

# Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên ngoại ngữ tại một số trường đại học ở Việt Nam

Đoàn Tường Loan\*

\*ThS, Khoa Ngoại ngữ Kinh tế - Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Received: 16/09/2024; Accepted: 26/09/2024; Published: 5/10/2024

**Abstract:** This study investigates the factors influencing the work motivation of foreign language lecturers at selected universities in Vietnam. Using a mixed-methods approach, data were collected from 150 lecturers through surveys and interviews. The analysis identifies five primary factors that significantly impact motivation: opportunities for professional development, work environment, salary, job security, and institutional support. The study concludes that these factors should be the focus of institutional policy changes to enhance lecturers' motivation and improve overall academic quality.

**Keywords:** Lectures, working motivation, career development

## 1. Đặt vấn đề

Động lực làm việc của giảng viên đóng vai trò thiết yếu trong việc đảm bảo chất lượng giảng dạy và nâng cao hiệu quả đào tạo tại các trường đại học. Đặc biệt, giảng viên ngoại ngữ, với nhiệm vụ trang bị cho sinh viên khả năng giao tiếp bằng ngôn ngữ khác, cần phải có động lực mạnh mẽ để cập nhật phương pháp giảng dạy và phát triển kỹ năng chuyên môn. Tuy nhiên, động lực làm việc của họ hiện đang chịu ảnh hưởng của nhiều yếu tố, bao gồm cơ hội phát triển nghề nghiệp, điều kiện làm việc, mức lương và an ninh nghề nghiệp.

Tại Việt Nam, nhu cầu học ngoại ngữ ngày càng tăng cao, đặt ra yêu cầu cấp thiết về việc nâng cao chất lượng giảng dạy. Tuy nhiên, để đạt được mục tiêu này, các trường đại học cần tập trung vào việc thúc đẩy động lực làm việc của giảng viên thông qua các chính sách phù hợp. Nghiên cứu này tập trung vào việc phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên ngoại ngữ, nhằm cung cấp các cơ sở lý thuyết và thực tiễn cho việc xây dựng chính sách quản lý nhân sự hiệu quả.

## 2. Nội dung nghiên cứu

### 2.1. Cơ sở lý thuyết

Động lực làm việc của giảng viên ngoại ngữ là một chủ đề phức tạp, chịu sự tác động của nhiều yếu tố, cả bên trong lẫn bên ngoài. Nhiều lý thuyết quản lý và tâm lý học đã cung cấp các khung lý thuyết quan trọng để hiểu cách những yếu tố này ảnh hưởng đến sự hài lòng và động lực làm việc của giảng viên.

Lý thuyết hai yếu tố của Herzberg (1966) là một trong những lý thuyết đầu tiên phân biệt rõ ràng giữa các yếu tố tạo động lực và các yếu tố duy trì trong

môi trường làm việc. Theo Herzberg, các yếu tố tạo động lực, như cơ hội phát triển nghề nghiệp, sự công nhận, và trách nhiệm trong công việc, có liên quan đến sự thỏa mãn trong công việc và thúc đẩy cá nhân làm việc tích cực hơn. Ngược lại, các yếu tố duy trì như mức lương, điều kiện làm việc, và an ninh nghề nghiệp chỉ giúp ngăn ngừa sự không hài lòng nhưng không trực tiếp tạo ra động lực. Trong bối cảnh giảng viên ngoại ngữ, cơ hội tham gia nghiên cứu khoa học và phát triển nghề nghiệp thường đóng vai trò như các yếu tố tạo động lực quan trọng, trong khi mức lương và môi trường làm việc đóng vai trò là các yếu tố duy trì.

Lý thuyết nhu cầu của Maslow (1943) nhấn mạnh rằng động lực của con người phụ thuộc vào việc đáp ứng một loạt các nhu cầu từ cơ bản đến cao cấp. Theo Maslow, các nhu cầu này được sắp xếp theo một hệ thống phân tầng, từ nhu cầu sinh lý, an ninh, xã hội, đến nhu cầu được tôn trọng và tự hoàn thiện. Trong môi trường giáo dục, giảng viên có thể có động lực làm việc cao hơn khi các nhu cầu cơ bản như an ninh nghề nghiệp và mức lương được đảm bảo, đồng thời họ có cơ hội để phát triển và thể hiện bản thân trong công việc thông qua các hoạt động giảng dạy, nghiên cứu và hợp tác quốc tế.

Lý thuyết kỳ vọng của Vroom (1964) cũng là một lý thuyết quan trọng trong việc hiểu động lực làm việc. Lý thuyết này cho rằng động lực của một cá nhân phụ thuộc vào ba yếu tố chính: kỳ vọng (việc cá nhân tin rằng nỗ lực của họ sẽ dẫn đến hiệu suất tốt), phương tiện (niềm tin rằng hiệu suất tốt sẽ dẫn đến kết quả mong muốn), và giá trị (mức độ cá nhân đánh giá cao kết quả đó). Đối với giảng viên ngoại

ngữ, nếu họ tin rằng nỗ lực của mình trong giảng dạy và nghiên cứu sẽ được ghi nhận và mang lại các cơ hội thăng tiến hoặc sự công nhận từ đồng nghiệp, họ sẽ có động lực làm việc cao hơn. Tuy nhiên, nếu nỗ lực không mang lại những kết quả xứng đáng, động lực làm việc của họ có thể giảm sút.

Lý thuyết công bằng của Adams (1965) đưa ra khái niệm về công bằng trong môi trường làm việc, nhấn mạnh rằng động lực làm việc của một cá nhân bị ảnh hưởng bởi sự so sánh giữa những gì họ đầu tư và những gì họ nhận lại so với người khác. Nếu giảng viên cảm thấy rằng họ đang đầu tư nhiều công sức vào công việc nhưng nhận được ít phần thưởng hơn so với đồng nghiệp, họ có thể cảm thấy không công bằng, từ đó làm giảm động lực làm việc. Điều này có thể xảy ra trong bối cảnh giảng viên ngoại ngữ tại các trường đại học, khi mức lương và các phúc lợi không đồng đều giữa các trường hoặc giữa các vị trí giảng viên khác nhau.

Ngoài các lý thuyết kinh điển này, các nghiên cứu trước đây về động lực làm việc của giảng viên ngoại ngữ cũng đã chỉ ra rằng môi trường làm việc tích cực và các cơ hội phát triển nghề nghiệp đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao động lực làm việc. Chẳng hạn, nghiên cứu của Nguyễn (2018) cho thấy rằng giảng viên ngoại ngữ tại các trường đại học ở Việt Nam có động lực làm việc cao hơn khi được tham gia các chương trình nâng cao chuyên môn, tiếp cận với các tài liệu giảng dạy mới, và có cơ hội học tập ở nước ngoài. Nghiên cứu của Trần (2020) cũng nhấn mạnh rằng các chính sách hỗ trợ từ nhà trường, chẳng hạn như tài trợ cho nghiên cứu và tham gia hội thảo quốc tế, có thể giúp tăng cường động lực làm việc của giảng viên.

Tóm lại, các lý thuyết về động lực như của Herzberg, Maslow, Vroom và Adams, cùng với các nghiên cứu thực nghiệm, chỉ ra rằng động lực làm việc của giảng viên ngoại ngữ chịu sự ảnh hưởng của nhiều yếu tố khác nhau. Các yếu tố này không chỉ bao gồm điều kiện vật chất như mức lương và phúc lợi mà còn liên quan đến sự công nhận, cơ hội phát triển nghề nghiệp và sự công bằng trong tổ chức. Những yếu tố này, nếu được chú trọng và cải thiện, có thể giúp các trường đại học tạo ra một môi trường làm việc tích cực, thúc đẩy giảng viên ngoại ngữ làm việc hiệu quả và gắn bó lâu dài với nghề.

## 2.2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp hỗn hợp bao gồm cả định lượng và định tính để thu thập dữ liệu từ giảng viên ngoại ngữ tại năm trường đại học lớn ở Hà

Nội và TP. Hồ Chí Minh. Dữ liệu định lượng được thu thập qua bảng câu hỏi khảo sát với 150 giảng viên. Bảng câu hỏi sử dụng thang đo Likert 5 điểm để đánh giá mức độ ảnh hưởng của các yếu tố khác nhau đến động lực làm việc của giảng viên.

Dữ liệu định tính được thu thập thông qua các cuộc phỏng vấn sâu với 20 giảng viên có kinh nghiệm làm việc từ 10 năm trở lên. Các câu hỏi phỏng vấn tập trung vào việc hiểu rõ hơn những yếu tố thúc đẩy hoặc làm giảm động lực làm việc của giảng viên.

Phân tích dữ liệu định lượng được thực hiện bằng phần mềm SPSS, trong khi dữ liệu định tính được mã hóa và phân tích chủ đề bằng phần mềm NVivo. Các phân tích này nhằm xác định những yếu tố chính ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên ngoại ngữ và mức độ quan trọng của từng yếu tố.

## 2.3. Kết quả nghiên cứu

Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra rằng động lực làm việc của giảng viên ngoại ngữ tại các trường đại học bị ảnh hưởng mạnh mẽ bởi năm yếu tố chính: (1) cơ hội phát triển nghề nghiệp, (2) môi trường làm việc, (3) mức thu nhập, (4) an ninh nghề nghiệp, và (5) chính sách hỗ trợ từ nhà trường. Dưới đây là bảng tóm tắt các số liệu từ khảo sát:

Bảng 2.1: Mức độ ảnh hưởng của các yếu tố tới động lực làm việc của giảng viên ngoại ngữ

Yếu tố	Mức độ ảnh hưởng (%)	Tỷ lệ giảng viên hài lòng (%)	Tỷ lệ giảng viên không hài lòng (%)
Cơ hội phát triển nghề nghiệp	85%	80%	20%
Môi trường làm việc	78%	75%	25%
Mức thu nhập	72%	65%	35%
An ninh nghề nghiệp	68%	70%	30%
Chính sách hỗ trợ từ nhà trường	60%	55%	45%

### 2.3.1. Cơ hội phát triển nghề nghiệp

Bảng 1 cho thấy 85% giảng viên tham gia khảo sát coi cơ hội phát triển nghề nghiệp là yếu tố quan trọng nhất ảnh hưởng đến động lực làm việc của họ. Cụ thể, 80% giảng viên cảm thấy hài lòng với các cơ hội hiện có như tham gia các chương trình đào tạo nâng cao chuyên môn, hội thảo khoa học, và cơ hội học tập ở nước ngoài. Tuy nhiên, 20% giảng viên cảm thấy không hài lòng vì cho rằng các cơ hội này chưa đủ hoặc thiếu sự hỗ trợ tài chính từ nhà trường để tham gia.

### 2.3.2. Môi trường làm việc

Môi trường làm việc được đánh giá là yếu tố ảnh hưởng thứ hai, với 78% giảng viên cho rằng nó có tác động đáng kể đến động lực làm việc của họ. Trong số đó, 75% giảng viên hài lòng với không khí làm việc

thân thiện, sự hợp tác giữa các đồng nghiệp, và sự hỗ trợ từ các bộ phận liên quan trong trường. Những giảng viên làm việc tại các trường có môi trường làm việc năng động, cởi mở và khuyến khích sự sáng tạo thường có động lực làm việc cao hơn. Tuy nhiên, 25% giảng viên cho rằng môi trường làm việc còn nhiều hạn chế, như thiếu không gian làm việc phù hợp hoặc áp lực từ khối lượng công việc quá lớn.

### 2.3.3. Mức thu nhập

Mức thu nhập là một yếu tố quan trọng khác, với 72% giảng viên cho rằng nó có ảnh hưởng lớn đến động lực làm việc của họ. Tuy nhiên, chỉ có 65% giảng viên cảm thấy hài lòng với mức lương hiện tại. Một số giảng viên công tác tại các trường tư thục hoặc có hợp đồng giảng dạy ngắn hạn cho rằng mức thu nhập chưa tương xứng với khối lượng công việc họ phải đảm nhiệm. Trong khi đó, giảng viên tại các trường công lập thường cảm thấy mức lương và phúc lợi xã hội ổn định nhưng lại mong muốn có thêm các khoản thưởng hoặc hỗ trợ tài chính khác để khuyến khích tinh thần làm việc.

### 2.3.4. An ninh nghề nghiệp

68% giảng viên đánh giá an ninh nghề nghiệp là yếu tố quan trọng đối với động lực làm việc. Trong đó, 70% giảng viên hài lòng với hợp đồng lao động dài hạn và sự ổn định về vị trí công tác. Những giảng viên có hợp đồng giảng dạy dài hạn hoặc được bổ nhiệm vào các vị trí cao thường cảm thấy động lực làm việc cao hơn vì họ không phải lo lắng về tương lai nghề nghiệp của mình. Tuy nhiên, 30% giảng viên, đặc biệt là những người có hợp đồng ngắn hạn hoặc không có các phúc lợi xã hội đầy đủ, cảm thấy lo lắng về sự ổn định nghề nghiệp, dẫn đến động lực làm việc giảm sút.

### 2.3.5. Chính sách hỗ trợ từ nhà trường

Chính sách hỗ trợ từ nhà trường là yếu tố cuối cùng trong danh sách, với 60% giảng viên cho rằng nó ảnh hưởng đến động lực làm việc của họ. Trong số này, chỉ có 55% giảng viên cảm thấy hài lòng với các chính sách hỗ trợ hiện tại. Các chính sách hỗ trợ bao gồm cung cấp ngân sách cho nghiên cứu khoa học, hỗ trợ tài chính khi tham gia hội thảo quốc tế, và các chính sách ưu đãi khác. Tuy nhiên, 45% giảng viên cảm thấy không hài lòng vì cho rằng sự hỗ trợ này chưa đáp ứng đầy đủ nhu cầu của họ, đặc biệt là trong việc phát triển nghiên cứu khoa học và tiếp cận các nguồn tài trợ bên ngoài. Phân tích hồi quy cho thấy mối quan hệ mật thiết giữa các yếu tố này. Cơ hội phát triển nghề nghiệp và môi trường làm việc có tác động lớn nhất đến sự hài

lòng và động lực làm việc của giảng viên, trong khi mức thu nhập và an ninh nghề nghiệp đóng vai trò hỗ trợ nhưng không phải là yếu tố duy nhất quyết định. Điều này gợi ý rằng việc tạo ra một môi trường làm việc tích cực và thúc đẩy các cơ hội phát triển chuyên môn có thể tạo động lực cho giảng viên nhiều hơn là chỉ tăng thu nhập.

Bảng 2.2 dưới đây tóm tắt kết quả phân tích hồi quy về mức độ tác động của từng yếu tố đến động lực làm việc của giảng viên:

Bảng 2.2: Hệ số hồi quy của các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc

Yếu tố	Hệ số hồi quy
Cơ hội phát triển nghề nghiệp	0.45
Môi trường làm việc	0.40
Mức thu nhập	0.30
An ninh nghề nghiệp	0.25
Chính sách hỗ trợ từ nhà trường	0.20

## 3. Kết luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy động lực làm việc của giảng viên ngoại ngữ tại các trường đại học ở Việt Nam bị ảnh hưởng mạnh mẽ bởi nhiều yếu tố khác nhau. Trong đó, cơ hội phát triển nghề nghiệp, môi trường làm việc, mức thu nhập và an ninh nghề nghiệp là những yếu tố có ảnh hưởng lớn nhất. Tuy nhiên, các yếu tố như môi trường làm việc tích cực và cơ hội phát triển chuyên môn lại có ảnh hưởng mạnh hơn đến động lực làm việc của giảng viên so với các yếu tố tài chính.

Từ những phát hiện này, các trường đại học cần tập trung vào việc cải thiện các điều kiện làm việc và xây dựng các chính sách hỗ trợ giảng viên tham gia vào các chương trình phát triển nghề nghiệp. Đồng thời, việc tăng cường sự ổn định về mặt hợp đồng và chính sách phúc lợi cũng có thể giúp tăng cường động lực làm việc cho giảng viên, đặc biệt là trong bối cảnh cạnh tranh nhân sự giữa các trường công lập và tư thục.

### Tài liệu tham khảo

1. Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. World Publishing Company.
2. Nguyen, T. (2018). Motivating Factors for EFL Teachers in Vietnamese Universities. *Journal of Language and Education*, 4(3), 56-67.
2. Tran, H. (2020). The Role of Work Environment in Enhancing EFL Teachers' Motivation in Vietnam. *Education and Society*, 25(2), 98-112.