

Một số yếu tố khách quan tác động đến động cơ giảng dạy của giảng viên đại học

Nguyễn Văn Lược*

*Khoa Tâm lý học, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội,
336 Nguyễn Trãi, Hà Nội, Việt Nam*

Nhận ngày 10 tháng 02 năm 2012

Tóm tắt: Bài báo phản ánh kết quả khảo sát 386 giảng viên của 4 trường Đại học trên địa bàn Hà Nội về một số yếu tố khách quan tác động đến động cơ giảng dạy của họ. Các phương pháp nghiên cứu chính được sử dụng là điều tra bằng bảng hỏi và phỏng vấn sâu. Các yếu tố khách quan được nghiên cứu gồm: môi trường làm việc; cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy; chính sách lương, thưởng, đãi ngộ đối với giảng viên và tập thể sinh viên. Kết quả nghiên cứu cho thấy, giảng viên đánh giá các yếu tố khách quan có ảnh hưởng đến động cơ giảng dạy của họ. Phân tích hồi qui tuyến tính đơn cho thấy, sự thay đổi của các yếu tố khách quan được nghiên cứu có khả năng dự báo sự biến đổi của 3 trong tổng số 4 dạng động cơ giảng dạy của giảng viên đại học.

Từ khóa: Động cơ, động cơ giảng dạy, giảng viên đại học.

1. Đặt vấn đề

Theo số liệu của Tổng cục thống kê, tính đến ngày 31/12/2010, cả nước có 414 trường đại học, cao đẳng, với 74.600 giảng viên (GV), đào tạo 2.162.100 sinh viên chính qui [1]. Như vậy, tính trung bình số lượng giảng viên/sinh viên xấp xỉ 1/29, đó là chưa bao gồm số sinh viên học văn bằng 2, liên thông, từ xa và hoàn chỉnh kiến thức. Theo báo cáo của Bộ Giáo dục Đào tạo, từ năm 1987-2009, số sinh viên cả nước tăng 13 lần nhưng số giảng viên chỉ tăng 3 lần [2]. Điều này cho thấy sự phát triển nhanh chóng của số lượng người học đại học đòi hỏi đội ngũ giảng viên không chỉ cần phải tăng cường về số lượng mà còn phải nâng cao về chất lượng mới đáp ứng được yêu cầu đặt ra.

Số liệu trong vài năm gần đây cho thấy, số GV trong các trường Đại học có xu hướng

chuyển ra khỏi ngành giáo dục ngày càng tăng. Thêm vào đó, việc tuyển dụng giảng viên ở các trường Đại học cũng gặp nhiều khó khăn. Sinh viên tốt nghiệp khá, giỏi không tha thiết làm giảng viên [2]. Có nhiều nguyên nhân dẫn đến thực trạng trên, một trong những nguyên nhân quan trọng là mục đích, động cơ giảng dạy của họ chưa được quan tâm một cách thỏa đáng. Do đó, việc nghiên cứu một số yếu tố tác động đến động cơ giảng dạy của GV, xác định yếu tố nào có vai trò quan trọng, trên cơ sở đó đề xuất các biện pháp nhằm tạo động lực giảng dạy cho GV là việc làm có ý nghĩa về mặt lý luận và thực tiễn.

2. Khách thể và phương pháp nghiên cứu

Phương pháp chính được sử dụng trong nghiên cứu này là điều tra bằng bảng hỏi và phỏng vấn sâu. Tổng số mẫu nghiên cứu định lượng là 386 GV của 4 trường Đại học trên địa bàn Hà Nội: Trường Đại học Khoa học Xã hội

*ĐT: 84-912229910

E-mail: nguyenvanluot@gmail.com

và Nhân văn (KHXHNV), Đại học Sư phạm Hà Nội, Đại học Bách Khoa Hà Nội và Học viện Ngân hàng. Thời gian khảo sát được tiến hành vào năm 2011. Mẫu phỏng vấn sâu là 30 GV.

Mẫu khảo sát định lượng được phân bố theo bảng dưới đây:

Có 04 yếu tố khách quan được giả thuyết là có tác động đến động cơ giảng dạy của giảng viên: môi trường làm việc của giảng viên; cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy; chính sách lương, thưởng, đãi ngộ đối với giảng viên và tập thể sinh viên.

Bảng 1: Đặc điểm mẫu khách thể nghiên cứu

<i>TT</i>	<i>Các trường và các tiêu chí</i>	<i>Số lượng</i>	<i>%</i>	
1	Trường Đại học/Học viện	KHXH&NV	103	26,7
		Sư phạm Hà Nội	102	26,4
		Bách khoa Hà Nội	91	23,6
		Ngân hàng	90	23,3
2	Giới tính	Nam	214	55,4
		Nữ	172	44,6
3	Tuổi đời	Dưới 35 tuổi	207	53,6
		Từ 35 tuổi trở lên	179	46,4
4	Thâm niên công tác	Dưới 15 năm	308	79,8
		Từ 15 năm trở lên	78	20,2
5	Học vị	Cử nhân, thạc sỹ	292	75,6
		Tiến sĩ	94	24,4

Sau khi xử lý số liệu, độ tin cậy của các thang đo cho thấy:

- Thang đo yếu tố “Môi trường làm việc của giảng viên”, gồm 5 item, độ tin cậy (Cronbach’s Alpha) = 0.90.

- Thang đo yếu tố “Cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy”, gồm 6 item, độ tin cậy = 0.86.

- Thang đo yếu tố “Chính sách lương, thưởng, đãi ngộ đối với giảng viên”, gồm 6 item, độ tin cậy = 0.82.

- Thang đo yếu tố “Tập thể sinh viên”, gồm 6 item, độ tin cậy = 0.86.

Kết quả về 4 thang đo cho thấy độ tin cậy đạt ở mức rất cao (từ 0.82- 0.90). Điểm trung bình của từng thang đo được chúng tôi phân thành 5 mức, từ hoàn toàn không đồng ý (tương đương 1 điểm) đến hoàn toàn đồng ý (tương đương 5 điểm):

Mức 1: Hoàn toàn không đồng ý (ĐTB từ 1- < 1,80)

Mức 2: Phần lớn là không đồng ý (ĐTB từ 1,80 - < 2,60)

Mức 3: Nửa đồng ý, nửa không đồng ý (ĐTB từ 2,60 - < 3,40)

Mức 4: Phần lớn là đồng ý (ĐTB từ 3,40 - < 4,20)

Mức 5: Hoàn toàn đồng ý (ĐTB từ 4,20 - < 5,00)

Điểm càng cao thì mức độ biểu hiện của item này ở người giảng viên càng cao.

Hoạt động giảng dạy của GV được xác định với bốn dạng động cơ nổi bật, đó là: (1) Động cơ vì người học; (2) Động cơ nghề nghiệp; (3) Động cơ tự khẳng định bản thân và (4) Động cơ kinh tế/thu nhập.

3. Phân tích kết quả nghiên cứu

Nhóm các yếu tố khách quan được nghiên cứu có ảnh hưởng đến động cơ giảng dạy của giảng viên đại học bao gồm: môi trường làm việc; cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy; chính sách lương/thưởng đãi ngộ đối với giảng viên và tập thể sinh viên.

3.1. Khái quát đánh giá của giảng viên về một số yếu tố khách quan

3.1.1. Môi trường làm việc

Môi trường làm việc của GV rất đa dạng, phong phú bao gồm những mối quan hệ của GV với SV, của GV với lãnh đạo nhà trường...Nhưng, môi trường gắn bó và gần gũi

nhất với các giảng viên đó chính là môi trường làm việc của Khoa, nơi mà mỗi GV là thành viên. Các yếu tố liên quan đến môi trường làm việc của Khoa được khảo sát bao gồm: bầu không khí tâm lý, tinh thần tranh luận khoa học, sự chia sẻ công việc giữa các thành viên và phong cách lãnh đạo của lãnh đạo Khoa.

Bảng 2: Đánh giá của giảng viên về môi trường làm việc của họ

<i>Các mệnh đề</i>	<i>ĐTB</i>	<i>SD</i>	<i>Mức độ</i>
1. Bầu không khí tâm lý trong Khoa tôi làm việc rất thoải mái	4.15	0.90	4
2. Có sự tranh luận dân chủ trong sinh hoạt khoa học tại Khoa của tôi	4.14	0.77	4
3. Cán bộ trẻ trong Khoa của tôi được hướng dẫn về chuyên môn mà họ sẽ đảm nhận giảng dạy	4.08	0.77	4
4. Các thành viên trong Khoa của tôi giúp đỡ, chia sẻ với nhau trong công việc	4.16	0.75	4
5. Lãnh đạo Khoa của tôi tạo mọi điều kiện cho GV làm việc.	4.15	0.88	4
Tổng	4.14	0.69	4

Bảng số liệu 2 cho thấy, GV đánh giá tích cực về môi trường làm việc của mình, ĐTB chung của toàn thang đo = 4.14, SD = 0.69, xếp ở mức 4.

Trước tiên, GV đánh giá “*Bầu không khí trong Khoa tôi làm việc rất thoải mái*”, ĐTB = 4.15, xếp ở mức 4. Đánh giá, nhận định này của GV còn được thể hiện qua các phát biểu của nhiều GV trong quá trình thảo luận nhóm như “*Khoa thực sự là ngôi nhà thứ 2 của tôi*” [GV nữ, 37 tuổi, Đại học Sư phạm Hà Nội], “*Tôi rất vui khi được làm việc với các đồng nghiệp của mình*” [GV nam, 35 tuổi, Đại học Bách khoa Hà Nội], hoặc “*Tôi không có gì phải phàn nàn khi đến Khoa, mọi người rất cởi mở và vui vẻ*” [GV nữ, 28 tuổi, Đại học KHXH&NV], v.v... Thực tế chỉ ra rằng, 04 trường đại học mà chúng tôi khảo sát đều là những trường không chỉ có nhiều thành tích trong giảng dạy, nghiên cứu mà còn có nhiều thành tựu trong xây dựng văn hóa công sở ở nơi làm việc, được các bộ, ban ngành chủ quản tặng nhiều bằng khen. Cả 4 trường khảo sát đều có phong trào Công đoàn rất mạnh với các hoạt động xây dựng văn hóa, nề nếp làm việc đã đi vào chiều sâu trong nhiều năm qua. Chính truyền thống của nhà trường và phong trào xây

dựng văn hóa công sở ở nơi làm việc đã góp phần tạo dựng môi trường làm việc ở các Khoa thực sự thoải mái, hợp tác và giúp đỡ lẫn nhau.

Trong số các mệnh đề được khảo sát, chúng tôi nhận thấy mệnh đề “*Các thành viên trong Khoa của tôi giúp đỡ, chia sẻ với nhau trong công việc*” nhận được ý kiến đồng tình mạnh mẽ nhất từ các GV, ĐTB của item này = 4.16, SD = 0.75, có 329 GV (chiếm 85.2%) đồng ý với nhận định này. Qua quá trình phỏng vấn sâu, các GV cho biết các thầy/cô giáo trong Khoa như những người thân thuộc trong gia đình sẵn sàng sẻ chia, giúp đỡ các thành viên khác trong Khoa, đặc biệt là các GV trẻ: “*Chính môi trường làm việc của Khoa đã níu giữ tôi tiếp tục làm công việc giảng dạy. Mặc dù thu nhập không cao nhưng những tình cảm của các thầy trong Khoa đã khiến tôi an tâm và gắn bó với nơi này. Các thầy đã giúp đỡ tôi rất nhiều, tôi trưởng thành như ngày hôm nay cũng là nhờ các thầy dạy dỗ, chỉ bảo*” [GV nữ, 34 tuổi, Đại học KHXH&NV].

Có thể nhận thấy GV trong diện khảo sát đã đánh giá một cách tích cực môi trường nơi họ làm việc. Những đánh giá tích cực này là tiền đề quan trọng để GV có thể cống hiến cho công

việc, hăng say với công việc giảng dạy, nghiên cứu khoa học.

So sánh kết quả nghiên cứu này với công trình nghiên cứu của tác giả Nguyễn Thị Tình, tiến hành năm 2009 trên 450 GV ở địa bàn Hà Nội cũng cho thấy, có 355 GV (chiếm 91.97%) cho rằng yếu tố “*Không khí tâm lý, truyền thống làm việc của Khoa, trường*” có ảnh hưởng đến tính tích cực giảng dạy của GV đại học [3].

3.1.2. Cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy

Hoạt động giảng dạy của GV sẽ không thể diễn ra nếu không có một hệ thống cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy đáp ứng ở mức độ nhất định. Các yếu tố liên quan đến cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy được khảo sát bao gồm: Máy móc, trang thiết bị phục vụ giảng dạy; cơ sở học liệu; hệ thống phòng học; hệ thống internet; hệ thống thư viện, phòng tư liệu; mạng wifi, v.v...

Bảng 3: Đánh giá của giảng viên về cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy

<i>Các mệnh đề</i>	<i>ĐTB</i>	<i>SD</i>	<i>Mức độ</i>
1. Máy móc, trang thiết bị phục vụ giảng dạy- NCKH của Khoa/trường tôi là rất tốt	3.28	1.02	3
2. Cơ sở học liệu phục vụ giảng dạy-NCKH của Khoa/Trường tôi là tốt	3.18	0.94	3
3. Hệ thống phòng học, phòng thí nghiệm phục vụ giảng dạy- NCKH của Khoa/trường tôi nhìn chung là tốt	3.27	0.92	3
4. Trong trường tôi, hệ thống mạng Internet phục vụ giảng dạy-NCKH là tốt	3.08	0.92	3
5. Hệ thống thư viện, phòng tư liệu phục vụ giảng dạy-NCKH của Khoa/Trường tôi nhìn chung là tốt	3.35	0.91	3
6. Trong trường tôi, hệ thống mạng Wifi phục vụ giảng dạy-NCKH là tốt	3.01	1.00	3
Tổng	3.19	0.73	3

Trong các vấn đề liên quan đến cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy được khảo sát, theo đánh giá của GV, “Hệ thống mạng wifi” và “Hệ thống internet phục vụ giảng dạy” còn nhiều hạn chế: mệnh đề, “*Trong trường tôi, hệ thống mạng Wifi phục vụ giảng dạy-NCKH là tốt*” có ĐTB = 3.01, SD = 1.00, xếp ở mức 3, chỉ có 101 GV (chiếm 28.8%) đồng ý với nhận định này. Trong vài năm gần đây, hầu hết các trường đại học đều lắp đặt hệ thống mạng Internet không dây (wifi) phục vụ giảng dạy tại các khu giảng đường và các khu làm việc của giảng viên. Tuy nhiên, tốc độ đường truyền quá kém và GV phải tiến hành nhiều thao tác kỹ thuật phức tạp mới có thể sử dụng được khiến nhiều GV gặp khó khăn trong việc sử dụng. Đó là lý do khiến nhiều GV đánh giá hệ thống mạng wifi không tốt.

Mệnh đề “*Cơ sở học liệu phục vụ giảng dạy-NCKH của Khoa/Trường tôi là tốt*” cũng

có tỷ lệ GV đồng tình thấp. Thực tế ở các trường Đại học ở Việt Nam hiện nay việc tiếp cận với các tài liệu nước ngoài còn nhiều hạn chế, một phần do kinh phí hạn hẹp để mua tài liệu nước ngoài, hơn nữa lãnh đạo các trường cũng chưa thực sự quan tâm đầu tư cho việc này. Những mong mỏi của GV như “*Tạo điều kiện về cơ sở vật chất và đặc biệt là nguồn tài liệu tham khảo từ các kênh nước ngoài*” [GV nữ, 27 tuổi, XHNV], “*Cần đầu tư hơn nữa về tài liệu chuyên ngành, các tạp chí uy tín của thế giới liên quan đến lĩnh vực chuyên môn*” [GV nam, 35 tuổi, Học viện ngân hàng], v.v... được GV phản ánh nhiều trong các cuộc phỏng vấn sâu và thảo luận nhóm.

Kết quả khảo sát ở bảng số liệu 3 cho thấy, nhìn chung GV đánh giá cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy hiện nay chưa thực sự tốt, chưa đáp ứng được yêu cầu giảng dạy, NCKH của giảng viên, ĐTB của thang đo này đạt 3.19, SD = 0.73, xếp ở mức 3.

3.1.3. Chính sách lương, thưởng đãi ngộ đối với giảng viên

Các vấn đề liên quan đến chính sách lương, thưởng đãi ngộ vật chất đối với giảng viên được khảo sát bao gồm: cơ chế trả lương, mức lương

trả cho GV, cơ chế trả thu nhập tăng thêm và chính sách khen thưởng vật chất đối với các GV... Kết quả khảo sát về những vấn đề trên được phản ánh ở bảng số liệu 4:

Bảng 4: Chính sách lương, thưởng đãi ngộ đối với giảng viên

<i>Các mệnh đề</i>	<i>ĐTB</i>	<i>SD</i>	<i>Mức độ</i>
1. Cơ chế trả lương hiện nay không khuyến khích được GV làm việc tích cực	3.90	1.11	4
2. Lương trả cho GV hiện nay quá thấp khiến GV không có động lực làm việc	3.81	1.12	4
3. Trả thu nhập tăng thêm hàng tháng theo kiểu bình quân không kích thích được GV làm việc tích cực	3.88	1.05	4
4. Việc trả thu nhập tăng thêm, thưởng cần dựa trên sự đóng góp của từng GV	4.25	0.82	5
5. Cần có chính sách thưởng vật chất xứng đáng cho các GV có công trình đăng các tạp chí khoa học quốc tế	4.52	0.68	5
6. Chính sách khen thưởng đối với các GV có thành tích xuất sắc có tác dụng kích thích GV làm việc tốt hơn	4.34	0.80	5
Tổng	4.12	0.69	4

Các số liệu ở bảng 4 cho thấy về cơ bản GV không đồng tình với cơ chế, chính sách trả lương, thưởng và thu nhập tăng thêm như hiện nay đối với giảng viên. Ở mệnh đề “*Cơ chế trả lương hiện nay không khuyến khích được GV làm việc tích cực*” có tới 254 GV (chiếm 65.8%) đồng ý với nhận định này. Hoặc “*Lương trả cho GV quá thấp khiến GV không có động lực làm việc*” có tới 237 GV (chiếm 61.4%) đồng ý và rất đồng ý; có 246 GV (chiếm 63.8%) đồng ý với ý kiến “*Trả thu nhập tăng thêm hàng tháng theo kiểu bình quân không kích thích được GV làm việc tích cực*”. Qua phỏng vấn sâu và thảo luận nhóm, nhiều GV cho rằng “*Đối với giảng viên thu nhập là quan trọng nhất vì như vậy giảng viên mới an tâm với công việc giảng dạy và nghiên cứu, chính vì thu nhập không đảm bảo nên giảng viên phải tính làm thêm bên ngoài do đó thời gian dành cho nghiên cứu và chuẩn bị bài giảng không nhiều dẫn đến chất lượng bài giảng không cao*” [GV nam, 39 tuổi, Học viện ngân hàng].

Thực tế trên đây cũng phù hợp với một số nghiên cứu khác đã được thực hiện trước đó. Nghiên cứu do tác giả Lê Văn Hào tiến hành về “*Động lực làm việc bên trong và bên ngoài của*

cán bộ nghiên cứu” tiến hành năm 2005 trên mẫu nghiên cứu gồm 335 cán bộ nghiên cứu của Viện KHXH Việt Nam và Viện KH&CN Việt Nam cho thấy: có tới 46.1% số người được hỏi cho rằng điều họ không hài lòng nhất ở công việc là “*Thu nhập thấp*”. Trong số 287 người trả lời câu hỏi “*Điều tôi không thích nhất ở công việc của mình?*” có tới 57% không hài lòng hoặc rất không hài lòng với thu nhập của mình ở cơ quan [4]. Nghiên cứu của tác giả Lê Thanh Hương trên mẫu chọn 326 cán bộ nghiên cứu của Viện KHXH Việt Nam năm 2001 cũng cho thấy, theo đề xuất của khách thể nghiên cứu, yếu tố kích thích tính tích cực làm việc hàng đầu đối với cán bộ là “*tăng thu nhập cho cán bộ nghiên cứu*” (91%) [dẫn theo 4]. Nghiên cứu của tác giả Nguyễn Thị Tinh (2009) tiến hành trên 480 GV đại học cũng cho thấy, có tới 268 GV (chiếm 69.43%) cho rằng “*sự đảm bảo về lợi ích cho GV (lương, thưởng, thu nhập tăng thêm...)*” là yếu tố ảnh hưởng đến tính tích cực giảng dạy của giảng viên [3].

Như vậy, về cơ bản GV không đồng ý với cơ chế trả lương, số lương được trả và thu nhập tăng thêm theo kiểu bình quân và theo thâm niên công tác hiện nay. Họ đánh giá cao các hình thức trả lương, thưởng dựa trên sự đóng

góp của từng GV và sự trả lương/thưởng dựa trên hiệu quả công việc. Việc “*Trả thu nhập tăng thêm, thưởng cần dựa trên sự đóng góp của từng GV*” nhận được sự đồng tình rất mạnh mẽ của GV, có tới 313 GV (chiếm 81.1%) đồng ý với phương án này.

3.1.4. Tập thể sinh viên

Giảng dạy là hoạt động hai chiều giữa GV và SV. Động cơ, mục đích giảng dạy của GV

đại học cũng bị ảnh hưởng, chi phối bởi bởi tập thể SV. Các khía cạnh liên quan đến tập thể SV được khảo sát bao gồm: tinh thần, thái độ học tập, hứng thú, ý thức kỷ luật trong học tập của SV... Các kết quả khảo sát về đánh giá của GV đối với tập thể SV được thể hiện ở bảng số liệu 5 chỉ ra rằng, về cơ bản GV đã có đánh giá tích cực về tập thể SV nơi họ giảng dạy, ĐTB chung của toàn thang đo = 4.18, SD = 0.63, xếp ở mức 4.

Bảng 5: Đánh giá của giảng viên về tập thể sinh viên

<i>Các mệnh đề</i>	<i>ĐTB</i>	<i>SD</i>	<i>Mức độ</i>
1. Sự ham học hỏi của SV kích thích tôi tích cực đổi mới nội dung, phương pháp giảng dạy	4.34	0.75	5
2. Phong trào học tập của SV rất tốt khiến tôi có hứng thú trong giảng dạy	4.25	0.74	5
3. Ý thức tổ chức kỷ luật của SV rất nghiêm túc khiến tôi cũng có tinh thần, ý thức trách nhiệm hơn trong giảng dạy	4.22	0.84	5
4. Sự trẻ trung của SV là nguồn cảm hứng cho tôi giảng dạy một cách hăng say	4.07	0.87	4
5. Truyền thống học tập của SV nhà trường rất tốt kích thích tôi làm việc hăng say	3.99	0.82	4
6. SV rất hứng thú với môn học do tôi đảm nhiệm khiến tôi rất tích cực trong giảng dạy	4.24	0.80	5
Tổng	4.18	0.63	4

Trong số các khía cạnh liên quan đến tập thể sinh viên được khảo sát thì có tới 4/6 mệnh đề có ĐTB đạt ở mức 5. Các mệnh đề: “*Sự ham học hỏi của SV kích thích tôi tích cực đổi mới nội dung, phương pháp giảng dạy*” có ĐTB = 4.34, SD = 0.75; mệnh đề “*Phong trào học tập của SV rất tốt khiến tôi có hứng thú trong giảng dạy*” có ĐTB = 4.25, SD = 0.74; hay “*SV rất hứng thú với môn học do tôi đảm nhiệm khiến tôi rất tích cực trong giảng dạy*” có ĐTB = 4.24, SD = 0.80 v...v... Có thể thấy rằng tập thể sinh viên tích cực (SV có hứng thú học tập, ham học hỏi và phong trào học tập tốt...) đã ảnh hưởng đến tính tích cực giảng dạy của giảng viên đại học theo xu hướng tích cực.

Qua phỏng vấn sâu và thảo luận nhóm, nhiều GV cho rằng động cơ, tâm huyết giảng dạy của họ chịu sự tác động nhất định bởi tập thể sinh viên. Sự ham hiểu biết, hứng thú của GV đối với môn học... đã trở thành động lực thúc đẩy giảng viên vượt qua những khó khăn,

thử thách gặp phải, vươn lên giảng dạy tốt hơn. Với câu hỏi: “*Yếu tố nào ảnh hưởng mạnh mẽ nhất đến động cơ giảng dạy của thầy/cô?*”, nhiều GV cho rằng, đó chính là hứng thú học tập của sinh viên. Chia sẻ của một GV sau đây là một ví dụ: “*Hứng thú học tập của sinh viên là quan trọng nhất vì tạo sự tương tác gần gũi giữa sinh viên và giảng viên. Giảng viên sẽ cảm thấy thích thú hơn với những điều mình đang làm và ngày càng có động lực làm việc*” [GV nữ, 28, Đại học KHXH&NV]; hoặc, “*Thái độ học tập của sinh viên là quan trọng nhất vì sinh viên là đối tượng mà người dạy hướng tới. Sinh viên có thái độ cầu thị, học tập nghiêm túc sẽ tác động trực tiếp đến hứng thú của người dạy, tạo động lực để họ dạy tốt hơn*” [GV nữ, 24 tuổi, Đại học Bách khoa]. Dễ dàng quan sát thấy, ở những lớp nào mà phong trào học tập của SV tốt, tính tích cực của SV thể hiện rõ nét thì sự cống hiến, nhiệt tình và tâm huyết của GV cũng cao hơn so với những lớp mà SV

không có hứng thú học tập, không (hoặc chưa) tạo dựng được phong trào học tập tốt.

3.1.5. Đánh giá của các nhóm giảng viên về các yếu tố khách quan tác động đến động cơ giảng dạy của họ

Các yếu tố khách quan bao gồm: môi trường làm việc; CSVC phục vụ giảng dạy; Chính sách lương, thưởng đối với GV và Tập thể SV. Câu hỏi đặt ra là đánh giá của các nhóm giảng viên về các yếu tố khách quan này có khác nhau không? Kết quả thu được ở bảng số liệu 6:

Bảng 6: Đánh giá của các nhóm GV về các yếu tố khách quan

TT	TIÊU CHÍ		CÁC YẾU TỐ							
			Môi trường làm việc		CSVC phục vụ giảng dạy		Chính sách lương, thưởng		Tập thể sinh viên	
			ĐTB	p	ĐTB	P	ĐTB	p	ĐTB	p
1	Trường *	KHXH&NV	3.99	0.03	3.15	0.00	3.99	0.00	3.95	0.00
		Ngân hàng	3.10		3.24		3.94		4.21	
		Sư phạm	4.20		2.97		4.16		4.22	
		Bách Khoa	4.25		3.43		4.37		4.36	
2	Giới tính	Nữ	4.03	0.00	3.13	0.12	4.08	0.46	4.09	0.01
		Nam	4.22		3.24		4.14		4.25	
3	Thâm niên	Dưới 15 năm	4.13	0.99	3.17	0.22	4.10	0.64	4.18	0.86
		Từ 15 năm trở lên	4.13		3.28		4.14		4.17	
4	Tuổi đời	Dưới 35 tuổi	4.24	0.00	3.17	0.49	4.12	0.90	4.21	0.23
		Từ 35 tuổi trở lên	4.00		3.22		4.11		4.14	
5	Học vị	CN, ThS	4.15	0.25	3.21	0.35	4.11	0.95	4.20	0.25
		TS	4.06		3.13		4.12		4.11	

(Ghi chú: *_tiêu chí này dùng kiểm định One way ANOVA; các tiêu chí còn lại dùng T-test)

Từ kết quả nghiên cứu ở bảng trên có thể rút ra một số nhận xét sau:

- Xét theo tiêu chí GV các trường: Đánh giá của giảng viên các nhóm trường về các yếu tố khách quan có sự khác biệt có ý nghĩa về mặt thống kê.

+ Về môi trường làm việc, nhóm GV đại học Bách Khoa đánh giá tốt nhất về môi trường làm việc của họ (ĐTB = 4.25), nhóm GV Học viện ngân hàng đánh giá ít tích cực nhất về môi trường làm việc của mình (ĐTB = 3.99). Qua quá trình phỏng vấn sâu, các GV của Đại học Bách khoa cho biết họ thực sự hài lòng với môi trường làm việc của mình, đặc biệt là Khoa nơi họ làm việc, mọi người thường chia sẻ công việc và giúp đỡ lẫn nhau. Tất cả vì công việc chung chứ không có gì phải đổ kỵ, ghen ghét lẫn nhau, chia sẻ của một giảng viên trẻ sau đây là một ví dụ: “Tôi thấy rất thoải mái mỗi khi đến Khoa, các thầy/cô, anh/chị trong Khoa như

những người thân thiết trong gia đình. Nếu mình có gì chưa được gọi là chuẩn mực, mô phạm sẽ được các thầy/cô, anh/chị góp ý để tiến bộ, hoàn toàn thoải mái và vui vẻ” [GV nam, 27 tuổi, Đại học Bách khoa Hà Nội].

+ Về cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy, nhóm GV đại học Bách khoa cũng đánh giá cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy ở trường họ tốt hơn hẳn các nhóm GV ở các trường còn lại. Nhóm GV đại học Sư phạm đánh giá tiêu chí này thấp nhất trong các nhóm GV được khảo sát. Qua quá trình phỏng vấn sâu, nhóm GV đại học Bách khoa cho biết vì là một trường kỹ thuật nên máy móc, trang thiết bị phục vụ giảng dạy, nghiên cứu được trang bị tương đối đồng bộ và tiên tiến nên họ cảm thấy rất hài lòng về cơ sở vật chất của trường họ. Trong khi đó, nhóm GV Đại học Sư phạm Hà Nội cho rằng cơ sở vật của nhà trường đã quá lạc hậu, cần phải có những đầu tư cải tạo hơn nữa. Trường Đại

học Sư phạm còn có hệ học sinh trung học phổ thông, các hoạt động của các em học sinh với đặc trưng là sự hiếu động cũng ảnh hưởng đến hoạt động giảng dạy của giảng viên nhà trường “*Phòng học của trường chưa đầy đủ, đưa cả học sinh trường Nguyễn Tất Thành học A2, làm ồn. Internet của trường ở khu A4 không tốt, thiết bị hiện đại chưa có*” [GV nữ, 42 tuổi, Đại học Sư phạm].

+ *Về chính sách lương, thưởng đối với GV*, nhóm GV Học viện ngân hàng bày tỏ sự đồng tình cao nhất với cơ chế, chính sách trả lương hiện tại ở trường họ, trong khi nhóm GV của Đại học Bách khoa Hà Nội lại cho rằng chính sách này ở trường họ chưa phù hợp. Với nguồn thu tương đối tốt, thu nhập trung bình/1 giảng viên năm 2009 của Học viện ngân hàng là 6.139.000 đồng cao hơn nhiều so với các trường khác, thu nhập của GV Đại học Bách khoa Hà Nội là 3.150.000 đ. Có thể nhận thấy, sự hài lòng về mức thu nhập đã khiến cho GV của Học viện ngân hàng đánh giá rằng “*chính sách lương, thưởng đối với GV*” ở trường họ là tốt.

+ *Về tập thể sinh viên*, nhóm GV đại học Bách khoa đánh giá tập thể SV nơi họ công tác tích cực, có hứng thú và sự say mê học tập hơn hẳn các nhóm GV khác đánh giá về SV của họ. Trong các nhóm còn lại thì GV của Đại học KHXH&NV đánh giá SV của họ là những người kém tích cực, ít hứng thú và kém say mê học tập hơn cả. Điều này là dễ hiểu vì nguồn tuyển đầu vào của Đại học Bách khoa Hà Nội đều là những SV có năng lực khá tốt, yêu thích lĩnh vực họ lựa chọn, trong khi đó, theo xu hướng chung của thị trường lao động, trong vài năm gần đây, nguồn tuyển của Đại học KHXH&NV có nhiều hạn chế. Trong kì tuyển sinh năm 2011, ở Đại học KHXH&NV- Đại học Quốc gia Hà Nội phải tuyển khoảng 30%

chỉ tiêu nguyện vọng 2 (435 chỉ tiêu nguyện vọng 2 so với tổng số 1400 chỉ tiêu của toàn trường), trong khi đó ở Đại học Bách khoa Hà Nội chỉ xét tuyển có 30 chỉ tiêu nguyện vọng 2 cho chuyên ngành Ngôn ngữ Anh (học song ngữ) [5].

- Xét theo tiêu chí giới tính: trong số 4 yếu tố khách quan được nghiên cứu có sự khác biệt có ý nghĩa giữa đánh giá của nhóm GV nam và GV nữ đối với 2 yếu tố: môi trường làm việc và tập thể SV. Theo đó, xu hướng chung là, nhóm GV nam đánh giá các yếu tố này tích cực hơn so với nhóm GV nữ, yếu tố “*Môi trường làm việc*”, ĐTB của nhóm GV nam =4.22, nữ = 4.03 với mức ý nghĩa $p = 0.00$; yếu tố “*Tập thể sinh viên*” ĐTB của nhóm GV nam = 4.25, nữ = 4.09 với mức ý nghĩa $p = 0.01$.

- Xét theo tiêu chí thâm niên công tác: bảng số liệu 6 chỉ ra rằng, chỉ có sự khác biệt giữa nhóm GV có thâm niên công tác trên 15 năm và dưới 15 năm ở 1 trong bốn yếu tố khảo sát đó là yếu tố “*Môi trường làm việc*”. Theo đó, nhóm GV có thâm niên công tác dưới 15 năm đánh giá môi trường làm việc tích cực hơn so với nhóm GV có thâm niên công tác trên 15 năm, ĐTB = 4.24 và 4.00, với mức ý nghĩa $p = 0.00$.

Các số liệu ở bảng 6 cũng chỉ ra rằng, không có sự khác biệt trong đánh giá của các nhóm GV xét theo tiêu chí tuổi đời và học vị về các yếu tố khách quan.

3.2. Tác động của một số yếu tố khách quan đến động cơ giảng dạy của giảng viên đại học

Một câu hỏi đặt ra là giữa các yếu tố khách quan và các dạng động cơ giảng dạy của giảng viên có mối tương quan với nhau như thế nào? Kết quả khảo sát được thể hiện ở bảng số liệu sau:

Bảng 7: Tương quan giữa các yếu tố khách quan với động cơ giảng dạy của giảng viên

Các yếu tố khách quan	Các dạng động cơ							
	Tự khẳng định bản thân		Vi người học		Kinh tế/ thu nhập		Nghề nghiệp	
	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>
1. Môi trường làm việc	0.36	0.00	0.43	0.00	0.00	0.87	0.45	0.00

2. Cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy	0.17	0.00	0.21	0.00	0.14	0.00	0.19	0.00
3. Chính sách lương, thưởng đãi ngộ đối với giảng viên	0.17	0.00	0.18	0.00	0.09	0.05	0.11	0.21
4. Tập thể sinh viên	0.46	0.00	0.56	0.00	0.11	0.02	0.56	0.00

(Ghi chú: r là hệ số tương quan pearson, p là mức ý nghĩa)

Từ các số liệu ở bảng trên có thể rút ra một số nhận xét sau đây:

- Các yếu tố khách quan có mối tương quan với các động cơ “Tự khẳng định bản thân”, “Vì người học” và “Động cơ nghề nghiệp” và không có mối tương quan với động cơ kinh tế/thu nhập.

- Trong số các yếu tố khách quan, có thể nhận thấy các yếu tố “*Môi trường làm việc*” và “*Tập thể sinh viên*” có mối tương quan thuận, khá chặt chẽ với các dạng động cơ “Tự khẳng định bản thân”. Cụ thể, yếu tố “*Môi trường làm việc*” có mối tương thuận, khá chặt chẽ với các dạng động cơ tự khẳng định bản thân ($r=0.36$), động cơ vì người học ($r=0.43$) và động cơ

nghề nghiệp ($r=0.45$); yếu tố “*Tập thể sinh viên*” có mối tương quan thuận, khá chặt chẽ với động cơ tự khẳng định bản thân, $r=0.46$; Động cơ vì người học ($r=0.56$) và động cơ nghề nghiệp ($r=0.56$).

Như vậy, nhìn chung các yếu tố khách quan có mối tương quan thuận, khá chặt chẽ với các động cơ “Tự khẳng định bản thân”; “Vì người học”; “Động cơ nghề nghiệp” và không có mối tương quan với động cơ “Kinh tế/thu nhập” của GV.

Để kiểm định tác động của các yếu tố khách quan đến động cơ giảng dạy của GV đại học, chúng tôi đã sử dụng phân tích hồi qui đơn, kết quả thu được như sau:

Bảng 8: Tác động của một số yếu tố khách quan đến động cơ giảng dạy của giảng viên đại học

Các yếu tố	Các dạng động cơ giảng dạy của GV					
	Tự khẳng định		Vì người học		Nghề nghiệp	
	R^2	Thứ bậc	R^2	Thứ bậc	R^2	Thứ bậc
1. Môi trường làm việc	0.188***	2	0.231***	2	0.242***	2
2. CSVC phục vụ giảng dạy	0.060***	3	0.032***	4	0.049***	3
3. Chính sách lương, thưởng đãi ngộ đối với giảng viên	0.036***	4	0.053***	3	0.026***	4
4. Tập thể sinh viên	0.266***	1	0.380***	1	0.344***	1

Ghi chú: *** khi $p < 0.001$; R^2 là hệ số hồi qui.

*) *Tác động của các yếu tố khách quan đến động cơ tự khẳng định bản thân của giảng viên đại học*

Trong số 4 yếu tố khách quan được nghiên cứu, có thể nhận thấy sự tác động của yếu tố “Tập thể sinh viên” đến “Động cơ tự khẳng định” bản thân của GV diễn ra mạnh mẽ nhất. Những thay đổi của yếu tố tập thể sinh viên có thể dự báo tới 26% sự thay đổi của động cơ tự khẳng định bản thân của giảng viên.

Tiếp theo là sự tác động của yếu tố “Môi trường làm việc” đến động cơ tự khẳng định

bản thân của GV, sự biến đổi của yếu tố này giải thích được 18% sự biến đổi động cơ tự khẳng định bản thân ở GV đại học.

Có thể nhận thấy, hai yếu tố “Cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy” và “Chính sách lương, thưởng đãi ngộ đối với giảng viên” tác động không đáng kể đến động cơ giảng dạy của giảng viên đại học. Sự thay đổi của yếu tố “Cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy” chỉ dự báo được 6% sự thay đổi của động cơ tự khẳng định bản thân và sự thay đổi của yếu tố “Chính sách lương, thưởng đãi ngộ đối với giảng viên” chỉ

dự báo được 3% sự thay đổi của động cơ tự khẳng định bản thân của giảng viên đại học.

**) Tác động của các yếu tố khách quan đến động cơ vì người học của giảng viên đại học*

Các số liệu ở bảng 8 chỉ ra rằng các yếu tố “*Môi trường làm việc*” và “*Tập thể sinh viên*” có tác động mạnh nhất đến động cơ vì người học. Những biến đổi của yếu tố “*Tập thể sinh viên*” có thể dự đoán đến 38% sự thay đổi của động cơ vì người học của giảng viên. Những biến đổi của yếu tố “*Môi trường làm việc*” có thể dự đoán 23% sự thay đổi của động cơ vì người học.

Các yếu tố “*Cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy*” và “*Chính sách lương, thưởng đãi ngộ đối với giảng viên*” tác động không đáng kể đến sự thay đổi của động cơ vì người học ở giảng viên đại học. Những biến đổi của các yếu tố này chỉ dự đoán được sự biến đổi 3% và 5% động cơ vì người học ở giảng viên.

**) Tác động của các yếu tố khách quan đến động cơ nghề nghiệp của giảng viên đại học*

Trong số các yếu tố chủ quan tác động đến động cơ giảng dạy của giảng viên đại học, có thể nhận thấy yếu tố “*Tập thể sinh viên*” tác động mạnh mẽ nhất đến động cơ nghề nghiệp của giảng viên đại học. Những thay đổi của yếu tố này giải thích đến 34% sự thay đổi của động cơ nghề nghiệp ở giảng viên đại học. Rõ ràng hứng thú học tập, sự ham học hỏi, tinh thần cầu tiến bộ, phong trào học tập... của sinh viên khiến động cơ nghề nghiệp càng được biểu hiện rõ hơn ở người GV.

Những biến đổi của yếu tố “*Môi trường làm việc*” giải thích tới 24% sự biến đổi của động cơ nghề nghiệp ở giảng viên đại học.

Tác động của các yếu tố “*Cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy*” và “*Chính sách lương, thưởng đãi ngộ đối với giảng viên*” tác động không đáng kể đến sự thay đổi của động cơ nghề nghiệp ở giảng viên đại học. Những biến đổi của yếu tố “*Cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy*” và “*Chính sách lương, thưởng đãi ngộ đối với giảng viên*” chỉ dự đoán được sự biến đổi 4% và 2% động cơ nghề nghiệp ở giảng viên.

Nghiên cứu tác động của môi trường cơ quan đến động lực làm việc của cán bộ nghiên cứu của tác giả Phan Thị Mai Hương, tiến hành trên mẫu chọn gồm 122 cán bộ nghiên cứu khoa học tại Viện Chính sách và phát triển Nông nghiệp, nông thôn, tiến hành năm 2008 cho những kết quả đáng suy ngẫm: “Các yếu tố vật chất và tâm lý xã hội được khảo sát ...đều không ảnh hưởng đến động lực làm việc của cán bộ nghiên cứu” [6]. Tuy nhiên, các yếu tố môi trường cơ quan lại có ảnh hưởng lớn đến mức độ hài lòng của cán bộ nghiên cứu và mức độ hài lòng trở thành yếu tố trung gian giữa môi trường cơ quan với động lực làm việc của cán bộ nghiên cứu [6]. Điều này cho thấy, ảnh hưởng đến động cơ làm việc của người lao động nói chung (cán bộ nghiên cứu, giảng viên...) còn có nhiều yếu tố khác nữa bên cạnh các yếu tố khách quan được nghiên cứu.

4. Kết luận

Từ những điều phân tích ở trên, có thể rút ra một số kết luận sau đây về tác động của các yếu tố khách quan đến động cơ giảng dạy của giảng viên đại học:

(i) Nhìn chung, giảng viên trong diện khảo sát đánh giá tích cực các yếu tố khách quan như môi trường làm việc; cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy; chính sách lương, thưởng đãi ngộ đối với giảng viên và tập thể sinh viên.

(ii) Có sự khác biệt có ý nghĩa về mặt thống kê giữa GV các nhóm trường khi đánh giá về các yếu tố khách quan ở nơi họ giảng dạy. Kết quả nghiên cứu cũng chỉ rằng có sự khác biệt có ý nghĩa giữa nhóm GV nam và GV nữ khi đánh giá về yếu tố “*Môi trường làm việc*” và “*Tập thể sinh viên*”; có sự khác biệt trong đánh giá về yếu tố “*Môi trường làm việc*” giữa nhóm GV có tuổi đời dưới 35 và trên 35 tuổi.

(iii) Trong số các yếu tố khách quan được khảo sát, 2 yếu tố “*Môi trường làm việc*” và “*Tập thể sinh viên*” ảnh hưởng đến các dạng động cơ giảng dạy của giảng viên đại học mạnh mẽ và rõ nét hơn so các yếu tố “*Cơ sở vật chất*

phục vụ giảng dạy” và “Chính sách lương, thưởng đãi ngộ đối với giảng viên”. Sự thay đổi của các yếu tố “Môi trường làm việc” và “tập thể sinh viên” có thể giải thích từ 18-34% sự biến đổi của các dạng động cơ giảng dạy của giảng viên, trong khi đó sự thay đổi của các yếu tố “cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy” và “chính sách lương, thưởng đãi ngộ đối với giảng viên” chỉ giải thích được từ 2 - 6% sự biến đổi của các dạng động cơ giảng dạy ở giảng viên đại học.

(iv) So sánh sự tác động của các yếu tố chủ quan và các yếu tố khách quan đến động cơ giảng dạy của giảng viên đại học (ngoại trừ động cơ kinh tế/thu nhập) có thể thấy các yếu tố chủ quan có tác động đến động cơ giảng dạy của giảng viên đại học mạnh mẽ hơn so với các yếu tố khách quan. Sự biến đổi của các yếu tố chủ quan có thể giải thích được từ 19.2- 42.7% sự thay đổi của động cơ giảng dạy của giảng viên đại học, trong khi đó, sự thay đổi của các yếu tố khách quan chỉ giải thích được từ 2 tới

34% sự thay đổi động cơ giảng dạy của giảng viên đại học [7].

Tài liệu tham khảo

- [1] Tổng cục thống kê, *Niên giám thống kê năm 2010*, NXB Thống kê, 2011.
- [2] [Http://www.hanoimoi.com.vn/newsdetail/giao_duc/374157/kho-tuyen-giang-vien-dai-hoc.htm](http://www.hanoimoi.com.vn/newsdetail/giao_duc/374157/kho-tuyen-giang-vien-dai-hoc.htm).
- [3] Nguyễn Thị Tinh, *Tính tích cực giảng dạy của giảng viên đại học*, Luận án tiến sĩ Tâm lý học, 2009, Viện Tâm lý học-Viện KHXHVN, tr.131- tr.134.
- [4] Lê Văn Hào, Động lực làm việc bên trong và bên ngoài của cán bộ nghiên cứu Viện Khoa học xã hội Việt Nam và Viện Khoa học và công nghệ Việt Nam, *Tạp chí Tâm lý học*, số 6 (2006) 15.
- [5] [Http://ussh.vnu.edu.vn/thay-doi-chi-tieu-nv2-nam-2011/4294](http://ussh.vnu.edu.vn/thay-doi-chi-tieu-nv2-nam-2011/4294).
- [6] Phan Thị Mai Hương, Tác động của môi trường cơ quan đến động lực làm việc của cán bộ nghiên cứu, *Tạp chí Tâm lý học*, số 1 (2012) 39.
- [7] Nguyễn Văn Luột, Một số yếu tố chủ quan tác động đến động cơ giảng dạy của giảng viên đại học, *Tạp chí Tâm lý học*, số 4 (2012) 76.

Some factors affecting teaching motivation of lecturers

Nguyen Van Luot

*Faculty of Psychology, VNU University of Social Sciences and Humanities,
336 Nguyen Trai, Hanoi, Vietnam*

The article mentions results of a survey with 386 lecturers at 4 universities in Hanoi on some objective factors which impact on their teaching motivation. The main approaches to access the survey results are using questionnaires and conducting in-depth interviews. Mentioned objective factors include working environment, policies in terms of salary, reward and preferential treatment for lecturers and students. The survey showed that according to lecturers's assessment aforementioned factors have impacts on their teaching motivation. Simple linear regression analysis indicated that variation of studied objective factors are likely to predict changes of 3 in 4 teaching motivation types of university lecturers.

Keywords: Motivation, teaching motivation, lecturers.