR = 0,01. Đây là một mô hình có độ tin cậy cao trong việc dự đoán mức độ gắn kết của giảng viên với công tác giảng dạy.

Bảng 4: Khả năng dự báo của nhu cầu học thuật và kết quả công việc đến sự gắn kết trong giảng dạy của giảng viên

Đường dẫn	β	p	95% CI	R ²
Nhu cầu học thuật → GKGD	0,56	< 0,001	[0,47; 0,64]	0,501
KQCV được giao → GKGD	0,09	0,22	[-0,06; 0,23]	
KQCV phát sinh → GKGD	0,24	< 0,001	[0,10; 0,38]	

Chú thích: KQCV: Kết quả công việc; GKGD: Gắn kết trong giảng dạy; 95% CI: Khoảng tin cậy 95%.

Kết quả phân tích hồi quy cho thấy nhu cầu học thuật có thể dự báo tích cực và mạnh nhất đến sự gắn kết trong giảng dạy ($\beta = 0,56$; $p < 0,001$; 95% CI [0,47; 0,64]). Điều này có nghĩa giảng viên có động lực học thuật cao hơn sẽ có mức độ gắn kết với giảng dạy lớn hơn. Theo mô hình JD-R của Schaufeli và Bakker (2004), sự gắn kết trong công việc được thúc đẩy bởi các nguồn lực công việc, trong khi các yêu cầu công việc quá mức có thể làm tăng nguy cơ kiệt sức. Kết quả này gợi ý rằng trong môi trường học thuật, giảng viên có động lực học thuật cao có thể được hưởng lợi từ các nguồn lực công việc như sự hỗ trợ từ đồng nghiệp, quyền tự chủ và phản hồi tích cực, từ đó thúc đẩy sự gắn kết trong giảng dạy.

Kết quả công việc được giao không dự báo đáng kể cho sự gắn kết trong giảng dạy ($\beta = 0,09$; $p = 0,22$; 95% CI [-0,06; 0,23]). Điều này cho thấy việc hoàn thành nhiệm vụ giảng dạy theo yêu cầu không đảm bảo mức độ gắn kết cao hơn. Kết quả này có thể được giải thích bởi thực tế rằng giảng viên có thể cảm thấy giảng dạy là một nhiệm vụ bắt buộc, do đó, sự gắn kết của họ không được phản ánh nhiều bởi hiệu suất thực hiện công việc được giao mà phụ thuộc nhiều hơn vào các yếu tố động lực cá nhân.

Ngược lại, kết quả công việc phát sinh có thể dự báo tích cực đến sự gắn kết trong giảng dạy ($\beta = 0,24$; $p < 0,001$; 95% CI [0,10; 0,38]). Điều này cho thấy

rằng giảng viên có xu hướng gắn kết cao hơn với công tác giảng dạy khi họ chủ động tham gia vào các hoạt động giảng dạy ngoài nhiệm vụ chính thức, chẳng hạn như đổi mới phương pháp giảng dạy, tham gia cố vấn học tập hoặc hỗ trợ đồng nghiệp. Kết quả này tương đồng với nghiên cứu của Saks (2006), trong đó nhấn mạnh rằng những cá nhân chủ động trong công việc thường có mức độ gắn kết cao hơn so với những người chỉ thực hiện nhiệm vụ theo yêu cầu.

Hệ số $R^2 = 0,501$ cho thấy mô hình này có khả năng dự báo 50,1% sự biến thiên của gắn kết trong giảng dạy, nghĩa là nhu cầu học thuật và kết quả công việc giải thích được hơn một nửa sự thay đổi trong mức độ gắn kết của giảng viên với giảng dạy. Điều này nhấn mạnh rằng yếu tố nội tại như động lực học thuật đóng vai trò quan trọng hơn so với các yêu cầu công việc bên ngoài trong việc thúc đẩy sự gắn kết của giảng viên đối với giảng dạy trong môi trường đại học tự chủ. Nhìn chung, kết quả này gợi ý rằng để nâng cao mức độ gắn kết của giảng viên với giảng dạy, các trường đại học cần tạo điều kiện để giảng viên phát triển động lực học thuật và khuyến khích họ tham gia vào các hoạt động giảng dạy ngoài nhiệm vụ chính thức, từ đó nâng cao chất lượng đào tạo trong các trường đại học tự chủ.

3.2.2. Mô hình dự báo của nhu cầu học thuật và kết quả công việc đến sự gắn kết trong nghiên cứu của giảng viên

Bảng 5 trình bày kết quả của mô hình dự báo ảnh hưởng của nhu cầu học thuật và kết quả công việc đến sự gắn kết trong nghiên cứu của giảng viên. Trước tiên, các chỉ số phù hợp của mô hình cho thấy mô hình này có mức độ phù hợp khá tốt với dữ liệu thực tế. Chỉ số $\chi^2(6) = 22,63$ với $p < 0,001$ và $\chi^2/df = 3,8$; RMSEA = 0,08; 90% CI = [0,05; 0,12]; CFI = 0,99; SRMR = 0,01, chứng tỏ mô hình phù hợp xuất sắc với dữ liệu thực tế.

Bảng 5: Khả năng dự báo của nhu cầu học thuật và kết quả công việc đến sự gắn kết trong nghiên cứu của giảng viên

Đường dẫn	β	p	95% CI	R^2
Nhu cầu học thuật → GKNC	0,81	< 0,001	[0,76; 0,81]	0,709
KQCV được giao → GKNC	0,01	0,83	[-0,10; 0,01]	
KQCV phát sinh → GKNC	0,10	0,09	[-0,02; 0,10]	

Chú thích: KQCV: Kết quả công việc; GKNC: Gắn kết trong nghiên cứu; 95% CI: Khoảng tin cậy 95%.

Kết quả hồi quy chỉ ra rằng nhu cầu học thuật có khả năng dự báo mạnh nhất và có ý nghĩa thống kê cao đến sự gắn kết trong nghiên cứu của giảng viên ($\beta = 0,81$; $p < 0,001$; 95% CI [0,76; 0,81]). Hệ số hồi quy $\beta = 0,81$ cho thấy rằng

khi nhu cầu học thuật tăng lên một đơn vị, mức độ gắn kết trong nghiên cứu của giảng viên tăng lên 0,81 đơn vị. Kết quả này phản ánh tầm quan trọng của động lực học thuật trong việc thúc đẩy sự gắn kết của giảng viên vào hoạt động nghiên cứu. Theo mô hình JD-R của Bakker và Demerouti (2008), sự gắn kết công việc bị ảnh hưởng bởi sự cân bằng giữa các yêu cầu và nguồn lực công việc. Trong môi trường đại học, giảng viên phải đáp ứng các tiêu chuẩn nghiên cứu cao, do đó động lực nghiên cứu có thể đóng vai trò là nguồn lực công việc quan trọng, giúp tăng cường sự gắn kết vào hoạt động nghiên cứu. Kết quả hồi quy trong nghiên cứu này cho thấy nhu cầu học thuật có vai trò mạnh mẽ đối với sự gắn kết trong nghiên cứu của giảng viên, điều này phù hợp với lý thuyết JD-R khi nhấn mạnh vai trò của động lực và nguồn lực trong việc thúc đẩy sự gắn kết công việc.

Ngược lại, kết quả công việc được giao ($\beta = 0,01$; $p = 0,83$; 95% CI [-0,10; 0,01]) và kết quả công việc phát sinh ($\beta = 0,10$; $p = 0,09$; 95% CI [-0,02; 0,10]) đều không có ảnh hưởng đáng kể đến sự gắn kết trong nghiên cứu. Đây là một điểm khác biệt so với kết quả gắn kết trong giảng dạy, nơi kết quả công việc phát sinh có ảnh hưởng tích cực đến sự gắn kết của giảng viên.

Ngoài ra, hệ số $R^2 = 0,709$ cho thấy rằng mô hình có thể giải thích đến 70,9% sự biến thiên của gắn kết trong nghiên cứu, chứng minh rằng nhu cầu học thuật đóng vai trò chủ yếu trong việc thúc đẩy sự tham gia của giảng viên vào hoạt động nghiên cứu, trong khi các yếu tố liên quan đến kết quả công việc không có khả năng dự báo đáng kể. Nhìn chung, kết quả này nhấn mạnh rằng để tăng cường sự gắn kết của giảng viên trong nghiên cứu, các trường đại học tự chủ cần tập trung vào việc tạo điều kiện thuận lợi cho giảng viên phát triển nhu cầu học thuật, chẳng hạn như hỗ trợ nghiên cứu, cung cấp các nguồn tài trợ và khuyến khích công bố khoa học. Việc đơn thuần giao nhiệm vụ nghiên cứu hoặc yêu cầu giảng viên tham gia vào các dự án không đảm bảo mức độ gắn kết cao hơn, trừ khi giảng viên thực sự có động lực học thuật mạnh mẽ.

4. Kết luận

Nghiên cứu đã làm sáng tỏ vai trò của nhu cầu học thuật và kết quả công việc đối với sự gắn kết của giảng viên trong các trường đại học tự chủ. Kết quả cho thấy nhu cầu học thuật có ảnh hưởng mạnh đến sự gắn kết trong nghiên cứu, trong khi kết quả công việc phát sinh đóng vai trò quan trọng đối với sự gắn kết trong giảng dạy. Ngược lại, kết quả công việc được giao không có ảnh hưởng đáng kể đến sự gắn kết công việc. Phát hiện này nhấn mạnh rằng sự chủ động cá nhân và động lực học thuật đóng vai trò then chốt trong việc duy trì sự gắn kết của giảng viên. Để nâng cao mức độ gắn kết, các trường đại học cần tạo điều kiện thuận lợi cho giảng viên phát triển chuyên môn, hỗ trợ tài trợ nghiên cứu, khuyến khích đổi mới giảng dạy và giảm áp lực hành chính không cần thiết. Cơ chế đánh giá giảng viên cũng cần thay đổi, các trường đại học cần tính đến mức độ sáng tạo và chủ động trong công việc. Mặc dù nghiên cứu đã cung cấp cái nhìn sâu sắc về sự gắn kết của giảng viên trong môi trường đại học tự chủ, vẫn

cần mở rộng phạm vi nghiên cứu sang các trường đại học công lập chưa tự chủ, các trường đại học tư thục và xem xét thêm các yếu tố tổ chức như văn hóa tổ chức, sự hài lòng với công việc để có sự đánh giá toàn diện hơn. Tóm lại, nghiên cứu khẳng định nhu cầu học thuật và kết quả công việc phát sinh là chìa khóa để thúc đẩy sự gắn kết của giảng viên, góp phần nâng cao chất lượng giảng dạy và nghiên cứu trong các trường đại học tự chủ.

Tài liệu tham khảo

Tài liệu tiếng Việt

1. Nguyễn Quốc Dũng và Phạm Ngọc Dưỡng (2024). Các yếu tố tác động đến sự gắn kết trong công việc của nhân viên khối văn phòng: Nghiên cứu tại Trường Đại học Quốc tế Hồng Bàng. *Tạp chí Khoa học Đại học Quốc tế Hồng Bàng*, 28, 141-150. <https://doi.org/10.59294/HIUJS.28.2024.595>.
2. Phạm Thế Kiên (2024). Mối quan hệ giữa sự hài lòng và gắn kết trong công việc của đội ngũ giảng viên Đại học Huế. *Tạp chí Giáo dục*, 24(11), 59-64.
3. Lâm Thị Hoàng Linh (2015). Các nhân tố tác động đến sự gắn kết của giảng viên trong trường đại học. *Tạp chí Khoa học Quản lý Giáo dục*, 4(08), 25-31.
4. Vũ Quốc Thông và Trần Phạm Khánh Toàn (2023). Tác động của công bằng tổ chức đến kết quả công việc: Vai trò trung gian của gắn kết công việc. *Tạp chí Kinh tế và Quản trị Kinh doanh*, 18(1), 109-127.

Tài liệu tiếng Anh

5. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Toward a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>.
6. Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 71-98). New York: Jossey-Bass.
7. Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>.
8. Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. <https://doi.org/10.2307/256287>.
9. Liu, Z. (2025). *From supporting and sustaining to thriving: A quantitative investigation of the pathway to language teacher wellbeing* (Doctoral dissertation). University of Windsor. Retrieved from <https://scholar.uwindsor.ca/cgi/viewcontent.cgi?article=10671&context=etd>.
10. Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>.

11. Mohammadi, B. S., Naami, A., & Zarei, E. (2024). A model of job calling in teachers. *The Journal of New Educational Research*, 18(2), 45-62. Retrieved from https://jontoe.alzahra.ac.ir/article_7932_en.html.
12. Moura, M. V. R. (2024). Entrepreneurial action in higher education: A comparative analysis from a regional perspective. *Education Policy Review*, 42(3), 101-120. Retrieved from <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/44731>.
13. Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (1998). *Mplus: The comprehensive modeling program for applied researchers: User's guide*. Muthén & Muthén.
14. Riaz, Z., Stankeviciute, Ž., & Pinzaru, F. (2024). New work demands and managing employee well-being in the post-pandemic world. *Frontiers in Psychology*, 15, 1392687. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1392687>.
15. Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>.
16. Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>.
17. Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>.
18. Subramani, K., & Praveenraj, D. D. W. (2024). Using a structural equation modelling approach to figure out how personality types affect happiness at work. *Pacific Business Review*, 29(1), 87-104. Retrieved from <https://search.proquest.com/openview/11c1ec9b1e8ac81feb30c60d9dfe8a26/1?pq-origsite=gscholar&cbl=7065076>.