

Mối quan hệ giữa sự thoả mãn các nhu cầu trong công việc với động lực làm việc của giáo viên tiểu học

Trần Hằng Ly
Email: lyth@vinhuni.edu.vn
Trưởng Sư phạm, Đại học Vinh
182 Lê Duẩn, thành phố Vinh,
tỉnh Nghệ An, Việt Nam

TÓM TẮT: Nghiên cứu được thực hiện nhằm tìm hiểu mối quan hệ giữa sự thoả mãn các nhu cầu trong công việc và động lực làm việc của giáo viên Tiểu học; Thông qua bảng câu hỏi tự thuật Self-Report, nhóm tác giả khảo sát lấy ý kiến của 91 giáo viên của các trường tiểu học thuộc 2 tỉnh Thanh Hoá và Nghệ An để tìm hiểu thực trạng động lực làm việc, mức độ thoả mãn các nhu cầu trong công việc và mối quan hệ giữa các yếu tố trên. Bài viết cũng thảo luận những kết quả nghiên cứu và đề xuất hàm ý quản trị nhằm nâng cao động lực làm việc của cán bộ, giáo viên tiểu học.

TỪ KHÓA: Động lực làm việc, cán bộ, giáo viên, tiểu học.
→ Nhận bài 12/5/2023 → Nhận bài đã chỉnh sửa 17/6/2023 → Duyệt đăng 15/9/2023.
DOI: <https://doi.org/10.15625/2615-8957/12310907>

1. Đặt vấn đề
Nguồn nhân lực là một trong những nhân tố quan trọng, tác động đến sự tồn tại và phát triển của xã hội. Khi con người có động lực làm việc thì hiệu suất làm việc sẽ đạt kết quả cao hơn, đồng thời tỉ lệ nghỉ việc, bỏ việc sẽ thấp hơn [1]. Tại Việt Nam, trong báo cáo của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo tại Quốc hội năm 2022, cả nước có 16.000 giáo viên bỏ việc, trung bình cứ 100 nhà giáo thì có 1 người ra khỏi ngành. Hiện nay, cả nước có 1,6 triệu giáo viên, thiếu khoảng hơn 100.000 người. Có nhiều nguyên nhân dẫn đến tình trạng trên và một trong những nguyên nhân quan trọng là sự giảm đi đáng kể động lực làm việc của giáo viên. Ở các trường học, đội ngũ giáo viên là nhân tố quan trọng, quyết định đến hiệu quả dạy học. Do đó, nghiên cứu các yếu tố tác động đến động lực làm việc của đội ngũ giáo viên là tiền đề cốt lõi, tạo ra sự đồng nhất trong cách thức quản lý và ổn định nhân sự ở các trường học. Hiện nay, đã có một số công trình nghiên cứu về động lực làm việc của giáo viên. Tuy nhiên, các nghiên cứu mới chỉ dừng lại ở mức kiểm định mô hình. Trong bài viết này, chúng tôi sẽ nghiên cứu các yếu tố tác động đến động lực làm việc của giáo viên tiểu học dựa trên mô hình lí thuyết nhu cầu của Maslow ở các tỉnh Thanh Hoá, Nghệ An.

2. Kết quả nghiên cứu
2.1. Phương pháp và khách thể nghiên cứu
Nghiên cứu được tiến hành thông qua bảng hỏi tự thuật (Self report) trên 91 giáo viên và cán bộ quản lí trường tiểu học nhằm đo lường thực trạng động lực và các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giáo viên. Phiếu khảo sát sử dụng thang đo Likert 4 điểm với mức độ tương ứng: Mức 1: Không đồng ý; Mức 2: Đồng ý một phần; Mức 3: Đồng ý; Mức 4: Hoàn toàn đồng ý với nội dung khảo sát, được gửi qua google form, rồi thu thập lại sau 15 ngày với 91 phiếu hợp lệ. Tất cả các phiếu khảo sát đều được kiểm tra, đảm bảo tiêu chí làm sạch dữ liệu đủ điều kiện để tiến hành nghiên cứu (xem Bảng 1).

2.2. Một số khái niệm cơ bản
2.2.1. Động lực làm việc
Carr (2005) mô tả động lực làm việc là một sự thúc đẩy từ bên trong một cách có ý thức hoặc vô thức dựa trên nền tảng các nhu cầu cơ bản của một cá nhân. Đây chính là yếu tố thúc đẩy người lao động tích cực làm việc để đạt được mục tiêu [2]. Martina Laskova (2007) cho rằng, động lực là sự sẵn sàng chịu đựng những khó khăn để đạt được mục tiêu của tổ chức; sự sẵn sàng này được giả định bằng cách thoả mãn đồng thời những

Bảng 1: Thông tin về mẫu nghiên cứu (n=91)

Mẫu	Giới tính		Thâm niên công tác			Mức lương hiện tại			Trình độ học vấn			Địa bàn sinh sống		
	Nam	Nữ	<10	10-20	>20	<5tr	5-10tr	>10tr	Sau đại học	Đại học	Cao đẳng, trung cấp	Thành phố	Nông thôn	Vùng khó khăn
Số lượng	14	77	45	21	25	35	52	4	6	79	6	32	54	5
%	15,4	84,6	49,5	23,1	27,5	38,5	57,1	4,4	6,6	86,6	6,6	35,2	59,3	5,5

nhu cầu cá nhân [3]. Arnold và Kol (2007) đã xác định động lực theo cách sau: Động lực liên quan đến những vấn đề ảnh hưởng và thúc đẩy con người đưa ra quyết định về việc phải làm gì, làm thế nào và có khả năng duy trì trong thời gian bao lâu [4]. Động lực cũng chịu ảnh hưởng của nhiều yếu tố: 1) Yếu tố thuộc về chính bản thân con người; 2) Yếu tố thuộc môi trường bên ngoài; 3) Yếu tố thuộc về nội dung, bản chất của công việc [5]. Từ các quan điểm trên, theo chúng tôi, “động lực” chính là những yếu tố bên trong và bên ngoài, có tác động thúc đẩy con người hành động nhằm đạt được mục tiêu xác định. Động lực làm việc là sự nỗ lực cao nhằm đạt được mục tiêu của tổ chức trong điều kiện cá nhân đó được thỏa mãn những nhu cầu của họ. Do vậy, hoạt động tạo động lực làm việc cho nhân viên là hoạt động của đơn vị sử dụng người lao động nhằm tác động đến khả năng và thái độ làm việc của họ, từ đó mang lại hiệu quả cao.

2.2.2. Mô hình các yếu tố tác động đến động lực làm việc

Có nhiều lí thuyết tạo động lực làm việc cho nhân viên như lí thuyết hai nhân tố của F.Herzberg, lí thuyết công bằng của J.Stacy Adams, lí thuyết kì vọng của Victor Vroom,... Trong bài viết này, chúng tôi sẽ vận dụng lí thuyết và mô hình nghiên cứu về tháp nhu cầu của Maslow trong tạo động lực làm việc cho giáo viên tiểu học. Tháp nhu cầu của Maslow được nhà tâm lí học người Abraham Maslow đưa ra vào năm 1943 trong bài viết A theory of Human Motivation. Theo Maslow, về căn bản, nhu cầu của con người được chia làm hai nhóm chính: Các nhu cầu cơ bản (basic needs) và nhu cầu bậc cao (meta needs). Cấu trúc của tháp nhu cầu có 5 tầng, trong đó những nhu cầu con người được liệt kê theo một trật tự thứ bậc hình tháp kiểu kim tự tháp. Lí thuyết này cho rằng nhu cầu chính là nguồn gốc của tính tích cực và khả năng của con người. Ở mỗi cá nhân khác nhau thì sự thúc đẩy của các nhu cầu cũng khác nhau. Do vậy, để tạo động lực làm việc cần xác định

được nhu cầu ở người lao động để tác động tạo động lực đạt kết quả cao nhất.

2.3. Mối quan hệ giữa sự thỏa mãn các nhu cầu trong công việc với động lực làm việc của giáo viên tiểu học

2.3.1. Thực trạng động lực làm việc của giáo viên tiểu học

Điểm trung bình biểu hiện của động lực làm việc của giáo viên được giao động từ 3,21 đến 3,42 trên thang điểm 4 cho thấy, hầu hết các giáo viên tiểu học đều tự đánh giá động lực làm việc của bản thân tương đối cao (xem Bảng 2). Biểu hiện cao nhất là: “*Sẵn sàng hi sinh lợi ích bản thân vì mục tiêu chung*” có đến 50,5% số lượng giáo viên tham gia trả lời với mức độ rất đồng ý, với điểm trung bình là 3,42. Như vậy, có thể khẳng định rằng, đối với các giáo viên được khảo sát trong nghiên cứu, họ luôn yêu thích công việc và sẵn sàng cống hiến cho nghề dạy học. Kết quả cũng cho thấy sự phù hợp trong đặc điểm lao động sư phạm nói chung.

2.3.2. Sự thỏa mãn các nhu cầu trong công việc của giáo viên tiểu học

Bảng 3 cho thấy, nhu cầu vật chất cơ bản trong công việc của giáo viên gắn liền với các yếu tố như lương, phúc lợi, điều kiện làm việc... được đánh giá có mức độ thỏa mãn thấp nhất. Cụ thể, điểm trung bình mức độ tự đánh giá của giáo viên được giao động từ 2,22 đến 3,09 trên thang điểm 4. Đặc biệt, các yếu tố tiền lương, phúc lợi chưa thỏa mãn và thực sự đảm bảo được cuộc sống của giáo viên và gia đình. Có hơn 60 % giáo viên được hỏi cho rằng, *số tiền lương không đảm bảo được cuộc sống của giáo viên và gia đình*. Như vậy, để nâng cao động lực làm việc cho giáo viên, các cán bộ quản lí cần quan tâm, cân nhắc tạo điều kiện cho giáo viên về thu nhập để đảm bảo sinh hoạt, yên tâm công tác và tập trung đối với nghề dạy học để nâng cao chất lượng giảng dạy.

Nhu cầu an toàn (safety) là nhu cầu cần có cảm giác yên tâm và an toàn về thân thể, việc làm, gia đình, sức

Bảng 2: Thực trạng các biểu hiện động lực làm việc của giáo viên (n=91)

TT	Biểu hiện	Điểm trung bình		1	2	3	4
1	Tôi cảm thấy hứng thú với công việc hiện tại	3,30	Số lượng	0	6	52	33
			%	0	6.6	57.1	36.3
2	Khi làm việc tôi có tâm trạng tốt, phấn khởi	3,28	Số lượng	0	11	45	35
			%	0	12.1	49.5	38.5
3	Tôi đồng thuận các chính sách động viên của nhà trường	3,21	Số lượng	1	13	45	32
			%	1.1	14.3	49.5	35.2
4	Tôi sẵn sàng hi sinh lợi ích bản thân vì mục tiêu chung	3,42	Số lượng	0	8	37	46
			%	0	8.8	40.7	50.5
Tổng		3,30					

Bảng 3: Nhóm các yếu tố thuộc nhu cầu vật chất (n=91)

Nhóm	Biểu hiện	Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn	1	2	3	4
Nhu cầu vật chất	Tôi được trả tiền lương xứng đáng	2,62	Số lượng	9	30	38	14
			%	9.9	33.0	41.8	15.4
	Tiền lương đảm bảo được cuộc sống của tôi và gia đình	2,22	Số lượng	22	34	29	6
			%	24.2	37.4	31.9	6.6
	Nhà trường có đầy đủ các trang thiết bị, dụng cụ giảng dạy	3,09	Số lượng	5	10	49	27
			%	5.5	11.0	53.8	29.7
Tổng	2,64						

Bảng 4: Nhóm các yếu tố thuộc nhu cầu an toàn (n=91)

Nhóm	Biểu hiện	Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn	1	2	3	4
Nhu cầu an toàn	Nơi tôi làm việc đảm bảo an toàn, gọn gàng, vệ sinh	3,41	Số lượng	0	7	40	44
			%	0.0	7.7	44.0	48.4
	Điều kiện và chế độ làm việc đảm bảo sức khoẻ cho tôi	3,18	Số lượng	0	13	49	29
			%	0.0	14.3	53.8	31.87
	Công việc tôi đang làm ổn định, bền vững	3,29	Số lượng	4	9	36	42
			%		9.9	39.6	46.15
Tổng		3,29					

Bảng 5: Nhóm các yếu tố thuộc nhu cầu xã hội (n=91)

Nhóm	Biểu hiện	Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn	1	2	3	4
Nhu cầu xã hội	Tôi và các đồng nghiệp thường xuyên chia sẻ kinh nghiệm và giúp đỡ nhau trong công việc	3.53	Số lượng	0	3	36	52
			%	0.0	3.3	39.6	57.1
	Tôi và đồng nghiệp phối hợp làm việc tốt	3,48	Số lượng	0	3	42	46
			%	0.0	3.3	46.2	50.5
	Tôi có những đồng nghiệp đáng tin cậy	3,49	Số lượng	0	3	41	47
			%	0.0	3.3	45.1	51.6
	Nơi tôi làm việc mọi người thoải mái, vui vẻ, hoà đồng	3,49	Số lượng	0	3	41	47
			%	0.0	3.3	45.1	51.6
	Khi mắc lỗi, tôi được lãnh đạo phê bình tế nhị, khéo léo.	3,34	Số lượng	1	6	46	38
			%	2.2	6.6	50.5	41.7
Tổng		3,47					

khỏe, tài sản... (xem Bảng 4). Trong tạo động lực làm việc, nhu cầu an toàn thực chất là nhu cầu về sự ổn định, bền vững trong tâm lý giáo viên và sự an toàn trong lao động. Điểm trung bình chung ở nhu cầu này được đánh giá tương đối cao, 3,41 trên thang điểm 4, và gần 40% giáo viên đánh giá môi trường trường học *đảm bảo an toàn, gọn gàng, vệ sinh*, 46% giáo viên đánh giá *Công việc tôi đang làm ổn định, bền vững* đều cho thấy giáo viên nhìn nhận môi trường làm việc ở trường học là một môi trường an toàn về mặt thể chất, ổn định

về mặt tâm lý. Kết quả này có thể là một trong những nguyên nhân chính lý giải cho việc giáo viên gắn bó lâu năm với nghề, có thêm động lực làm việc mặc dù nhu cầu sinh lý ở phần trên chưa được đảm bảo.

Bảng 5 cho thấy, đánh giá của giáo viên về nhóm yếu tố thuộc về nhu cầu xã hội có mức độ cao nhất trong tất cả các nhóm, điểm trung bình dao động từ 3,34 đến 3,53 trên thang điểm 4. Hầu hết các giáo viên đều đánh giá mối quan hệ giữa mình và đồng nghiệp, sự phối hợp giữa đồng nghiệp và môi trường, bầu không khí

tâm lý trong trường học vui vẻ, thoải mái và đầy thiện chí. Cụ thể, 57,1% giáo viên cho rằng: *Tôi và các đồng nghiệp thường xuyên chia sẻ kinh nghiệm và giúp đỡ nhau trong công việc*; 50,5% giáo viên đánh giá: *Tôi và đồng nghiệp phối hợp làm việc tốt*; 51,6% giáo viên rất đồng ý với *“Nơi tôi làm việc mọi người thoải mái, vui vẻ, hoà đồng”*. Kết quả này cũng tương đồng với một vài nghiên cứu trước đây Chami & Fullenkamp (2002) cho rằng, đồng nghiệp đáng tin cậy cũng tác động đến động lực làm việc của nhân viên. Nếu quan hệ đồng nghiệp thân thiện sẽ góp phần tạo nên một hiệu ứng lan tỏa, làm gia tăng sự gắn kết của tập thể, từ đó sẽ thúc đẩy sự nỗ lực làm việc của mỗi cá nhân [6].

Sự tôn trọng trong công việc cũng là một nhân tố được giáo viên đánh giá cao, ảnh hưởng đến động lực làm

việc (xem Bảng 6). Điểm trung bình của nhóm các biểu hiện này dao động từ 3,17 đến 3,33 trên thang điểm 4 cho thấy: Sự tương tác tốt giữa lãnh đạo và giáo viên có tác động một cách tích cực đến động lực làm việc. Cụ thể: lãnh đạo bảo vệ, tin tưởng và đưa ra các quyết định công bằng, thường xuyên trao đổi với nhân viên trong việc là yếu tố có mức tác động xếp thứ hai theo kết quả phân tích. Với đặc thù nghề nghiệp của giáo viên, khi đạt được trình độ nhất định và sự ổn định trong công việc thì yếu tố tôn trọng, công bằng đóng vai trò quan trọng, bởi đảm bảo tôn trọng, công bằng trong công việc cũng chính là cách thức thể hiện sự tôn trọng và ghi nhận sự đóng góp của giáo viên trong trường học, tạo động lực làm việc cho giáo viên cố gắng phấn đấu hơn nữa trong công việc.

Bảng 6: Nhóm các yếu tố thuộc nhu cầu tôn trọng (n=91)

Nhóm	Biểu hiện	Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn	1	2	3	4
Nhu cầu tôn trọng	Tôi được quyền tham gia, quyết định một số công việc phù hợp với năng lực	3,29	Số lượng	3	6	44	38
			%	3.3	6.6	48.4	41.7
	Tôi được phân công việc hợp lí, phù hợp	3,33	Số lượng	2	7	42	40
			%	2.2	7.7	46.2	43.9
	Tôi được tham gia vào các quyết định có ảnh hưởng đến công việc của mình	3,17	Số lượng	4	9	46	32
			%	4.4	9.9	50.5	35.1
	Tôi được đánh giá công bằng và được ghi nhận trong công việc	3,30	Số lượng	2	7	44	38
			%	2.2	7.7	48.4	41.7
	Tôi được lãnh đạo bảo vệ quyền lợi	3,23	Số lượng	3	8	45	35
			%	3.3	8.8	49.5	38.5
	Tôi được lãnh đạo tin tưởng vào khả năng của mình	3,33	Số lượng	0	9	43	39
			%	0.0	9.9	47.3	42.9
Tổng		3,28					

Bảng 7: Nhóm các yếu tố thuộc nhu cầu tự khẳng định (n=91)

Nhóm	Biểu hiện	Điểm trung bình		1	2	3	4
Nhu cầu tự khẳng định	Tôi được nhà trường tạo điều kiện phát triển chuyên môn, kĩ năng nghề nghiệp	3,19	Số lượng	0	8	27	18
			%	0.0	8.8	29.7	19.8
	Tôi được tạo cơ hội để thăng tiến, phát triển	3,19	Số lượng	1	6	28	18
			%	1.1	6.6	30.8	19.8
	Tôi được tham gia các khóa bồi dưỡng thường	3,35	Số lượng	0	4	27	22
			%	0.0	4.4	29.7	24.2
	Tôi được cung cấp những thông tin phản hồi cần thiết trong quá trình làm việc để nâng cao hiệu quả công việc	3,25	Số lượng	1	3	31	18
			%	1.1	3.3	34.1	19.8
	Tôi được sáng tạo trong công việc	3,29	Số lượng	1	3	29	20
			%	1.1	3.3	31.9	22.0
Tổng		3,25					

Nhu cầu về tự thể hiện bản thân trong công việc của giáo viên như muốn được sáng tạo, thể hiện khả năng và được đào tạo, bồi dưỡng và được công nhận là thành đạt là một trong những nhu cầu cao nhất trên tháp nhu cầu và đồng thời cũng là nhu cầu quyết định đến chất lượng giảng dạy (xem Bảng 7). Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu cho thấy, giáo viên đánh giá mức độ ảnh hưởng của sự thoả mãn nhu cầu này đến động lực làm việc chỉ xếp thứ 3 trong 5 nhóm nhu cầu kể trên. Điểm trung bình chung dao động từ 3,19 đến 3,35 trên thang điểm 4. Qua phỏng vấn sâu cô giáo M.T.M.A ở Trường Tiểu học Đông Vĩnh, mặc dù hiện nay có nhiều chính sách, chế độ đãi ngộ về công tác đào tạo, phát triển đội ngũ giáo viên, tuy nhiên cô đã chủ động lựa chọn phương án tự phát triển, tự trau dồi và nâng cao trình độ chuyên môn. Hơn nữa, đánh giá của giáo viên cho rằng, một số chương trình bồi dưỡng hiện nay chưa thực sự thiết thực, đáp ứng nhu cầu của giáo viên tiểu học.

2.3.4. Mối quan hệ giữa sự thoả mãn các nhu cầu trong công việc và động lực làm việc của giáo viên

Bảng 8: Mối tương quan giữa động lực làm việc và các nhu cầu

Động lực làm việc	Nhu cầu thể lý	Nhu cầu an toàn	Nhu cầu yêu thương	Nhu cầu tôn trọng	Nhu cầu tự khẳng định
Hệ số tương quan r	0.458**	0.555**	0.491**	0.518**	-0.064
p	0.000	0.000	0.000	0.000	0.549

Bảng 8 cho thấy có sự tương quan thuận ở mức độ trung bình giữa sự thoả mãn các nhu cầu thể lý ($r = 0,458^{**}$), nhu cầu an toàn ($r = 0.555^{**}$), nhu cầu yêu thương ($r = 0.491^{**}$) và nhu cầu tôn trọng (0.518^{**}), các giá trị đều có ý nghĩa về mặt thống kê với $p=0.000$. Điều này cho thấy những giáo viên có sự thoả mãn các nhu cầu này trong công việc càng cao thì động lực làm việc càng tốt ngược lại. Hệ số tương quan giữa 2 biến cho thấy sự thoả mãn các nhu cầu trong công việc của giáo viên có liên quan chặt chẽ đến động lực làm việc của giáo viên. Kết quả này tương đồng với kết quả nghiên cứu của Carr (2005) cho rằng: các nhu cầu cơ bản của một cá nhân chính là yếu tố thúc đẩy người lao động tích cực làm việc để đạt được mục tiêu [2]. Ngoài ra, nghiên cứu của Martina Laskova (2007) cho rằng, động lực là sự sẵn sàng chịu đựng những khó khăn để đạt được mục tiêu - sự sẵn sàng này được giả định bằng cách thoả mãn đồng thời những nhu cầu cá nhân [3]. Với nhu cầu tự khẳng định, hệ số $p = 0.549$ (>0.05) nên hệ số tương quan r không có ý nghĩa về mặt thống kê.

So sánh vai trò của sự thoả mãn từng nhu cầu trong công việc với động lực làm việc, phân tích hồi quy tuyến

Bảng 9: Tổng hợp các trị số trong phân tích hồi quy tuyến tính bội giữa động lực làm việc với sự thoả mãn các nhu cầu

Động lực làm việc		
Giá trị tương quan bội (R)		0.634
Hệ số xác định bội R ²		0.390
F		10.726
Hệ số p	Nhu cầu sinh lý	0.024
	Nhu cầu an toàn	0.139
	Nhu cầu xã hội	0.605
	Nhu cầu tôn trọng	0.101
	Nhu cầu tự khẳng định	0.025

tính bội, trong đó tổng hợp tất cả các mức độ thoả mãn nhu cầu trong công việc là biến độc lập cho thấy tổng hợp 5 nhu cầu có thể giải thích được khoảng 63,4% cho mức độ động lực làm việc của giáo viên (xem Bảng 9). Điều đó cho thấy rằng, 5 nhu cầu được khảo sát trong nghiên cứu này là những mặt rất quan trọng trong các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc, góp phần dự báo cho mức độ động lực làm việc của giáo viên tiểu học. Tỷ lệ % mà mô hình này không giải thích được cho biến phụ thuộc là khoảng 37,6%. Tỷ lệ này có thể được giải thích bằng các yếu tố khác không nằm trong mô hình được xem xét.

3. Kết luận

Thông qua kết quả nghiên cứu mối quan hệ giữa sự thoả mãn các nhu cầu trong công việc với động lực làm việc cho giáo viên tiểu học, kiểm định mô hình và phân tích kết quả ở trên cho thấy: 1) Hầu hết các giáo viên tiểu học trong nghiên cứu có động lực làm việc tương đối cao (điểm trung bình 3,30/4); 2) Sự thoả mãn các nhu cầu trong công việc (theo trình tự từ cao xuống thấp) lần lượt là: Sự thoả mãn nhu cầu xã hội; Sự thoả mãn nhu cầu tôn trọng; Sự thoả mãn nhu cầu tự khẳng định; Sự thoả mãn nhu cầu an toàn; Sự thoả mãn nhu cầu vật chất. Trong đó, sự thoả mãn về nhu cầu vật chất có điểm trung bình 2,64/ trên thang điểm 4 cho thấy các giáo viên trong nghiên cứu phần lớn chưa được thoả mãn nhu cầu này; 3) Có mối tương quan thuận chặt chẽ giữa sự thoả mãn các nhu cầu trong công việc với động lực làm việc của giáo viên; 4) Sự thoả mãn các nhu cầu trong công việc có thể dự báo được 63,4% động lực làm việc của giáo viên. Kết quả nghiên cứu có thể là tài liệu tham khảo cho nhà trường trong việc nắm bắt những tâm tư, nguyện vọng của giáo viên, từ đó có những điều chỉnh phù hợp nhằm nâng cao hiệu quả dạy học, thúc đẩy động lực làm việc của giáo viên bởi giáo viên là một nguồn lực quan trọng, là một trong những yếu tố quyết định đến chất lượng đào tạo của trường tiểu học.

Tài liệu tham khảo

- [1] Arman, F, (2009), *Employees motivation at Areco India manufacturing private Limited*, The M.B.A, Degree Course of Bangalore University.
 - [2] Carr, G, (2005), *Investigating the motivation of Retail Managers at a Retail Organization in the Western Cape*, Mini - thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Magister Commercialis, University of the Western Cape, Horizons, 30, 58-65.
 - [3] Martina Laskova, (2007), *Motivation of human potential: theory and practice (monograph)*, Vilnius.
 - [4] Arnold - J.a Kol, (2007), *Psychologie práce pro manažery a personalisty*, Brno. Computer Press.
 - [5] Nguyễn Thị Phương Thảo - Nguyễn Văn Dũng, (6/2018), *Tạo động lực làm việc thông qua biện pháp đào tạo, bồi dưỡng cho viên chức Trường Cao đẳng Sư phạm Nghệ An*, Tạp chí Giáo dục, số đặc biệt, tr.68-71.
 - [6] Chami, R. and Fullenkamp, C., (2002), *Social Trust and Efficiency. Journal of Banking & Finance*, 26, 1785-1809.
 - [7] Andrew J. Elliot - Carol S. Dweck - David S. Yeager, (2017), *Handbook of competence and motivation: theory and application*, New York, London: The Guilford Press, p.738.
 - [8] Kovach, K.S, (1987), *What motivates employees? Workers and supervisors give different answers*, Bussiness.
 - [9] Bùi Thị Minh Thu - Lê Nguyễn Đoàn Khôi, (2014), *Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên trực tiếp sản xuất ở Tổng Công ty lắp máy Việt Nam Lilama*, Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Cần Thơ, số 35, tr.66-78.
-

RELATION BETWEEN WORK SATISFACTION AND WORKING MOTIVATION OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS

Tran Hang Ly

Email: lyth@vinhuni.edu.vn
Colleg of Education - Vinh University
182 Le Duan street, Vinh city,
Nghe An province, Vietnam

ABSTRACT: *The objective of the study was to clarify a relationship between the satisfaction of work needs and work motivation of primary school teachers. To achieve this, the authors conducted a survey using a Self-Report Autobiographical Questionnaire. The survey was conducted on 91 primary school teachers in Thanh Hoa and Nghe An provinces to evaluate their current work motivation and satisfaction levels of work needs and to identify any relationships among these factors. The article also presents the research findings and proposes managerial implications to enhance the work motivation of primary school teachers and staff.*

KEYWORDS: Work motivation, staff, teachers, primary school.