

Nhận thức trao quyền của viên chức, người lao động trong bối cảnh tự chủ đại học

Hoàng Ngọc Minh Châu*, Trần Thị Anh Thư



Use your smartphone to scan this QR code and download this article

TÓM TẮT

Nghiên cứu này nhằm phân tích nhận thức về việc trao quyền của viên chức và người lao động tại Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh, đồng thời xem xét sự khác biệt trong nhận thức này theo các đặc điểm nhân khẩu học. Dữ liệu được thu thập thông qua khảo sát bảng hỏi đối với 468 người trả lời, được chọn bằng phương pháp chọn mẫu phi xác suất, cụ thể là chọn mẫu chỉ tiêu. Qua phân tích, nghiên cứu đã xác định năm nhóm yếu tố chính trong nhận thức trao quyền: (1) nhận thức về năng lực bản thân, (2) cơ hội phát triển nghề nghiệp, (3) khả năng ảnh hưởng trong tập thể, (4) sự tự chủ và (5) sự tham gia vào quá trình ra quyết định. Trong đó, nhận thức về năng lực bản thân được đánh giá cao nhất, cho thấy người lao động cảm thấy tự tin với khả năng của mình. Ngược lại, yếu tố liên quan đến sự tham gia ra quyết định có điểm trung bình thấp nhất, phản ánh vai trò của viên chức và người lao động đối với các quyết định chung của tổ chức. Từ kết quả này, nghiên cứu nhấn mạnh sự cần thiết phải điều chỉnh cơ chế trao quyền, đặc biệt là tăng cường quyền tự chủ và sự tham gia ra quyết định. Điều này không chỉ góp phần nâng cao động lực làm việc mà còn củng cố sự gắn kết tổ chức của đội ngũ viên chức và người lao động. Các kết luận từ nghiên cứu mang lại cơ sở thực tiễn hữu ích cho các nhà quản lý trong việc xây dựng chính sách phát triển nguồn nhân lực và cải thiện môi trường làm việc theo hướng bền vững và hiệu quả hơn.

Từ khoá: nhận thức trao quyền, tự chủ đại học, viên chức người lao động, giáo dục đại học

GIỚI THIỆU

Trao quyền là một phương pháp quản lý được sử dụng nhằm tạo điều kiện cho sự tham gia và tự chủ của nhân viên trong công việc của mình, nhằm thúc đẩy hiệu quả hoạt động và sự cam kết của họ đối với tổ chức¹⁻⁴. Nhận thức về việc trao quyền của người lao động bao gồm nhận thức về cơ hội phát triển nghề nghiệp, sự tin tưởng vào khả năng của bản thân, khả năng tự chủ trong công việc, và niềm tin về hiệu quả công việc. Nghiên cứu đã chỉ ra rằng khi người lao động cảm thấy có quyền kiểm soát và tự chủ trong công việc của mình, họ thường thể hiện tính chuyên nghiệp cao hơn, đồng thời môi trường làm việc cũng được hưởng lợi từ điều này³.

Từ khi Chính phủ ban hành Nghị quyết số 77/NQ-CP về đổi mới cơ chế hoạt động của các trường đại học công lập trong giai đoạn 2014-2017, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh (ĐHQG-HCM) đã nỗ lực xây dựng cơ sở pháp lý và triển khai hoạt động tự chủ cho các trường thành viên. Đến nay, các trường đại học thành viên của ĐHQG-HCM đã thực hiện đề án đổi mới cơ chế hoạt động, bước đầu thiết lập các cơ chế tự chủ để thực hiện theo lộ trình. Sự chuyển đổi này là quá trình hình thành một môi trường trao

quyền, và là cơ hội để viên chức, người lao động (VC-NLĐ) tự chủ trong công việc, thúc đẩy tinh thần đồng đội và sự gắn kết với nhà trường^{5,6}. Ở Việt Nam, sự cạnh tranh giữa các trường đại học công lập và tư thục đã đặt ra bài toán về sự cam kết của VC-NLĐ. Bằng cách hiểu rõ nhận thức trao quyền của họ, như là yếu tố nội tại thúc đẩy sự cam kết với tổ chức, có thể giảm thiểu tình trạng "chảy máu chất xám" và tạo điều kiện thu hút nhân tài, làm giảm chênh lệch về cơ sở vật chất đào tạo và môi trường làm việc giữa các trường⁷. Mục tiêu của bài phân tích này là nhận diện và mô tả các yếu tố thuộc nhận thức trao quyền, cũng như phân tích sự khác biệt trong nhận thức này giữa các nhóm VC-NLĐ dựa trên đặc điểm nhân khẩu của họ. Điều này sẽ cung cấp thông tin quan trọng để nhà quản lý trường học đưa ra những chính sách và biện pháp cụ thể nhằm nâng cao nhận thức trao quyền, thúc đẩy sự tự chủ và cam kết của VC-NLĐ, đồng thời tạo điều kiện cho sự phát triển bền vững của nhà trường.

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Dữ liệu phân tích được thu thập thông qua việc sử dụng bản câu hỏi cấu trúc VC-NLĐ tại trường ĐHQG-HCM, được lựa chọn bằng phương pháp mẫu phi xác suất, với cách chọn mẫu chỉ tiêu, với các tiêu

Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐHQG-HCM, Việt Nam

Liên hệ

Hoàng Ngọc Minh Châu, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐHQG-HCM, Việt Nam

Email: hoangngocminhchau@hcmussh.edu.vn

Lịch sử

- Ngày nhận: 13-3-2024
- Ngày sửa đổi: 27-12-2024
- Ngày chấp nhận: 29-5-2025
- Ngày đăng: xx-xx-2025

DOI:



Bản quyền

© ĐHQG Tp.HCM. Đây là bài báo công bố mở được phát hành theo các điều khoản của the Creative Commons Attribution 4.0 International license.



Trích dẫn bài báo này: Minh Châu H N, Anh Thư T T. **Nhận thức trao quyền của viên chức, người lao động trong bối cảnh tự chủ đại học.** *Sci. Tech. Dev. J. - Soc. Sci. Hum.* 2025; 9(x):xxxx-xxxx.

chí về chức danh nghề nghiệp là giảng viên và chuyên viên hoặc nghiên cứu viên. Bản câu hỏi bao gồm thông tin nhân khẩu học và vị trí công việc của người trả lời, kèm theo 22 câu hỏi được phát triển để đánh giá nhận thức trao quyền của VC-NLĐ¹⁻³. Các câu hỏi này được thể hiện dưới dạng các tuyên bố tích cực về việc trao quyền trong tổ chức, và người trả lời (NTL) đánh giá mức độ đồng ý của họ với những tuyên bố đó trên thang đo Li-kert năm mức độ, từ "hoàn toàn không đồng ý" đến "hoàn toàn đồng ý". Để nhận diện các yếu tố trong nhận thức về trao quyền, phương pháp phân tích nhân tố khám phá (EFA) được sử dụng⁸. Phương pháp kiểm định độ tin cậy Cronbach's Alpha được áp dụng để đảm bảo độ tin cậy của các thang đo⁹. Có 22 biến số đo lường nhận thức trao quyền được xem xét và đưa vào phân tích nhân tố. Sau khi các nhóm yếu tố được rút trích, phân tích thống kê mô tả được sử dụng để đánh giá mức độ nhận thức về trao quyền của NTL trong các nhóm yếu tố khác nhau. Sau đó, phân tích T-test và ANOVA được thực hiện để kiểm định sự khác biệt trong nhận thức này giữa các nhóm VC-NLĐ dựa trên đặc điểm nhân khẩu của họ.

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Đặc điểm mẫu nghiên cứu

Trong mẫu nghiên cứu, có tổng cộng 468 người trả lời (NTL), trong đó có 283 nữ (chiếm 52,1%) và 185 nam. Tuổi trung bình của người tham gia là 36 tuổi, với độ tuổi nhỏ nhất là 22 tuổi và lớn nhất là 69 tuổi. Số năm trung bình của mẫu nghiên cứu là 9,4 năm. Phân loại theo vị trí công việc, tỷ lệ giảng viên và chuyên viên/nghiên cứu viên lần lượt là 56,2% và 43,8%. Trong số 263 giảng viên, tỷ lệ giảng viên có trình độ thạc sĩ và tiến sĩ lần lượt là 57,4% và 41,4%.

Kết quả kiểm định thang đo và phân tích nhân tố

Phương pháp kiểm định Cronbach's Alpha được sử dụng để kiểm định độ tin cậy của thang đo về nhận thức trao quyền, thông qua giá trị trung bình (TB), độ lệch chuẩn (ĐLC), mức độ phù hợp của mẫu và phân tích tính nhất quán nội bộ (Cronbach's Alpha). Bảng 1 trình bày kết quả kiểm định độ tin cậy của thang đo. Các dữ liệu cho thấy hệ số Cronbach's Alpha = 0,954 > 0,7 và hệ số tương quan biến tổng (Corrected Item-Total Correlation) đều lớn hơn 0,3, do vậy thang đo đạt yêu cầu về độ tin cậy và không có biến quan sát nào bị loại bỏ (xem Bảng 1).

Bảng 1 :

Kết quả kiểm định trên cho phép tiến hành phân tích nhân tố EFA để nhận diện các nhóm nhân tố được rút

trích. Các giá trị được xem xét là chỉ số KMO (chỉ số được dùng để đánh giá độ lớn của hệ số tương quan giữa hai biến với độ lớn của hệ số tương quan từng phần của chúng). Kết quả cho thấy hệ số KMO đạt $0,944 > 0,5$, rất tốt để phân tích nhân tố. Bên cạnh đó, giá trị sig. của kiểm định Bartlett = $0,000 < 0,05$, cho thấy các biến tham gia vào phân tích nhân tố khám phá EFA có sự tương quan với nhau (xem Bảng 2). Kết quả xoay nhân tố rút trích được 5 nhóm nhân tố từ 22 biến quan sát ban đầu, tất cả các biến quan sát được phân nhóm đều có hệ số tải khá cao (mức tối thiểu = $0,626 > 0,3$), cho thấy biến quan sát tương quan với nhân tố và có ý nghĩa thống kê. Tổng phương sai mà 5 nhân tố này được trích giải thích được 74,155% biến thiên dữ liệu của 22 biến quan sát tham gia vào EFA (xem Bảng 3).

Trong năm nhóm yếu tố thuộc nhận thức trao quyền được rút trích, nhận thức về năng lực (NL) và cơ hội phát triển nghề nghiệp (CH) ghi nhận điểm đồng tình cao nhất, lần lượt là 4,10 và 4,01 trên thang điểm 5. Nhóm thứ hai là nhận thức về khả năng ảnh hưởng trong tập thể (AH) và nhận thức về sự tự chủ (TC), với điểm đồng tình với các nhận định thấp hơn, lần lượt là 3,99 và 3,91. Nhận thức về sự tham gia ra quyết định (QD) có điểm đồng tình thấp nhất trong năm nhóm yếu tố, chỉ đạt 3,73 điểm. Giá trị ĐLC thấp nhất ghi nhận ở nhóm nhận thức về năng lực (0,57), trong khi ĐLC ghi nhận giá trị cao nhất ở nhận thức về sự tự chủ (0,75).

Trong năm nhóm yếu tố thuộc nhận thức trao quyền được rút trích, nhận thức về năng lực (NL) và cơ hội phát triển nghề nghiệp (CH) ghi nhận điểm đồng tình cao nhất, lần lượt là 4,10 và 4,01 trên thang điểm 5. Nhóm thứ hai là nhận thức về khả năng ảnh hưởng trong tập thể (AH) và nhận thức về sự tự chủ (TC), với điểm đồng tình với các nhận định thấp hơn, lần lượt là 3,99 và 3,91. Nhận thức về sự tham gia ra quyết định (QD) có điểm đồng tình thấp nhất trong năm nhóm yếu tố, chỉ đạt 3,73 điểm. Giá trị ĐLC thấp nhất ghi nhận ở nhóm nhận thức về năng lực (0,57), trong khi ĐLC ghi nhận giá trị cao nhất ở nhận thức về sự tự chủ (0,75).

Đặc điểm về các nhóm nhận thức trao quyền

Xét trong nhóm nhận thức về năng lực bản thân, NTL có xu hướng nhìn nhận họ là người có năng lực làm việc tốt. ĐTB các nhận định trong nhóm này (NL1, NL3, NL6) dao động trong khoảng từ 4,18 đến 4,22 trên thang điểm 5. Tiếp theo là NTL nhận thức về năng lực chuyên môn, với ĐTB ghi nhận các nhận định NL2, NL4, NL7 dao động từ 4,06 đến 4,15. Nhóm thứ ba ghi nhận điểm đồng tình thấp nhất, tạm

Bảng 1: Độ tin cậy thang đo Nhận thức được trao quyền

Nhận thức được trao quyền	ĐTB	ĐLC	Tương quan biến tổng
[AH1] Tôi có cơ hội chia sẻ kiến thức của mình với đồng nghiệp	4,05	0,69	0,680
[AH2] Tôi được đồng nghiệp hỏi ý kiến khi ra quyết định	3,90	0,73	0,659
[AH3] Tôi có cơ hội trao đổi, chia sẻ với đồng nghiệp các ý tưởng mới	4,00	0,70	0,725
[AH4] Ban giám hiệu Trường, Ban chủ nhiệm Khoa có tham khảo ý kiến của tôi trước khi ra quyết định	3,61	0,86	0,626
[CH1] Tôi được Nhà trường/Khoa giao vai trò phù hợp với kiến thức và kỹ năng của tôi	3,95	0,75	0,710
[CH2] Tôi có cơ hội phát triển nghề nghiệp của mình ở trường	3,93	0,75	0,723
[CH3] Tôi có cơ hội học tập nâng cao trình độ	4,11	0,72	0,694
[CH4] Tôi có cơ hội hợp tác với đồng nghiệp khác trong trường	4,05	0,73	0,699
[NL1] Tôi tin rằng tôi là một người lao động có năng lực tốt	4,18	0,66	0,714
[NL2] Tôi có nền tảng kiến thức vững chắc về lĩnh vực công tác của mình	4,15	0,64	0,705
[NL3] Tôi tin rằng tôi đang làm tốt những công việc tôi phụ trách	4,20	0,64	0,689
[NL4] Tôi tự tin trình bày kết quả công việc của mình trong các cuộc họp với Ban giám hiệu Nhà trường, với Ban chủ nhiệm Khoa	4,06	0,74	0,695
[NL5] Tôi cảm thấy tự tin khi đóng góp ý kiến thiết lập mục tiêu công việc trong Trường/ Khoa	3,95	0,75	0,727
[TC1] Tôi đang phụ trách các môn học hoặc công việc do tự tôi chọn	3,87	0,87	0,642
[TC2] Tôi có quyền tự do đưa ra các quyết định trong thiết kế phương pháp giảng dạy hoặc các giải pháp trong công tác	3,95	0,81	0,684
[HQ1] Tôi tin rằng tôi có thể hoàn thành tốt các nhiệm vụ	4,22	0,67	0,691
[HQ2] Tôi tin rằng sự hiện diện của tôi có ảnh hưởng tích cực đến trường, khoa nơi tôi công tác	4,08	0,73	0,663
[HQ3] Tôi có ảnh hưởng tích cực đến đồng nghiệp	3,96	0,74	0,642
[QD1] Tôi được hỏi ý kiến về việc thay đổi hoặc loại bỏ các chính sách không phù hợp hoặc có thể gây cản trở cho sự phát triển, thăng tiến của viên chức, người lao động	3,70	0,86	0,674
[QD2] Tôi được hỏi ý kiến để chấp nhận những rủi ro mà Nhà trường có thể gặp phải	3,53	0,90	0,601
[QD3] Tôi được tự do chủ động, sáng tạo thực hiện nhiệm vụ được Nhà trường giao với điều kiện hoàn thành kết quả cuối cùng	3,82	0,76	0,691
[QD4] Tôi được đề xuất các ý kiến cá nhân trong việc thực hiện các hoạt động của Khoa/ Phòng/Ban	3,94	0,76	0,714
Hệ số cronbach's Alpha = 0,954 > 0,7			
Hệ số Tương quan biến tổng đều lớn hơn 0,3			

[Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài năm 2023]

Bảng 2: Kết quả kiểm tra giá trị KMO và Bartlett

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO)		0,944
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	7867,886
	df	231
	Sig.	0,000

[Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài năm 2023]

Bảng 3: Năm nhân tố nhận thức (NT) trao quyền

Nhân tố	Biến quan sát (QS)	Tên nhân tố	Tên biến QS mới	Điểm trung bình
F1	NL1, NL2, NL3, NL4, NL5, HQ1, HQ2, HQ3	NT năng lực bản thân (NL)	NL1, NL2, NL3, NL4, NL5, NL6 (HQ1), NL7 (HQ2), NL8 (HQ3)	4,10
F2	CH1, CH2, CH3, CH4	NT cơ hội phát triển nghề nghiệp (CH)	CH1, CH2, CH3, CH4	4,01
F3	AH1, AH2, AH3, AH4	NT khả năng ảnh hưởng trong tập thể (AH)	AH1, AH2, AH3	3,99
F4	TC1, TC2	NT sự tự chủ (TC)	TC1, TC2	3,91
F5	QD1, QD2,QD3, QD4,	NT được tham gia ra quyết định (QD)	QD1, QD2, QD3, QD4, QD5 (AH4)	3,73

[Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài năm 2023]

Bảng 4: Nhận thức về năng lực bản thân

		Tổng thể
		ĐTB (ĐLC)
Nhận thức về năng lực làm việc		
[NL6] Tôi tin rằng tôi có thể hoàn thành tốt các nhiệm vụ		4,22 (0,67)
[NL3] Tôi tin rằng tôi đang làm tốt những công việc tôi phụ trách		4,20 (0,64)
[NL1] Tôi tin rằng tôi là một người lao động có năng lực tốt		4,18 (0,66)
Nhận thức về năng lực chuyên môn		
[NL2] Tôi có nền tảng kiến thức vững chắc về lĩnh vực công tác của mình		4,15 (0,64)
[NL7] Tôi tin rằng sự hiện diện của tôi có ảnh hưởng tích cực đến trường, khoa nơi tôi công tác		4,08 (0,73)
[NL4] Tôi tự tin trình bày kết quả công việc của mình trong các cuộc họp với Ban giám hiệu Nhà trường, với Ban chủ nhiệm Khoa		4,06 (0,74)
Nhận thức về năng lực đóng góp trong tập thể		
[NL8]Tôi có ảnh hưởng tích cực đến đồng nghiệp		3,96 (0,74)
[NL5] Tôi cảm thấy tự tin khi đóng góp ý kiến thiết lập mục tiêu công việc trong Trường/ Khoa		3,95 (0,75)

* Giá trị P-value ≤ 0,05, có sự khác biệt ý nghĩa trung bình giữa các nhóm giá trị.

[Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài năm 2023]

gọi tên là nhận thức về năng lực đóng góp trong tập thể. Dữ liệu cho thấy, ĐTB ở cả hai nhận định NL8 và NL5 đều thấp nhất, đạt 3,96 và 3,95 (xem Bảng 4). Trong nhóm nhận thức về cơ hội phát triển trong môi trường làm việc, nhận định CH3 và CH4 có điểm đồng tình cao nhất. Theo đó, NTL đánh giá cao cơ hội được học tập nâng cao trình độ khi làm việc trong môi trường giáo dục. Trong khi đó, họ lại đánh giá thấp hơn một chút cơ hội phát triển nghề nghiệp của mình ở trường. Nhận định “Tôi có cơ hội phát triển nghề nghiệp của mình ở trường” (CH2) có điểm đồng tình thấp nhất, nhưng giá trị DLC cao, cho thấy sự không thống nhất trong ý kiến của NTL trong mẫu khảo sát (xem Bảng 5).

Trong nhóm nhận thức về khả năng ảnh hưởng trong tập thể (Bảng 6), NTL có xu hướng đồng ý cao hơn ở nhận định AH1 và AH3 liên quan đến cơ hội trao đổi chia sẻ kiến thức, ý tưởng mới với đồng nghiệp trong môi trường sư phạm. Nhận định “Tôi được đồng nghiệp hỏi ý kiến khi ra quyết định” (AH2) ghi nhận ĐTB thấp nhất và giá trị DLC cao nhất ở cả hai trường, cho thấy sự không thống nhất ý kiến trong mẫu khảo sát đối với nhận định này.

Trong nhóm nhận thức về sự tự chủ (Bảng 7), dữ liệu cho thấy ĐTB mức độ đồng tình các nhận định đều dưới 4,0 trên thang điểm 5 cho thấy giá trị điểm đồng tình khá thấp trong các nhóm yếu tố nhận thức trao quyền. Trong khi đó giá trị độ lệch chuẩn từ 0,81 cho thấy có sự phân tán, không đồng nhất trong ý kiến của NTL trong mẫu nghiên cứu liên quan đến các nhận định trong nhóm nhận thức này.

Nhận thức được tham gia ra quyết định

Trong nhóm yếu tố nhận thức về sự tham gia ra quyết định (Bảng 8), dữ liệu ghi nhận ĐTB thấp nhất trong năm nhóm nhân tố thuộc nhận thức được trao quyền. Trong năm nhận định, nhận định QD4, QD3 có ĐTB cao hơn các nhận định còn lại. Nhận định “Tôi được hỏi ý kiến để chấp nhận những rủi ro mà Nhà trường có thể gặp phải” (QD2) có ĐTB chung thấp nhất (3,53).

Nhà trường có thể gặp phải” (QD2) có ĐTB chung thấp nhất (3,53).

Các yếu tố ảnh hưởng đến nhận thức trao quyền

Để trả lời câu hỏi các yếu tố cá nhân ảnh hưởng đến nhận thức trao quyền như thế nào, kiểm định trung bình được sử dụng với biến phụ thuộc là năm nhóm yếu tố nhận thức trao quyền và biến độc lập là giới tính, độ tuổi, chức danh nghề nghiệp vị trí công tác (có là quản lý hay không) và trình độ học vấn cao nhất (xem Bảng 9).

Kết quả phân tích kiểm định trung bình không tìm thấy sự khác biệt trung bình có ý nghĩa thống kê trong nhóm các yếu tố nhận thức về năng lực bản thân, nhận thức về cơ hội phát triển, nhận thức về khả năng ảnh hưởng của bản thân, và nhận thức được tham gia ra quyết định khi phân theo đặc điểm nhân khẩu học của NTL. Nhận thức về sự tham gia ra quyết định, sự khác biệt có ý nghĩa thống kê được tìm thấy ở sự phân nhóm theo giới tính. Trong khi đó, đối với nhận thức về sự tự chủ, sự khác biệt có ý nghĩa thống kê được tìm thấy khi phân dữ liệu theo giới tính, nhóm tuổi, chức danh và học vị.

THẢO LUẬN

Kết quả phân tích đã xác định năm nhóm yếu tố nhận thức trao quyền quan trọng, bao gồm: nhận thức về năng lực bản thân, nhận thức về cơ hội phát triển nghề nghiệp, nhận thức về khả năng ảnh hưởng trong tập thể, nhận thức về sự tự chủ, và nhận thức được tham gia ra quyết định. Thứ tự điểm trung bình của các nhóm yếu tố phản ánh mức độ VC-NLĐ cảm nhận về trao quyền, với năng lực bản thân được đánh giá cao nhất và tham gia ra quyết định thấp nhất. Những kết quả này không chỉ khẳng định lại các lý thuyết trao quyền mà còn nhấn mạnh các thách thức trong việc triển khai cơ chế trao quyền trong bối cảnh giáo dục đại học.

Đối với nhận thức về năng lực bản thân : Đây là yếu tố được đánh giá cao nhất, cho thấy VC-NLĐ tự tin vào năng lực chuyên môn và khả năng thực hiện nhiệm vụ. Kết quả này phù hợp với các nghiên cứu của Spreitzer và Mishra (1999)¹ và Thomas & Velthouse (1990)², nhấn mạnh năng lực là thành phần cốt lõi trong cảm giác được trao quyền. Theo lý thuyết trao đổi xã hội của Blau (1964)¹⁰, sự tự tin này củng cố quyền lực cá nhân, thúc đẩy mối quan hệ trao đổi công bằng và tăng động lực làm việc.

Đối với nhận thức về cơ hội phát triển nghề nghiệp : VC-NLĐ đánh giá cao cơ hội học tập và hợp tác chuyên môn, cho thấy tổ chức đã hỗ trợ tích cực cho sự phát triển cá nhân. Điều này phù hợp với nghiên cứu của Bogler & Somech (2005)⁵, nhấn mạnh cơ hội phát triển là một phần thưởng quan trọng để duy trì động lực làm việc và cam kết tổ chức. Tuy nhiên, nhận thức không đồng đều giữa các nhóm nhân khẩu học cũng gợi ý rằng cần có các chính sách cân bằng hơn để đảm bảo tất cả nhân viên đều được tiếp cận công bằng với các cơ hội này.

Đối với nhận thức về khả năng ảnh hưởng trong tập thể : VC-NLĐ đồng ý cao với các nhận định liên quan đến cơ hội chia sẻ ý tưởng và kiến thức (AH1, AH3), nhưng điểm trung bình thấp ở AH2 (được hỏi ý kiến khi ra quyết định) phản ánh một hạn chế trong cơ

Bảng 5: N hận thức cơ hội phát triển trong môi trường làm việc

	Tổng thể
	ĐTB (ĐLC)
[CH3] Tôi có cơ hội học tập nâng cao trình độ	4,11 (0,72)
[CH4] Tôi có cơ hội hợp tác với đồng nghiệp khác trong trường	4,05 (0,73)
[CH1] Tôi được Nhà trường/Khoa giao vai trò phù hợp với kiến thức và kỹ năng của tôi	3,95 (0,75)
[CH2] Tôi có cơ hội phát triển nghề nghiệp của mình ở trường	3,93 (0,75)

* Giá trị P-value ≤ 0,05, có sự khác biệt ý nghĩa trung bình giữa các nhóm giá trị.
[Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài năm 2023]

Bảng 6: Nhận thức về khả năng ảnh hưởng trong tập thể

	Tổng thể
	ĐTB (ĐLC)
[AH1] Tôi có cơ hội chia sẻ kiến thức của mình với đồng nghiệp	4,05 (0,69)
[AH3] Tôi có cơ hội trao đổi, chia sẻ với đồng nghiệp các ý tưởng mới	4,00 (0,70)
[AH2] Tôi được đồng nghiệp hỏi ý kiến khi ra quyết định	3,90 (0,73)

[Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài năm 2023]

Bảng 7: Nhận thức về sự tự chủ

	Tổng thể	ĐH KHXH&NV	ĐH KTL	T-test (P value)
	ĐTB (ĐLC)	ĐTB (ĐLC)	ĐTB (ĐLC)	
[TC2] Tôi có quyền tự do đưa ra các quyết định trong thiết kế phương pháp giảng dạy hoặc các giải pháp trong công tác	3,95 (0,81)	3,94 (0,84)	3,97 (0,74)	0,7
[TC1] Tôi đang phụ trách các môn học hoặc công việc do tự tôi chọn	3,87 (0,87)	3,82 (0,91)	3,97 (0,76)	0,7

[Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài năm 2023]

Bảng 8: Nhận thức được tham gia ra quyết định

	Tổng thể
	ĐTB (ĐLC)
[QD4] Tôi được đề xuất các ý kiến cá nhân trong việc thực hiện các hoạt động của Khoa/ Phòng/Ban	3,94 (0,76)
[QD3] Tôi được tự do chủ động, sáng tạo thực hiện nhiệm vụ được Nhà trường giao với điều kiện hoàn thành kết quả cuối cùng	3,82 (0,76)
[QD1] Tôi được hỏi ý kiến về việc thay đổi hoặc loại bỏ các chính sách không phù hợp hoặc có thể gây cản trở cho sự phát triển, thăng tiến của viên chức, người lao động	3,70 (0,86)
[QD5] Ban giám hiệu Trường, Ban chủ nhiệm Khoa có tham khảo ý kiến của tôi trước khi ra quyết định	3,61 (0,86)
[QD2] Tôi được hỏi ý kiến để chấp nhận những rủi ro mà Nhà trường có thể gặp phải	3,53 (0,90)

* Giá trị P-value ≤ 0,05, có sự khác biệt ý nghĩa trung bình giữa các nhóm giá trị.
[Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài năm 2023]

Bảng 9: Kết quả kiểm định trung bình giữa nhận thức trao quyền và đặc điểm NTL trường ĐH KHXH&NV

	NL		CH		AH		TC		QD	
	TB	Sig.	TB	Sig.	TB	Sig.	TB	Sig.	TB	Sig.
Giới tính		0,18		0,06		0,16		0,03*		0,001*
Nam	4,14		4,07		4,03		4,00		3,85	
Nữ	4,07		3,95		3,95		3,84		3,64	
Tuổi		0,4		0,9		0,5		0,02*		0,53
≤35	4,07		4,01		3,97		3,83		3,70	
>35	4,12		4,00		3,99		3,98		3,74	
Chức danh		0,27		0,29		0,34		0,00*		0,06
Giảng viên	4,12		4,03		4,01		4,04		3,77	
Khác	4,06		3,97		3,95		3,72		3,66	
Quản lý		0,51		0,59		0,41		0,06		0,37
Có	4,14		4,04		4,04		4,03		3,78	
Không	4,09		4,00		3,97		3,87		3,71	
Học vị		0,2		0,3		0,1		0,00*		0,12
Cử nhân	4,07		4,04		3,95		3,71		3,66	
Thạc sĩ	4,06		3,95		3,95		3,92		3,70	
Tiến sĩ	4,19		4,09		4,09		4,10		3,83	

* Giá trị kiểm định trung bình T-test hoặc Anova
* Giá trị P-value ≤ 0,05, có sự khác biệt ý nghĩa trung bình giữa các nhóm giá trị.
[Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài năm 2023]

chế tham khảo ý kiến. Theo nghiên cứu của Cho và Faerman (2010)¹¹, việc trao quyền chỉ thực sự hiệu quả khi tổ chức tạo ra các kênh tương tác minh bạch, khuyến khích sự tham gia. Hiện trạng này gợi ý rằng văn hóa tổ chức cần được cải thiện để tăng cường vai trò của VC-NLĐ trong việc định hình các quyết định quan trọng.

Đối với nhận thức về sự tự chủ : Dù điểm trung bình khá, nhưng sự khác biệt đáng kể giữa các khía cạnh tự chủ (thực hiện công việc cá nhân, sự điều động tổ chức, và tham gia ra quyết định) cho thấy rằng VC-NLĐ cảm thấy ít quyền kiểm soát trong các hoạt động liên quan đến tổ chức. Nghiên cứu của Hemmings & Kay (2015)¹² và Van Lankveld và cộng sự (2016)¹³ nhấn mạnh quyền tự chủ không chỉ thúc đẩy tinh thần trách nhiệm cá nhân mà còn tạo điều kiện để nhân viên linh hoạt và sáng tạo trong công việc. Kết quả này cho thấy tổ chức cần điều chỉnh các chính sách để tăng quyền tự chủ trong mọi khía cạnh của công việc.

Đối với nhận thức được tham gia ra quyết định : Nhóm yếu tố này đạt điểm trung bình thấp nhất, phản ánh rằng VC-NLĐ chưa thực sự cảm nhận được vai trò của mình trong các quyết định quan trọng. Điều này phù hợp với kết luận của Keller và Dansereau (1995)¹⁴ rằng thiếu sự tham gia vào quá trình ra quyết định làm giảm cảm giác kiểm soát và sự hài lòng trong công việc. Sự khác biệt trong nhận thức giữa các nhóm nhân khẩu học (đặc biệt là giới tính và học vị) cũng gợi ý rằng tổ chức cần xây dựng cơ chế tham gia quyết định phù hợp hơn với từng nhóm đối tượng. Kết quả nghiên cứu mang lại nhiều hàm ý quản lý quan trọng:

1. **Tăng cường cơ chế tham gia ra quyết định:** Thiết lập các kênh minh bạch và bình đẳng để VC-NLĐ cảm nhận được vai trò của mình trong quá trình ra quyết định.

2. **Tạo điều kiện phát triển nghề nghiệp:** Đảm bảo sự tiếp cận công bằng đến các cơ hội phát triển cá nhân, thông qua các chương trình đào tạo và hợp tác phù hợp với từng nhóm nhân viên.

3. **Nâng cao quyền tự chủ:** Nhà quản lý cần xây dựng các chính sách linh hoạt, giảm bớt các quy định cứng nhắc để khuyến khích VC-NLĐ chủ động tổ chức và thực hiện nhiệm vụ.

4. **Hỗ trợ các nhóm yếu thế:** Chú trọng đến nữ giới, nhân viên trẻ, hoặc những người chưa có học vị cao để đảm bảo sự công bằng và khai phóng tiềm năng của họ.

KẾT LUẬN

Kết quả nghiên cứu khẳng định tầm quan trọng của nhận thức trao quyền trong việc nâng cao động lực, hiệu suất làm việc và sự gắn kết tổ chức. Các yếu tố như năng lực, cơ hội phát triển, tự chủ, và khả năng tham gia quyết định là những thành phần thiết yếu cần được tổ chức chú trọng.

Mặc dù có những tín hiệu tích cực về năng lực và cơ hội phát triển, nhưng những hạn chế trong tự chủ và tham gia quyết định chỉ ra rằng các cơ chế trao quyền hiện tại chưa thực sự hiệu quả. Trong bối cảnh tự chủ đại học, các trường cần tiếp tục điều chỉnh chiến lược quản lý để đảm bảo sự công bằng, minh bạch và linh hoạt trong việc trao quyền, qua đó xây dựng một môi trường làm việc bền vững, hỗ trợ sự phát triển toàn diện của nhân viên và tổ chức. Nghiên cứu tiếp theo nên mở rộng phạm vi khảo sát để cung cấp cái nhìn toàn diện hơn về thực trạng trao quyền trong các lĩnh vực khác.

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

AH: Ảnh hưởng
CH: Cơ hội nghề nghiệp
ĐH KTL: Đại học Kinh Tế Luật
ĐH KHXXH&NV: Đại học Khoa học Xã hội và Nhân Văn
ĐHQG-HCM: Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh
ĐTB: Điểm trung bình
NL: Năng lực
NTL: Người trả lời
TB: Trung bình
TC: Tự chủ
VC-NLĐ: Viên chức, người lao động

LỜI CẢM ƠN

Nghiên cứu này được tài trợ bởi Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh trong khuôn khổ Đề tài mã số “C2023-18b-07”.

Chân thành cảm ơn tập thể giảng viên Khoa Xã hội học, tập thể viên chức và cộng tác viên Trung tâm nghiên cứu dân số và phát triển đã hỗ trợ công tác thu thập thông tin.

Chân thành cảm ơn tập thể viên chức và người lao động, các Phòng, Khoa của Trường ĐH KHXXH&NV,

ĐHQG-HCM và Trường ĐH KTL, ĐHQG-HCM đã hỗ trợ nghiên cứu và tham gia cung cấp thông tin.

XUNG ĐỘT LỢI ÍCH

Bài viết không có xung đột lợi ích

ĐÓNG GÓP CỦA CÁC TÁC GIẢ

Trần Thị Anh Thu: tham gia vào quá trình phác thảo ý tưởng, khảo sát thực địa, thu thập thông tin, xử lý và phân tích dữ liệu, hoàn thiện bài viết.

Hoàng Ngọc Minh Châu: Rà soát dữ liệu, tác giả liên hệ, giải trình chỉnh sửa các góp ý của các bên liên quan, tổng hợp hiệu chỉnh bản thảo, hoàn thiện bài viết.

Kết quả khoa học mà bài viết đem lại: nghiên cứu phát hiện năm nhóm yếu tố chính trong nhận thức trao quyền của viên chức & người lao động tại Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh. Các kết luận từ nghiên cứu giúp các nhà quản lý tham khảo trong quá trình xây dựng chính sách nguồn nhân lực và cải thiện môi trường làm việc theo hướng hiệu quả và bền vững.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Spreitzer GM, Mishra AK. Giving up control without losing control: Trust and its substitutes' effects on managers' involving employees in decision making. *Group & Organization Management*. 1999;24(2):155–187. Available from: <https://doi.org/10.1177/1059601199242003>; <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1059601199242003>.
2. Thomas KW, Velthouse BA. Cognitive elements of empowerment: An “interpretive” model of intrinsic task motivation. *Academy of management review*. 1990;15(4):666–681. Available from: <https://doi.org/10.1177/1059601199242003>; <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/AMR.1990.4310926>.
3. Zhong JA, Lam W, Chen Z. Relationship between leader-member exchange and organizational citizenship behaviors: Examining the moderating role of empowerment. *Asia Pacific Journal of Management*. 2011;28(3):609–626. Available from: <https://doi.org/10.1007/s10490-009-9163-2>; <https://link.springer.com/article/10.1007/s10490-009-9163-2>.
4. Sương HTT, Hiến NTT, Đ Trang HT, Đ V Ôn. Sáng tạo của viên chức tại các trường đại học công lập Việt Nam: Vai trò lãnh đạo trao quyền, gắn kết công việc, chia sẻ tri thức và hành vi làm việc tự chủ. *Tạp chí khoa học Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh-kinh tế và quản trị kinh doanh*. 2024;.
5. Bogler R, Somech A. Organizational citizenship behavior in school: How does it relate to participation in decision making? *Journal of Educational Administration*. 2005;43:420–438. Available from: <https://doi.org/10.1108/09578230510615215>; <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/09578230510615215/full/html>.
6. Noordin F, Jusoff K. Levels of job satisfaction amongst Malaysian academic staff. *Asian social science*. 2009;5(5):122–128. Available from: <https://shorturl.at/lmuy3>.
7. Trong ND, Thuy TT, Huong G, Thanh NT, Linh NP. Effect of organizational citizenship behavior (OCB) on employee performance at Hanoi University Of Science And Technology (Hust). *Vietnam Business transformation and circular economy*. 2021;p. 291–311. Available from: <https://shorturl.at/bnwK6>.

8. Multivariate Data Analysis. New York: Anderson; 2010. Available from: <https://www.drnishikantjha.com/papersCollection/Multivariate%20Data%20Analysis.pdf>.
9. Cristobal E, Flavian C, Guinaliu M. Perceived e-service quality (PeSQ) measurement validation and effects on consumer satisfaction and web site loyalty. *Managing service quality: An international journal*;17(3):317–340. Available from: <https://doi.org/10.1108/09604520710744326>, <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/09604520710744326/full/html>.
10. Blau P. *Exchange and Power in Social Life*. New Brunswick, NJ: John Wiley & Sons, Inc; 1964.
11. Cho T, Faerman SR. An integrative approach to empowerment: Construct definition, measurement, and validation. *Public Management Review*. 2011;12(1):33–51. Available from: <https://doi.org/10.1080/14719030902798610>.
12. Hemmings B, Kay R. The relationship between research self-efficacy, research disposition and publication output. *Educational Psychology*. 2015;36:1–15. Available from: <https://doi.org/10.1080/01443410.2015.1025704>; <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/01443410.2015.1025704>.
13. Lankveld T, Schoonenboom J, Volman M, Croiset G, Beishuizen J. Developing a teacher identity in the university context: a systematic review of the literature. *Higher Education Research & Development*. 2016;36:1–18. Available from: <https://doi.org/10.1080/07294360.2016.1208154>; <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/07294360.2016.1208154>.
14. Keller T, Dansereau F. Leadership and empowerment: A social exchange perspective. *Human Relations*. 1995;48:127–146. Available from: <https://doi.org/10.1177/001872679504800202>.

The perception of empowerment among faculties and staff in the context of university autonomy

Hoang Ngoc Minh Chau*, Tran Thi Anh Thu



Use your smartphone to scan this QR code and download this article

ABSTRACT

This study aims to analyze the perceptions of empowerment among faculties and staff at the Viet Nam National University Ho Chi Minh City, while also examining differences in these perceptions based on demographic characteristics. The data were collected through a questionnaire survey with 468 respondents, selected using the non-probability sampling, specifically the purposive sampling. Through the data analysis, the study identified five key factors in the empowerment perception: (1) perceived self-competence, (2) opportunities for career development, (3) influence within the organization, (4) autonomy, and (5) participation in decision-making. Among these factors, the perceived self-competence received the highest rating, indicating that employees feel confident in their abilities. Conversely, the participation in decision-making scored the lowest, suggesting the limited involvement of faculties and staff in organizational decisions. Based on these findings, the study emphasizes the need to revise empowerment mechanisms, particularly by enhancing autonomy and participatory decision-making, which would not only boost work motivation but also strengthen organizational commitment among faculties and staff. The study offers practical insights for managers in developing human resource policies and improving the workplace environment in a more sustainable and effective manner.

Key words: empowerment perception, university autonomy, faculties and staff, higher education

University of Social Sciences and Humanities, VNU-HCM, Vietnam, VNUHCM

Correspondence

Hoang Ngoc Minh Chau, University of Social Sciences and Humanities, VNU-HCM, Vietnam, VNUHCM

Email: hoangngocminhchau@hcmussh.edu.vn

History

- Received: 13-03-2024
- Revised: 27-12-2024
- Accepted: 29-05-2025
- Published Online: xx-xx-2025

DOI :



Copyright

© VNUHCM Press. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International license.



Cite this article : Minh Chau H N, Anh Thu T T. **The perception of empowerment among faculties and staff in the context of university autonomy.** *Sci. Tech. Dev. J. - Soc. Sci. Hum.* 2025; 9(x):xxxx-xxxx.