

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN SỰ HÀI LÒNG TRONG CÔNG VIỆC CỦA GIẢNG VIÊN CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC TẠI THÁI NGUYÊN

Lê Thu Hà*

Trường Đại học Kinh tế và Quản trị kinh doanh – ĐH Thái Nguyên

TÓM TẮT

Bài báo được thực hiện nhằm xác định các yếu tố ảnh hưởng tới sự hài lòng của giảng viên các trường đại học tại Thái Nguyên. 299 giảng viên đã được lựa chọn ngẫu nhiên tại 4 trường Đại học trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên. Mô hình hồi quy bao gồm 6 biến (Lương và phúc lợi; cơ hội đào tạo và phát triển; mối quan hệ với cấp trên; mối quan hệ với đồng nghiệp, sự công nhận; điều kiện làm việc) đã được sử dụng nhằm xác định các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của giảng viên đại học. Kết quả nghiên cứu cho thấy 5/6 biến có tác động đến sự hài lòng trong công việc của giảng viên (Lương và phúc lợi; cơ hội đào tạo và phát triển; mối quan hệ với cấp trên; mối quan hệ với đồng nghiệp, và điều kiện làm việc). Trong đó, mối quan hệ với cấp trên có ảnh hưởng lớn nhất tới sự thỏa mãn công việc của họ. Dựa vào kết quả nghiên cứu, một số kiến nghị đã được đề xuất nhằm nâng cao sự hài lòng trong công việc của giảng viên đang công tác tại Thái Nguyên.

Từ khóa: Sự hài lòng trong công việc, giảng viên, trường đại học, Thái Nguyên, phúc lợi

ĐẶT VẤN ĐỀ

Tạo sự hài lòng cho người lao động là vấn đề đang ngày càng được quan tâm, là chìa khóa dẫn đến thành công của mỗi tổ chức, mỗi đơn vị. Kotler (2000) đã định nghĩa “Sự hài lòng như là một cảm giác hài lòng hoặc thất vọng của một người bằng việc so sánh kết quả thực tế nhận được của sản phẩm (hay kết quả) với những mong đợi của họ”. Vì vậy, để giúp cho nhân viên phát huy tối đa năng lực của bản thân thì sự hài lòng trong công việc của người lao động là một trong những yếu tố quan trọng quyết định sự thành công của mỗi tổ chức. Có được sự hài lòng, người lao động sẽ làm việc tích cực hơn và yên tâm làm việc lâu dài với tổ chức, từ đó dẫn đến hiệu suất và hiệu quả công việc cao hơn.

Đối với mỗi trường đại học, đội ngũ giảng viên có chất lượng cao là một trong những yếu tố quan trọng ảnh hưởng tới chất lượng đào tạo của nhà trường và giúp các trường tạo được lợi thế thu hút sinh viên, tạo được uy tín cũng như sự tin tưởng từ phía người học, gia đình và xã hội. Mặt khác, chất lượng giảng dạy của giảng viên lại phụ thuộc nhiều vào sự hài lòng trong công việc của họ.

Trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên hiện nay có 08 trường đại học, trong đó có 7 trường là thành viên của Đại học Thái Nguyên- trung tâm đào tạo, nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ đa ngành, đa lĩnh vực của vùng trung du, miền núi phía bắc Việt Nam. Với sứ mệnh đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cao đáp ứng công cuộc xây dựng, phát triển kinh tế - xã hội bền vững cho các tỉnh trung du miền núi phía Bắc, Đại học Thái Nguyên đã xây dựng chiến lược phát triển đội ngũ cán bộ, đặc biệt là đội ngũ giảng viên. Vì vậy, việc nghiên cứu xác định các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của giảng viên, chỉ ra thực trạng và đề xuất một số biện pháp nâng cao độ hài lòng công việc, qua đó nâng cao chất lượng giảng viên là rất cần thiết và có ý nghĩa trong giai đoạn hiện nay.

MỤC TIÊU NGHIÊN CỨU

Nghiên cứu được thực hiện nhằm xác định các yếu tố ảnh hưởng đến việc làm hài lòng của giảng viên làm việc cho các trường đại học được nghiên cứu. Trên cơ sở đó, đề xuất các khuyến nghị và các chính sách có liên quan nhằm tăng mức độ hài lòng công việc đối với các giảng viên làm việc tại các trường đại học thành viên của Đại học Thái Nguyên.

* Tel:

ĐỐI TƯỢNG, PHẠM VI NGHIÊN CỨU

Bài báo nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng tới sự hài lòng trong công việc cho giảng viên, thực hiện tại các trường đại học trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên số liệu điều tra thực tế tháng 3/2016.

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU**Quy mô mẫu:**

Trong số 8 trường đại học, tác giả lựa chọn 4 trường: Trường Đại Học Sư phạm, Trường Đại học Y Dược, Trường Đại học Kinh tế và Quản trị kinh doanh và trường Đại học Khoa học. Đây là các trường Đại học lớn, có thể đại diện cho các trường còn lại trên địa bàn. Tổng số giảng viên của 4 trường là 1346 người (tính đến tháng 12/2015). Vì vậy, quy mô mẫu sẽ được tính theo công thức sau (Fely David, 2005).

$$n = \frac{NZ^2 p(1-p)}{Nd^2 + Z^2 p(1-p)}$$

$$= \frac{1346(1,96)^2 (0,5)(1-0,5)}{1346(0,05)^2 + (1,96)^2 (0,5)(1-0,5)} = 298,86$$

(làm tròn 299 mẫu)

Trong đó:

n = Quy mô mẫu mong muốn

Z= độ lệch chuẩn, mức 1.96, tương ứng với mức 95% độ tin cậy

p = Phần tổng thể mục tiêu được đánh giá là có những đặc điểm chung cụ thể, thường mức 50% (0.5)

d = độ chính xác kỳ vọng, thường ở mức 0.05

- **Phương pháp chọn mẫu nghiên cứu:** Đề tài được thực hiện điều tra chọn mẫu ngẫu nhiên.

- **Khách thể nghiên cứu:** giảng viên tại các trường đại học.

- **Tiêu chí chọn mẫu:** là giảng viên làm việc tại các trường từ 01 năm trở lên.

- **Thời gian điều tra:** điều tra được tiến hành vào tháng 3/2016.

- **Phương pháp thu thập thông tin:** Sử dụng số liệu thứ cấp và sơ cấp. Số liệu sơ cấp được thu thập từ phiếu điều tra thực tế tại các trường. Số lượng mẫu của từng trường được tính theo công thức:

$$nh = \frac{Nh \times n}{N}$$

Trong đó:

nh = số lượng mẫu từng trường.

Nh = Số lượng giảng viên tại từng trường

N = Tổng số giảng viên (tại 4 trường)

n = Kích thước mẫu (299)

Bảng 1: Số lượng mẫu

STT	Tên trường	Số lượng giảng viên	Kích thước mẫu
	Đại học Sư phạm	394	87
	Đại học Y dược	337	75
	Đại học Kinh tế & Quản trị kinh doanh	354	79
	Đại học Khoa học	261	58
	Tổng	1346	299

- Mô hình nghiên cứu đề xuất:

$$Y_1 = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + \dots + B_kX_k + \varepsilon_i$$

Trong đó:

Y_i = biến phụ thuộc (sự hài lòng trong công việc)

X_k = các biến độc lập (các nhân tố ảnh hưởng tới sự hài lòng trong công việc)

B_0 = hằng số

B_k = các hệ số hồi quy ($i > 0$)

ε_i = thành phần ngẫu nhiên hay yếu tố nhiễu

Các biến độc lập là: X_1 (Lương và phúc lợi); X_2 (Cơ hội đào tạo và phát triển); X_3 (Mối quan hệ với cấp trên); X_4 (Mối quan hệ với đồng nghiệp); X_5 (Sự công nhận) và X_6 (Điều kiện làm việc).

- Giả thuyết nghiên cứu:

Giả thuyết 1: Có mối quan hệ tích cực giữa lương và phúc lợi với sự hài lòng trong công việc của giảng viên các trường đại học tại Thái Nguyên.

Giả thuyết 2: Có mối quan hệ tích cực giữa cơ hội đào tạo và thăng tiến với sự hài lòng trong công việc của giảng viên các trường đại học tại Thái Nguyên.

Giả thuyết 3: Có mối quan hệ tích cực giữa mỗi quan hệ với cấp trên với sự hài lòng trong công việc của giảng viên các trường đại học tại Thái Nguyên.

Giả thuyết 4: Có mối quan hệ tích cực giữa mỗi quan hệ với đồng nghiệp với sự hài lòng trong công việc của giảng viên các trường đại học tại Thái Nguyên.

Giả thuyết 5: Có mối quan hệ tích cực giữa sự công nhận với sự hài lòng trong công việc của giảng viên các trường đại học tại Thái Nguyên.

Giả thuyết 6: Có mối quan hệ tích cực giữa điều kiện làm việc với sự hài lòng trong công việc của giảng viên các trường đại học tại Thái Nguyên.

- Chỉ tiêu nghiên cứu: Chỉ tiêu về số lượng giảng viên, Chỉ tiêu về trình độ, độ tuổi, giới tính, Chỉ tiêu về đào tạo và phát triển, Chỉ tiêu về lương và phúc lợi, Chỉ tiêu về mối quan hệ công việc (với cấp trên và với đồng

nghiệp), Chỉ tiêu về điều kiện làm việc, Chỉ tiêu về sự công nhận, Các chỉ số bình quân, min, max về các chỉ tiêu nghiên cứu như lương, phúc lợi, đào tạo và phát triển, điều kiện làm việc, sự công nhận, quan hệ với cấp trên và đồng nghiệp và mức độ thỏa mãn công việc.

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Sau khi xử lý số liệu bằng phần mềm SPSS cho thấy thang đo các yếu tố tác động đến sự hài lòng trong công việc có độ tin cậy cao, với Hệ số Cronbach's alpha nằm trong khoảng từ 0,805 đến 0,935.

Sau khi kiểm định độ tin cậy và ma trận tương quan, kết quả cho thấy các biến đủ độ tin cậy để đưa vào mô hình hồi quy.

Phân tích mô hình hồi quy các yếu tố ảnh hưởng tới sự hài lòng

Để xác định các yếu tố ảnh hưởng tới sự hài lòng trong công việc mô hình hồi quy đa biến bao gồm các biến như lương và phúc lợi, cơ hội đào tạo và thăng tiến, mối quan hệ với cấp trên, mối quan hệ với đồng nghiệp, sự công nhận và điều kiện làm việc đã được kiểm định nhằm xác định ảnh hưởng của chúng tới sự hài lòng trong công việc của giảng viên các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên. Kết quả nghiên cứu cho thấy:

Bảng 2: Kết quả mô hình hồi quy

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,879 ^a	0,773	0,768	0,48142543	2,051

a. Predictors: (Constant), Điều kiện làm việc, Cơ hội đào tạo và thăng tiến, Mối quan hệ với đồng nghiệp, Lương và phúc lợi, Mối quan hệ với cấp trên, Sự công nhận

b. Dependent Variable: Sự hài lòng

Kết quả này có giá trị $R^2 = 0,773$; giá trị R^2 cho biết rằng các biến độc lập trong mô hình có thể giải thích được 77,3% sự thay đổi của biến phụ thuộc, có nghĩa là các biến trong mô hình giải thích được 77,3% giảng viên hài lòng với công việc, còn lại là phụ thuộc vào các biến khác không nằm trong mô hình.

Bảng 3: ANOVA^b (Phân tích phương sai)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	230,323	6	38,387	165,626	,000 ^a
	Residual	67,677	292	,232		
	Total	298,000	298			

a. Predictors: (Constant), Điều kiện làm việc, Cơ hội đào tạo và thăng tiến, Mối quan hệ với đồng nghiệp, Lương và phúc lợi, Mối quan hệ với cấp trên, Sự công nhận

b. Dependent Variable: Sự hài lòng

Nhìn vào bảng kết quả trên, ta thấy hệ số $F = 165,626$ và $Sig = 0.000 (< 0.05)$, tức là mô hình hồi quy có ý nghĩa và kết quả hồi quy có thể sử dụng được.

Bảng 4: Coefficients^a (Hệ số phóng đại phương sai)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3,977E-17	,028		,000	1,000		
	Lương và phúc lợi	,160	,045	,160	3,570	,000	,386	2,593
	Cơ hội đào tạo và thăng tiến	,097	,044	,097	2,220	,027	,404	2,478
	Mối quan hệ với cấp trên	,301	,048	,301	6,225	,000	,332	3,014
	Mối quan hệ với đồng nghiệp	,198	,041	,198	4,804	,000	,459	2,176
	Sự công nhận	,021	,051	,021	,422	,673	,303	3,298
	Điều kiện làm việc	,275	,038	,275	7,195	,000	,532	1,879

a. Dependent Variable: Sự hài lòng

Bảng kết quả hồi quy đa biến cho ta thấy 5 trong 6 nhân tố thuộc mô hình có mối liên hệ tuyến tính với sự hài lòng trong công việc của giảng viên với mức ý nghĩa $Sig. < 0,05$. Bao gồm: *Lương và phúc lợi*; *cơ hội đào tạo và thăng tiến*; *Mối quan hệ với cấp trên*; *Mối quan hệ với đồng nghiệp* và *Điều kiện làm việc*. Điều này có nghĩa là chúng ta có cơ sở để bác bỏ giả thuyết H_0 rằng không có mối quan hệ tuyến tính nào giữa *Lương và phúc lợi* (giả thuyết 1), *Cơ hội đào tạo và thăng tiến* (giả thuyết 2) *Mối quan hệ với cấp trên* (giả thuyết 3), *Mối quan hệ với đồng nghiệp* (giả thuyết 4) và *Điều kiện làm việc* (giả thuyết 6) với sự hài lòng trong công việc; chấp nhận H_1 (giả thuyết thay thế) - có mối quan hệ tích cực giữa các yếu tố này với sự hài lòng trong công việc.

Biến *Sự công nhận* (giả thuyết 5) có mức ý nghĩa $Sig. > 0,05$, có nghĩa là chúng ta có cơ sở để bác bỏ giả thuyết H_1 , chấp nhận giả thuyết H_0 rằng không có mối liên hệ tuyến tính giữa sự hài lòng của giảng viên với yếu tố này.

Các hệ số Beta đều lớn hơn 0. Theo bảng kết quả hồi quy đa biến, ta xác định được phương trình hồi quy bội như sau:

$$Y1 = 0,160 \cdot X1 + 0,27 \cdot X2 + 0,301 \cdot X3 + 0,198 \cdot X4 + 0,275 \cdot X6$$

Sự hài lòng của giảng viên = $0,160 \cdot \text{Lương và phúc lợi} + 0,27 \cdot \text{cơ hội đào tạo và thăng tiến} + 0,301 \cdot \text{Mối quan hệ với cấp trên} + 0,198 \cdot \text{Mối quan hệ với đồng nghiệp} + 0,275 \cdot \text{Điều kiện làm việc}$

Mô hình hồi quy bội được ước lượng cho thấy chế độ lương và phúc lợi càng tốt thì mức độ hài lòng càng cao, cơ hội đào tạo và thăng tiến, mối quan hệ với cấp trên, mối quan hệ với đồng nghiệp và điều kiện làm việc càng tốt thì sự hài lòng của giảng viên càng cao.

Yếu tố *Mối quan hệ với cấp trên* có hệ số Beta cao nhất là 0,30. Điều này có thể giải thích rằng giảng viên tại các trường quan tâm đến mối quan hệ với cấp trên. Mối quan tâm này có tác động lớn tới sự hài lòng của họ. Đây là một trong những kết quả nghiên cứu mà lãnh đạo các trường và lãnh đạo Đại học Thái Nguyên cần quan tâm.

KẾT LUẬN

Đối với mỗi nhà trường, đội ngũ giảng viên có chất lượng cao đồng nghĩa với chất lượng đào tạo, uy tín của nhà trường cao. Chính vì vậy, trong các nhà trường cần quan tâm đến sự hài lòng trong công việc của giảng viên nhằm có những tác động phù hợp để giảng viên phát huy năng lực, cống hiến ngày càng tốt hơn cho nhà trường, cho xã hội.

Trên cơ sở khảo sát 299 giảng viên của bốn trường thuộc Đại học Thái Nguyên. Mô hình nghiên cứu bao gồm 6 yếu tố (Lương và phúc lợi, đào tạo và thăng tiến, mối quan hệ với cấp trên, mối quan hệ với đồng nghiệp, sự công nhận và điều kiện làm việc) đã được kiểm định với độ tin cậy cao.

Mô hình hồi quy đa biến đã được sử dụng để xác định các yếu tố ảnh hưởng và kết quả nghiên cứu cho thấy có 5/6 biến trong mô hình có mối quan hệ tích cực với sự hài lòng trong công việc. Trong đó, mối quan hệ với cấp trên có mức ảnh hưởng lớn nhất.

Ngoài ra, kết quả nghiên cứu thông qua phân tích mô tả cho thấy giảng viên tại các trường đánh giá các yếu tố liên quan tới sự hài lòng như *Lương và phúc lợi, cơ hội đào tạo và thăng tiến, mối quan hệ với cấp trên, mối quan hệ với đồng nghiệp và điều kiện làm việc* ở mức tốt, nhưng ở mức thấp của thang đo này. Điều này đồng nghĩa với việc các trường cần chú trọng hơn đến các yếu tố trong mô hình nghiên cứu này.

Từ kết quả nghiên cứu nói trên đã cung cấp cái nhìn cụ thể, sâu sắc về những vấn đề ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của giảng viên. Nghiên cứu cũng đã giúp các nhà quản lý trong các trường đại học và các nhà hoạch định chính sách thấy được thực trạng vấn đề này, có cơ sở đưa ra các chính sách

phù hợp đối với ngành nghề nói chung và đối với giảng viên tại các trường đại học tại Thái Nguyên nói riêng.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Business Edge (2004), *Tạo động lực làm việc phải chăng chỉ có thể bằng tiền?* Nhà xuất bản Trẻ, Thành phố Hồ Chí Minh (Do Chương trình Phát triển Kinh tế Tư nhân MPDF biên soạn).
2. Bùi Anh Tuấn (2008), *Hành vi tổ chức*. Nxb Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
3. Đinh Tiến Dũng (2000), *Hiệu quả hoạt động của lao động quản lý*, Nhà xuất bản Lao động - Xã hội, Hà Nội.
4. Nguyễn Văn Điềm & Nguyễn Ngọc Quân chủ biên (2007), *Giáo trình Quản trị nhân lực*, Nxb Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội
5. Nguyễn Thành Độ - Nguyễn Ngọc Huyền (2009), *Giáo trình Quản trị Kinh doanh*, Nxb Đại học Kinh tế Quốc dân.
6. Trần Kim Dung (2005), “Đo lường mức độ thỏa mãn đối với công việc trong điều kiện của Việt Nam”, *Tạp chí Phát triển Khoa học Công nghệ*, Đại học Quốc Gia TP.HCM, tập 8 (số 12).
7. Trần Kim Dung (2009), *Quản trị Nhân sự*, Nhà xuất bản Thống kê, Hà Nội.
8. Vũ Thị Uyên (2008), Luận án Tiến sỹ "*Tạo động lực cho lao động quản lý trong các doanh nghiệp nhà nước ở Hà Nội đến năm 2020*"
9. Fely P. David (2005). *Understanding and doing Research: a handbook for beginners*. Panorama Printing Inc.
10. Kotler, P. (2000). *Marketing Management*, Prentice Hall.

ABSTRACT

**FACTOR INFLUENCING JOB SATISFACTION OF THE TEACHING STAFF
AT THE UNIVERSITIES IN THAI NGUYEN PROVINCE****Le Thu Ha****University of Economics and Business Administration - TNU*

The articles aimed at identifying factors influencing job satisfaction of the teaching staff working at the member universities of Thai Nguyen universities. 299 faculties were randomly selected from 4 member universities of Thai Nguyen universities. The regression model including 6 factors (salary and benefit, training and development, relationship with supervisor, relationship with colleagues, recognition and working condition).

The research findings showed that 5/6 factors (salary and benefit, training and promotion, relationship with supervisor, relationship with colleagues and working condition) had significantly influenced job satisfaction of the teaching staff working at Thai Nguyen. Of which, “relationship with supervisor” had most strongest influence on job satisfaction.

Based on the research findings, some recommendations were proposed to improve job satisfaction of the teachers working at the member universities of Thai Nguyen universities.

Keywords: *job satisfaction, faculties, universities, Thai Nguyen, benefit*

Ngày nhận bài: 19/4/2016; Ngày phản biện: 02/5/2016; Ngày duyệt đăng: 31/03/2017

* Tel: