

# Thực trạng nhận thức về động lực làm việc của đội ngũ cán bộ quản lý và giảng viên Trường Đại học Thủ Dầu Một

Lê Thị Phương Thảo\*

\*Khoa Sư phạm, Trường Đại học Thủ Dầu Một

Received: 08/03/2024; Accepted: 19/03/2024; Published: 26/3/2024

**Abstract:** Awareness of the work motivation of management staff and instructors is crucial for enhancing work motivation in universities. The research findings indicate that both managers and lecturers at Thu Dau Mot University have a strong understanding of the significance of effective work motivation, which is reflected in the trust, engagement, and happiness of employees. This conclusion is based on the analysis of quantitative data collected from a survey of 229 lecturers and 24 managers. Based on these findings, it is recommended that Thu Dau Mot University persist in implementing strategies to enhance lecturers' job motivation. Promoting the formation of academic professional networks, which would enable them to offer one another support, can help achieve this. Furthermore, it is imperative to motivate lecturers to persist in their innovative and creative efforts in order to enhance awareness of job motivation.

**Keywords:** Awareness, Work motivation; lecturers; Thu Dau Mot university

## 1. Đặt vấn đề

Động lực làm việc của giảng viên đại học là yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến năng suất lao động và hiệu quả công việc góp phần nâng cao chất lượng đào tạo và uy tín của trường đại học đối với xã hội. Vì lẽ đó, nghiên cứu về động lực làm việc của giảng viên và cán bộ quản lý trong các trường Đại học là chủ đề rất được quan tâm. Kết quả nghiên cứu của Le và cộng sự (2020) về động lực làm việc của 800 giảng viên ở 8 trường đại học công trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh cho thấy đặc trưng nghề nghiệp, môi trường làm việc và chính sách lương thưởng đã tác động lớn đến năng suất làm việc, mức độ gắn bó và sự tận tụy trong việc của đội ngũ này. Ở Đồng bằng sông Cửu Long, nghiên cứu của Nhung (2021) trên 180 giảng viên lại chỉ ra đặc điểm tính chất công việc, công bằng, bình đẳng cơ hội thăng tiến, ghi nhận của lãnh đạo cấp trên và thái độ đánh giá của xã hội với nghề nghiệp ảnh hưởng rất lớn đến động lực làm việc của đội ngũ giảng viên được nghiên cứu. Từ góc độ tiếp cận của bài viết này, chúng tôi cho rằng nhận thức của đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý có vai trò quan trọng có ảnh hưởng đến sự gắn bó lâu dài và động lực làm việc thực sự của đội ngũ này trong lĩnh vực giáo dục đại học. Bài viết dựa trên dữ liệu được thu thập từ 253 giảng viên và cán bộ quản lý trường Đại học Thủ Dầu Một. Ngoài ra, chúng tôi còn sử dụng hai trích dẫn phỏng vấn sâu để làm rõ thêm nội dung phân tích của bài viết.

## 2. Nội dung nghiên cứu

Kết quả mô tả từ bảng 2.1 cho thấy nhận thức của đội ngũ cán bộ quản lý và giảng viên Trường đại học

Thủ Dầu Một về vai trò của động lực làm việc là rất tốt khi điểm trung bình đánh giá của cán bộ quản lý là 4,33 và giảng viên là 4,36 tương ứng với mức “hoàn toàn đồng ý”. Trong đó, tiêu chí “Động lực làm việc góp phần tăng năng suất lao động và hiệu quả công việc của giảng viên, dẫn đến nâng cao chất lượng đào tạo của trường đại học” được đội ngũ cán bộ quản lý đánh giá cao nhất ( $\bar{X} = 4,38$ ). Đối với giảng viên, tiêu chí được đánh giá cao nhất là “Động lực làm việc của giảng viên tạo được bầu không khí lao động hăng say, góp phần xây dựng văn hóa nhà trường; từ đó, tạo uy tín cho trường, thu hút được người học” với điểm trung bình là 4,39.

Bảng 2.1. Nhận thức của cán bộ quản lý và giảng viên về vai trò của Động lực làm việc

Nhận thức về vai trò của ĐLLV	CBQL N = 24	GV N = 229	Mức đánh giá
ĐLLV góp phần tăng năng suất lao động và hiệu quả công việc của GV, dẫn đến nâng cao chất lượng đào tạo của trường ĐH	4,38	4,37	Hoàn toàn đồng ý
ĐLLV của GV tạo được bầu không khí lao động hăng say, góp phần xây dựng văn hóa nhà trường; từ đó, tạo uy tín cho trường, thu hút được người học	4,33	4,39	Hoàn toàn đồng ý
ĐLLĐ của GV giúp trường ĐH giữ được GV giỏi, giảm tỉ lệ nghỉ việc, giảm công sức tuyển dụng và bồi dưỡng GV mới	4,29	4,34	Hoàn toàn đồng ý
<b>ĐTB</b>	4,33	4,36	Hoàn toàn đồng ý

Kết quả kiểm định T-test cũng cho thấy không có sự khác biệt đánh giá giữa nhóm cán bộ quản lý và nhóm giảng viên. Sự đồng nhất trong nhận thức

về vai trò của động lực làm việc của giảng viên tại trường Đại học Thủ Dầu Một còn thể hiện qua các kiểm định thống kê mà chúng tôi sử dụng để tìm sự khác biệt giữa các nhóm so sánh. Ở kiểm định T-Test khi so sánh theo giới tính, kết quả cho thấy không có sự khác biệt khi điểm trung bình tương ứng giữa giảng viên nam và giảng viên nữ là gần bằng nhau và các giá trị Sig. đều lớn hơn 0,05 ở mức ý nghĩa  $\alpha = 0,05$ . Tương tự, khi chúng tôi so sánh điểm trung bình nhận thức theo thâm niên công tác của giảng viên, kết quả phân tích kiểm định ANOVA cũng cho thấy không có sự khác biệt giữa các nhóm giảng viên theo thâm niên giảng dạy.

Bên cạnh dữ liệu định lượng, chúng tôi còn phân tích những ý kiến phỏng vấn sâu đối với giảng viên về nhận thức của họ về động lực làm việc. Một giảng viên có thâm niên giảng dạy 6 năm chia sẻ:

*“động lực làm việc là những nhân tố bên trong, là lực đẩy từ bên trong có vai trò kích thích con người nỗ lực làm việc. động lực làm việc của giảng viên đại học chính là lực đẩy từ bên trong của mỗi giảng viên, thúc đẩy họ hoàn thành các nhiệm vụ: giảng dạy, nghiên cứu khoa học, thực hiện nhiệm vụ công tác khác. Tôi cho rằng, trong môi trường làm việc trí óc căng thẳng, nếu không có động lực làm việc, giảng viên sẽ bị đào thải... Bản thân tôi có lúc động lực làm việc bên ngoài cao hơn hay động lực bên trong cao hơn. Nhưng nếu, đánh giá chung từ lúc bắt đầu làm nhiệm vụ giảng viên đến bây giờ thì động lực bên trong luôn duy trì và chiếm ưu thế hơn”*

(Nữ, GV, ThS, có thâm niên 8 năm giảng dạy).

Một giảng viên là cán bộ quản lý cho biết: *“Tôi cho rằng động lực làm việc của giảng viên là hết sức quan trọng. Bởi vì động lực quyết định đến cách mà người giảng viên học tập nâng cao trình độ, cách giảng viên đầu tư công sức cho bài giảng của mình. Cách mà giảng viên thiết lập các mối quan hệ với đồng nghiệp. Có động lực làm việc thì sẽ có sự hăng say vào bài giảng. Tôi thấy mình cũng có động lực trong Giảng dạy, nghiên cứu khoa học và các công tác khác khi thực hiện nhiệm vụ tại trường và động lực này thay đổi một chút ít tùy từng thời điểm. Ví dụ như vào những dịp năm học mới hoặc là có sự bổ nhiệm mới hợp lý thì tôi thấy mình có động lực làm việc hơn hay là mỗi khi trường có chính sách tốt về khen thưởng thì tôi cũng thấy mình có thêm động lực để làm việc”*.

(Nữ, CBQL, có thâm niên 7 năm giảng dạy).

Tóm lại, kết quả phân tích định lượng và định tính có sự tương đồng và đều phản ánh nhận thức của đội ngũ cán bộ quản lý và giảng viên Trường Đại học Thủ

Dầu Một về vai trò của động lực làm việc của giảng viên ở mức rất tốt. Điều này là một tín hiệu đáng mừng phần nào phản ánh niềm tin, sự gắn bó và mức độ hài lòng của của đội ngũ cán bộ quản lý và giảng viên đối với nhà trường.

### 3. Kết luận

Nhận thức của đội ngũ cán bộ quản lý và giảng viên về vai trò của động lực làm việc rất quan trọng trong việc xây dựng và duy trì một môi trường làm việc tích cực và hiệu quả. Động lực làm việc không chỉ giúp tăng cường năng suất và chất lượng công việc mà còn góp phần vào việc tạo ra một môi trường làm việc hài hòa, nơi mọi người cảm thấy được đánh giá cao và có đóng góp quan trọng. Khi đội ngũ cán bộ quản lý nhận thức được tầm quan trọng của tạo động lực làm việc cho đội ngũ giảng viên, họ sẽ đầu tư thời gian và trí tuệ để suy nghĩ, sáng tạo, thực hiện mọi biện pháp trong khả năng của nhà trường để tạo động lực làm việc cho đội ngũ giảng viên. Nhận thức tốt có thể dẫn đến sự quyết tâm trong hành động. Kết quả nghiên cứu cho thấy, sự nhất quán trong nhận thức của cán bộ quản lý và giảng viên tại trường Đại học Thủ Dầu Một về vai trò quan trọng của động lực làm việc ở mức tốt, phản ánh sự tin tưởng, gắn kết và sự hài lòng của đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên đối với nhà trường. Để tiếp tục nâng cao nhận thức về động lực làm việc của giảng viên. Nhà trường cần tạo ra một môi trường làm việc tích cực và hiệu quả. Trong đó, tạo điều kiện cho giảng viên xây dựng mạng lưới cộng đồng chuyên nghiệp, nơi họ có thể hỗ trợ lẫn nhau, chia sẻ tài nguyên và kinh nghiệm giảng dạy, từ đó tăng cường động lực làm việc thông qua sự cộng tác. Bên cạnh đó, lãnh đạo Trường cần khuyến khích sự đổi mới và sáng tạo như tạo một môi trường làm việc mở cửa, khuyến khích giảng viên đưa ra ý tưởng mới, áp dụng công nghệ mới trong giảng dạy và phát triển nội dung giáo trình, qua đó tăng cường động lực làm việc thông qua sự đổi mới.

### Tài liệu tham khảo

1. Le, L. C., Do, T. D., & Van Kieu, N. (2020), “Factors Affecting Lecturers’ Motivation: A Case Study of Public Universities in Ho Chi Minh City, Vietnam”, *Universal Journal of Educational Research*, 8(10), 4751-4759.

2. Van Nhung, N. (2021), “The relationship between job characteristics, equity aspects to motivation of teachers of universities in the Mekong Delta region”, *Journal of Critical Reviews*, 8(2), 618-623.

3. Giao, H. N. K. (2021), “Về động lực làm việc của nhân viên Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Vinatex”, *Tạp chí Công Thương*, 1-tháng 1(2021), 106-113.