ẢNH HƯỞNG CỦA NGUỒN LỰC CÔNG VIỆC ĐẾN HIỆU SUẤT LÀM VIỆC CỦA GIẢNG VIÊN TẠI CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC CÔNG LẬP TỰ CHỦ: VAI TRÒ TRUNG GIAN CỦA HÀNH VI ĐỔI MỚI SÁNG TẠO

TS. Nguyễn Thị Liên* - TS. Bùi Thị Thu Hà* - TS. Lại Quang Huy*

Nghiên cứu sử dụng mô hình với 432 mẫu để khám phá ảnh hưởng của nguồn lực công việc tới hiệu suất làm việc của giảng viên các cơ sở giáo dục đại học công lập tự chủ tại Việt Nam. Kết quả nghiên cứu cho thấy nguồn lực công việc có ảnh hưởng tích cực đến hiệu suất làm việc của giảng viên tại các cơ sở giáo dục đại học công lập tự chủ; Trong đó, hành vi đổi mới sáng tạo được đưa vào mô hình với vai trò là trung gian của nguồn lực công việc và hiệu suất làm việc của giảng viên tại các cơ sở giáo dục đại học công lập tự chủ. Đây là một giả thuyết mới so với các nghiên cứu phổ biến trước thường tập trung tìm hiểu mối quan hệ trực tiếp giữa nguồn lực công việc, hành vi đổi mới sáng tạo và hiệu suất làm việc.

• Từ khóa: *nguồn lực công việc, hành vi đổi mới sáng tạo, hiệu suất làm việc, giảng viên tại các cơ sở giáo dục đại học công lập tự chủ.*

This study employs a model using a sample of 432 observations to examine the effects of job resources on the job performance of lecturers at autonomous public higher education institutions in Vietnam. The findings indicate that job resources have a effect on lecturers' job performance. In addition, innovative work behavior is incorporated into the model as a mediator between job resources and lecturers' job performance. This represents a novel proposition compared with prior studies, which have commonly focused on the direct relationships among job demands, innovative work behavior, and job performance. The results provide empirical evidence for autonomous public higher education institutions to adopt appropriate management practices that foster innovative work behavior to enhance lecturers' job performance.

• Key words: *job resources; innovative work behavior; job performance; lecturers; autonomous public higher education institutions.*

JEL code: M54

Ngày nhận bài: 10/10/2025
Ngày gửi phản biện: 31/01/2026
Ngày duyệt đăng: 17/02/2026

DOI: https://doi.org/10.71374/jfarv.v26.i308.12

Giới thiệu

Trong hai thập kỷ gần đây, các trường đại học trên toàn thế giới đang phải đối mặt với kỳ vọng ngày càng gia tăng: cung cấp chất lượng giảng dạy xuất sắc (Tomlinson et al., 2023), thúc đẩy nghiên cứu đẳng cấp quốc tế (Macfarlane, 2021; Padlee et al., 2020) và đóng góp thiết thực cho xã hội (Planells-Aleixandre et al., 2025; Thomas et al., 2023). Những kỳ vọng này đặt ra áp lực chưa từng có đối với đội ngũ giảng viên (GV): làm thế nào để hoàn thành khối lượng công việc với hiệu suất làm việc cao, trong một môi trường luôn đòi hỏi sự đổi mới sáng tạo nhưng thiếu hụt nguồn lực. Trong bối cảnh đó, việc nghiên cứu mối quan hệ giữa nguồn lực công việc (job resources), hành vi đổi mới sáng tạo (innovative work behavior) và hiệu suất công việc (job performance) vừa mang ý nghĩa học thuật, vừa mang tính cấp thiết về mặt thực tiễn.

1. Các giả thuyết và mô hình nghiên cứu

1.1. Mối quan hệ giữa nguồn lực công việc và hành vi đổi mới sáng tạo của giảng viên

Lý thuyết Yêu cầu - Nguồn lực công việc (Job Demands-Resources, JD-R) giải thích cách mà các yếu tố nhu cầu và nguồn lực công việc ảnh hưởng đến hành vi đổi mới sáng tạo (HVĐMST) và hiệu suất của GV. Theo lý thuyết, mọi công việc đều bao gồm các "yêu cầu", tức là những yếu tố đòi hỏi nỗ lực liên tục và có nguy cơ dẫn đến căng thẳng và các "nguồn lực", tức là những yếu tố giúp đạt mục tiêu, giảm bớt căng thẳng, hoặc thúc đẩy phát triển cá nhân (Bakker & Demerouti, 2017). Trong phạm vi bài nghiên cứu gắn với bối cảnh giáo dục đại học, các nguồn lực được phản ánh qua sự

** Trường Đại học Thương mại; email: liennt@tmu.edu.vn - habtt@tmu.edu.vn - huy.lq@tmu.edu.vn*

Bài báo là sản phẩm của đề tài NCKH cấp Bộ B2025-TMA-06

hỗ trợ giảng dạy, sự đồng hành của quản lý, mức độ hợp tác giữa đồng nghiệp và chất lượng tương tác với sinh viên; và được xác nhận có liên hệ với động lực, cảm xúc của GV (Skaalvik & Skaalvik, 2018; Chang et al., 2010; Collie, 2023).

Hỗ trợ giảng dạy bao gồm sự hỗ trợ về cơ sở vật chất, học liệu và các hình thức hỗ trợ hoạt động giảng dạy khác. Hỗ trợ giảng dạy giúp GV giảm bớt áp lực về chuẩn bị bài giảng, tăng mức độ tự chủ và tạo điều kiện để giảng viên đầu tư vào các hoạt động mang tính sáng tạo. Vì vậy, nguồn lực giảng dạy được kỳ vọng có tác động tích cực đến HVĐMST:

H1a: *Hỗ trợ giảng dạy có ảnh hưởng tích cực đến HVĐMST của GV*

Hỗ trợ từ quản lý là nguồn lực xã hội quan trọng giúp GV cảm nhận được sự đồng hành, ghi nhận và hỗ trợ từ lãnh đạo các cấp. Theo JD-R, sự hỗ trợ này làm giảm áp lực tâm lý, tăng mức độ an toàn nghề nghiệp và tạo điều kiện thuận lợi để GV thử nghiệm các phương pháp giảng dạy mới (Skaalvik & Skaalvik, 2018). Vì vậy, nghiên cứu đề xuất giả thuyết:

H1b: *Hỗ trợ từ quản lý có ảnh hưởng tích cực đến HVĐMST của GV*

Hỗ trợ từ đồng nghiệp phản ánh mức độ tương tác, trao đổi chuyên môn và hợp tác trong giảng dạy giữa các GV. Skaalvik và Skaalvik (2018) nhấn mạnh rằng sự hỗ trợ giữa đồng nghiệp giúp giảm áp lực, tăng động lực và nâng cao sức mạnh tâm lý trong công việc. Bằng chứng từ Messmann và Mulder (2011) cũng cho thấy hỗ trợ chuyên môn và tương tác đồng nghiệp là yếu tố quan trọng thúc đẩy đổi mới sư phạm**.** Vì vậy, hỗ trợ từ đồng nghiệp được dự đoán thúc đẩy HVĐMST:

H1c: *Hỗ trợ từ đồng nghiệp có ảnh hưởng tích cực đến HVĐMST của GV*

Kết nối với sinh viên phản ánh chất lượng quan hệ giữa GV và người học, thể hiện qua sự gắn bó, tương tác tích cực và cam kết hỗ trợ quá trình học tập. Theo Collie (2023**),** các mối quan hệ tích cực tại nơi làm việc, trong đó có quan hệ với người học, được xem là nguồn lực xã hội giúp tăng cảm xúc tích cực và động lực nội tại**.** Các trạng thái tâm lý thuận lợi này có thể tạo nền tảng thúc đẩy sự chủ động và tinh thần cải tiến trong hoạt động chuyên môn. Vì vậy, kết nối với sinh viên được kỳ vọng tác động tích cực đến HVĐMST:

H1d: *Kết nối với sinh viên có ảnh hưởng tích cực đến HVĐMST của GV*

1.2. Mối quan hệ giữa nguồn lực công việc và hiệu suất làm việc của giảng viên

Hiệu suất làm việc của GV phản ánh mức độ hoàn thành nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu và các hoạt động phục vụ cộng đồng theo yêu cầu của Nhà trường**.** Trong bối cảnh giáo dục đại học, các nghiên cứu cũng ghi nhận rằng nguồn lực công việc có thể hỗ trợ GV thích ứng với áp lực giảng dạy và nghiên cứu, qua đó góp phần cải thiện kết quả công việc, đặc biệt thông qua việc tăng động lực và giảm kiệt sức (Han et al., 2020).

Theo lý thuyết JD–R, nguồn lực giảng dạy có chức năng hỗ trợ trực tiếp các hoạt động chuyên môn của GV. Những nguồn lực này giúp giảm bớt các công việc mang tính thủ tục**,** tăng hiệu quả trong tổ chức hoạt động dạy học và tạo điều kiện để GV đầu tư nhiều hơn vào các nhiệm vụ cốt lõi (Demerouti et al., 2001). Vì vậy, nghiên cứu đề xuất giả thuyết:

H2a: *Hỗ trợ giảng dạy có ảnh hưởng tích cực đến hiệu suất làm việc của GV*

Hỗ trợ từ quản lý được xem là một nguồn lực xã hội quan trọng góp phần hình thành môi trường làm việc tích cực và thúc đẩy GV thực hiện công việc hiệu quả hơn. Theo mô hình JD-R, sự hỗ trợ từ lãnh đạo có vai trò giảm áp lực tâm lý, tăng cảm nhận an toàn và tạo điều kiện để người lao động duy trì động lực làm việc (Bakker & Demerouti, 2007). Vì vậy, nghiên cứu đề xuất giả thuyết:

H2b: *Hỗ trợ từ quản lý có ảnh hưởng tích cực đến hiệu suất làm việc của GV*

Hỗ trợ từ đồng nghiệp thúc đẩy sự hợp tác, chia sẻ chuyên môn và giúp GV giải quyết khó khăn phát sinh trong công việc một cách hiệu quả. Theo JD–R, đây là nguồn lực xã hội giúp giảm cảm giác cô lập và làm gia tăng niềm tin của người lao động vào khả năng hoàn thành công việc của chính họ. Cảm nhận này được xem là nền tảng quan trọng thúc đẩy sự chủ động, tinh thần trách nhiệm và kết quả công việc của mỗi cá nhân (Skaalvik & Skaalvik, 2018). Dựa trên các cơ sở này, nghiên cứu đề xuất giả thuyết:

H2c: *Hỗ trợ từ đồng nghiệp có ảnh hưởng tích cực đến hiệu suất làm việc của GV*

Kết nối với sinh viên được xem là một dạng nguồn lực xã hội phản ánh mức độ gắn bó và chất lượng tương tác giữa GV và người học (Collie, 2023). Han và cộng sự (2020) cho thấy các nguồn lực xã hội của GV bao gồm quan hệ nghề nghiệp tích cực có khả năng giảm kiệt sức và tăng mức độ gắn kết, qua đó cải thiện khả năng thực hiện nhiệm vụ. Trong bối cảnh giáo dục, mối quan hệ tích cực với sinh viên có thể thúc đẩy GV đầu tư nhiều hơn vào giảng dạy, điều chỉnh phương pháp phù hợp với nhu cầu người học và nâng cao chất lượng bài giảng**.** Vì vậy, nghiên cứu đề xuất giả thuyết:

H2d: *Kết nối với sinh viên có ảnh hưởng tích cực đến hiệu suất làm việc của GV*

1.3. Mối quan hệ giữa hành vi đổi mới sáng tạo và hiệu suất làm việc của giảng viên

Trong lĩnh vực giáo dục, Messmann và Mulder (2011) cho thấy các hoạt động đổi mới sư phạm giúp

giáo viên cải thiện hiệu quả chuyên môn thông qua phát triển học liệu mới, điều chỉnh chiến lược giảng dạy và nâng cao chất lượng tương tác với người học. Tương tự, Han và cộng sự (2020) chỉ ra rằng đổi mới nghề nghiệp là yếu tố dự báo tích cực của kết quả công việc trong môi trường giáo dục đại học. Do đó, nghiên cứu đề xuất giả thuyết:

H3: *HVĐMST có ảnh hưởng tích cực đến hiệu suất làm việc của GV*

1.4. Vai trò trung gian của hành vi đổi mới sáng tạo trong mối quan hệ giữa nguồn lực công việc và hiệu suất làm việc của giảng viên

Trong giáo dục đại học, các nguồn lực như điều kiện giảng dạy, hỗ trợ từ quản lý, hỗ trợ từ đồng nghiệp và kết nối với sinh viên không chỉ tác động trực tiếp đến kết quả công việc mà còn ảnh hưởng gián tiếp thông qua HVĐMST, cơ chế quan trọng chuyển hóa tác động của nguồn lực thành hiệu suất làm việc (Janssen, 2000; Messmann & Mulder, 2011). Điều này cho thấy đổi mới nghề nghiệp là yếu tố quan trọng liên kết các nguồn lực công việc với hiệu suất thực hiện nhiệm vụ.

Sự hỗ trợ giảng dạy cung cấp điều kiện vật chất và công nghệ giúp giảng viên cải thiện chất lượng bài giảng và giảm áp lực trong hoạt động giảng dạy (Chang và cộng sự, 2010). Theo JD-R, các nguồn lực này nâng cao mức độ chủ động nghề nghiệp, từ đó tạo điều kiện để GV phát triển và triển khai các biện pháp đổi mới trong thiết kế bài giảng, phương pháp và công cụ dạy học (Demerouti và cộng sự, 2001). Khi đổi mới được gia tăng, GV cải thiện chất lượng hoạt động chuyên môn và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ (Messmann & Mulder, 2011). Vì vậy, nghiên cứu đề xuất giả thuyết:

H4a: *HVĐMST đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa sự hỗ trợ giảng dạy và hiệu suất làm việc của GV*

Hỗ trợ từ quản lý là nguồn lực xã hội góp phần gia tăng cảm nhận an toàn tâm lý và giảm áp lực nghề nghiệp (Skaalvik & Skaalvik, 2018). Theo lý thuyết trao đổi xã hội, sự hỗ trợ thực chất từ lãnh đạo thúc đẩy GV thể hiện các hành vi vượt trên yêu cầu, trong đó có đổi mới trong công việc (Chang et al., 2010). Khi GV cảm nhận được sự ủng hộ trong việc triển khai ý tưởng mới, họ có xu hướng chủ động tìm kiếm giải pháp, cải tiến quy trình và nâng cao mức độ linh hoạt trong chuyên môn, từ đó cải thiện hiệu suất thực hiện nhiệm vụ (Janssen, 2000). Vì vậy, nghiên cứu đề xuất giả thuyết:

H4b: *HVĐMST đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa hỗ trợ từ quản lý và hiệu suất làm việc của GV*

Hỗ trợ từ đồng nghiệp đóng vai trò là nguồn lực thúc đẩy hợp tác chuyên môn, chia sẻ tri thức và cùng giải quyết các khó khăn trong giảng dạy (Chang et al., 2010). Bằng chứng từ Messmann & Mulder (2011) cho thấy môi trường hợp tác và tương tác chuyên môn góp phần quan trọng vào việc thúc đẩy đổi mới trong công việc của GV tại các cơ sở giáo dục. Điều này cho thấy hỗ trợ từ đồng nghiệp có thể tạo ảnh hưởng gián tiếp đến hiệu suất thông qua việc thúc đẩy đổi mới nghề nghiệp:

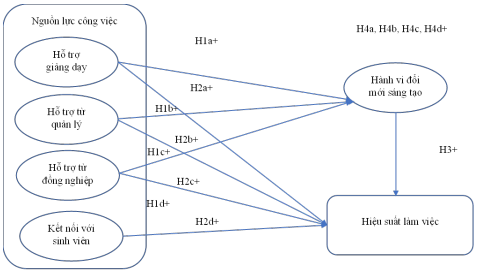
H4c: *HVĐMST đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa hỗ trợ từ đồng nghiệp và hiệu suất làm việc của GV*

Kết nối với sinh viên phản ánh mức độ tương tác và quan hệ tích cực giữa giảng viên và người học (Collie, 2023**).** Nguồn lực này giúp gia tăng cảm nhận ý nghĩa nghề nghiệp và cam kết đối với chất lượng giảng dạy, từ đó khuyến khích giảng viên cải thiện hoạt động chuyên môn (Han et al., 2020). Khi HVĐMST được gia tăng, giảng viên nâng cao chất lượng bài giảng và hiệu quả công việc (De Jong & Den Hartog, 2007). Do đó, nghiên cứu đề xuất giả thuyết:

H4d: *HVĐMST đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa kết nối với sinh viên và hiệu suất làm việc của GV*

Từ những phân tích trên, nhóm nghiên cứu đề xuất mô hình nghiên cứu như dưới đây:

Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất



Nguồn: Đề xuất của nhóm tác giả

2. Phương pháp nghiên cứu

2.1. Thang đo

Từ các giả thuyết và mô hình nghiên cứu đã được đề xuất, nhóm tác giả sử dụng các thang đo được kế thừa và phát triển từ các nghiên cứu đã được thực hiện trước đây. Cụ thể: Thang đo nguồn lực công việc của giảng viên được phát triển từ các nghiên cứu của Chang, T.S., McKeachie, W., & Lin, Y.-G. (2010) với 3 biến tiềm ẩn là sự hỗ trợ giảng dạy, hỗ trợ từ quản lý, hỗ trợ từ đồng nghiệp; nghiên cứu của Collie, R. J. (2023) với 1 biến tiềm ẩn là sự kết nối với sinh viên. Thang đo HVĐMST trong công việc của giảng viên kế thừa và phát triển từ nghiên cứu của Dhar (2016) bao gồm 6 biến quan sát. Thang đo hiệu suất làm việc của GV kế thừa và phát triển từ nghiên cứu của Koopmans (2011) có tất cả 13 biến quan sát.

2.2. Mẫu nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện trên số lượng phiếu phát ra là 460 (Hair et al. (1998)) với phương pháp chọn

mẫu có chủ đích là GV tại các trường đại học công lập đã triển khai cơ chế tự chủ, bao gồm: Trường Đại học Ngoại thương, Trường Đại học Thương mại, Đại học Kinh tế Quốc dân, Trường Đại học Hà Nội, Trường Đại học Mở Hà Nội và Đại học Cần Thơ. Việc lựa chọn các đơn vị này nhằm đảm bảo tính đa dạng về bối cảnh làm việc và đặc thù tổ chức trong môi trường tự chủ.

2.3. Thu thập và phân tích dữ liệu

Phiếu khảo sát được gửi đến đáp viên bằng hình thức trực tuyến (email và googledocs) và trực tiếp. Thời gian thực hiện khảo sát từ tháng 05/2025 đến tháng 08/2025. Dữ liệu thu về được 432 phiếu hợp lệ để đưa vào mẫu phân tích cuối cùng bằng phần mềm Smart PLS4 để đánh giá chất lượng biến quan sát, độ tin cậy, giá trị hội tụ, giá trị phân biệt và kiểm định giả thuyết nghiên cứu. Quá trình phân tích tuân thủ các tiêu chuẩn phân tích thống kê được đề xuất bởi Hair et al. (2017, 2019).

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Đặc điểm mẫu nghiên cứu

Đối tượng khảo sát là GV đang làm việc tại các trường Đại học công lập tự chủ. Dữ liệu cụ thể được thể hiện ở bảng 1.

Bảng 1. Thống kê mô tả mẫu khảo sát

Đặc điểm	Tần suất (số lượng)	Tỷ lệ (%)
Giới tính		
Nam	159	36.8
Nữ	268	62.0
Không muốn nêu cụ thể	5	1.2
Độ tuổi		
22 – 30	35	8.1
30 – 40	173	40.0
40 – 50	176	40.7
Từ 50 trở lên	48	11.1
Trình độ học vấn		
Thạc sỹ	235	54.4
Tiến sỹ	197	45.6
Thâm niên làm việc		
Dưới 5 năm	60	13.9
Từ 5 tới 10 năm	364	84.3
Trên 10 năm	8	1.9
Lĩnh vực giảng dạy		
Khoa học giáo dục	16	3.7
Du lịch, khách sạn, thể thao và dịch vụ cá nhân	19	4.4
Nhân văn	24	5.6
Khoa học xã hội và hành vi	46	10.6
Báo chí và thông tin	3	0.7
Kinh doanh và quản lý	201	46.5
Pháp luật	50	11.6
Khác	73	16.9

Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả

3.2. Đánh giá mô hình đo lường

Kết quả đánh giá thang đo chỉ ra các giá trị Cronbach's Alpha và CR đều lớn hơn 0,7, đảm bảo độ tin cậy của thang đo; Tính hội tụ của thang đo được đánh giá thông qua chỉ số phương sai trích trung bình (AVE). Kết quả cho thấy, AVE của 4 biến tiềm ẩn đều lớn hơn 0,5, đảm bảo tính hội tụ (Hair & cộng sự, 2017).

Kết quả ở bảng 3 cho thấy toàn bộ các nhân tố trong mô hình đều đảm bảo tính phân biệt khi không có hệ số tương quan của cặp nhân tố nào lớn hơn 2 giá trị căn bậc hai AVE của cặp nhân tố đó (Fornell & Larcker, 1981).

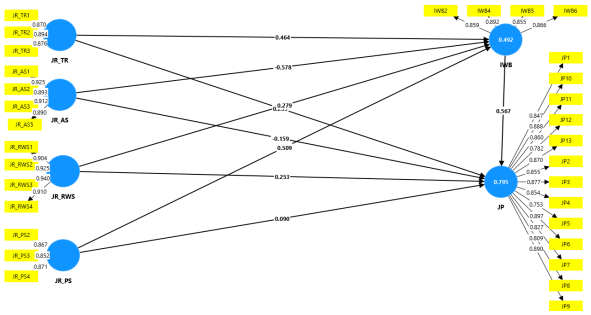
Bảng 3. Kết quả đánh giá tính phân biệt

	HVĐMST trong công việc	Hiệu suất làm việc	Sự hỗ trợ từ quản lý	Sự hỗ trợ từ đồng nghiệp	Sự kết nối với sinh viên	Hỗ trợ giảng dạy
IWB	0.868					
JP	0.838	0.848				
JR_AS	0.488	0.614	0.905			
JR_PS	0.632	0.713	0.841	0.863		
JR_RWS	0.567	0.703	0.883	0.806	0.920	
JR_TR	0.632	0.745	0.843	0.828	0.836	0.880

Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả

3.3. Đánh giá mô hình cấu trúc

Hình 2. Kết quả PLS SEM cho mô hình nghiên cứu đề xuất



Kiểm định giả thuyết nghiên cứu

Do các biến có giá trị thừa số tăng phương sai (VIF) nằm trong khoảng 2,319 - 4,194 nên không có đa cộng tuyến giữa các biến, mô hình đảm bảo cho các phân tích tiếp theo (Hair & cộng sự, 2019).

Bảng 4. Kết quả kiểm định các giả thuyết nghiên cứu

Giả thuyết	Nội dung	Original sample (O)	Sample mean (M)	P values	Kết quả
H1a	JR_TR -> IWB	0.464	0.467	0.000	Đạt
H2a	JR_TR-> JP	0.235	0.241	0.001	Đạt
H1b	JR_AS-> IWB	-0.578	-0.575	0.000	Không đạt
H2b	JR_AS-> JP	-0.159	-0.157	0.009	Không đạt
H1c	JR_PS -> IWB	0.509	0.510	0.000	Đạt
H2c	JR_PS-> JP	0.090	0.092	0.158	Không có ý nghĩa thống kê
H1d	JR_RWS -> IWB	0.279	0.274	0.003	Đạt
H2d	JR_RWS-> JP	0.253	0.244	0.005	Đạt
H3	IWB -> JP	0.567	0.566	0.000	Đạt
H4a	JR_TR -> IWB -> JP	0.263	0.264	0.000	Đạt
H4b	JR_AS -> IWB -> JP	-0.328	-0.325	0.000	Không đạt
H4c	JR_PS -> IWB -> JP	0.289	0.289	0.000	Đạt
H4d	JR_RWS -> IWB -> JP	0.158	0.156	0.004	Đạt

Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả

Bảng 5. Kết quả hệ số xác định

	R-square	R-square adjusted
Hiệu suất làm việc	0.795	0.792
Hành vi đổi mới sáng tạo trong công việc	0.492	0.487

Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả

4. Thảo luận và khuyến nghị

Kết quả phân tích cho thấy mô hình nghiên cứu có khả năng giải thích tốt HVĐMST (R^2 = 0,492) và đặc

biệt đối với hiệu suất làm việc của giảng viên (R^2 = 0,795) (bảng 5). Trên cơ sở các kết quả từ bảng 4 và bảng 5, các giả thuyết được xem xét và khuyến nghị như sau:

Trước hết, nghiên cứu khẳng định sự hỗ trợ giảng dạy, quan hệ đồng nghiệp và quan hệ với sinh viên là nền tảng quan trọng thúc đẩy HVĐMST của GV. Phát hiện này phù hợp với mô hình JD–R (Bakker & Demerouti, 2007; Skaalvik & Skaalvik, 2018). Kết quả cũng tương đồng với Chang và cộng sự (2010), khi nhóm tác giả cho rằng điều kiện hỗ trợ trong giảng dạy giúp nâng cao cảm nhận hiệu quả sư phạm và gia tăng sự tự tin nghề nghiệp, tạo điều kiện cho GV thử nghiệm phương pháp mới. Vì vậy, Nhà trường cần có những hỗ trợ điều kiện cơ sở vật chất tốt, tạo môi trường làm việc thân thiện, tăng cường tuyên truyền, nêu gương GV có thành tích và phương pháp giảng dạy tiên tiến.

Thứ hai, nghiên cứu khẳng định vai trò nổi bật của HVĐMST đối với hiệu suất làm việc của GV. Kết quả này tương thích với nhận định của Janssen (2000) nhấn mạnh rằng trong bối cảnh chuyển đổi số và đổi mới chương trình đào tạo tại các trường đại học, HVĐMST giữ vai trò động lực trực tiếp cải thiện hiệu suất làm việc của GV. Các cơ sở giáo dục đại học công lập tự chủ vì vậy cần tập trung đầu tư, khuyến khích đổi mới sáng tạo cho GV thông qua: tăng cường chính sách hỗ trợ đổi mới sáng tạo, tăng đầu tư cơ sở vật chất hiện đại, tạo sân chơi cho giảng viên và người học phát huy ý tưởng sáng tạo, thực hành đổi mới sáng tạo…

Một phát hiện đáng chú ý là hỗ trợ từ quản lý có tác động tiêu cực đến cả HVĐMST và hiệu suất làm việc. Kết quả này trái ngược với kỳ vọng lý thuyết và không tương thích với các nghiên cứu trước như Chang et al. (2010) hay Skaalvik & Skaalvik (2018), vốn xem hỗ trợ từ quản lý như một nguồn lực tích cực. Kết quả này dường như phù hợp với đặc điểm quản trị trong các trường đại học công lập tại Việt Nam. Do vậy, phát hiện đã mở rộng hiểu biết bằng cách nhấn mạnh tính hai mặt của hỗ trợ từ quản lý trong môi trường giáo dục đại học. Với kết quả này, các nhà quản lý cơ sở giáo dục đại học công lập tự chủ cần có sự điều tiết, dung hòa giữa cách thức quản trị mang lại hiệu suất công việc cho nhóm đối tượng có tri thức cao là GV đại học.

Về tác động trực tiếp của nguồn lực công việc đến hiệu suất làm việc, kết quả cho thấy sự hỗ trợ giảng dạy và kết nối với sinh viên đều có ảnh hưởng tích cực và có ý nghĩa. Phát hiện này nhất quán với Chang et al. (2010), khi các hỗ trợ trong giảng dạy được chứng minh có liên hệ với chất lượng dạy học cao hơn. Điều này gợi ý cho nhà quản lý cơ sở giáo dục cần tập trung đầu tư vào cải thiện điều kiện giảng dạy cho GV; đồng thời tăng cường giáo dục người học không chỉ về kiến thức, kĩ năng chuyên môn mà còn cả ý thức và động cơ học tập. Ngược lại, hỗ trợ từ đồng nghiệp không có tác động trực tiếp có ý nghĩa thống kê đến hiệu suất làm việc. Kết quả này khác với một số bằng chứng của Skaalvik & Skaalvik (2018), nhưng từ đó cũng cho thấy hỗ trợ từ đồng nghiệp có thể tác động thông qua kênh đổi mới thay vì phản ánh ngay lập tức vào hiệu suất.

Một điểm nhấn quan trọng khác của nghiên cứu nằm ở vai trò trung gian của HVĐMST. Kết quả cho thấy hành vi đổi mới giữ vai trò trung gian có ý nghĩa thống kê trong ba mối quan hệ giữa sự hỗ trợ giảng dạy, hỗ trợ từ đồng nghiệp, kết nối với sinh viên và hiệu suất làm việc. Điều này nhất quán với lý thuyết JD–R và phù hợp với các nghiên cứu của Janssen (2000) và Messmann & Mulder (2011). Ngược lại, HVĐMST không đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa hỗ trợ từ quản lý và hiệu suất làm việc cho thấy khi nguồn lực bị cảm nhận theo chiều hướng không tích cực, đổi mới khó có thể được kích hoạt như một cơ chế chuyển hóa kết quả. Vì vậy, các hỗ trợ về điều kiện giảng dạy, môi trường làm việc, đề cao văn hóa học đường là những gợi ý để Nhà trường có thể tăng cường đổi mới sáng tạo, từ đó nâng cao hiệu suất làm việc cho GV.

Kết luận

Nghiên cứu trên cho thấy nguồn lực công việc có ảnh hưởng tích cực đến hiệu suất làm việc của GV tại các cơ sở giáo dục đại học công lập tự chủ. Nghiên cứu cũng khẳng định vai trò trung gian và trung tâm của HVĐMST trong mối quan hệ giữa nguồn lực giảng dạy, hỗ trợ từ đồng nghiệp, kết nối với sinh viên và hiệu suất làm việc. Các phát hiện này giúp cho nhà quản trị và các nhà hoạch định chính sách hiểu rõ hơn mối quan hệ giữa nguồn lực công việc, HVĐMST với hiệu suất làm việc của GV, từ đó áp dụng hiệu quả hơn những biện pháp quản trị và có những quyết sách rõ ràng hơn trong việc khuyến khích HVĐMST của đội ngũ GV. Tuy nhiên, nghiên cứu sẽ cải thiện khả năng dự báo hơn nếu bổ sung thêm các biến thuộc nhóm nguồn lực công việc như sự hỗ trợ từ lãnh đạo, tính cách cá nhân..., hay mở rộng so sánh với các văn hóa giáo dục khác.

Tài liệu tham khảo:

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands resources model: State of the art. Journal of Managerial Psychology, 22(3), 309–328.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands resources model of burnout. Journal of Applied Psychology, 86(3), 499–512.

Dhar, R. L. (2016). Ethical leadership and its impact on service innovative behavior: The role of lmx and job autonomy. Tourism Management, 57, 139–148.

Han, J., Yin, H., Wang, W., & Zhang, J. (2020). Job demands and resources as antecedents of university teachers' exhaustion, engagement and job satisfaction. Educational Psychology, 40(3), 318–335.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. American Psychologist, 44(3), 513–524.

Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort reward fairness and innovative work behaviour. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 73(3), 287–302.

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2018). Job demands and job resources as predictors of teacher motivation and well-being. Social Psychology of Education, 21(5), 1251–1275.

Hair Jr., J. F. et al. (1998). Multivariate Data Analysis with Readings. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Ha

Hair, G., Tomas, M.H., Christian M.R. & Marko, S. (2017), A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM), SAGE Publications.

Hair, J.F., Risher, J.J., Sarstedt, M. & Ringle, C.M. (2019), "When to use and how to report the results of PLS-SEM", European Business Review, Vol. 31 No. 1, pp. 2-24

Barclay, D., Higgins, C. & Thompson, R. (1995), "The partial least squares (PLS) approach to casual modeling: personal computer adoption ans use as an illustration", Technology Studies, Special Issue on Research Methodology, Vol. 2 No. 2, pp. 285-309