TIẾP CẬN GIÁ TRỊ VÀ ĐỊNH HƯỚNG GIÁ TRỊ NGHỀ NGHIỆP CHO GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC

NGUYỄN DỤC ANH
Trường Đại học Văn Hiến

Nhận bài ngày 15/9/2026. Sửa chữa xong 15/10/2026. Duyệt đăng 30/10/2026.

Abstract

This article examines university lecturers' professional value orientation from the perspective of value psychology by systematizing the concepts of values, value orientation, work values, and professional value orientation. The study employed document analysis and synthesis, an open-ended questionnaire administered to 15 lecturers at the University of Labour and Social Affairs, Campus II in Ho Chi Minh City, and descriptive statistics. Drawing on Donald Super's (1970) framework of 15 work values, the survey findings, and the university's core values, the article proposes a system of 15 professional values for university lecturers. This system retains, adapts, and supplements existing values to reflect the distinctive roles of teaching, scientific research, and community service in Vietnamese higher education.

Keywords: *Higher education, professional value orientation, university lecturers, work values.*

1. Đặt vấn đề

Giảng viên (GV) là lực lượng nòng cốt đóng vai trò quan trọng trong việc quyết định chất lượng đào tạo và nghiên cứu của trường đại học. Điều giữ chân và thúc đẩy họ gắn bó và phấn đấu làm việc không chỉ là thu nhập. Theo tiếp cận giá trị, hành vi nghề nghiệp bền vững khi những gì người lao động coi là quan trọng trùng khớp với những gì công việc và tổ chức mang lại (Super, 1970; Dawis & Lofquist, 1984). Muốn hiểu và định hướng đội ngũ GV, trước hết cần một hệ giá trị nghề nghiệp (GTNN) đủ sát với đặc thù của nghề. Hệ 15 GTNN của Donald Super (1970) là khung tham chiếu được dùng rộng rãi nhất, kể cả trong các nghiên cứu tại Việt Nam về sinh viên, học viên và người lao động (Trần Thị Phụng Hà, 2014; Nguyễn Hồng Phan, 2015; Nguyễn Tuấn Anh, 2020). Tuy nhiên, hệ giá trị này được xây dựng cho mọi nghề nghiệp, trong bối cảnh văn hóa phương Tây. Một số giá trị như tính nghệ thuật hay sự quản lý ít gắn với công việc của GV, trong khi nhiều giá trị cốt lõi của nghề như nghiên cứu khoa học, học tập liên tục hay lý tưởng đào tạo lại không được gọi tên trực tiếp. Hiện nay, ở Việt Nam đang thiếu một khung giá trị phù hợp với GV. Thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW và Nghị quyết số 56-NQ/TW, Chính phủ ban hành Kế hoạch số 141/KH-BCĐTKNQ18 nhằm sắp xếp, tinh gọn bộ máy (Ban Chấp hành Trung ương, 2024; Ban Chỉ đạo về tổng kết việc thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW, 2024). Các cơ sở giáo dục đại học công lập phải cơ cấu lại đội ngũ và GV đứng trước yêu cầu xác định lại điều mình theo đuổi trong nghề. Bài viết nhằm hướng đến ba mục tiêu: 1) Hệ thống hóa các khái niệm công cụ theo tiếp cận giá trị; 2) Trình bày và phân tích hệ 15 GTNN của Donald Super trong tương quan với nghề giảng dạy đại học; 3) Đề xuất một hệ GTNN của GV, chỉ rõ giá trị nào được giữ lại, tích hợp, loại bỏ hay bổ sung và vì sao. Hệ giá trị đề xuất được xây dựng trong khuôn khổ đề tài cấp trường tại Trường Đại học Lao động - *Xã hội* (Cơ sở II - TP. Hồ Chí Minh).

2. Phương pháp nghiên cứu

Chúng tôi sử dụng phương pháp phân tích, tổng hợp tài liệu kết hợp với phương pháp điều tra bằng phiếu trưng cầu ý kiến mở và phương pháp thống kê mô tả.

(*) Bài viết là kết quả của đề tài Khoa học và công nghệ cấp cơ sở: Trường Đại học Lao động - Xã hội, mã số: T2025.14.124 do tác giả Nguyễn Dục Anh là chủ nhiệm. Đề tài đã được nghiệm thu theo Quyết định công nhận số 4271/QĐ-ĐHLĐXH ngày 18/02/2025.

Email: Anhnd@vhu.edu.vn

Phương pháp phân tích, tổng hợp tài liệu được sử dụng nhằm hệ thống hóa cơ sở lý luận về giá trị, định hướng giá trị, GTNN và định hướng GTNN của GV đại học. Trên cơ sở phân tích hệ 15 GTNN của Donald Super (1970), nghiên cứu xem xét mức độ phù hợp của từng giá trị với đặc thù hoạt động giảng dạy, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng của GV đại học trong bối cảnh giáo dục đại học công lập Việt Nam. Đồng thời, các giá trị đặc thù của nghề GV và những giá trị cốt lõi của tổ chức được xem xét làm căn cứ điều chỉnh, bổ sung hệ GTNN.

Phương pháp điều tra bằng phiếu trưng cầu ý kiến mở được thực hiện đối với 15 GV Trường Đại học Lao động - Xã hội (Cơ sở II - TP. Hồ Chí Minh). Người tham gia được đề nghị lựa chọn những GTNN trong hệ thống của Super và các giá trị đặc thù của môi trường giáo dục mà bản thân hướng tới, đồng thời đề xuất những giá trị khác nếu thấy cần thiết. Kết quả thu thập được sử dụng để xác định các giá trị có mức độ phổ biến tương đối trong ý kiến của người tham gia, làm căn cứ thực tiễn cho việc giữ lại, tích hợp, loại bỏ hoặc bổ sung các giá trị trong hệ thống đề xuất.

Phương pháp thống kê mô tả được sử dụng để tổng hợp số lượt đề xuất đối với từng giá trị, ký hiệu là n, qua đó hỗ trợ việc xem xét mức độ phù hợp và phổ biến của các giá trị trong thực tiễn. Trên cơ sở kết hợp kết quả phân tích lý luận, dữ liệu điều tra và các giá trị cốt lõi của nhà trường, nghiên cứu xây dựng hệ GTNN dành cho GV, đồng thời phân nhóm các giá trị thành ba nhóm cốt lõi, vi mô và vĩ mô nhằm tạo cơ sở cho việc nghiên cứu định hướng GTNN và mức độ tiệm cận giữa giá trị cá nhân với giá trị tổ chức.

Bên cạnh đó, độ tin cậy của hệ thống thang đo gồm 45 chỉ báo được xem xét thông qua hệ số Cronbach's alpha trong khuôn khổ đề tài nghiên cứu cấp cơ sở. Kết quả kiểm định được sử dụng làm căn cứ ban đầu để đánh giá tính nhất quán nội tại của thang đo, đồng thời định hướng cho các nghiên cứu tiếp theo về kiểm định cấu trúc và giá trị đo lường của hệ thống GTNN đề xuất.

3. Nội dung nghiên cứu

3.1. Giá trị

Tác giả Rokeach (1973) định nghĩa giá trị là niềm tin bền vững rằng một cách hành xử hay một trạng thái tồn tại cuối cùng là đáng mong muốn hơn so với các lựa chọn đối lập. Giá trị vì thế không chỉ là điều con người tin mà còn là tiêu chuẩn họ dùng để lựa chọn, đánh giá và điều chỉnh hành vi. Tác giả Schwartz (1992) tiếp tục chỉ ra rằng các giá trị tạo thành một cấu trúc: chúng hỗ trợ hoặc cạnh tranh nhau như giữa nhóm giá trị hướng tới an toàn, ổn định và nhóm hướng tới đổi mới, tự chủ. Các tác giả Việt Nam nhấn mạnh tính tích cực và tính lịch sử - xã hội của giá trị. Tác giả Lê Đức Phúc (1992) cho rằng giá trị phản ánh mối quan hệ giữa chủ thể và khách thể, gắn với trình độ phát triển nhân cách. Tác giả Thái Duy Tuyên (1994) đã xem giá trị là những gì quý giá, thỏa mãn nhu cầu vật chất và tinh thần, biến đổi theo thời gian và cộng đồng. Tác giả Phạm Minh Hạc (1996) đã coi giá trị là ý nghĩa tích cực, đáng quý và có ích của đối tượng đối với chủ thể; Tác giả Vũ Dũng (2008) xác định đây là phạm trù chung của triết học, xã hội học và tâm lý học. Trong bài viết, giá trị được hiểu là những quan niệm hoặc nguyên tắc có tính ổn định, được cá nhân hay xã hội coi là quan trọng, đúng đắn, đáng theo đuổi và dùng làm tiêu chuẩn đánh giá hành vi, mục tiêu. Giá trị có thể là vật chất (thu nhập, địa vị) hoặc tinh thần (trung thực, công bằng, lòng vị tha).

3.2. Định hướng giá trị

Định hướng giá trị là mặt chủ thể của giá trị: không phải giá trị tồn tại ở đâu mà cá nhân chọn và xếp chúng ra sao. Tác giả Lê Đức Phúc (1992) đã coi đây là thái độ lựa chọn của chủ thể trước các giá trị, bao gồm quá trình tìm kiếm, khẳng định, sắp xếp và xây dựng hệ giá trị phù hợp. Tác giả Feather (1995) đã bổ sung rằng con người ưu tiên những giá trị họ thấy vừa có ý nghĩa vừa khả thi trong hoàn cảnh của mình. Tác giả Nguyễn Thị Mai Lan (2010) đã nhấn mạnh rằng giá trị được định hướng sẽ trở thành động cơ, động lực của hoạt động. Từ các quan điểm tổng hợp, có thể rút ra bốn đặc điểm chính: định hướng giá trị hình thành qua tiếp thu kinh nghiệm xã hội trong hoạt động và giao tiếp; là xu hướng lựa chọn của cá nhân hoặc nhóm; có chức năng điều khiển hành vi; và luôn thể hiện thành một trật tự ưu tiên. Bài viết hiểu định hướng giá trị là cách cá nhân lựa chọn, sắp xếp thứ bậc và ưu tiên các giá trị, thể hiện qua cách họ ra quyết định, hành động và đặt mục tiêu.

3.3. Giá trị nghề nghiệp và định hướng giá trị nghề nghiệp

Tác giả Super (1970) định nghĩa GTNN là những yếu tố cá nhân coi là quan trọng trong công việc, được dùng làm tiêu chuẩn để chọn nghề và đánh giá mức độ hài lòng. Nhóm tác giả Dawis và Lofquist (1984), trong thuyết điều chỉnh nghề nghiệp, xem GTNN là những nhu cầu tâm lý mà môi trường làm việc cần đáp ứng để cá nhân cảm thấy phù hợp, gắn bó và hài lòng. Các tác giả này chia GTNN thành ba nhóm: giá trị nội tại (gắn với bản chất công việc), giá trị ngoại tại (phần thưởng từ bên ngoài) và giá trị quan hệ môi trường. Bài viết hiểu GTNN là những giá trị vật chất và tinh thần mà người lao động kỳ vọng nhận được thông qua quá trình tham gia hoạt động nghề nghiệp. Kết hợp hai khái niệm trên, định hướng GTNN là thái độ đánh giá của người lao động đối với mức độ quan trọng của các giá trị họ kỳ vọng đạt được qua hoạt động nghề nghiệp, thể hiện thành một thứ bậc ưu tiên. Thứ bậc ấy phản ánh động lực nội tại, chi phối lựa chọn nghề, hành vi nghề nghiệp và mức độ gắn bó với tổ chức.

3.4. Định hướng giá trị nghề nghiệp của giảng viên

Giảng viên là viên chức hoặc người lao động hợp đồng làm nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học, hướng dẫn người học và phục vụ cộng đồng trong cơ sở giáo dục đại học. So với chuyên viên và nhân viên trong cùng tổ chức, công việc của GV có ba đặc thù: tính chuyên môn và tự chủ học thuật cao; sản phẩm lao động là con người và tri thức; và vị thế xã hội gắn với hình ảnh người thầy. Từ đó, định hướng GTNN của GV được hiểu là sự lựa chọn, sắp xếp thứ bậc và mức độ ưu tiên mà GV dành cho các GTNN họ coi là quan trọng, đúng đắn và đáng theo đuổi trong hoạt động giảng dạy, nghiên cứu và phục vụ. Khái niệm vừa mang tính cá nhân (động lực, mục tiêu riêng) vừa mang tính tổ chức xã hội (sự tiệm cận với giá trị của nhà trường và kỳ vọng xã hội đối với nghề giáo).

3.5. Hệ các giá trị nghề nghiệp của người lao động

Tác giả Donald Super (1970) đã xây dựng Bảng kiểm kê GTNN (Work Values Inventory) gồm 15 giá trị, mô tả những gì một công việc có thể mang lại cho người lao động.

Bảng 1: Hệ 15 GTNN của Donald Super

STT	Giá trị	Nội dung
1	Lòng vị tha	Đóng góp sức mình mang lại hạnh phúc cho người khác
2	Tính nghệ thuật	Tạo ra cái đẹp, góp phần làm đẹp thế giới
3	Tính sáng tạo	Sáng chế cái mới, thiết kế sản phẩm hoặc phát triển ý tưởng mới
4	Sự kích thích trí tuệ	Tư duy, học hỏi độc lập về cách thức và lý do hoàn thành công việc
5	Thành tích	Cảm nhận thành công khi hoàn thành tốt việc theo tiêu chí cụ thể, được công nhận
6	Sự độc lập	Làm việc theo cách và nhịp độ của riêng mình
7	Uy tín	Có vị thế và được người khác tôn trọng
8	Sự quản lý	Hoạch định và phân công công việc cho người khác
9	Giá trị kinh tế	Có thu nhập tốt và sở hữu điều kiện vật chất mong muốn
10	Sự bảo đảm	Có việc làm và thu nhập ổn định, kể cả khi tổ chức khó khăn
11	Môi trường làm việc	Làm việc trong điều kiện vật chất dễ chịu
12	Quan hệ với người quản lý	Làm việc với người quản lý công bằng, hòa đồng
13	Quan hệ đồng nghiệp	Tiếp xúc, làm việc với những đồng nghiệp mình quý mến
14	Cách sống	Sống theo lối sống mình chọn và trở thành người mình muốn
15	Sự đa dạng	Làm nhiều vị trí, nhiều loại việc khác nhau

Nguồn: D. Super (1970)

Hệ 15 GTNN của Donald Super (1970) phản ánh những phương diện cơ bản mà người lao động kỳ vọng nhận được từ công việc. Các giá trị này không chỉ liên quan đến lợi ích vật chất mà còn bao hàm nhu cầu phát triển cá nhân, khẳng định bản thân, duy trì quan hệ xã hội và tìm kiếm ý nghĩa trong hoạt động nghề nghiệp. Vì vậy, hệ giá trị của Super cung cấp một khung tham chiếu tương đối toàn diện để phân tích động lực và định hướng nghề nghiệp của người lao động.

Xét theo nội dung, có thể phân tích 15 giá trị thành ba nhóm phương diện chính: 1) Nhóm giá trị gắn với nội dung công việc và sự phát triển cá nhân gồm lòng vị tha, tính nghệ thuật, tính sáng tạo, sự kích thích

trí tuệ, thành tích, sự độc lập và sự đa dạng. Nhóm này phản ánh mong muốn được thực hiện công việc có ý nghĩa, phát huy năng lực, tư duy độc lập, tạo ra sản phẩm mới và đạt được thành quả trong lao động; 2) Nhóm giá trị gắn với lợi ích, vị thế và điều kiện làm việc gồm uy tín, sự quản lý, giá trị kinh tế, sự bảo đảm và môi trường làm việc. Những giá trị này thể hiện nhu cầu được xã hội ghi nhận, có thu nhập phù hợp, duy trì sự ổn định nghề nghiệp và làm việc trong điều kiện thuận lợi; 3) Nhóm giá trị gắn với quan hệ xã hội và sự hài hòa giữa công việc với cuộc sống gồm quan hệ với người quản lý, quan hệ đồng nghiệp và cách sống. Nhóm này phản ánh nhu cầu được đối xử công bằng, duy trì quan hệ làm việc tích cực và tổ chức hoạt động nghề nghiệp phù hợp với định hướng sống của cá nhân. Cách phân nhóm trên nhằm phục vụ việc phân tích nội dung, không phải là sự phân loại chính thức được xác lập trong tài liệu của Super.

Ưu điểm nổi bật của hệ giá trị này là bao quát nhiều khía cạnh khác nhau của trải nghiệm nghề nghiệp. Việc xem xét đồng thời các giá trị nội tại, lợi ích bên ngoài và quan hệ trong môi trường làm việc giúp tránh cách tiếp cận phiến diện khi lý giải lựa chọn nghề nghiệp hoặc mức độ hài lòng của người lao động. Đồng thời, các giá trị được diễn đạt tương đối cụ thể, tạo thuận lợi cho việc chuyển hóa thành các chỉ báo khảo sát và xác định thứ bậc ưu tiên của cá nhân. Trong nghiên cứu định hướng GTNN, thứ bậc này có ý nghĩa quan trọng vì cùng làm việc trong một tổ chức, những người lao động khác nhau có thể coi trọng những giá trị khác nhau, từ đó hình thành những kỳ vọng và cách thức gắn bó nghề nghiệp khác nhau.

Tuy nhiên, khi áp dụng cho GV đại học công lập, hệ giá trị bộc lộ ba hạn chế: 1) Có giá trị xa với nghề giảng dạy. Tính nghệ thuật, sự quản lý và sự đa dạng phản ánh những nghề sáng tác, quản trị hay luân chuyển vị trí, không phải trọng tâm công việc của giảng viên; 2) Có giá trị chồng lấn hoặc quá rộng. Sự kích thích trí tuệ trùng một phần với học tập; lòng vị tha và cách sống mang tính đời sống chung cần được cụ thể hóa thành ngôn ngữ nghề giáo; 3) Thiếu các giá trị đặc thù của nghề và của bối cảnh. Danh mục không gọi tên nghiên cứu khoa học, học tập liên tục, lý tưởng đào tạo - những hoạt động định nghĩa nghề GV. Danh mục cũng không có các giá trị gắn với thể chế công lập Việt Nam như sự dân chủ trong đơn vị hay các giá trị cốt lõi mà nhà trường công bố.

Nhìn chung, hệ 15 GTNN của Super có giá trị tham chiếu về mặt lý luận và phương pháp nhưng không nên được áp dụng nguyên trạng khi nghiên cứu định hướng GTNN của GV đại học. Việc kế thừa cần dựa trên mức độ phù hợp với đặc thù nghề nghiệp, đồng thời xem xét các yêu cầu của môi trường giáo dục đại học và bối cảnh tổ chức cụ thể. Đây là cơ sở để nghiên cứu tiếp tục đối chiếu, điều chỉnh và bổ sung các giá trị trong mục 3.6, hướng đến xây dựng một hệ giá trị vừa kế thừa khung lý luận của Super, vừa phản ánh những đặc điểm của nghề GV đại học tại Việt Nam.

3.6. Đề xuất các giá trị nghề nghiệp của giảng viên

Việc đề xuất hệ GTNN của GV dựa trên ba căn cứ: lý luận về GTNN và đặc thù hoạt động giảng dạy đại học; kết quả trưng cầu ý kiến 15 GV tại Trường Đại học Lao động - Xã hội; và ba giá trị cốt lõi của nhà trường là "Chuyên nghiệp - Sáng tạo - Hội nhập". Trên cơ sở này nghiên cứu áp dụng bốn nguyên tắc: giữ lại các giá trị phù hợp với nghề và có số lượt đề xuất cao ($n \geq 7$); tích hợp các giá trị có nội dung giao thoa; loại bỏ các giá trị ít gắn với đặc thù nghề và có số lượt đề xuất thấp ($n \leq 3$); đồng thời bổ sung các giá trị đặc thù của nghề GV, môi trường giáo dục công lập và định hướng phát triển của nhà trường. Qua đó, hệ giá trị đề xuất vừa kế thừa cơ sở lý luận của Donald Super (1970), vừa hướng đến sự phù hợp với thực tiễn nghề nghiệp và sự tương thích giữa giá trị cá nhân với giá trị tổ chức.

Bảng 2: Đối chiếu 15 giá trị của Super với hệ giá trị đề xuất

Giá trị của Super	n	Xử lý	Trong hệ giá trị đề xuất	Nội hàm
Tính sáng tạo	14	Giữ lại	Tính sáng tạo	Đổi mới giảng dạy, nghiên cứu; trùng giá trị cốt lõi của nhà trường
Uy tín	13	Giữ lại	Sự uy tín	Vị thế người thầy và sự tín nhiệm xã hội
Giá trị kinh tế	13	Giữ lại	Kinh tế	Mở rộng sang thu nhập ngoài lương, đặc thù của GV
Sự độc lập	10	Giữ lại	Sự độc lập	Tự chủ học thuật về thời gian, phương pháp, quyết định

Môi trường làm việc	9	Giữ lại	Môi trường làm việc	Bổ sung tính mô phạm của môi trường sư phạm
Sự bảo đảm	7	Giữ lại	Sự đảm bảo	Bổ sung biên chế, bảo hiểm theo thể chế công lập; gộp "chế độ chính sách"
Quan hệ đồng nghiệp	7	Giữ lại	Mối quan hệ đồng nghiệp	Phối hợp chuyên môn, ghi nhận học thuật
Lòng vị tha	3	Chuyển thành	Tính nhân văn	Được diễn đạt lại thành đóng góp cho xã hội, giúp đỡ người khác qua công việc
Sự kích thích trí tuệ	2	Chuyển thành	Học tập liên tục	Tư duy, học hỏi độc lập là một phần của tự học qua giảng dạy
Quan hệ với người quản lý	2	Chuyển thành	Sự tôn trọng; Sự dân chủ	Được lãnh đạo tôn trọng, lắng nghe và phản hồi
Cách sống	2	Chuyển thành	Lý tưởng đào tạo	Tham gia quá trình đào tạo; trở thành người lý tưởng của bản thân; thỏa mãn ước mơ của bản thân
Tính nghệ thuật	2	Loại bỏ và đề xuất mới	Chuyên môn	Làm việc trong môi trường chuyên nghiệp; bố trí công việc phù hợp năng lực chuyên môn; tạo điều kiện bồi dưỡng nâng cao trình độ
Thành tích	1		Hội nhập	Tham gia giao lưu với các đơn vị khác; phát triển kỹ năng hội nhập quốc tế; làm việc trong môi trường đa văn hóa
Sự quản lý	1		Học tập liên tục	Tham gia học tập nâng cao chuyên môn; tự học qua việc giảng dạy; duy trì tâm thế học hỏi
Sự đa dạng	1		Nghiên cứu khoa học	Chính danh thực hiện đề tài các cấp; nhận nghĩa vụ và quyền lợi về nghiên cứu; ứng dụng kết quả nghiên cứu vào thực tiễn

Nguồn: Kết quả của tác giả; n = số lượt đề xuất trưng cầu ý kiến.

Kết quả đối chiếu tại bảng 2 cho thấy hệ GTNN đề xuất có sự kế thừa, điều chỉnh và bổ sung so với hệ 15 giá trị của Donald Super (1970). Trong đó, 7 giá trị được giữ lại gồm tính sáng tạo (n = 14), uy tín và giá trị kinh tế (cùng n = 13), sự độc lập (n = 10), môi trường làm việc (n = 9), sự bảo đảm và quan hệ đồng nghiệp (cùng n = 7). Đây là những giá trị vừa có mức độ được đề xuất cao trong khảo sát, vừa gắn với nhu cầu phát triển chuyên môn, khẳng định vị thế, bảo đảm điều kiện làm việc và duy trì quan hệ nghề nghiệp của GV. Đáng chú ý, tính sáng tạo có số lượt đề xuất cao nhất, đồng thời phù hợp với yêu cầu đổi mới giảng dạy, nghiên cứu và giá trị cốt lõi của nhà trường. Bên cạnh đó, bốn giá trị được điều chỉnh hoặc chuyển đổi nội hàm nhằm phản ánh rõ hơn đặc thù nghề GV, gồm lòng vị tha chuyển thành tính nhân văn; sự kích thích trí tuệ chuyển thành học tập liên tục; quan hệ với người quản lý được cụ thể hóa thành sự tôn trọng và sự dân chủ; cách sống được định hướng lại thành lý tưởng đào tạo. Đối với các giá trị có số lượt đề xuất thấp, nghiên cứu không giữ nguyên một số giá trị của Super mà chuyển hướng sang các nội dung phù hợp hơn với bối cảnh giáo dục đại học: chuyên môn, hội nhập, học tập liên tục và nghiên cứu khoa học. Những điều chỉnh này cho thấy hệ giá trị đề xuất không chỉ phản ánh kỳ vọng cá nhân mà còn chú trọng yêu cầu chuyên môn, phát triển học thuật và định hướng tổ chức. Tuy nhiên, số lượt đề xuất trong mẫu 15 GV chỉ nên được xem là chỉ dấu tham khảo về mức độ phổ biến của các giá trị, chưa đủ để khẳng định mức độ quan trọng của chúng đối với toàn bộ đội ngũ GV đại học. Nhìn chung, hệ giá trị mới hướng đến sự kết hợp giữa các giá trị cá nhân, yêu cầu đặc thù của nghề và giá trị cốt lõi của nhà trường, tạo cơ sở cho việc nghiên cứu định hướng GTNN và mức độ tương thích giữa GV với tổ chức.

4. Kết luận và kiến nghị

4.1. Kết luận

Tiếp cận giá trị cho phép nhìn nhận định hướng GTNN của GV như một hệ thứ bậc ưu tiên có cấu trúc chứ không phải một tập hợp rời rạc các mong muốn cá nhân. Hệ 15 GTNN của Donald E. Super là điểm xuất phát vững chắc về lí luận và đo lường. Tuy nhiên, hệ này được xây dựng cho người lao động nói chung trong bối cảnh phương Tây nên chưa phản ánh đầy đủ đặc thù của nghề giảng dạy đại học trong thể chế công lập Việt Nam. Trên cơ sở phân tích đối chiếu, bài viết đề xuất hệ 15 GTNN của GV theo bốn hướng điều chỉnh: 1) Giữ lại 7 giá trị phù hợp: sáng tạo, uy tín, kinh tế, độc lập, môi trường làm

việc, sự đảm bảo, quan hệ đồng nghiệp; 2) Tích hợp 4 giá trị (lòng vị tha, sự kích thích trí tuệ, quan hệ với người quản lý, cách sống) vào nội hàm của các giá trị mới; 3) Loại bỏ 4 giá trị ít đặc trưng cho nghề: tính nghệ thuật, thành tích, sự quản lý, sự đa dạng; 4) Bổ sung 8 giá trị gắn với chức năng giảng dạy, nghiên cứu và sứ mệnh giáo dục: chuyên nghiệp, hội nhập, học tập liên tục, nghiên cứu khoa học, dân chủ, tôn trọng, lý tưởng đào tạo, nhân văn.

4.2. Kiến nghị

Đối với các cơ sở giáo dục đại học có thể dùng thang đo như một công cụ chẩn đoán định kỳ. Công cụ này giúp nhận diện những giá trị GV đang ưu tiên và khoảng cách giữa giá trị cá nhân với giá trị cốt lõi của nhà trường. Từ đó, nhà trường thiết kế chính sách đãi ngộ, bồi dưỡng và phát triển đội ngũ phù hợp, nhất là trong giai đoạn sắp xếp, tinh gọn tổ chức và chuyển đổi số.

Đối với nhà quản lý cần hiện thực hóa giá trị cốt lõi của nhà trường bằng những cơ chế cụ thể. Có như vậy, các giá trị này mới trở thành định hướng nội tại của GV thay vì chỉ dừng ở khẩu hiệu.

Đối với các nghiên cứu tiếp theo, cần: kiểm định cấu trúc ba nhóm bằng phân tích nhân tố khẳng định (CFA) trên mẫu GV lớn hơn, ở nhiều trường đại học công lập và ngoài công lập tại TP. Hồ Chí Minh; kiểm định tính bất biến của thang đo theo loại hình trường, khối ngành và thâm niên; bổ sung các chỉ báo phản ánh yêu cầu của chuyển đổi số; triển khai nghiên cứu theo chiều dọc để xem xét sự dịch chuyển thứ bậc giá trị của GV trong quá trình sắp xếp, tinh gọn tổ chức.

Tài liệu tham khảo

Ban Chấp hành Trung ương (2024). *Nghị quyết số 56-NQ/TW ngày 25/11/2024 về tổng kết Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả.*

Ban Chỉ đạo về tổng kết việc thực hiện Nghị quyết số18-NQ/TW (2024). *Kế hoạch số 141/KH-BCĐTKNQ18 ngày 06/12/2024 về định hướng sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy của Chính phủ*.

Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. University of Minnesota Press.

Đảng Cộng sản Việt Nam (2016). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.

Feather, N. T. (1995). Values, valences, and choice: The influence of values on the perceived attractiveness and choice of alternatives. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(6), 1135-1151.

Lê Đức Phúc (1992). Giá trị và định hướng giá trị. *Tạp chí Nghiên cứu Giáo dục*, tháng 12, tr. 13-18.

Nguyễn Hồng Phan (2015). *Định hướng giá trị nghề nghiệp của sinh viên tâm lý học Thành phố Hồ Chí Minh.* Luận án Tiến sĩ Tâm lý học, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn – Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh.

Nguyễn Quang Uẩn, Nguyễn Thạc, Mạc Văn Trang (1995). *Giá trị - định hướng giá trị nhân cách và giáo dục giá trị (Đề tài KX-07-04)*. Chương trình khoa học công nghệ cấp Nhà nước KX-07.

Nguyễn Thị Mai Lan (2010). *Định hướng giá trị nhân cách của học sinh trung học phổ thông*. NXB Kim Đồng.

Nguyễn Thị Ngọc Giàu (2010). *Định hướng giá trị trong công việc của người lao động ở một số doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh*. Luận văn Thạc sĩ Tâm lý học, Trường Đại học Sư phạm TP. Hồ Chí Minh.

Nguyễn Tiến Đạt (2004). Các thuật ngữ "nghề", "nghề nghiệp", "chuyên nghiệp" và "nghề đào tạo" trong giáo dục. *Tạp chí Phát triển Giáo dục*, 4(1), 64-68.

Nguyễn Tuấn Anh (2020). *Định hướng giá trị nghề nghiệp của người lao động tại Công ty TNHH MTV Đông Hải - Quân khu 7 trong giai đoạn cổ phần hóa doanh nghiệp*. Luận văn Thạc sĩ Tâm lý học Trường Đại học Sư phạm TP. Hồ Chí Minh.

Phạm Tất Thắng (2008). *Định hướng giá trị của sinh viên*. Luận án Tiến sĩ Xã hội học, Viện Xã hội học.

Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25(1), 1-65.

Super, D. E. (1970). *Manual, Work Values Inventory*. US: Riverside Publishing Company.

Thái Duy Tuyên (1994). *Tìm hiểu định hướng giá trị của thanh niên Việt Nam trong điều kiện kinh tế thị trường*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.

Tổng cục Thống kê (2024). *Thông cáo báo chí tình hình lao động, việc làm quý III và 9 tháng năm 2023*. https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2023/09/thong-cao-bao-chi-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-iii-va-9-thang-nam-2023/.

Trần Thị Phụng Hà (2014). Định hướng giá trị nghề nghiệp của sinh viên Đại học Cần Thơ. *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ*, 34(1), 113-125.

Vũ Dũng (chủ biên, 2008). *Từ điển tâm lý học*. NXB Từ điển Bách khoa.