

Trang chủ/Diễn đàn khoa học/Công bố nghiên cứu

Các nhân tố ảnh hưởng tới sự gắn kết của đội ngũ giảng viên ở các trường đại học trong hệ thống Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh

11:30 | 22/09/2024

EFR Bài viết phân tích các nhân tố ảnh hưởng tới sự gắn kết của đội ngũ giảng viên ở các trường đại học tại Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh (ĐHQG TP. HCM). Kết quả nghiên cứu cho thấy, có 5 nhân tố tác động cùng chiều lên mức độ hài lòng và gắn kết với tổ chức của đội ngũ giảng viên, bao gồm: (i) Sự linh hoạt trong công việc; (ii) Niềm vui tại nơi là...

Từ khóa: hài lòng với công việc, gắn kết với tổ chức, linh hoạt trong công việc, niềm vui nơi làm việc, Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh

Summary

This article analyzes the factors affecting the cohesion of university lecturers at Vietnam National University Ho Chi Minh City. The research results show that 5 factors impact in the same direction on the level of satisfaction and commitment to the organization of lecturers, including (i) Flexibility in work; (ii) Joy at work; (iii) Rewards and recognition; (iv) Teamwork; and (v) Training and development. On that basis, the research proposes some recommendations to help managers effectively manage human resources in the public sector at universities in the Vietnam National University Ho Chi Minh City.

Keywords: job satisfaction, organizational commitment, flexibility in work, joy at work, Vietnam National University Ho Chi Minh City.

GIỚI THIỆU

Theo Hasan và Muafi (2023), sự thay đổi động lực của cân bằng giữa công việc và cuộc sống có những tác động lớn đối với cả sự hài lòng trong công việc và sự cam kết tổ chức. Cân bằng giữa công việc và cuộc sống không còn là quản lý thời gian giữa các nhu cầu công việc và nhu cầu cá nhân, mà là một mô hình đa chiều liên quan đến các khía cạnh vật lý, tinh thần và xã hội của sức khỏe nhân viên (Sahroni và Suganda, 2022). Sự hài lòng thu được từ việc quản lý thành công những khía cạnh này có thể giảm đáng kể ý định rời bỏ công việc và nuôi dưỡng cảm giác thuộc về và lòng trung thành với tổ chức. Từ các lý do trên, nhóm tác giả thực hiện nghiên cứu Các nhân tố ảnh hưởng tới sự gắn kết của đội ngũ giảng viên ở các trường đại học trong hệ thống ĐHQG TP. HCM. Nghiên cứu là cơ sở để có những giải pháp nhằm nâng cao hơn nữa sự gắn kết của giảng viên và Nhà trường trong thời gian tới.

CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Cơ sở lý thuyết

Cam kết với tổ chức được định nghĩa là "tình trạng tâm lý mô tả sự gắn bó của nhân viên với tổ chức và có phân nhánh trong sự lựa chọn tiếp tục làm thành viên hoặc rời khỏi tổ chức" (Meyer và cộng sự, 1993). Allen và Meyer (1990) đã đưa ra một mô hình dựa trên thái độ về gắn kết của tổ chức, bao gồm gắn kết về mặt cảm xúc, gắn kết về mặt quy chuẩn và gắn kết về sự tiếp tục. Cam kết về mặt tình cảm là sự kết nối tâm lý và tình cảm của người lao động với tổ chức. Gắn kết chuẩn mực được định nghĩa là nghĩa vụ (về mặt đạo đức) của người lao động phải ở lại với doanh nghiệp trong một thời gian dài. Cuối cùng, gắn kết về sự tiếp tục đề cập đến việc nhân viên hoàn trả các chi phí liên quan đến việc rời tổ chức.

Sự hài lòng trong công việc có thể được mô tả là "thái độ mà mọi người có về việc làm của họ, xuất phát từ quan điểm của họ về nghề nghiệp và mức độ phù hợp giữa các cá nhân và tổ chức" (Ivancevich và cộng sự, 1997). Locke (1976) định nghĩa sự hài lòng trong công việc là "một trạng thái cảm xúc hạnh phúc đến từ việc đánh giá công việc hoặc kinh nghiệm làm việc của một người".

Phần lớn các nghiên cứu về động lực và sự cống hiến của nhân viên đã thừa nhận tầm quan trọng của sự hài lòng trong công việc. Hầu như tất cả các lý thuyết có ảnh hưởng liên quan đến sự hài lòng trong công việc, bao gồm: hệ thống tháp nhu cầu của Maslow (1943), Lý thuyết Two-Factor (Motivator-Hygiene) của Herzberg (1968), Lý thuyết về tính công bằng của Adam (1965), Lý thuyết về sự khác biệt của Locke (1969)...

Tổng quan nghiên cứu

Sự hài lòng trong công việc là một phần quan trọng đối với lòng trung thành của nhân viên trong bất cứ tổ chức nào (Brookfield, 1998). Các tổ chức ngày nay đều nhận thức được thực tế là những người lao động có mức hài lòng công việc cao, họ sẽ cống hiến cho trách nhiệm của họ và thể hiện cam kết với tổ chức. Thông thường, các tổ chức này có thể giữ

chân nhân viên của họ, do đó giảm chi phí liên quan đến việc tuyển dụng, lựa chọn và đào tạo.

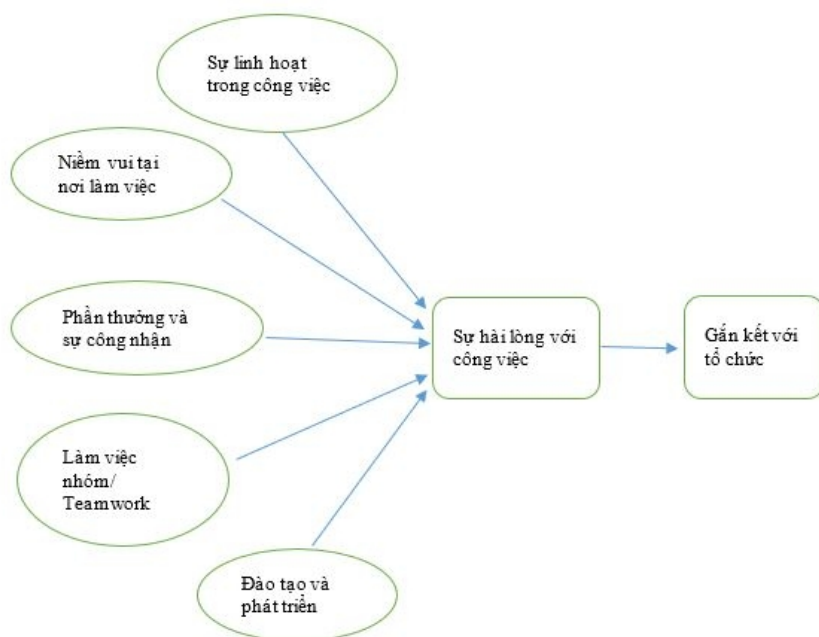
Nghiên cứu của Kinicki và cộng sự (2002) kết luận rằng, các đặc điểm cá nhân có thể có tác động đáng kể đến sự hài lòng trong công việc. Các thông số liên quan đến sự hài lòng trong công việc bao gồm: giới tính, trình độ học vấn và thời gian làm việc (Clark, 1997). Tuy nhiên, Tett và Meyer (1993) cho rằng, gắn kết với tổ chức cần một thời gian dài để xây dựng và mang tính ổn định cao hơn khi so với sự hài lòng trong công việc.

Khan và cộng sự. (2021) đã nghiên cứu mối tương quan giữa sự hài lòng trong công việc và gắn kết với tổ chức của các nhân viên viễn thông Pakistan. Dữ liệu được lấy từ 200 cá nhân nắm giữ các vị trí quản lý và đại diện dịch vụ khách hàng. Các phát hiện cho thấy, mối liên hệ thuận lợi và có ý nghĩa thống kê giữa sự hài lòng trong công việc của nhân viên và cam kết của tổ chức.

Mô hình nghiên cứu

Thông qua các cơ sở lý thuyết, các nghiên cứu đã lược khảo, nhóm tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu như Hình.

Hình: Mô hình nghiên cứu



Nguồn: Đề xuất của tác giả

Các giả thuyết được đưa ra là:

- H1: Có một mối quan hệ tích cực và mạnh mẽ giữa Sự linh hoạt trong công việc và Sự hài lòng trong công việc của giảng viên.
- H2: Có một mối quan hệ tích cực và mạnh mẽ giữa Niềm vui tại nơi làm việc và Sự hài lòng trong công việc của giảng viên.
- H3: Có một mối quan hệ tích cực và mạnh mẽ giữa Phần thưởng và Sự công nhận và Sự hài lòng trong công việc của giảng viên.
- H4: Có một mối quan hệ tích cực và mạnh mẽ giữa Làm việc theo nhóm và Sự hài lòng với công việc của giảng viên.
- H5: Có một mối quan hệ tích cực và mạnh mẽ giữa Đào tạo và phát triển cá nhân và Sự hài lòng với công việc của giảng viên.
- H6: Có một mối quan hệ tích cực và mạnh mẽ giữa Sự hài lòng với công việc và Sự gắn kết với tổ chức.

Phương pháp nghiên cứu

Để có dữ liệu nghiên cứu, tác giả đã thực hiện phương pháp thiết kế nghiên cứu với 2 giai đoạn là nghiên cứu sơ bộ bằng phương pháp định tính thông qua kỹ thuật thảo luận nhóm và nghiên cứu chính thức bằng phương pháp định lượng thông qua bảng câu hỏi. Phạm vi lấy mẫu là các trường đại học thành viên của ĐHQG TP. HCM để tiến hành gửi bảng hỏi khảo sát. Thời gian khảo sát là đầu năm 2024.

Nhóm tác giả đã khảo sát 500 phiếu. Số phiếu hợp lệ để sử dụng là 420 phiếu. Các dữ liệu sau khi thu thập sẽ được xử lý bằng phần mềm thống kê SPSS và kiểm định độ thích hợp của mô hình (Bài viết sử dụng cách viết số thập phân theo chuẩn quốc tế).

KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

Kết quả phân tích (Bảng 1) cho thấy, tất cả các hệ số Cronbach's Alpha đều > 0.7, cho thấy tính tin cậy của cấu trúc. Độ tin cậy tổng hợp của từng biến cũng > 0.7, thể hiện mức độ nhất quán nội bộ cao. Giá trị trung bình phương sai trích xuất AVE (AVE) > 0.50, do đó đảm bảo giá trị hội tụ.

Bảng 1: Kết quả đo lường

Cấu trúc	Biến quan sát	Hệ số tải	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Reliability	AVE
Ngưỡng			≥ 0.700	≥ 0.7	≥ 0.7	≥ 0.5
Niềm vui tại nơi làm việc (FAW)	FAW1	0.856	0.855	0.857	0.855	0.664
	FAW2	0.809				
	FAW3	0.777				
Sự hài lòng với công việc (JS)	JS1	0.791	0.900	0.900	0.900	0.643
	JS2	0.795				
	JS3	0.805				
	JS4	0.791				
	JS5	0.827				
Sự linh hoạt trong công việc (WF)	WF1	0.828	0.903	0.904	0.903	0.651
	WF2	0.859				
	WF3	0.757				
	WF4	0.803				
	WF5	0.831				
Phần thưởng và sự công nhận (RR)	RR1	0.821	0.891	0.893	0.891	0.672
	RR2	0.858				
	RR3	0.833				
	RR4	0.763				
Đào tạo và phát triển cá nhân (TD)	TD1	0.816	0.891	0.891	0.891	0.671
	TD2	0.804				
	TD3	0.850				
	TD4	0.806				
Đồng nghiệp/ Teamwork (TW)	TW1	0.833	0.913	0.917	0.912	0.677
	TW2	0.771				
	TW3	0.938				
	TW4	0.748				
	TW5	0.811				
Gắn kết với tổ chức (WE)	WE1	0.709	0.924	0.926	0.924	0.670
	WE2	0.815				
	WE3	0.829				
	WE4	0.818				
	WE5	0.851				
	WE6	0.877				

Nguồn: Tính toán của nhóm giả

Tỷ lệ Heterotrait-Monotrait (HTMT) được sử dụng để đánh giá tính phân biệt, bằng cách so sánh điểm trung bình của tất cả các tương quan mục giữa các thành phần với điểm trung bình của các tương quan trung bình của các mục dùng để đo cùng một thành phần. Sử dụng HTMT làm tiêu chí, các nghiên cứu đề xuất so sánh dữ liệu với ngưỡng 0.85 (Kline, 2011). Nếu giá trị HTMT vượt quá ngưỡng này, tính phân biệt sẽ bị ảnh hưởng. Theo Bảng 3, tất cả các chỉ số đều nhỏ hơn 0.85, cho thấy rằng mô hình này có tính phân biệt tốt.

Bảng 3: Chỉ số Heterotrait-Monotrait (HTMT)

	FAW	JS	RR	TD	TW	WE	WF
FAW							
JS	0.590						
RR	0.406	0.558					
TD	0.402	0.633	0.347				
TW	0.402	0.552	0.301	0.438			
WE	0.458	0.592	0.381	0.456	0.441		
WF	0.425	0.639	0.437	0.531	0.367	0.393	

Nguồn: Tính toán của nhóm giả

Hệ số VIF được sử dụng để xác định sự hiện diện của đa cộng tuyến và thiên lệch phương pháp chung. Theo Kock (2015), giá trị VIF > 3.3 được xem là dấu hiệu của đa cộng tuyến có vấn đề và có thể là dấu hiệu của thiên lệch phương pháp chung trong mô hình. Kết quả (Bảng 4) cho thấy, không có rủi ro đáng kể về thiên lệch phương pháp chung trong nghiên cứu hiện tại. Các giá trị VIF cho tất cả các yếu tố của mô hình đều < 3, đây là ngưỡng chấp nhận được cho đa cộng tuyến. Điều này cho thấy các biến trong mô hình không có sự tương quan cao và không có bằng chứng về sai số hệ thống hoặc thiên lệch trong dữ liệu.

Bảng 4: Chỉ số VIF

	FAW	JS	RR	TD	TW	WE	WF
FAW		1.439					
JS						1.000	
RR		1.353					
TD		1.583					
TW		1.366					
WE							
WF		1.621					

Nguồn: Tính toán của nhóm giả

Bảng 5 trình bày kết quả kiểm định giả thuyết về mối tương quan giữa các biến, với tất cả các giả thuyết đều được xác nhận với giá trị p có ý nghĩa thống kê (< 0.05).

Kết quả phân tích hồi quy (Bảng 5) cho thấy: Sự linh hoạt trong công việc (WF) có ảnh hưởng tích cực và đáng kể đến Sự hài lòng với công việc (JS) ($\beta = 0.247, p = 0.000$); Niềm vui tại nơi làm việc (FAW) cũng có ảnh hưởng tích cực và đáng kể đến Sự hài lòng với công việc ($\beta = 0.216, p = 0.000$); Phần thưởng và sự công nhận (RR) có ảnh hưởng tích cực và đáng kể đến Sự hài lòng với công việc ($\beta = 0.215, p = 0.000$); Làm việc nhóm (TW) cũng có ảnh hưởng tích cực và đáng kể đến Sự hài lòng với công việc ($\beta = 0.200, p = 0.000$); Đào tạo và phát triển cá nhân (TD) có ảnh hưởng tích cực và đáng kể đến Sự hài lòng với công việc ($\beta = 0.253, p = 0.000$); Sự hài lòng với công việc (JS) có ảnh hưởng rất lớn và đáng kể đến Gắn kết với tổ chức (WE) ($\beta = 0.593, p = 0.000$).

Bảng 5: Hệ số hồi quy

	Hệ số hồi quy (β)	P-Values	Kết quả
H1. WF -> JS	0.247	0.000	Chấp nhận
H2. FAW -> JS	0.216	0.000	Chấp nhận
H3. RR -> JS	0.215	0.000	Chấp nhận
H4. TW -> JS	0.200	0.000	Chấp nhận
H5. TD -> JS	0.253	0.000	Chấp nhận
H6. JS -> WE	0.593	0.000	Chấp nhận

Nguồn: Tính toán của nhóm giả tổng

KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý QUẢN TRỊ

Kết quả nghiên cứu cho thấy, có 5 nhân tố tác động cùng chiều lên Sự hài lòng với công việc và Gắn kết với tổ chức của đội

ngũ giảng viên, bao gồm: Sự linh hoạt trong công việc; Niềm vui tại nơi làm việc; Phần thưởng và sự công nhận; Làm việc nhóm; (v) Đào tạo và phát triển. Trên cơ sở kết quả nghiên cứu, nhóm tác giả đề xuất một số khuyến nghị giúp nhà quản lý quản trị hiệu quả nguồn nhân lực trong khu vực công ở các trường đại học trong hệ thống ĐHQG TP. HCM như sau:

Về nhân tố Đào tạo và phát triển cá nhân: Đây là một yếu tố không thể thiếu ảnh hưởng đến sự hài lòng của đội ngũ giảng viên. Để thực hiện tốt nhiệm vụ này, trước hết, ĐHQG-HCM khuyến khích viên chức, người lao động (VC-NLĐ) đi đào tạo nhằm nâng cao hơn nữa năng lực chuyên môn của họ, mục đích đáp ứng nhu cầu trình độ của VC-NLĐ trong tương lai bằng cách tạo điều kiện về thời gian và vật chất như: hỗ trợ học phí, hỗ trợ công việc... Đồng thời, phải lên kế hoạch đào tạo hằng năm, cử đi đào tạo phải đúng chuyên môn, đúng người đúng việc. Đối với đội ngũ VC-NLĐ đương nhiệm, tùy thuộc vào nhu cầu sử dụng và đội ngũ cán bộ quy hoạch, ĐHQG-HCM có thể đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn kỹ năng thực thi công vụ để nâng cao khả năng đảm nhiệm công việc của VC-NLĐ. Có nhiều hình thức để nâng cao trình độ, năng lực, kỹ năng cho VC-NLĐ. Chẳng hạn như: đào tạo, bồi dưỡng VC-NLĐ tại các cơ sở đào tạo của Nhà nước; đào tạo, bồi dưỡng thông qua công việc tại cơ quan, thông qua hội thảo khoa học, trao đổi kinh nghiệm; tạo cơ hội để VC-NLĐ phát triển năng lực... ĐHQG-HCM cũng có thể hỗ trợ học phí một phần hay toàn phần cho VC-NLĐ chọn học các lớp đào tạo kiến thức phục vụ cho công việc.

Về nhân tố Tính linh hoạt trong công việc: nghiên cứu này đã chỉ ra rằng tính linh hoạt trong công việc cũng là yếu tố quan trọng ảnh hưởng tích cực đến sự hài lòng trong công việc. Tính linh hoạt trong công việc có thể trực tiếp nâng cao sự gắn kết với tổ chức và cũng có thể có tác động gián tiếp thông qua các yếu tố như sự hài lòng trong công việc, phong cách lãnh đạo và văn hóa tổ chức. Các nhà quản lý tại các trường đại học công lập nên cân nhắc thực hiện các biện pháp làm việc linh hoạt và tạo ra một môi trường làm việc hỗ trợ để tăng cường cam kết tổ chức trong đội ngũ giảng viên, như hỗ trợ tạo điều kiện cho nhân viên quản lý việc nhà mà không gây hậu quả đến công việc hoặc dễ dàng xin nghỉ việc khi gia đình có việc cần thiết hoặc dễ dàng sắp xếp giờ làm việc của mình.

Về nhân tố Niềm vui tại nơi làm việc: có tác động tích cực đến sự hài lòng trong công việc, điều này nhất quán với các nghiên cứu trước đó. Hơn nữa, niềm vui tại nơi việc có thể hiệu quả hơn đối với sự hài lòng trong công việc khi nó phù hợp với văn hóa và giá trị của tổ chức và khi nó được coi là mang tính hỗ trợ và tự nguyện thay vì ép buộc. Do đó, nghiên cứu trong tương lai nên điều tra các yếu tố điều tiết, chẳng hạn như niềm tin, sự hỗ trợ của tổ chức, sở thích của nhân viên và sự khác biệt về văn hóa, ảnh hưởng đến mối quan hệ giữa sự thích thú trong công việc và sự gắn kết với công việc (Vuong và Nguyen, 2024). Ngoài ra, các tổ chức cũng nên khuyến khích các hoạt động vui chơi cho nhân viên, chẳng hạn như tạo ra các hoạt động thân thiện, ngày hội thể thao, các trò chơi mang lại nhiều tiếng cười. Điều này sẽ làm cho nhân viên hài lòng hơn trong công việc và tăng mức độ cam kết với tổ chức.

Về nhân tố Khen thưởng và công nhận: được xác định là yếu tố được xem là quan trọng gần như thấp nhất ảnh hưởng đến sự hài lòng của đội ngũ giảng viên. Các tổ chức phải phát triển các hệ thống khen thưởng và công nhận chính thức để khuyến khích sự tham gia của giảng viên và hỗ trợ công việc nhóm. Hàm ý của phát hiện này đối với các cơ quan công quyền là lãnh đạo điều hành và quản lý trong các cơ quan công quyền nên nhận thức được tầm quan trọng của việc khen thưởng và công nhận. Các nhà quản lý nên xem xét các động cơ của tổ chức để tìm ra phương thức khen thưởng đối với các thành tích có lợi cho sự phát triển của tổ chức. Hệ thống khen thưởng nên được trang bị trong tổ chức dựa trên thành tích cá nhân để khuyến khích nhân viên cống hiến và phát triển chuyên môn của bản thân, đồng thời đảm bảo sự công bằng và minh bạch trong việc khen thưởng

Về nhân tố Làm việc nhóm: là yếu tố quan trọng thấp nhất liên quan đến sự hài lòng của giảng viên. Hàm ý của kết quả này trong lĩnh vực công là những nhà lãnh đạo hoặc quản lý cấp cao trong lĩnh vực công nên chú trọng đến làm việc nhóm, vì sự làm việc nhóm hiệu quả sẽ giúp nhân viên làm việc cùng nhau để đạt được mục tiêu chung và gia tăng động lực cho nhân viên và sự hài lòng trong công việc. Điều này rất quan trọng để đạt được các mục tiêu chung trong tổ chức công./.

* Nghiên cứu được tài trợ bởi ĐHQG TP. HCM trong khuôn khổ Đề tài mã số C2024-28-29.

ThS. Huỳnh Hữu Phước Thọ

Trường Đại học Quốc tế, Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh

ThS. Nguyễn Đình Trung

Ban Đào tạo, Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh

CN. Lê Thanh Tùng

Trường Đại học Kinh tế - Luật, Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh

Theo Tạp chí Kinh tế và Dự báo, số 14, tháng 7/2024

Tài liệu tham khảo

- Adam, G (1965), On the temperature dependence of cooperative relaxation properties in glass-forming liquids, *The journal of chemical physics*, 43(1), 139-146.
- Allen, N. J., and Meyer, J. P. (1990), The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Brookfield (1998), Critically reflective practice, *Journal of Continuing Education in the Health Professions*, 18(4), 197-205.

4. Clark, A. E. (1997), Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work?, *Labour Economics*, 4(4), 341-372.
5. Khan, K., Nazir, T., and Shafi, K. (2021), The effects of perceived narcissistic supervision and workplace bullying on employee silence: the mediating role of psychological contracts violation, *Business & Economic Review*, 13(2), 87-110.
6. Hasan, N. H., and Muafi, M. (2023), The influence of Islamic emotional intelligence and work-life balance on organizational commitment mediated by burnout, *International Journal of Business Ecosystem & Strategy*, 5(1), 01-10.
7. Herzberg, F (1968), One more time: How do you motivate employees, *Harvard Business Review*, 46, 53-62.
8. Ivancevich, J., Olelans, M. and Matterson, M. (1997), *Organizational Behavior and Management*, Sydney, Irwin.
9. Kinicki, A. J., McKee-Ryan, F. M., Schriesheim, C. A., and Carson, K. P. (2002), Assessing the construct validity of the job descriptive index: a review and meta-analysis, *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 14-32.
10. Meyer, J. P., Allen, N. J., and Smith, C. A. (1993), Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization, *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
11. Locke, E. A. (1969), What is job satisfaction?, *Organizational behavior and human performance*, 4(4), 309-336.
12. Locke, E. A. (1976), *The nature and causes of job satisfaction*, Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago: Rand McNally.
13. Sahroni, H., and Suganda, U. K. (2022), Effect of Work Life Balance and Organizational Commitment on Turnover Intention of Employees of PT, Santosa Adi Perkasa. Kontigensi, *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(1), 113-121.
14. Tett, R. P., and Meyer, J. P. (1993), Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings, *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
15. Tett, R. P., and Meyer, J. P. (1993), Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings, *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
16. Vuong, Q. H., Nguyen, M. H. (2024). *Better Economics for the Earth: A Lesson from Quantum and Information Theories*. AISDL.

URL: <https://kinhtevadubao.vn/cac-nhan-to-anh-huong-toi-su-gan-ket-cua-doi-ngu-giang-vien-o-cac-truong-dai-hoc-trong-he-thong-dai-hoc-quoc-gia-tp-ho-chi-minh-29821.html>

© Kinh tế và Dự báo - Bộ Kế hoạch và Đầu tư