

Thực trạng kết quả thực hiện công việc của đội ngũ giảng viên Đại học Huế

Phạm Thế Kiên

Email: ptkien@hueuni.edu.vn
Đại học Huế, phân hiệu Quảng Trị
Số 03 Lê Lợi, thành phố Huế,
tỉnh Thừa Thiên Huế, Việt Nam

TÓM TẮT: Mục tiêu của nghiên cứu này là tìm hiểu thực trạng kết quả thực hiện công việc của đội ngũ giảng viên Đại học Huế. Số liệu nghiên cứu được thu thập từ kết quả khảo sát 539 giảng viên của 08 trường đại học thành viên của Đại học Huế và được xử lý bằng phần mềm thống kê SPSS 22.0. Kết quả nghiên cứu cho thấy, nhìn chung kết quả thực hiện công việc của đội ngũ giảng viên Đại học Huế khá tốt. Tuy nhiên, vẫn còn tỉ lệ khá lớn giảng viên có kết quả thực hiện công việc chưa tốt, thể hiện qua việc tỉ lệ giảng viên chọn mức chưa đồng ý về các tiêu chí kết quả thực hiện công việc còn khá cao. Để nâng cao kết quả thực hiện công việc của đội ngũ giảng viên, Đại học Huế cần nghiên cứu giao quyền tự chủ nhiều hơn cho giảng viên; Chú trọng đào tạo và phát triển nghề nghiệp cho đội ngũ giảng viên; Nghiên cứu xây dựng bộ tiêu chí đánh giá kết quả thực hiện công việc hợp lý và chính xác; Nghiên cứu đề xuất cơ chế hợp lý về lương, chú trọng công nhận và khen thưởng cho đội ngũ giảng viên; Xây dựng môi trường làm việc gắn gũi và nhiều ý nghĩa để giúp giảng viên đoàn kết, gắn bó và sẵn sàng hỗ trợ, giúp đỡ nhau trong công việc.

TỪ KHÓA: Kết quả thực hiện công việc, giảng viên, tiêu chí, cơ chế, Đại học Huế.

→ Nhận bài 14/4/2024 → Nhận bài đã chỉnh sửa 04/6/2024 → Duyệt đăng 15/6/2024.

DOI: <https://doi.org/10.15625/2615-8957/12410609>

1. Đặt vấn đề

Đại học Huế là cơ sở giáo dục đại học công lập, đào tạo, nghiên cứu khoa học, công nghệ đa ngành, đa lĩnh vực chất lượng cao. Luật Giáo dục Đại học năm 2018, Nghị định số 99/2019/NĐ-CP và Thông tư số 10/2020/TT-BGDĐT quy định Đại học Huế có quyền tự chủ cao trong các hoạt động về đào tạo, nghiên cứu khoa học, tài chính, quan hệ quốc tế và tổ chức bộ máy [1], [2], [3]. Hoạt động tự chủ sẽ gắn với trách nhiệm giải trình, trách nhiệm bảo đảm chất lượng giáo dục trong toàn Đại học Huế. Ở các cơ sở giáo dục đại học nói chung và Đại học Huế nói riêng, đội ngũ giảng viên giữ vị trí, vai trò chủ đạo, đặc biệt quan trọng, quyết định đến chất lượng giáo dục và đào tạo. Giảng viên là những người giảng dạy từ trình độ cao đẳng trở lên. Giảng viên có vai trò quyết định trong việc bảo đảm chất lượng giáo dục và đào tạo, có vị thế quan trọng trong xã hội, được xã hội tôn vinh [1]. Đại học Huế hiện có 3.647 viên chức, lao động hợp đồng, trong đó có 1.876 giảng viên [4].

Giáo dục đại học là bậc quan trọng. Giảng viên cung cấp cho người học những kiến thức, kỹ năng để sau này ra trường họ có thể đảm nhiệm công việc của mình. Để có được vị thế vững chắc trong lĩnh vực giáo dục, các cơ sở giáo dục đại học phải có đội ngũ giảng viên đảm bảo tiêu chuẩn về đạo đức nghề nghiệp, trình độ đào tạo, bồi dưỡng, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ [5]. Đảm bảo các tiêu chuẩn này là một trong các điều kiện

giúp cho đội ngũ giảng viên thực hiện tốt các công việc được giao.

Các khái niệm và định nghĩa về kết quả thực hiện công việc của cá nhân đã nhận được sự quan tâm của giới học thuật trong khoảng 20 năm qua. Các học giả đã đồng ý rằng, kết quả thực hiện công việc phải được coi như là một khái niệm đa chiều. Ở cấp độ cơ bản nhất, người ta phân biệt một khía cạnh là quá trình (Ví dụ, hành vi) với một khía cạnh là kết quả của hành động thực hiện công việc [6, tr.687-732], [7], [8, tr.71-98]. Khía cạnh hành vi (quá trình) ám chỉ những gì mà một người thực hiện tại nơi làm việc, đó là hành động một mình [6, tr.687-732]. Kết quả thực hiện công việc bao gồm hành vi cụ thể (Ví dụ, các cuộc tư vấn bán hàng, thống kê giờ giảng cho sinh viên, lập trình phần mềm máy tính, lắp ráp các bộ phận của 1 sản phẩm,...). Khái niệm kết quả thực hiện công việc chỉ mô tả hành vi mà có định hướng mục tiêu, tức là hành vi mà tổ chức thuê người lao động đến để làm và làm thật tốt công việc được thuê [7].

Tuy nhiên, theo các học giả Ilgen & Schneider (1991), Motowidlo, Borman và Schmit (1997), kết quả thực hiện công việc không được coi là hành động một mình mà phải thông qua quá trình xem xét và đánh giá [9, tr.71-108], [10, tr.71-83]. Hơn nữa, chỉ có hành động có thể đo đếm được thì mới được xem là thành phần tạo nên kết quả thực hiện công việc [7]. Ngoài ra, trong nghiên cứu của mình, Borman & Motowidlo (1993)

cho rằng, thước đo để đánh giá kết quả thực hiện công việc là thước đo hai chiều. Chính vì vậy, tác giả đã đề xuất kết quả thực hiện công việc bao gồm hai thước đo chính, đó là kết quả thực hiện công việc được giao và kết quả thực hiện công việc phát sinh [8, tr.71-98].

Kế thừa các quan điểm nêu trên, theo Nguyễn Nam Hải (2019), kết quả thực hiện công việc là tổng giá trị mong đợi của tổ chức đối với những thuộc tính hành vi rời rạc mà một cá nhân thực hiện trong một khoảng thời gian tiêu chuẩn. Kết quả thực hiện công việc được đo bằng kết quả thực hiện công việc được giao và kết quả thực hiện công việc phát sinh [11].

Trên cơ sở nhiệm vụ của giảng viên được quy định theo Thông tư số 03/VBHN-BGDĐT ngày 27 tháng 5 năm 2022 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo, hằng năm, kết quả thực hiện công việc của giảng viên được đánh giá chủ yếu qua ba nội dung: Giảng dạy, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng [5].

Trong những năm qua, nhận thức được vai trò của đội ngũ giảng viên trong việc đảm bảo chất lượng giáo dục và đào tạo tại Đại học Huế, công tác tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, chế độ lương, thưởng, xây dựng môi trường làm việc,... cho đội ngũ giảng viên được các cấp quan tâm thực hiện. Tuy nhiên, kết quả thực hiện công việc của đội ngũ giảng viên Đại học Huế vẫn còn không ít hạn chế, bất cập. Trong nghiên cứu này, chúng tôi tập trung tìm hiểu thực trạng kết quả thực hiện công việc của đội ngũ giảng viên Đại học Huế. Kết quả nghiên cứu là tài liệu tham khảo hữu ích cho các nhà nghiên cứu, các chủ thể quản lí, các đối tượng có liên quan quan nghiên cứu, đề xuất những tác động phù hợp, nâng cao kết quả thực hiện công việc của đội ngũ giảng viên, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo của Đại học Huế trong bối cảnh hiện nay.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Khách thể, phương pháp nghiên cứu và tiến trình thực hiện

2.1.1. Khách thể khảo sát

- *Mẫu khách thể khảo sát*: 539 giảng viên của 08 trường đại học thành viên của Đại học Huế đã tham gia trả lời phiếu khảo sát. Mẫu khách thể khảo sát được lựa chọn ngẫu nhiên và đảm bảo tính đại diện.

- *Thông tin về 539 giảng viên tham gia khảo sát*:

Thông tin		Số lượng	Tỉ lệ phần trăm
Số lượng	Trường Đại học Sư phạm	75	13,9
	Trường Đại học Khoa học	74	13,7
	Trường Đại học Y - Dược	86	16,0

Thông tin		Số lượng	Tỉ lệ phần trăm
	Trường Đại học Nông Lâm	87	16,1
	Trường Đại học Ngoại ngữ	74	13,7
	Trường Đại học Kinh tế	49	9,1
	Trường Đại học Luật	59	10,9
	Trường Đại học Nghệ thuật	35	6,5
Trình độ	Đại học	16	3,0
	Thạc sĩ	308	57,1
	Tiến sĩ	215	39,9
Giới tính	Nam	212	39,3
	Nữ	327	60,7
Độ tuổi	Dưới 30 tuổi	62	11,5
	Từ 30 tuổi đến dưới 40 tuổi	298	55,3
	Từ 40 tuổi trở lên	179	33,2
Thâm niên công tác	Dưới 10 năm	180	33,4
	Từ 10 năm đến dưới 20 năm	270	50,1
	Từ 20 năm trở lên	89	16,5

- *Mẫu khách thể tham gia phỏng vấn*: 15 giảng viên đang công tác, giảng dạy ở các trường đại học thành viên của Đại học Huế.

2.1.2. Phương pháp nghiên cứu

a. Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi

- Thang đo kết quả thực hiện công việc của đội ngũ giảng viên Đại học Huế được đo lường thông qua hai yếu tố: 1/ Kết quả thực hiện công việc được giao (có 06 tiêu chí đánh giá); 2/ Kết quả thực hiện công việc phát sinh (có 05 tiêu chí đánh giá).

- Thang đánh giá: 11 tiêu chí đánh giá của hai yếu tố về kết quả thực hiện công việc được đo bằng thang đo 5 bậc (từ 1 đến 5). Điểm trung bình tiệm cận về 5 chứng tỏ giảng viên thực hiện tốt công việc được giao. Khoảng phân biệt giữa các mức độ là 0,8 (theo công thức $(Max - Min)/n$). Như vậy, điểm trung bình quy ước cho các mức độ là:

Mức 1 (thấp nhất): $1 \leq \text{Điểm trung bình} < 1,8$

Mức 2: $1,8 \leq \text{Điểm trung bình} < 2,6$

Mức 3: $2,6 \leq \text{Điểm trung bình} < 3,4$

Mức 4: $3,4 \leq \text{Điểm trung bình} < 4,2$

Mức 5 (cao nhất): $4,2 \leq \text{Điểm trung bình} \leq 5$

b. Phương pháp phỏng vấn

Nghiên cứu sử dụng phương pháp phỏng vấn để bổ sung thông tin thu được từ phương pháp điều tra bằng

bảng hỏi. Nội dung phỏng vấn tập trung làm rõ về thực trạng kết quả thực hiện công việc được giao và kết quả thực hiện công việc phát sinh, những đề xuất để nâng cao kết quả làm việc của đội ngũ giảng viên Đại học Huế.

c. Phương pháp xử lý số liệu

Sử dụng thống kê toán học, phần mềm SPSS 22.0 để nhập và xử lý số liệu, phân tích Điểm trung bình, độ lệch chuẩn để đưa ra kết luận của các kết quả nghiên cứu. Phần mềm SPSS 22.0 được sử dụng để khảo sát thử nhằm xác định độ tin cậy và độ giá trị (hiệu lực) của thang đo trong phiếu hỏi. Với thông tin phỏng vấn, nghiên cứu phân tích từng trường hợp, sau đó đối chiếu các thông tin và rút ra những nhận định chung.

2.1.3. Tiến trình thực hiện

Nghiên cứu được tiến hành từ tháng 8 đến tháng 12 năm 2023 theo tiến trình: Xây dựng phiếu hỏi, tiến hành khảo sát thử và kiểm định độ tin cậy, độ giá trị của thang đo, khảo sát chính thức, phỏng vấn sâu, phân tích và xử lý số liệu. Cụ thể như sau:

- Xây dựng phiếu hỏi: Nội dung phiếu hỏi về kết quả thực hiện công việc (kết quả thực hiện công việc được giao và kết quả thực hiện công việc phát sinh) của đội ngũ giảng viên Đại học Huế được xây dựng dựa trên nghiên cứu của Williams & Anderson (1991), Goodman & Svyantek (1999) và Befort & Keith Hattrup (2003) [12, tr.601-617], [13, tr.254-275], [14, tr.17-32]. Thang đánh giá của 11 tiêu chí đo lường kết quả thực hiện công việc gồm 05 mức (Hoàn toàn không đồng ý, Không đồng ý, Bình thường, Đồng ý, Hoàn toàn đồng ý).

- Tiến hành khảo sát thử và kiểm định độ tin cậy, độ giá trị của thang đo.

Đối tượng khảo sát thử là 87 giảng viên của Trường Đại học Nông Lâm, Đại học Huế. Kết quả phân tích độ tin cậy cho thấy thang đo có hệ số Cronbach's Alpha cao (0,88 và 0,89); hệ số tương quan (r) giữa từng item và tổng thang đo là 0,44 và 0,66 (xem Bảng 1).

Bảng 1: Kết quả kiểm định độ tin cậy và độ giá trị của thang đo

Yếu tố	Số biến	Tương quan giữa từng item và tổng thang đo	Hệ số Cronbach's Alpha nếu item bị loại
Kết quả thực hiện công việc được giao	6	0,44	0,89
Kết quả thực hiện công việc phát sinh	5	0,66	0,88

Theo Bernstein và Nunnally (1994), nếu một biến có hệ số tương quan nhỏ nhất với biến tổng lớn hơn 0,3 thì thang đo đó có độ giá trị về nội dung, các Item thống

nhất với nhau trong việc làm rõ nội dung cần đo. Hệ số Cronbach's Alpha từ 0,6 trở lên là đạt yêu cầu và thang đo có độ tin cậy tốt khi đạt trên 0,7 [15]. Giá trị này cho phép kết luận các câu hỏi là đáng tin cậy. Thang đo kết quả thực hiện công việc của đội ngũ giảng viên Đại học Huế đảm bảo độ giá trị về nội dung, các Item thống nhất với nhau trong việc làm rõ nội dung cần đo, sử dụng để thực hiện khảo sát.

- Tiến hành khảo sát chính thức: Phiếu hỏi được phát cho giảng viên của 08 trường đại học thành viên của Đại học Huế. Các đối tượng khảo sát được lựa chọn ngẫu nhiên và đảm bảo tính đại diện.

- Sau khi tiến hành khảo sát bằng phiếu hỏi, chúng tôi tiến hành phỏng vấn sâu, phân tích và xử lý số liệu để đưa ra kết luận của các kết quả nghiên cứu.

2.2. Kết quả nghiên cứu

Trong nghiên cứu này, kết quả thực hiện công việc được hiểu là tổng giá trị mong đợi của tổ chức đối với những thuộc tính hành vi rời rạc mà một cá nhân thực hiện trong một khoảng thời gian tiêu chuẩn [11]. Kết quả thực hiện công việc của đội ngũ giảng viên Đại học Huế được đo lường thông qua hai yếu tố: 1) Kết quả thực hiện công việc được giao; 2) Kết quả thực hiện công việc phát sinh.

2.2.1. Kết quả thực hiện công việc của đội ngũ giảng viên Đại học Huế theo từng yếu tố

a. Kết quả thực hiện công việc được giao của đội ngũ giảng viên Đại học Huế

Kết quả thực hiện công việc được giao là hiệu quả công việc đương nhiệm của một người góp phần vào chuyên môn cốt lõi của tổ chức, bằng cách tham gia trực tiếp vào quy trình chuyên môn hoặc tham gia gián tiếp thông qua việc cung cấp tài liệu hoặc dịch vụ cần thiết cho công việc [11]. Theo quy định của Thông tư số 03/VBHN-BGDĐT ngày 27 tháng 5 năm 2022 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo, công việc được giao của giảng viên Đại học Huế bao gồm giảng dạy, nghiên cứu khoa học, phục vụ cộng đồng [5]. Định mức giờ chuẩn giảng dạy của giảng viên Đại học Huế trong một năm học là 270 giờ (tương đương 810 giờ hành chính). Giảng viên phải dành ít nhất 1/3 tổng quỹ thời gian làm việc trong năm học để làm nhiệm vụ nghiên cứu khoa học, thời gian nghiên cứu khoa học của giảng viên được quy định là 600 giờ hành chính. Thời gian phục vụ cộng đồng được quy định là 350 giờ hành chính. Kết quả thực hiện công việc được giao của giảng viên Đại học Huế được đo lường qua 06 tiêu chí ở Bảng 2.

Kết quả khảo sát ở Bảng 2 cho thấy, giảng viên Đại học Huế đều đồng ý với các tiêu chí đánh giá về kết quả thực hiện công việc được giao (Điểm trung bình chung = 4,06), (Mức 4: $3,4 \leq$ Điểm trung bình $< 4,2$). Tiêu chí

Bảng 2: Kết quả thực hiện công việc được giao của đội ngũ giảng viên Đại học Huế

TT	Tiêu chí đánh giá	Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn	Tỉ lệ phần trăm (%)				
				1	2	3	4	5
1	Thực hiện công việc với chất lượng tốt.	4,07	0,70	0,9	0,0	15,4	58,8	24,9
2	Hoàn thành một cách thành thạo các nhiệm vụ chính được giao.	4,06	0,69	0,9	0,0	15,4	59,4	24,3
3	Hoàn thành công việc kịp thời.	4,04	0,72	0,9	0,2	18,2	55,8	24,9
4	Chứng tỏ được năng lực thực hiện công việc tốt.	4,03	0,68	0,9	0,0	16,1	61,0	21,9
5	Thực hiện tốt nhiệm vụ được giao/ít mắc lỗi.	4,13	0,68	0,9	0,0	12,1	59,4	27,6
6	Ưu tiên lịch làm việc theo thời hạn thực hiện công việc.	4,02	0,80	1,3	1,5	18,2	51,6	27,5
Chung		4,06	0,64					

(Ghi chú: $1 \leq$ Điểm trung bình ≤ 5)

nhận được sự đồng ý của giảng viên cao nhất là “Thực hiện tốt nhiệm vụ được giao/ít mắc lỗi” (Điểm trung bình = 4,13), tiêu chí nhận được sự đồng ý của giảng viên thấp nhất là “Ưu tiên lịch làm việc theo thời hạn thực hiện công việc” (Điểm trung bình = 4,02).

Kết quả phỏng vấn cũng cho thấy, hầu hết các giảng viên cho rằng họ luôn làm tốt công việc của mình và hợp tác tốt với đồng nghiệp. Nhà trường luôn tạo điều kiện tốt nhất để hoàn thành công việc được giao. Bản thân giảng viên luôn cam kết làm việc với khối lượng, chất lượng cao và hoàn thành công việc đúng thời hạn. Ngoài ra, các giảng viên được phỏng vấn còn cho rằng, đối với các công việc được giao thì họ luôn nắm chắc các phương pháp giảng dạy và nghiên cứu. Một giảng viên Trường Đại học Sư phạm chia sẻ: “Đối với các công việc được phân công, đặc biệt là công tác giảng dạy, tôi thường thực hiện tốt và trong thời gian quy định mà không phải bỏ ra quá nhiều công sức”; “Tôi thích công việc giảng dạy nên khi được phân công các lớp giảng dạy cho đối tượng sinh viên hay học viên cao học, thường tập trung tối đa vào các công việc cũng như nhiệm vụ này” (Ý kiến của giảng viên Trường Đại học Kinh tế).

Kết quả khảo sát ở Bảng 2 cho thấy, mặc dù giảng viên Đại học Huế đồng ý với các tiêu chí đánh giá về kết quả thực hiện công việc được giao, nhưng tỉ lệ giảng viên chọn chưa đồng ý: 1 (Hoàn toàn không đồng ý), 2 (Không đồng ý), 3 (Bình thường) ở tiêu chí 3 và 6 vẫn còn khá cao (trên 19%). Cụ thể như sau:

- Hoàn thành công việc kịp thời: Có 19,3% giảng viên chọn chưa đồng ý;

- Ưu tiên lịch làm việc theo thời hạn thực hiện công việc: có 21,0% giảng viên chọn chưa đồng ý.

Để nâng cao kết quả làm việc được giao của đội ngũ giảng viên, một số giảng viên đề xuất: “Cần tăng mức lương cơ sở cho giảng viên, tăng ngân sách dành cho nghiên cứu khoa học. Đặc biệt, đối với những giảng

viên có chuyên môn cao, cần phải cho họ một mức đãi ngộ xứng đáng để họ có thể nghiên cứu chuyên sâu với mục đích gia tăng số lượng các bài viết được công bố trên các tạp chí khoa học uy tín của thế giới” (Đề xuất của giảng viên Trường Đại học Khoa học); “Cần giao quyền tự chủ nhiều hơn cho giảng viên để giảng viên chủ động thực hiện công việc” (Ý kiến của giảng viên Trường Đại học Sư phạm); “Nhà trường cần chú trọng hơn nữa công tác đào tạo, bồi dưỡng để giúp giảng viên cập nhật, bổ sung các kiến thức, kỹ năng còn thiếu nhằm thực hiện tốt hơn công tác giảng dạy, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng” (Ý kiến của giảng viên Trường Đại học Luật); “Cần xây dựng được bộ tiêu chí đánh giá kết quả thực hiện công việc, mỗi một công việc cần được xây dựng với những bộ tiêu chí cụ thể, công bằng, minh bạch và khách quan” (Ý kiến của giảng viên Trường Đại học Y - Dược). Những đề xuất này cũng khá tương đồng với các nghiên cứu gần đây của Nguyễn Nam Hải (2019), Nguyễn Thị Cẩm Nhung (2023), Đàm Thị Thanh Dung (2023) [11], [16], [17].

b. Kết quả thực hiện công việc phát sinh của đội ngũ giảng viên Đại học Huế

Kết quả thực hiện công việc phát sinh là những hoạt động đóng góp vào hiệu quả của tổ chức theo cách hình thành nên bối cảnh xã hội, tâm lý của tổ chức đóng vai trò là chất xúc tác cho các hoạt động và quy trình nhiệm vụ. Các hành động của công việc phát sinh (theo ngữ cảnh) bao gồm những hoạt động tình nguyện để giải quyết các nhiệm vụ không chính thức, nhưng là một phần của công việc, như giúp đỡ, hợp tác với những người khác trong tổ chức để hoàn thành nhiệm vụ [11]. Công việc phát sinh của giảng viên bao gồm những hành vi không đóng góp một cách trực tiếp vào kết quả hoạt động của trường đại học, nhưng nó lại góp phần hỗ trợ môi trường tâm lý, xã hội của trường đại học. Nó bao gồm các hoạt động không phải một phần chính thức trong bản mô tả công việc của giảng viên. Những công

Bảng 3: Kết quả thực hiện công việc phát sinh của đội ngũ giảng viên Đại học Huế

TT	Tiêu chí đánh giá	Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn	Tỉ lệ phần trăm (%)				
				1	2	3	4	5
1	Hoàn thành những nhiệm vụ của công việc phát sinh với sự nhiệt tình cao nhất.	3,85	0,73	0,9	0,9	26,9	54,4	16,9
2	Luôn sẵn sàng làm giúp công việc của đồng nghiệp khi họ vắng mặt.	3,98	0,69	0,9	0,0	19,1	60,3	19,7
3	Giúp đồng nghiệp khi khối lượng công việc của họ tăng lên.	3,91	0,72	1,1	0,7	21,7	58,4	18,0
4	Luôn tình nguyện làm những việc ngoài nhiệm vụ chính khi cần thiết.	3,75	0,78	1,1	3,5	28,9	51,9	14,5
5	Sẵn sàng tham gia các hoạt động không được Khoa yêu cầu nhưng giúp làm đẹp hình ảnh tổng thể của Khoa.	4,03	0,80	0,9	3,0	16,5	51,8	27,8
Chung		3,90	0,62					

(Ghi chú: $1 \leq$ Điểm trung bình ≤ 5)

việc phát sinh đối với giảng viên Đại học Huế thường là những công việc liên quan đến các nhóm nghiên cứu, các nhóm dự án hay các nhóm đề tài, công tác kiểm định và đánh giá chất lượng đào tạo, tư vấn tuyển sinh và hướng nghiệp, giúp đỡ đồng nghiệp, ... Kết quả thực hiện công việc phát sinh của giảng viên Đại học Huế được đo lường qua 5 tiêu chí ở Bảng 3.

Kết quả khảo sát ở Bảng 3 cho thấy, giảng viên Đại học Huế đều đồng ý với các tiêu chí đánh giá về kết quả thực hiện công việc phát sinh (Điểm trung bình chung = 3,90), (Mức 4: $3,4 \leq$ Điểm trung bình $< 4,2$). Tiêu chí nhận được sự đồng ý của giảng viên cao nhất là “Sẵn sàng tham gia các hoạt động không được Khoa yêu cầu nhưng giúp làm đẹp hình ảnh tổng thể của Khoa” (Điểm trung bình = 4,03), tiêu chí nhận được sự đồng ý của giảng viên thấp nhất là “Luôn tình nguyện làm những việc ngoài nhiệm vụ chính khi cần thiết” (Điểm trung bình = 3,75).

Thực tiễn cho thấy, các công việc phát sinh thường là các công việc liên quan đến các nhóm dự án hay nhóm nghiên cứu. Do đó, giảng viên thường chỉ thực hiện các công việc phát sinh sau khi đã hoàn thành các công việc được phân công trước. Ngoài ra, các công việc phát sinh thường là những công việc mới mẻ, có tính thách thức cao nên giảng viên phải thường xuyên cập nhật những kiến thức và kỹ năng mới thì mới hoàn thành được công việc. Một số giảng viên chia sẻ: Phần lớn giảng viên trong trường luôn sẵn sàng giúp đỡ người khác thực hiện công việc trong trường hợp cần thiết, vì bản thân họ cũng đã từng được các đồng nghiệp giúp đỡ lúc khó khăn.

Kết quả khảo sát ở Bảng 3 cho thấy, mặc dù giảng viên Đại học Huế đồng ý với các tiêu chí đánh giá về kết quả thực hiện công việc phát sinh, nhưng tỉ lệ giảng viên chọn chưa đồng ý: 1/ Hoàn toàn không đồng ý, 2/ Không đồng ý, 3/ Bình thường) ở 5 tiêu chí kết quả thực hiện công việc phát sinh vẫn còn khá cao (từ 20% trở lên). Cụ thể như sau: 1/ Hoàn thành những nhiệm

vụ của công việc phát sinh với sự nhiệt tình cao nhất: Có 28,7% giảng viên chọn chưa đồng ý; 2/ Luôn sẵn sàng làm giúp công việc của đồng nghiệp khi họ vắng mặt: Có 20,0% giảng viên chọn chưa đồng ý; 3/ Giúp đồng nghiệp khi khối lượng công việc của họ tăng lên: Có 23,5% giảng viên chọn chưa đồng ý; 4/ Luôn tình nguyện làm những việc ngoài nhiệm vụ chính khi cần thiết: Có 33,5% giảng viên chọn chưa đồng ý; 5/ Sẵn sàng tham gia các hoạt động không được Khoa yêu cầu nhưng giúp làm đẹp hình ảnh tổng thể của Khoa: Có 20,4% giảng viên chọn chưa đồng ý.

Thực tiễn cho thấy, các công việc phát sinh là những công việc mới mẻ, có tính thách thức và phức tạp hơn các công việc được giao. Những công việc phát sinh này thường cần tới những kỹ năng đa dạng cũng như những kiến thức chuyên sâu mà không phải giảng viên nào cũng được trang bị. Do đó, không phải giảng viên nào cũng sẵn sàng thực hiện các công việc phát sinh.

Để nâng cao sự sẵn sàng thực hiện công việc phát sinh cũng như kết quả thực hiện công việc phát sinh của đội ngũ giảng viên, một số giảng viên đề xuất: “*Cần chú trọng đào tạo và phát triển nghề nghiệp cho đội ngũ giảng viên giúp đội ngũ giảng viên thực hiện công tác giảng dạy, nghiên cứu khoa học, phục vụ cộng đồng tốt hơn*” (Đề xuất của giảng viên Trường Đại học Ngoại ngữ); “*Nghiên cứu xây dựng môi trường làm việc gần gũi và nhiều ý nghĩa để giúp giảng viên đoàn kết, gắn bó và sẵn sàng hỗ trợ, giúp đỡ nhau trong công việc*” (Ý kiến của giảng viên Trường Đại học Nông Lâm). Những đề xuất này cũng khá tương đồng với các nghiên cứu gần đây của Nguyễn Nam Hải (2019), Nguyễn Thị Cẩm Nhung (2023), Đàm Thị Thanh Dung (2023) [11], [16], [17].

2.2.2. Kết quả thực hiện công việc của đội ngũ giảng viên Đại học Huế theo giới tính

Kết quả khảo sát ở Bảng 4 cho thấy, giảng viên nam

Bảng 4: Kết quả thực hiện công việc của đội ngũ giảng viên Đại học Huế theo giới tính

TT	Các yếu tố quá thực hiện công việc	Nam		Nữ		t (537)
		Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn	Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn	
1	Kết quả thực hiện công việc được giao	4,04	0,71	4,07	0,58	0,47
2	Kết quả thực hiện công việc phát sinh	3,99	0,68	3,85	0,57	2,62**

(Ghi chú: $1 \leq$ Điểm trung bình ≤ 5 ; **: $p < 0,01$)

và giảng viên nữ của Đại học Huế có kết quả thực hiện công việc khá tốt về hai yếu tố kết quả thực hiện công việc được giao và kết quả thực hiện công việc phát sinh ($3,4 \leq$ Điểm trung bình $< 4,2$).

Kết quả phân tích Independent - Samples T Test ở Bảng 4 cho thấy, không có sự chênh lệch về kết quả thực hiện công việc được giao của giảng viên nam và giảng viên nữ. Tuy nhiên, có sự khác biệt kết quả thực hiện công việc phát sinh giữa giảng viên nam so với giảng viên nữ ($t(537)=2,62$; $p < 0,01$), giảng viên nam có kết quả thực hiện công việc phát sinh cao hơn giảng viên nữ. Trao đổi với chúng tôi, một số giảng viên nữ cho biết: “Công việc phát sinh thường thực hiện ngoài kế hoạch, do bận việc gia đình nên tôi không có nhiều thời gian tham gia” (Ý kiến của giảng viên Trường Đại học Luật), “Tôi thường bỏ lỡ một số công việc do phải dành thời gian chăm sóc các thành viên trong gia đình” (Ý kiến của giảng viên Trường Đại học Nông Lâm). Nghiên cứu của Từ Thảo Hương Giang (2020) chỉ ra rằng, giảng viên nữ thường xuyên phải cân nhắc để đưa ra quyết định lựa chọn thực hiện vai trò trong gia đình trước hay vai trò công việc trước để đảm bảo vừa hoàn thành các vai trò, chức năng trong gia đình vừa hoàn thành các vai trò và trách nhiệm trong công việc [18].

2.2.3. Kết quả thực hiện công việc của đội ngũ giảng viên Đại học Huế theo độ tuổi

Kết quả khảo sát ở Bảng 5 cho thấy, giảng viên ở các độ tuổi của Đại học Huế có kết quả thực hiện công việc khá tốt về hai yếu tố kết quả thực hiện công việc được giao và kết quả thực hiện công việc phát sinh ($3,4 \leq$ Điểm trung bình $< 4,2$).

Để có cơ sở kết luận sự khác biệt ý kiến về kết quả thực hiện công việc của giảng viên theo độ tuổi, chúng tôi đã tiến hành phân tích phương sai một chiều One - Way Anova. Kết quả cho thấy, không có sự chênh lệch về kết quả thực hiện công việc được giao của giảng viên dưới 30 tuổi, từ 30 tuổi đến 40 tuổi và trên 40 tuổi.

Bảng 5: Kết quả thực hiện công việc của đội ngũ giảng viên Đại học Huế theo độ tuổi

TT	Các yếu tố quá thực hiện công việc	Điểm trung bình			F(2, 536)	Khác biệt
		Dưới 30 tuổi	30-40 tuổi	Trên 40 tuổi		
1	Kết quả thực hiện công việc được giao	4,01	4,06	4,07	0,21	$p > 0,05$
2	Kết quả thực hiện công việc phát sinh	3,65	3,95	3,92	6,02**	$p < 0,01$

(Ghi chú: $1 \leq$ Điểm trung bình ≤ 5)

Tuy nhiên, có sự khác biệt kết quả thực hiện công việc phát sinh của giảng viên dưới 30 tuổi, từ 30 tuổi đến 40 tuổi và trên 40 tuổi ($F(2, 536)=6,02$; $p < 0,01$), giảng viên từ 30 tuổi đến 40 tuổi có kết quả thực hiện công việc phát sinh cao hơn giảng viên ở hai độ tuổi còn lại. Chia sẻ với chúng tôi, một số giảng viên cũng cho biết, tùy hoàn cảnh gia đình, tuy nhiên nhìn chung các giảng viên từ 30 tuổi đến 40 tuổi đều nhận thức được đây là giai đoạn chín chắn trong sự nghiệp nên luôn sẵn sàng và tình nguyện tham gia các hoạt động của khoa, của trường với sự nhiệt tình cao nhất. Thực tế cho thấy, các công việc phát sinh là những công việc mới mẻ, có tính thách thức và phức tạp hơn các công việc được giao.

2.2.4. Kết quả thực hiện công việc của đội ngũ giảng viên Đại học Huế theo trình độ

Kết quả khảo sát ở Bảng 6 cho thấy, duy nhất giảng viên có trình độ đại học có kết quả thực hiện công việc được giao ở mức cao nhất (Điểm trung bình = 4,22; $4,2 \leq$ Điểm trung bình ≤ 5), đối với kết quả thực hiện công việc phát sinh, giảng viên có trình độ đại học có kết quả thực hiện công việc ở mức khá tốt như các trình độ còn lại của cả 2 yếu tố kết quả thực hiện công việc.

Kết quả phân tích phương sai một chiều One - Way Anova cho chúng ta các thông số mô tả của từng trình

Bảng 6: Kết quả thực hiện công việc của đội ngũ giảng viên Đại học Huế theo trình độ

TT	Các yếu tố kết quả thực hiện công việc	Điểm trung bình			F (2, 536)	Khác biệt
		Đại học	Thạc sĩ	Tiến sĩ		
1	Kết quả thực hiện công việc được giao	4,22	4,02	4,09	1,24	$p > 0,05$
2	Kết quả thực hiện công việc phát sinh	4,06	3,87	3,94	1,43	$p > 0,05$

(Ghi chú: $1 \leq$ Điểm trung bình ≤ 5)

độ. Không có sự khác biệt ở cả hai yếu tố kết quả thực hiện công việc của giảng viên ở các trình độ khác nhau. Thực tế ở Đại học Huế cho thấy, để được giữ lại làm công tác tại các đơn vị đào tạo, các giảng viên phải là những sinh viên tốt nghiệp loại giỏi và là một trong những sinh viên xuất sắc nhất của khóa học. Do đó, giảng viên Đại học Huế có nền tảng kiến thức, am hiểu chuyên sâu về lĩnh vực giảng dạy của mình.

2.2.5. Kết quả thực hiện công việc của đội ngũ giảng viên Đại học Huế theo thâm niên công tác

Kết quả khảo sát ở Bảng 7 cho thấy, giảng viên có thâm niên công tác dưới 10 năm, từ 11 năm đến 20 năm và trên 20 năm của Đại học Huế có kết quả thực hiện công việc khá tốt về hai yếu tố kết quả thực hiện công việc được giao và kết quả thực hiện công việc phát sinh ($3,4 \leq$ Điểm trung bình $< 4,2$).

Để có cơ sở kết luận sự khác biệt ý kiến về kết quả thực hiện công việc của giảng viên theo thâm niên công tác, chúng tôi đã tiến hành phân tích phương sai một chiều One - Way Anova. Kết quả cho thấy, không có sự chênh lệch về kết quả thực hiện công việc được giao của giảng viên có thâm niên công tác dưới 10 năm, từ 11 năm đến 20 năm và trên 20 năm. Tuy nhiên, có sự khác biệt kết quả thực hiện công việc phát sinh của giảng viên có thâm niên công tác dưới 10 năm so với từ 11 năm đến 20 năm và trên 20 năm ($F(2, 536)=3,47$; $p<0,05$), giảng viên có thâm niên công tác từ 11 năm đến 20 năm và trên 20 năm có kết quả thực hiện công việc phát sinh cao hơn giảng viên có thâm niên công tác dưới 10 năm. Thực tiễn cho thấy, giảng viên Đại học Huế có thâm niên công tác từ 10 năm trở lên thường là những giảng viên có kỹ năng, kiến thức và kinh nghiệm trong xử lý công việc hơn giảng viên có thâm niên công tác dưới 10 năm. Đây có thể là nguyên nhân dẫn đến kết quả thực hiện công việc phát sinh cao hơn. Nghiên cứu của Nguyễn Thị Cẩm Nhung (2023) cũng chỉ ra rằng, công việc phát sinh của giảng viên thường là những

Bảng 7: Kết quả thực hiện công việc của đội ngũ giảng viên Đại học Huế theo thâm niên công tác

TT	Các yếu tố	Điểm trung bình			F (2, 536)	Khác biệt
		Dưới 10 năm	10-20 năm	Trên 20 năm		
1	Kết quả thực hiện công việc được giao	4,00	4,07	4,14	1,63	$p>0,05$
2	Kết quả thực hiện công việc phát sinh	3,84	3,90	4,05	3,47*	$p<0,05$

(Ghi chú: $1 \leq$ Điểm trung bình ≤ 5)

công việc mang tính chất dự án, sự hỗ trợ phối hợp các đồng nghiệp, hoặc là những công việc mà họ yêu thích; khi giảng viên nhận được những công việc phát sinh thì họ sẽ cảm nhận được bản thân họ là người có kỹ năng, kiến thức và kinh nghiệm mà họ đang sở hữu là quan trọng và rất ít người có thể có được; điều này đã giúp cho họ có thêm sự tự tin, đồng thời nâng cao được thái độ cũng như những hành vi trong công việc, qua đó sẽ luôn tập trung và kiên trì với công việc họ đang thực hiện, dẫn tới việc sẽ gia tăng kết quả thực hiện công việc phát sinh [16].

3. Kết luận và khuyến nghị

Kết quả thực hiện công việc của đội ngũ giảng viên Đại học Huế khá tốt. Trong đó, kết quả thực hiện công việc được giao được đánh giá cao hơn kết quả thực hiện công việc phát sinh. Trong số 11 tiêu chí đánh giá kết quả thực hiện công việc, tiêu chí “Thực hiện tốt nhiệm vụ được giao/Ít mắc lỗi” của yếu tố kết quả thực hiện công việc được giao được đánh giá cao nhất, tiêu chí “Luôn tinh nguyện làm những việc ngoài nhiệm vụ chính khi cần thiết” của yếu tố kết quả thực hiện công việc phát sinh được đánh giá thấp nhất. Kết quả khảo sát chỉ ra rằng, vẫn còn tỉ lệ khá lớn giảng viên có kết quả thực hiện công việc chưa tốt, thể hiện qua việc tỉ lệ giảng viên chọn mức chưa đồng ý về các tiêu chí kết quả thực hiện công việc vẫn còn khá cao (trên 19%). Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy, có sự khác biệt “Kết quả thực hiện công việc phát sinh” giữa giảng viên nam và giảng viên nữ; giữa giảng viên dưới 30 tuổi, từ 30 tuổi đến 40 tuổi và trên 40 tuổi; giữa giảng viên có thâm niên công tác dưới 10 năm, từ 11 năm đến 20 năm và trên 20 năm.

Để nâng cao kết quả thực hiện công việc của đội ngũ giảng viên, Đại học Huế cần nghiên cứu giao quyền tự chủ nhiều hơn cho giảng viên, giảng viên chủ động thực hiện công việc bằng năng lực của cá nhân sẽ thúc đẩy hiệu quả công việc cao hơn; chú trọng đào tạo và phát triển nghề nghiệp cho đội ngũ giảng viên giúp đội ngũ giảng viên thực hiện công tác giảng dạy, nghiên cứu khoa học, phục vụ cộng đồng tốt hơn; nghiên cứu xây dựng bộ tiêu chí đánh giá kết quả thực hiện công việc hợp lý và chính xác, mỗi một công việc cần được xây dựng với những bộ tiêu chí cụ thể, công bằng, minh bạch và khách quan; nghiên cứu đề xuất cơ chế hợp lý về lương, chú trọng công nhận và khen thưởng cho đội ngũ giảng viên, giúp giảng viên có động lực hơn khi thực hiện công việc được giao; xây dựng môi trường làm việc gần gũi và nhiều ý nghĩa để giúp giảng viên đoàn kết, gắn bó và sẵn sàng hỗ trợ, giúp đỡ nhau trong công việc. Trong quá trình tổ chức thực hiện, tùy theo môi trường, thời điểm, điều kiện, từng biện pháp có vị trí ưu tiên khác nhau, có thể sắp xếp thứ tự thực hiện các biện pháp để đạt hiệu quả cao nhất.

Tài liệu tham khảo

- [1] Quốc hội Nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam, (2018), *Luật Giáo dục Đại học*.
- [2] Chính phủ Nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam, (30/12/2019), *Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục Đại học*, ban hành kèm theo Nghị định số 99/2019/NĐ-CP.
- [3] Bộ Giáo dục và Đào tạo, (14/5/2020), *Quy chế tổ chức và hoạt động của đại học vùng và các cơ sở giáo dục đại học thành viên*, ban hành kèm theo Thông tư số 10/2020/TT-BGDĐT.
- [4] Đại học Huế, (12/2023), *Báo cáo thường niên*.
- [5] Bộ Giáo dục và Đào tạo, (27/5/2022), *Thông tư số 03/VBHN-BGDĐT Quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, bổ nhiệm và xếp lương đối với viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học công lập*.
- [6] Campbell, J. P., (1990), *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*, in M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.). *Handbook of industrial and organizational psychology*, (Vol. 1). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- [7] Campbell, J.P., McCloy, R.A., Oppler, S.H., and Sager, C.E., (1993), *A Theory of Performance*. In: Schmitt, N. and Borman, W.C. Eds. *Personnel Selection in Organizations*, Jossey-Bass, San Francisco, 3570.
- [8] Borman, W. C., & Motowidlo, S. J., (1993), *Expanding the criterion domain 10 include elements of contextual performance*, In N. Schmitt & W. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations*, New York: Jossey-Bass.
- [9] Ilgen, D. R., & Schneider, J., (1991), *Performance measurement: A multi-discipline view*, In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*, 6.
- [10] Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J., (1997), A theory of individual differences in task and contextual performance, *Human Performance*, 10.
- [11] Nguyễn Nam Hải, (2019), *Mối quan hệ giữa văn hóa tổ chức, sự gắn kết với công việc và kết quả thực hiện công việc của người lao động trong các doanh nghiệp công nghệ thông tin Việt Nam*, Luận án tiến sĩ ngành Quản trị nhân lực, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân.
- [12] Williams, J., & Anderson, S. E., (1991), *Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors*, *Journal of Management*, 17 (3).
- [13] Goodman & Svyantek, (1999), *Person - Organization Fit and Contextual Performance: Do Shared Values Matter*, *Journal of Vocational Behavior*, 55 (2).
- [14] Belfort, N. & Keith Hattrup, (2003), *Valuing Task and Contextual Performance: Experience, Job Roles and Ratings of the Importance of Job Behaviors*, *Applied H.R.M.*, 8 (1).
- [15] Bernstein, I. H., Nunnally, J. C., (1994), *Psychometric Theory*, 3rd ed, New York: McGraw-Hill.
- [16] Nguyễn Thị Cẩm Nhung, (2023), *Ảnh hưởng của đặc điểm công việc tới kết quả làm việc của giảng viên các trường đại học tại Hà Nội*, Luận án tiến sĩ ngành Quản trị nhân lực, Trường Đại học Kinh tế quốc dân.
- [17] Đàm Thị Thanh Dung, (2023), *Tác động của chia sẻ tri thức tới kết quả hoàn thành công việc của giảng viên các trường đại học tại Hà Nội*, Luận án Tiến sĩ ngành Quản trị nhân lực, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân.
- [18] Từ Thảo Hương Giang, (2020), *Ảnh hưởng của xung đột giữa vai trò công việc và vai trò gia đình đến sự hài lòng công việc của giảng viên nữ các trường đại học ở Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ ngành Quản trị nhân lực, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân.

THE CURRENT STATUS OF LECTURERS' TASK PERFORMANCE AT HUE UNIVERSITY

Pham The Kien

Email: ptkien@hueuni.edu.vn
 Hue University - Quang Tri Branch
 03 Le Loi, Hue city, Thua Thien Hue province,
 Vietnam

ABSTRACT: *The study aims to explore the current status of lecturers' task performance at Hue University. Research data were collected from survey results of 539 lecturers of eight member universities of Hue University and processed using SPSS 22.0 statistical software. Research findings show that, in general, their task performance was quite good. However, there was still a large proportion of lecturers without good task performance, as quite a high percentage of lecturers who choose to disagree on the job performance criteria. To improve their work performance, Hue University needs to give them more autonomy; focus on training and developing their profession; research and make a set of reasonable and accurate criteria to evaluate task performance; and research and propose a reasonable salary mechanism that focusing on recognition and rewards; develop a close and meaningful working environment to help lecturers unite, bond and be ready to support and help each other in their work.*

KEYWORDS: Task performance, lecturers, criteria, mechanism, Hue University.