

Nghiên cứu khung lý thuyết về hành vi ngoài bốn phận của giảng viên

Vũ Thị Ánh Tuyết*

Khoa Quản trị Kinh doanh, Học viện Ngân hàng, 12 Chùa Bộc, phường Quang Trung, quận Đống Đa, Hà Nội, Việt Nam

Ngày nhận bài 11/9/2023; ngày chuyển phản biện 13/9/2023; ngày nhận phản biện 26/9/2023; ngày chấp nhận đăng 29/9/2023

Tóm tắt:

Hành vi ngoài bốn phận (OCB - Organisational citizenship behaviour) là những hành vi tùy ý vượt ra ngoài vai trò chính thức của một người và nhằm mục đích giúp đỡ những người khác trong tổ chức hoặc thể hiện sự tận tâm, hỗ trợ của cá nhân đối với tổ chức. OCB trong bối cảnh giáo dục được đề cập trong nghiên cứu của Z. Donglong và cs (2020) [1] có những đặc điểm khác bởi 3 nhiệm vụ chính của giảng viên bao gồm: nghiên cứu, giảng dạy và phục vụ sinh viên. Chất lượng giảng dạy và phục vụ sinh viên của giảng viên có thể phụ thuộc vào sự nhiệt tình, hay sự sẵn sàng tham gia của họ, song những điều này không thể tìm thấy trong bản mô tả công việc chính thức. Các công việc khác như tham gia vào các hoạt động của bộ môn, hay dành thời gian riêng với sinh viên là những ví dụ điển hình về OCB của giảng viên. Do đó, OCB của giảng viên đại học có thể là chỉ số quan trọng nhằm đánh giá chất lượng thực hiện công việc. Điều rất quan trọng là phải hiểu các yếu tố thúc đẩy giảng viên tham gia vào các hoạt động vượt ra ngoài vai trò chính thức của họ. Dựa trên các nghiên cứu đó, bài báo đã xây dựng mô hình nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng đến OCB của giảng viên trước bối cảnh đổi mới giáo dục như hiện nay.

Từ khóa: giảng viên, hành vi ngoài bốn phận, khung lý thuyết.

Chỉ số phân loại: 5.3

1. Đặt vấn đề

Bối cảnh nền kinh tế đang có xu hướng số hóa trong mọi lĩnh vực đang tác động lên mọi mặt của đời sống xã hội. Nền kinh tế ngày càng phát triển, dù ở lĩnh vực nào, mọi tổ chức doanh nghiệp ngày càng phải đổi mới linh hoạt để đảm bảo sự tồn tại và phát triển. Trong đó, nguồn nhân lực có thể coi là yếu tố cốt lõi đóng góp vào sự thành công của tổ chức. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy việc nhân viên chỉ cố gắng hoàn thành công việc của mình lại là một trong những yếu tố làm giảm đi tính hiệu quả của tổ chức [2]. Hệ thống giáo dục Việt Nam cũng không nằm ngoài sự tác động của yếu tố này. Trước bối cảnh đó, yêu cầu hệ thống giáo dục phải từng bước thay đổi để phù hợp với sự phát triển của xã hội. Để mang lại sự thành công cho hệ thống giáo dục thì một trong những nguồn lực vô cùng quan trọng đó là phát triển đội ngũ giảng viên, vì đây là lực lượng nòng cốt nắm giữ vai trò then chốt quyết định sự phát triển của hệ thống giáo dục [3]. Khi đó, đòi hỏi các giảng viên không chỉ thực hiện đầy đủ, toàn diện các nhiệm vụ chính của mình là một “nhà giáo, nhà cung ứng dịch vụ giáo dục cho cộng đồng và là nhà khoa học” [4], mà đòi hỏi họ còn phải thực sự nỗ lực, tận tâm với công việc cùng một tinh thần trách nhiệm cao. Hiện nay, các tổ chức giáo dục cũng gặp rất nhiều khó khăn trong việc xây dựng, đánh giá và giám sát các kết quả công việc cụ thể cho giảng viên. Do đó, yêu cầu đội ngũ giảng viên cần sự nhiệt tình, hay sự sẵn sàng tham gia vào các công việc chung vượt ra khỏi nhiệm vụ của mình. Đó chính là các hành vi ngoài bốn phận (OCB), hành vi mang tính tự nguyện và không thể thiếu để đạt được hiệu quả trong trường học. Vì vậy, nghiên cứu OCB trong bối cảnh giáo dục trước yêu cầu hội nhập và chuyển đổi số như hiện nay là vô cùng cần thiết.

Nhận thức được tầm quan trọng đối với sự tồn tại và phát triển của doanh nghiệp, OCB đã nhận được nhiều sự quan tâm của các nhà nghiên cứu tại Việt Nam trong một vài năm trở lại đây. Đặc biệt trong lĩnh vực dịch vụ, OCB nổi lên như một yếu tố tiên quyết được đặt lên hàng đầu, bao gồm lĩnh vực khách sạn [5], nhà hàng [6], hàng không [7] và cả giáo dục bậc đại học [8]. Nội dung được các tác giả đưa ra bản luận chủ yếu xuất phát từ cá nhân người lao động, chẳng hạn như

các biến số về nhân khẩu học, các yếu tố về tâm lý và cảm xúc, sự hài lòng, sự gắn kết công việc hay nhận thức sự hỗ trợ của tổ chức, song chưa đề cập đến các khía cạnh xuất phát từ tổ chức như sự công bằng của tổ chức hay thù lao lao động - những yếu tố được đánh giá có ảnh hưởng rất lớn đến OCB và đã được minh chứng trong nhiều nghiên cứu trước đây. Trong đó, đối với nghiên cứu của L.N. Hanh và cs (2019) [8] về OCB trong lĩnh vực giáo dục bậc đại học, các tác giả mặc dù cũng đã đề cập đến một yếu tố xuất phát từ phía tổ chức là phong cách lãnh đạo của ban lãnh đạo trực tiếp và kết quả đã thể hiện tác động tích cực của nó đến OCB của cán bộ giảng viên, tuy nhiên như vậy là chưa đủ. Mặt khác, các nghiên cứu nêu trên chủ yếu được nghiên cứu điển hình tại các thành phố lớn như Hà Nội, TP Hồ Chí Minh, Đà Nẵng nên chưa đảm bảo được tính khái quát hóa tại Việt Nam nói chung.

Theo khoản 1 Điều 66 Luật Giáo dục năm 2019, “giáo viên” là nhà giáo giảng dạy ở cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông, sơ cấp, trung cấp; còn “giảng viên” là nhà giáo giảng dạy từ trình độ cao đẳng trở lên. Nếu nhiệm vụ chính của giáo viên chỉ đơn thuần là giảng dạy thì giảng viên [1] còn có những nhiệm vụ khác như nghiên cứu (nghiên cứu khoa học, tham gia biên soạn tài liệu chuyên môn như giáo trình, sách chuyên khảo...) và phục vụ sinh viên. Do vậy, nghiên cứu được thực hiện với mục đích xem xét các yếu tố có thể tác động đến OCB của giảng viên, trên cơ sở đó đề xuất một số giải pháp thúc đẩy OCB của giảng viên nhằm đảm bảo chất lượng và thúc đẩy sự phát triển của các cơ sở giáo dục bậc cao đẳng/đại học tại Việt Nam. Xuất phát từ các nghiên cứu trước đây, cùng với khoảng trống nghiên cứu được tìm ra, các yếu tố được đề xuất bao gồm “Thù lao lao động”, “Sự công bằng tổ chức”, “Trao quyền tâm lý”, “Sự hài lòng trong công việc”, “Sự cam kết tổ chức” và “OCB”.

2. Nội dung

2.1. OCB trong bối cảnh giáo dục

OCB được định nghĩa là hành vi tùy ý vượt ra ngoài vai trò chính thức của một người và nhằm mục đích giúp đỡ những người khác

*Email: tuyetvta@hvn.edu.vn

Studying the theoretical framework of organisational citizenship behaviour of teachers

Thi Anh Tuyet Vu*

Faculty Business Administration, Banking Academy, 12 Chua Boc, Quang Trung Ward, Dong Da District, Hanoi, Vietnam

Received 11 September 2023; revised 26 September 2023; accepted 29 September 2023

Abstract:

Organisational citizenship behaviours are discretionary behaviours that go beyond one's official role and are intended to help others in the organisation or demonstrate devotion and support for the organisation. Organisational citizenship behaviours in the educational context in the study of Z. Donglong, et al. (2020) [1], there are other characteristics of lecturers. The 3 main tasks of university lecturers include research, teaching, and serving students. The quality of lecturer's teaching and student service may depend on their enthusiasm, or willingness to participate, but these cannot be found in official job descriptions. Other tasks such as participating in department activities or spending private time with students are typical examples of off-duty behavior of lecturers. Therefore, university lecturers' organisational citizenship behaviours can be an important indicator for evaluating the quality of job performance. It is critical to understand the factors that motivate faculty to engage in activities beyond the requirements of their job role. Based on those studies, the author of the article has built a research model on factors affecting lecturers' OCB in the current context of educational innovation.

Keywords: lecturers, organisational citizenship behaviour, theoretical framework.

Classification number: 5.3

trong tổ chức hoặc thể hiện sự tận tâm và hỗ trợ đối với tổ chức [9]. Có cùng quan điểm này, D.W. Organ (1988) [10] nhận định OCB là hành vi cá nhân mang tính tùy ý, không được công nhận trực tiếp hoặc rõ ràng bởi hệ thống khen thưởng chính thức và hành vi đó nói chung thúc đẩy hoạt động hiệu quả của tổ chức. OCB đề cập đến những hành động vượt quá những gì nhân viên được yêu cầu phải làm và trở thành một tập hợp các hành vi làm việc mong muốn, thông qua một môi trường tích cực nhằm góp phần nâng cao kết quả thực hiện công việc cũng như thúc đẩy lợi ích của cá nhân và tổ chức [11, 12]. Do những hành vi này không phải vai trò, nhiệm vụ được nêu và cam kết trong bảng mô tả công việc ban đầu, mà là do mỗi cá nhân tự nguyện lựa chọn, nên những hành vi này sẽ không được trả thù lao và không mang tính chất bắt buộc [8]. Các định nghĩa này đã thể hiện một số đặc điểm chính của OCB, bao gồm: tính tự nguyện [13], mang lại lợi ích từ góc độ tổ chức [14], sự phổ biến [15], bên cạnh đó còn có tính đa chiều [16]. Tính đa chiều của OCB đã được nghiên cứu và thể hiện trong nhiều tài liệu trước đây, dưới nhiều góc nhìn khác nhau. Chẳng hạn C.A. Smith và cs (1983) [9] ban đầu đề xuất một cấu trúc hai chiều: lòng vị tha và sự tuân thủ tổng quan. D.W. Organ (1988) [10] thì đưa ra cách phân loại phổ biến nhất, bao gồm 5 khía cạnh: lòng vị

tha, lịch sự, tận tâm, đạo đức công dân và tính thượng võ. Ngoài ra, L.J. Williams và cs (1991) [17] lại đơn giản hóa OCB thành hai chiều: cá nhân (OCBI) và tổ chức (OCBO). Nói tóm lại, OCB là việc nhân viên tự nguyện làm những công việc, nhiệm vụ không nằm trong hợp đồng lao động hay cam kết trong bản mô tả công việc của họ ban đầu, song những công việc đó vẫn hướng đến mục tiêu và mang lại lợi ích cho tổ chức.

Tuy nhiên, OCB trong bối cảnh giáo dục có thể khác với OCB trong bối cảnh các tổ chức thương mại [1]. “Giảng dạy” là một trong những vai trò chính của giảng viên [18], song những đóng góp của OCB trong lĩnh vực giáo dục lại thường bị bỏ qua. Theo Z. Donglong và cs (2020) [1], 3 nhiệm vụ chính của giảng viên bao gồm: nghiên cứu, giảng dạy và phục vụ sinh viên. Chất lượng giảng dạy và phục vụ sinh viên của giảng viên có thể phụ thuộc vào sự nhiệt tình, hay sự sẵn sàng tham gia của họ, song những điều này không thể tìm thấy trong bản mô tả công việc chính thức. Các công việc khác như tham gia vào các hoạt động của khoa/bộ môn, hay dành thời gian “riêng” với sinh viên là những ví dụ điển hình về OCB của giảng viên [19]. Cụ thể hơn, các công việc có thể bao gồm việc tham gia các hoạt động văn nghệ, thể thao do trường (hoặc khoa/bộ môn) tổ chức, kết nối doanh nghiệp (học bồi dưỡng, mời về chia sẻ cho sinh viên), hỗ trợ giảng viên mới, gặp gỡ và hỗ trợ sinh viên ngoài giờ (giải đáp thắc mắc, cùng tham gia một hoạt động cụ thể)... Mặc dù các công việc này đều hướng đến những mục đích chung như phục vụ giảng dạy và phục vụ sinh viên, nhưng nếu những nhiệm vụ không nằm trong cam kết ban đầu thì đó không phải là “trách nhiệm” của họ và khi họ tự nguyện làm thì đó chính là OCB. Do đó, OCB của giảng viên có thể là chỉ số quan trọng nhằm đánh giá chất lượng thực hiện công việc. Điều rất quan trọng là phải hiểu các yếu tố thúc đẩy giảng viên tham gia vào các hoạt động vượt quá yêu cầu vai trò công việc của họ.

2.2. Thù lao trong mối quan hệ với sự hài lòng trong công việc và OCB

Thù lao có thể được định nghĩa là toàn bộ khoản thanh toán tiền tệ và phi tiền tệ mà người sử dụng lao động đã đồng ý trả cho nhân viên để đổi lấy công việc được thực hiện theo yêu cầu. Thù lao có thể bao gồm tiền lương, tiền thưởng, kỳ nghỉ, bảo hiểm y tế và bất kỳ đặc quyền nào khác mà một người có thể nhận được, chẳng hạn như bữa trưa miễn phí, sự kiện miễn phí hay chỗ đậu xe. Do đó, hệ thống thù lao không chỉ có mục đích thưởng công trong quá khứ mà còn ảnh hưởng đến hành vi của nhân viên trong tương lai. Những nhân viên nhận thấy thù lao của họ là thỏa đáng thường có xu hướng nỗ lực nhiều hơn mong đợi trong hợp đồng lao động [20].

Theo J. Greenberg (1990) [21], mức lương thấp sẽ dẫn đến sự không hài lòng trong công việc và là nguyên nhân chính dẫn đến tỷ lệ thôi việc của nhân viên. Nếu nhân viên nhận thấy họ không được trả thù lao xứng đáng, thì cảm xúc bất mãn sẽ phát triển và khiến họ không hài lòng khi làm việc cho tổ chức. Trong bối cảnh giáo dục đại học, có tồn tại mối quan hệ đáng kể giữa thù lao và sự hài lòng trong công việc của giảng viên [22, 23]. Mặt khác, thù lao còn có tác động trực tiếp đáng kể đến OCB của nhân viên [24, 25], bao gồm cả nhân sự trong lĩnh vực giáo dục [20]. Theo nghiên cứu của L. Tashtoush và cs (2020) [26] thực hiện với các quản trị viên tại các trường đại học ở Jordan đã chỉ ra việc trả lương công bằng là một yếu tố dự báo quan trọng về OCB trong tổ chức. Do đó, giả thuyết nghiên cứu được đặt ra là:

H1: Thù lao lao động tốt có tác động tích cực đến sự hài lòng trong công việc của giảng viên.

H2: Thù lao lao động tốt có tác động tích cực đến OCB của giảng viên.

2.3. Trao quyền tâm lý trong mối quan hệ với sự hài lòng trong công việc, sự cam kết với tổ chức và OCB

Theo G.M. Spreitzer (1995) [27], trao quyền tâm lý đề cập đến cách nhân viên tự nhìn nhận bản thân trong môi trường làm việc và mức độ họ cảm thấy có khả năng định hình vai trò của mình trong công việc. Tác giả cũng định nghĩa trao quyền tâm lý là tập hợp các trạng thái tâm lý tập trung vào cách nhân viên thực sự suy nghĩ và trải nghiệm công việc của họ - họ tin tưởng vào vai trò và tầm ảnh hưởng của chính mình trong một tổ chức, qua đó cảm thấy tự tin và nhiệt tình hướng tới sự phát triển. Theo một cách hiểu khác, nó có nghĩa là “một định hướng, trong đó một cá nhân mong muốn và cảm thấy có thể định hình vai trò và bối cảnh công việc của mình”, và nó mang tính tích cực [28]. K.W. Thomas và cs (1990) [29] lập luận rằng, việc trao quyền mang hàm nghĩa rộng hơn việc gia tăng động lực thực hiện công việc, được thể hiện qua 4 nhận thức phản ánh định hướng của một cá nhân đối với vai trò công việc của mình: ý nghĩa, năng lực, quyền tự quyết và tác động. Trong đó, các tác giả định nghĩa “ý nghĩa” là sự xứng đáng với mục đích công việc và sự quan tâm của mỗi cá nhân đối với công việc; “năng lực” là mức độ mà một cá nhân có thể thực hiện công việc của mình một cách khéo léo và thành công; “quyền tự quyết” là quyền tự do hành động và sự độc lập của cá nhân trong việc xác định các hoạt động thiết yếu để thực hiện công việc; “tác động” đề cập đến mức độ mà hành vi của cá nhân được quan sát khác nhau khi thực hiện công việc.

S.E. Seibert và cs (2011) [30] chỉ ra rằng, sự hài lòng trong công việc là một trong những hệ quả quan trọng nhất của trao quyền tâm lý. Trao quyền tâm lý được đánh giá có tác động trực tiếp và tích cực đến sự hài lòng của nhân viên [30, 31]. Bên cạnh đó, R.C. Liden và cs (2000) [32] cho rằng, trao quyền tâm lý có mối quan hệ chặt chẽ với sự cam kết với tổ chức, qua đó tác động đến lòng trung thành với tổ chức. Nhiều tác giả đã chỉ ra mối quan hệ tích cực giữa trao quyền tâm lý và cam kết tổ chức trong nghiên cứu của mình [31, 32]. Cùng với đó, những nhân viên được trao quyền về mặt tâm lý sẽ thể hiện mức độ tham gia cao, chủ động xác định các vấn đề cũng như đưa ra những nhận xét mang tính xây dựng để cải thiện tổ chức, thể hiện sự sáng tạo ngày càng tăng và ở lại tổ chức lâu hơn [30]. Do đó, khi nhân viên nhận thấy công việc của họ có ý nghĩa, họ sẽ thể hiện những hành vi làm việc tùy ý, hay nói cách khác là ngoài vai trò và bổn phận của họ. Do đó, giả thuyết nghiên cứu được đặt ra là:

H3: Trao quyền tâm lý có tác động tích cực đến sự hài lòng trong công việc của giảng viên.

H4: Trao quyền tâm lý có tác động tích cực đến sự cam kết với tổ chức của giảng viên.

H5: Trao quyền tâm lý có tác động tích cực đến OCB của giảng viên.

2.4. Sự công bằng tổ chức trong mối quan hệ với sự hài lòng trong công việc, sự cam kết với tổ chức và OCB

Công bằng trong tổ chức được đề cập đến nhận thức của các thành viên trong tổ chức về việc liệu tổ chức mà họ là thành viên có đối xử

công bằng với họ hay không. S. Najafi và cs (2011) [33] đã đúc kết rằng, nhận thức về công bằng tổ chức tổng thể xuất phát từ sự kết hợp giữa ba khía cạnh “công bằng phân phối” (distributive justice), “công bằng thủ tục” (procedural justice) và “công bằng tương tác” (interactional justice). Trong đó, công bằng phân phối tập trung vào niềm tin của nhân viên rằng họ đã nhận được những kết quả có giá trị liên quan đến công việc, chẳng hạn như sự công bằng về mặt phân bổ tiền lương, ưu đãi, hàng hóa và lợi ích. Mặt khác, công bằng thủ tục là sự công bằng được nhận thức về các thủ tục được sử dụng trong việc đưa ra quyết định, tức quá trình ra quyết định có công minh và công bằng hay không. Cuối cùng, công bằng tương tác được định nghĩa là nhận thức của nhân viên về chất lượng giao tiếp giữa các cá nhân mà họ nhận được trong quá trình ban hành các thủ tục của tổ chức.

Sự công bằng tổ chức được xem là yếu tố dự báo nhất quán và mạnh mẽ về sự hài lòng trong công việc của nhân viên, sự công bằng tổ chức càng cao sẽ càng cải thiện sự hài lòng. Nhận thức của nhân viên về sự công bằng trong các hành động của tổ chức sẽ chuyển thành nhiều kết quả có lợi cho nhân viên và dự đoán một số thái độ và hành vi tại nơi làm việc [34]. Mỗi khía cạnh khác nhau của sự công bằng tổ chức đều có tác động và giúp nâng cao các khía cạnh khác nhau của sự hài lòng [33] và cả cam kết tổ chức [35]. Nghiên cứu của P.B. Ngoc và cs (2021) [36] đã xem xét mối quan hệ giữa công bằng tổ chức và OCB của người lao động trong các doanh nghiệp ở Việt Nam, kết quả nghiên cứu đã khẳng định cả 4 khía cạnh của công bằng tổ chức (công bằng phân phối, công bằng thủ tục, công bằng tương tác và công bằng thông tin) đều có ảnh hưởng tích cực đến OCB. Các thành viên của tổ chức có nhiều khả năng cam kết với tổ chức của mình hơn khi họ cảm thấy được đối xử công bằng và điều này có thể sẽ khiến họ thể hiện những OCB. Khi nhân viên của một tổ chức tin vào tính khách quan của tổ chức đó, họ có khả năng bộc lộ và thực hiện các OCB [1]. Do đó, các giả thuyết nghiên cứu được đặt ra là:

H6: Sự công bằng tổ chức có tác động tích cực đến sự hài lòng trong công việc của giảng viên.

H7: Sự công bằng tổ chức có tác động tích cực đến sự cam kết với tổ chức của giảng viên.

H8: Sự công bằng tổ chức có tác động tích cực đến OCB của giảng viên.

2.5. Mối quan hệ giữa sự hài lòng, sự cam kết với tổ chức và OCB

Sự hài lòng trong công việc phản ánh mức độ yêu thích công việc của nhân viên và có liên quan tích cực đến thể chất cũng như hiệu suất công việc của họ. Sự hài lòng trong công việc được định nghĩa là một phản ứng tình cảm của các cá nhân xuất phát từ sự đánh giá về vai trò công việc của họ trong công việc mà họ hiện đang nắm giữ. Sự hài lòng trong công việc liên quan đến thái độ và niềm tin tích cực đối với một số khía cạnh của công việc hoặc nghề nghiệp [10]. Những nhân viên hài lòng với công việc của họ sẽ có nhiều khả năng gắn bó với tổ chức của họ hơn và có nhiều khả năng thể hiện những hành vi không được thừa nhận trực tiếp nhưng có lợi cho tổ chức [37]. J.A. Wagner III và cs (2020) [38] lập luận rằng, sự không hài lòng của nhân viên góp phần làm giảm sự cam kết. Ngược lại, nếu nhân viên hài lòng, họ sẽ thể hiện sự cam kết cao hơn với tổ chức của mình [32, 39]. Bên cạnh đó, những nhân viên hài lòng với công việc sẽ có khả năng thể hiện OCB cao hơn, vì họ muốn đáp lại tổ chức đã đối xử tốt với họ [39].

Các nghiên cứu trước đây đã chứng minh có tác động tích cực và đáng kể từ sự hài lòng trong công việc đến OCB của nhân viên [18, 40]. Do đó, các giả thuyết nghiên cứu được đề xuất là:

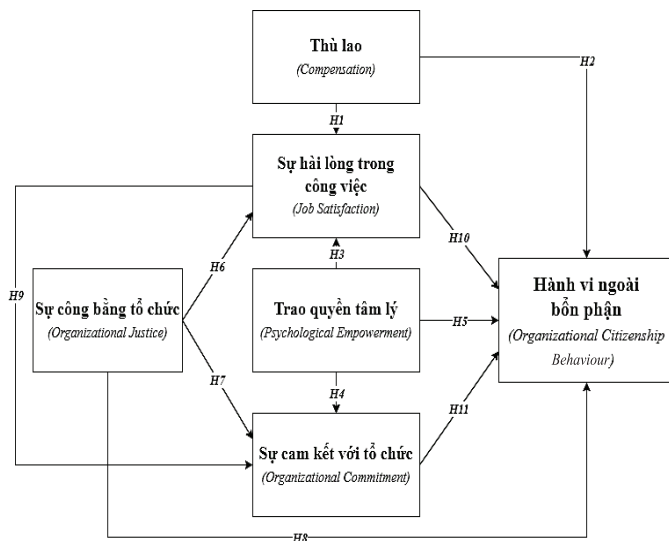
H9: Sự hài lòng trong công việc có tác động tích cực đến sự cam kết với tổ chức của giảng viên.

H10: Sự hài lòng trong công việc có tác động tích cực đến OCB của giảng viên.

Các nghiên cứu trước đây đã cho thấy, ngoài sự hài lòng trong công việc thì cam kết với tổ chức cũng là yếu tố chính cho sự xuất hiện của OCB. Nói cách khác, OCB bị ảnh hưởng không chỉ bởi sự hài lòng, mà còn bởi nhận thức về cam kết với tổ chức. Sự cam kết của tổ chức đề cập đến niềm tin của nhân viên vào mục tiêu và giá trị của tổ chức, mong muốn tiếp tục là thành viên của tổ chức, nỗ lực nhiều hơn cho sự phát triển của tổ chức và sự trung thành với tổ chức [41, 42]. Sự cam kết với tổ chức không chỉ làm tăng sự thành công trong một vai trò nhất định mà còn khuyến khích cá nhân thực hiện nhiều hành động tự nguyện cần thiết cho tổ chức, giảm tỷ lệ vắng mặt, tỷ lệ luân chuyển và nâng cao năng suất của tổ chức [43]. Cam kết với tổ chức càng cao sẽ thúc đẩy nhân viên thực hiện các OCB. Nhận định đã được ghi nhận và minh chứng từ nhiều kết quả trước đây, từ nhiều nền văn hóa khác nhau như ở Nhật Bản [44] hay các quốc gia phương Tây [45-47]. Do đó, giả thuyết nghiên cứu được đưa ra là:

H11: Sự cam kết với tổ chức có tác động tích cực đến OCB của giảng viên.

Trên cơ sở tổng quan các nghiên cứu, tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu như sau:



Nguồn: Tổng hợp của tác giả.

Mô hình nghiên cứu đề xuất được ứng dụng nhằm nghiên cứu các yếu tố tác động đến OCB của giảng viên cao đẳng/đại học tại Việt Nam. Dựa trên khoảng trống nghiên cứu đã được chỉ ra, mô hình đã tìm ra và đưa vào 2 biến xuất phát từ phía tổ chức (ở đây là các cơ sở giáo dục cao đẳng/đại học) là “Sự công bằng tổ chức” và “Thù lao” nhằm có những đánh giá khách quan hơn so với việc chỉ nhìn nhận từ phía bản thân của nhân viên (ở đây là đội ngũ cán bộ giảng viên) - tức

liệu OCB của giảng viên có được hình thành bởi những gì họ nhận được từ phía nhà trường hay không (cụ thể ở đây là sự công bằng và thù lao được nhận). Tuy nhiên, việc ứng dụng mô hình cũng sẽ gặp một chút thách thức khi biến “Thù lao” là khá nhạy cảm khi đặt trong bối cảnh giáo dục.

Nghiên cứu sẽ được thực hiện thông qua phương pháp nghiên cứu định lượng, bằng cách xây dựng bảng hỏi và gửi đến nguồn nhân lực giảng viên đang công tác tại các trường cao đẳng/đại học ở Việt Nam. Nghiên cứu kỳ vọng có những đóng góp cả về mặt lý luận và thực tiễn cho các cơ sở đào tạo cao đẳng/đại học nhằm tìm ra các giải pháp gia tăng sự tự nguyện của giảng viên trong việc thực hiện các công việc ngoài bổn phận của họ, đóng góp vào sự phát triển chung của nhà trường.

3. Kết luận

Trên cơ sở tổng quan các công trình nghiên cứu và thực tiễn hoạt động của giảng viên trong các cơ sở giáo dục hiện nay, cho thấy để bắt kịp xu hướng phát triển hệ thống giáo dục trước sự thay đổi của cả nền kinh tế đòi hỏi các giảng viên sẵn lòng thực hiện OCB của mình vì sự phát triển chung của nhà trường. Vì đây chính là yếu tố then chốt thúc đẩy giảng viên thực hiện tốt các nhiệm vụ của nhà giáo, nhà khoa học và nhà cung ứng dịch vụ giáo dục cho cộng đồng.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Z. Donglong, C. Taejun, A. Julie, et al. (2020), “The structural relationship between organisational justice and organisational citizenship behavior in university faculty in China: The mediating effect of organisational commitment”, *Asia Pacific Education Review*, **21(1)**, pp.167-179, DOI: 10.1007/s12564-019-09617-w.
- [2] R.M. Ryan, E.L. Deci (2000), “Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions”, *Contemporary Educational Psychology*, **25(1)**, pp.54-67, DOI: 10.1006/ceps.1999.1020.
- [3] J. Evison, L. Bailey, P. Taylor, et al. (2019), “Professional identities of lecturers in three international universities in Vietnam, Thailand and Malaysia: Multilingual professionals at work”, *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, **51(2)**, pp.202-220, DOI: 10.1080/03057925.2019.1608814.
- [4] B. Wong, Y.L.T. Chiu (2019), “Let me entertain you: The ambivalent role of university lecturers as educators and performers”, *Educational Review*, **71(2)**, pp.218-233, DOI: 10.1080/00131911.2017.1363718.
- [5] T.L.D. Luc, P.H. Long, T.T. Hang (2020), “Demographic variables and organisational citizenship behavior: A study in the hotel industry in Da Nang, Vietnam”, *Hue University Journal of Science*, **129(5C)**, pp.113-130, DOI: 10.26459/hueunijed.v129i5C.6065 (in Vietnamese).
- [6] N.H. Kim, N.L.H. Long (2021), “Factors influencing organisational citizenship behavior of employees in the restaurant service sector: A case study in Ho Chi Minh City”, *Ho Chi Minh City Open University Journal of Science - Economics and Business Administration*, **16(1)**, pp.94-107, DOI: 10.46223/HCMCOUJS.econ.vi.16.1.1384.2021 (in Vietnamese).
- [7] N.T.T. Huyen (2019), “Factors affecting service-oriented organisational citizenship behavior of employees at Vietnamese aviation enterprises”, *Ho Chi Minh City Open University Journal of Science - Economics and Business Administration*, **14(1)**, pp.114-127, DOI: 10.46223/HCMCOUJS.econ.vi.14.1.504.2019 (in Vietnamese).
- [8] L.N. Hanh, H.X. Huong, N.N. Duc (2019), “Organisational citizenship behavior of university lecturers in Vietnam: The role of transformational leadership, emotional commitment, and ego transcendence”, *Asian Journal of Economics and Business Research*, **30(12)**, pp.55-80 (in Vietnamese).
- [9] C.A. Smith, D.W. Organ, J.P. Near (1983), “Organisational citizenship behavior: Its nature and antecedents”, *Journal of Applied Psychology*, **68(4)**, pp.653-663, DOI: 10.1037/0021-9010.68.4.653.
- [10] D.W. Organ (1988), *Organisational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, Lexington Books, 160pp.

- [11] M.C. Bolino, H.H. Hsiung, J. Harvey, et al. (2015), “‘Well, i’m tired of tryin’! organisational citizenship behavior and citizenship fatigue”, *Journal of Applied Psychology*, **100(1)**, pp.56-74, DOI: 10.1037/a0037583.
- [12] M. Soto, O. Rojas (2019), “Self-efficacy and job satisfaction as antecedents of citizenship behaviour in private schools”, *International Journal of Management in Education*, **13(1)**, pp.82-96, DOI: 10.1504/IJMIE.2019.10016607.
- [13] S.A. Goodman, D.J. Svyantek (1999), “Person-organisation fit and contextual performance: Do shared values matter”, *Journal of Vocational Behavior*, **55(2)**, pp.254-275, DOI: 10.1006/jvbe.1998.1682.
- [14] A. Permana, M.H. Aima, E. Ariyanto, et al. (2021), “The effect of compensation and career development on lecturer job satisfaction”, *Accounting*, **7(6)**, pp.1287-1292, DOI: 10.5267/j.ac.2021.4.011.
- [15] Y.J. Kim, L.V. Dyne, D. Kamdar, et al. (2013), “Why and when do motives matter? An integrative model of motives, role cognitions, and social support as predictors of OCB”, *Organisational Behavior and Human Decision Processes*, **121(2)**, pp.231-245, DOI: 10.1016/j.obhdp.2013.03.004.
- [16] R. Bogler, A. Somech (2005), “Organisational citizenship behavior in school: How does it relate to participation in decision making?”, *Journal of Educational Administration*, **43(5)**, pp.420-438, DOI: 10.1108/09578230510615215.
- [17] L.J. Williams, S.E. Anderson (1991), “Job satisfaction and organisational commitment as predictors of organisational citizenship and in-role behaviors”, *Journal of Management*, **17(3)**, pp.601-617, DOI: 10.1177/014920639101700305.
- [18] A. Somech, A.D. Zahavy (1999), “Understanding extra-role behavior in schools: The relationships between job satisfaction, sense of efficacy, and teachers’ extra-role behavior”, *Teaching and Teacher Education*, **16(5-6)**, pp.649-659, DOI: 10.1016/S0742-051X(00)00012-3.
- [19] U. Cheasakul, P. Varma (2016), “The influence of passion and empowerment on organisational citizenship behavior of teachers mediated by organisational commitment”, *Contaduría y Administración*, **61(3)**, pp.422-440, DOI: 10.1016/j.cya.2016.04.003.
- [20] P.M. Manenze, H. Ngrande (2021), “The influence of compensation, training and development on organisational citizenship behaviour”, *SA Journal of Industrial Psychology*, **47**, pp.1-9, DOI: 10.4102/sajip.v47i0.1845.
- [21] J. Greenberg (1990), “Organisational justice: Yesterday, today, and tomorrow”, *Journal of Management*, **16(2)**, pp.399-432, DOI: 10.1177/014920639001600.
- [22] M. Ansori, C. Caroline (2018), “Influence of compensation and working condition on job satisfaction and commitment of lecturers at the college”, *Journal of Applied Accounting and Taxation*, **3(1)**, pp.64-72, DOI: 10.5281/zenodo.1305146.
- [23] H. Bilal (2012), “Job satisfaction of university teachers: Impact of working conditions and compensation”, *Review of Integrative Business and Economics*, **1(1)**, pp.101-120.
- [24] N.O.A. Ahmed (2016), “Impact of human resource management practices on organisational citizenship behaviour: An empirical investigation from the banking sector of Sudan”, *International Review of Management and Marketing*, **6(4)**, pp.964-973.
- [25] M.H.A. Rahman, A.S.M.M.B. Chowdhuri (2018), “Effect of employee compensation on organisational citizenship behavior (OCB): A study on private commercial banks in Bangladesh”, *International Journal of Economics, Commerce and Management*, **V1(5)**, pp.848-863.
- [26] L. Tashtoush, S.Z. Eyupoglu (2020), “The relationship between human resource management practices and organisational citizenship behaviour”, *South African Journal of Business Management*, **51(1)**, pp.1-11, DOI: 10.4102/sajbm.v51i1.1726.
- [27] G.M. Spreitzer (1995), “Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation”, *Academy of Management Journal*, **38(5)**, pp.1442-1465, DOI: 10.2307/256865.
- [28] N.T.H. My, N.T. Lan, L.D. Nghi (2021), “Model of the impact of psychological empowerment and distributive justice on employees’ commitment to the organisation”, *Industry and Trade Journal*, **8**, <https://tapchiconghuong.vn/bai-viet/mo-hinh-tac-dong-cua-trao-quyen-tam-ly-cong-bang-phan-phoi-den-su-cam-ket-gan-bo-voi-to-chuc-cua-nguoi-lao-dong-81232.htm>, accessed 7 June 2023 (in Vietnamese).
- [29] K.W. Thomas, B.A. Velthouse (1990), “Cognitive elements of empowerment: An ‘interpretive’ model of intrinsic task motivation”, *Academy of Management Review*, **15(4)**, pp.666-681, DOI: 10.2307/258687.
- [30] S.E. Seibert, G. Wang, S.H. Courtright (2011), “Antecedents and consequences of psychological and team empowerment in organisations: A meta-analytic review”, *Journal of Applied Psychology*, **96(5)**, pp.981-1003, DOI: 10.1037/a0022676.
- [31] G. Wang, P.D. Lee (2009), “Psychological empowerment and job satisfaction: An analysis of interactive effects”, *Group & Organisation Management*, **34(3)**, pp.271-296, DOI: 10.1177/1059601108330089.
- [32] R.C. Liden, S.J. Wayne, R.T. Sparrowe (2000), “An examination of the mediating role of psychological empowerment on the relations between the job, interpersonal relationships, and work outcomes”, *Journal of Applied Psychology*, **85(3)**, pp.407-416, DOI: 10.1037/0021-9010.85.3.407.
- [33] S. Najafi, A. Noruzi, H.K. Azar, et al. (2011), “Investigating the relationship between organisational justice, psychological empowerment, job satisfaction, organisational commitment and organisational citizenship behavior: An empirical model”, *African Journal of Business Management*, **5(13)**, pp.5241-5248, DOI: 10.5897/AJBM10.1505.
- [34] P.G. Irving, D.F. Coleman, D.R. Bobocel (2005), “The moderating effect of negative affectivity in the procedural justice-job satisfaction relation”, *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement*, **37(1)**, pp.20-32, DOI: 10.1037/h0087242.
- [35] C.H. Ponnuru, C.C. Chuah (2010), “Organisational commitment, organisational justice and employee turnover in Malaysia”, *African Journal of Business Management*, **4(13)**, pp.2676-2692.
- [36] P.B. Ngoc, V.D. Linh, D.P. Thao, et al. (2021), “The impact of organisational justice on organisational citizenship behavior of employees in businesses in Vietnam”, *Journal of Economics and Development*, **290(2)**, pp.42-51 (in Vietnamese).
- [37] A. Singh, B. Gupta (2015), “Job involvement, organisational commitment, professional commitment, and team commitment”, *Benchmarking: An International Journal*, **22(6)**, 1192-1211, DOI: 10.1108/bij-01-2014-0007.
- [38] J.A. Wagner III, J.R. Hollenbeck (2020), *Organisational Behavior: Securing Competitive Advantage*, Routledge, 472pp.
- [39] A.P. Prasetyo, T. Yuniarsih, E. Ahman (2017), “Job satisfaction, organisational commitment, and organisational citizenship behaviour in state-owned banking”, *Universal Journal of Management*, **5(1)**, pp.32-38, DOI: 10.13189/ujm.2017.050104.
- [40] L.F. Koning, G.A.V. Kleef (2015), “How leaders’ emotional displays shape followers’ organisational citizenship behavior”, *The Leadership Quarterly*, **26(4)**, pp.489-501, DOI: 10.1016/j.leaqua.2015.03.001.
- [41] R.T. Mowday, R.M. Steers, L.W. Porter (1979), “The measurement of organisational commitment”, *Journal of Vocational Behavior*, **14(2)**, pp.224-247, DOI: 10.1016/0001-8791(79)90072-1.
- [42] R.D. Hackett, L.M. Lapiere, P.A. Hausdorf (2001), “Understanding the links between work commitment constructs”, *Journal of Vocational Behavior*, **58(3)**, pp.392-413, DOI: 10.1006/jvbe.2000.1776.
- [43] I.E. Jernigan III, J.M. Beggs, G.F. Kohut (2002), “Dimensions of work satisfaction as predictors of commitment type”, *Journal of Managerial Psychology*, **17(7)**, pp.564-579, DOI: 10.1108/02683940210444030.
- [44] Y. Wang (2015), “Examining organisational citizenship behavior of Japanese employees: A multidimensional analysis of the relationship to organisational commitment”, *The International Journal of Human Resource Management*, **26(4)**, pp.425-444, DOI: 10.1080/09585192.2011.560882.
- [45] C. Devece, D.P. Marqués, M.P. Alguacil (2016), “Organisational commitment and its effects on organisational citizenship behavior in a high-unemployment environment”, *Journal of Business Research*, **69(5)**, pp.1857-1861, DOI: 10.1016/j.jbusres.2015.10.069.
- [46] J.J. Lavelle, J. Brockner, M.A. Konovsky, et al. (2009), “Commitment, procedural fairness, and organisational citizenship behavior: A multifoci analysis”, *Journal of Organisational Behavior*, **30(3)**, pp.337-357, DOI: 10.1002/job.518.
- [47] A.J. Morin, C. Vandenberghe, J.S. Boudrias, et al. (2011), “Affective commitment and citizenship behaviors across multiple foci”, *Journal of Managerial Psychology*, **26(8)**, pp.716-738, DOI: 10.1108/02683941111181798.