

ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ

BÁO CÁO TỔNG KẾT
ĐỀ TÀI KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ CẤP CƠ SỞ

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

Mã số: GV2020_03_04

Chủ nhiệm đề tài: Th.S TRẦN PHAN KHÁNH TRANG

Huế, tháng 06 năm 2021

**ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ**

**BÁO CÁO TỔNG KẾT
ĐỀ TÀI KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ CẤP CƠ SỞ**

**CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN SỰ HÀI LÒNG
TRONG CÔNG VIỆC CỦA CÁC GIÁNG VIÊN
TẠI ĐẠI HỌC HUẾ**

Mã số: GV2020_03_04

Chủ nhiệm đề tài

Trần Phan Khánh Trang

Huế, tháng 06 năm 2021

DANH SÁCH CÁC THÀNH VIÊN

1. Cái Thị Thanh Lâm
2. Đỗ Trường Xuân
3. Trần Thị Khánh Trâm

Tr
ng
hi h C Kinh t
Hu

LỜI CẢM ƠN

Với lòng biết ơn sâu sắc và tình cảm chân thành cho phép nhóm tác giả gửi lời cảm ơn chân thành nhất tới:

Cảm ơn Quý Thầy/Cô cùng Quý Anh chị cán bộ viên chức ở Đại học Huế; Quý Thầy Cô thuộc các Trường Đại học Kinh tế, Trường Đại học Ngoại ngữ, Trường Đại học Khoa học, Trường Đại học Sư phạm, Trường Đại học Y Dược, Trường Đại học Nông Lâm đã tận tình tham gia khảo sát và tạo điều kiện giúp đỡ nhóm tác giả trong quá trình nghiên cứu và hoàn thành đề tài nghiên cứu khoa học.

Cảm ơn gia đình, bạn bè và đồng nghiệp đã luôn khích lệ, động viên và giúp đỡ nhóm tác giả trong quá trình học tập và nghiên cứu khoa học.

Mặc dù đã cố gắng rất nhiều, nhưng bài nghiên cứu khoa học không tránh khỏi những thiếu sót, nhóm tác giả rất mong nhận được sự thông cảm, chỉ dẫn, giúp đỡ và đóng góp ý kiến của các nhà khoa học, của quý thầy cô, các cán bộ quản lý và các bạn đồng nghiệp.

Xin chân thành cảm ơn!

Nhóm tác giả

MỤC LỤC

PHẦN I: MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài	1
2. Mục tiêu nghiên cứu.....	3
3. Đối tượng nghiên cứu	3
4. Phạm vi nghiên cứu	3
5. Tóm tắt tiến trình thực hiện đề tài	3
6. Kết cấu của đề tài.....	4
PHẦN II: NỘI DUNG NGHIÊN CỨU VÀ KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU	4
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ THUYẾT VỀ SỰ HÀI LÒNG TRONG CÔNG VIỆC CỦA CÁC GIÁNG VIÊN	4
1.1 Sự hài lòng trong công việc	4
1.1.1 Quan niệm về sự hài lòng	4
1.1.2 Quan niệm về sự hài lòng trong công việc	4
1.1.3 Các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc	6
1.1.4 Đặc thù công việc của giảng viên	7
1.1.5 Quan niệm về sự hài lòng của giảng viên.....	8
1.2 Mô hình nghiên cứu	9
1.2.1 Mô hình nghiên cứu liên quan.....	9
1.2.2 Mô hình đề xuất	9
CHƯƠNG 2: PHÂN TÍCH CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG	18
ĐẾN SỰ HÀI LÒNG TRONG CÔNG VIỆC CỦA CÁC GIÁNG VIÊN	18
TẠI ĐẠI HỌC HUẾ	18
2.1 Phương pháp nghiên cứu.....	18
2.1.1 Quy trình nghiên cứu.....	18
2.1.2 Phương pháp nghiên cứu	18
2.2 Giới thiệu về đối tượng nghiên cứu	21
2.2.1 Quá trình hình thành của Đại học Huế.....	21
2.2.2 Sứ mệnh và tầm nhìn của Đại học Huế	23
2.2.3 Mục tiêu chiến lược	23
2.2.4 Cơ cấu tổ chức	24
2.2.5 Tổng quan về đội ngũ giảng viên tại Đại học Huế .. Error! Bookmark not defined.	
2.3 Kết quả nghiên cứu	28

2.3.1 Kết quả đánh giá thực trạng về sự hài lòng của các giảng viên tại Đại học Huế	28
2.3.2 Phân tích hồi quy các nhân tố tác động đến sự hài lòng của giảng viên tại Đại học Huế	37
CHƯƠNG 3. ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO SỰ HÀI LÒNG TRONG CÔNG VIỆC CỦA CÁC GIẢNG VIÊN TẠI ĐẠI HỌC HUẾ	49
3.1. Định hướng nhằm nâng cao sự hài lòng trong công việc của các giảng viên tại Đại học Huế	49
3.2. Giải pháp nhằm nâng cao sự hài lòng trong công việc của các giảng viên tại Đại học Huế	50
KẾT LUẬN	53
TÀI LIỆU THAM KHẢO	54
PHỤ LỤC	57

Trang i h C Kinh t HU

DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 1.1 :	Các thang đo đề xuất	15
Bảng 1.2 :	Số mẫu khảo sát tại các trường thành viên trong Đại học Huế	19
Bảng 2.1:	Số lượng cán bộ, viên chức, Đại học Huế theo chức danh học vị.....	25
Bảng 2.2:	Số lượng cán bộ, viên chức, tại các đơn vị trực thuộc Đại học Huế.....	26
Bảng 2.3:	Biến động đội ngũ viên chức và lao động Đại học Huế giai đoạn 2016 – 2020.....	27
Bảng 2.4:	Kết quả đánh giá về mối quan hệ với đồng nghiệp qua điều tra khảo sát.....	29
Bảng 2.5:	Kết quả đánh giá về cơ hội đào tạo và thăng tiến qua điều tra khảo sát.....	30
Bảng 2.6 :	Kết quả đánh giá chính sách quản lý và đội ngũ lãnh đạo qua điều tra khảo sát	32
Bảng 2.7:	Kết quả đánh giá về chi trả và phúc lợi qua điều tra khảo sát.....	33
Bảng 2.8:	Kết quả đánh giá về Điều kiện môi trường làm việc qua điều tra khảo sát	34
Bảng 2.9 :	Kết quả đánh giá về chất lượng học tập của sinh viên qua điều tra khảo sát	35
Bảng 2.10:	Kết quả đánh giá về bản chất công việc qua điều tra khảo sát	36
Bảng 2.11:	Kết quả đánh giá về sự hài lòng qua điều tra khảo sát	37
Bảng 2.12:	Thống kê các đối tượng khảo sát	38
Bảng 2.13:	Kết quả phân tích độ tin cậy của thang đo	40
Bảng 2.14:	Kết quả xoay nhân tố các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của giảng viên tại Đại học Huế	42
Bảng 2.15:	Kết quả mô hình hồi quy các nhân tố tác động đến sự hài lòng của giảng viên tại Đại học Huế	45

PHẦN I: MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Đại học Huế tiền thân là Viện đại học Huế được thành lập năm 1957, đến nay Đại học Huế đã trải qua 63 năm xây dựng và phát triển, hiện có 09 đơn vị thành viên: Trường Đại học Khoa học, Trường Đại học Sư phạm, Trường Đại học Y Dược, Trường Đại học Nông lâm, Trường Đại học Nghệ thuật, Trường Đại học Kinh tế, Trường Đại học Ngoại ngữ, Trường Đại học Luật, Viện Công nghệ Sinh học, Trường Du lịch; 03 khoa: Khoa Giáo dục Thể chất, Khoa Quốc tế, Khoa Kỹ thuật và Công nghệ; Phân hiệu tại tỉnh Quảng Trị; các trung tâm viện đào tạo nghiên cứu và phục vụ đào tạo và Nhà xuất bản. Đại học Huế hiện nay là một là cơ sở giáo dục đại học đóng vai trò tiên phong, nòng cốt trong sự nghiệp đào tạo nguồn nhân lực chính cho của khu vực miền Trung - Tây Nguyên và cả nước.

Chất lượng giáo dục của một trường đại học phụ thuộc rất lớn đến việc phát triển vốn con người (Sadeghi và Pihie, 2013). Nhận thức được vai trò quan trọng đó, Đại học Huế đã không ngừng nâng cao chất lượng giáo dục đại học thông qua công tác bồi dưỡng nâng cao năng lực, đội ngũ quản lý và giảng viên đại học. Ngoài ra, Đại học Huế còn có nhiều chính sách khác như khen thưởng động viên, tăng cường cơ sở vật chất, đưa ra các cơ chế để tăng hiệu quả công việc của các giảng viên nhằm góp phần nâng cao chất lượng giáo dục. Tuy nhiên, một câu hỏi đặt ra là liệu các chính sách đó có thực sự hiệu quả trong khi vẫn còn không ít giảng viên không hài lòng công việc của họ hiện tại và ảnh hưởng đến kết quả công việc của họ (Hồ Thị Thúy Nga và Lê Thị Mỹ Linh, 2020).

Những nghiên cứu trước đây chỉ ra rằng sự hài lòng công việc của giảng viên là một yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến hiệu quả công việc của giảng viên và sự phát triển của một trường đại học (Sadeghi và Pihie, 2013). Dựa trên mẫu khảo sát 150 giảng của trường Đại học Pamulang, Wahyudi (2018) chứng minh được mối quan hệ trọng yếu giữa sự hài lòng công việc và kết quả công việc của các giảng viên ở trường này. Tương tự như vậy, thông qua phương pháp phân tích tổng hợp (meta-analysis), Bowling (2007) cũng tìm thấy mối quan hệ này được chứng minh ở hầu hết 109 nghiên cứu trước đây trong nhiều lĩnh vực ngành nghề. Trong khi đó, trong các cơ sở giáo dục đại học, kết quả công việc của giảng viên đóng một vai trò quan trọng trong việc tạo điều kiện thúc đẩy sự phát triển của các trường đại học bởi vì niềm tin và thái độ họ quyết định hiệu quả và kết quả công việc của họ (Sadeghi

và Pihie, 2013). Do đó, các nhà quản lý giáo dục đại học cần chú ý đến các yếu tố tổ chức liên quan đến mức độ hài lòng của nhân viên giảng dạy (Tu và cộng sự, 2005).

Đánh giá sự ảnh hưởng của các nhân tố đến sự hài lòng của các giảng viên trong các trường đại học đã thu hút nhiều nghiên cứu trước đây ở trong và ngoài nước (Ví dụ: Sadeghi và Pihie, 2013; Tu và cộng sự, 2005; Trần Minh Hiếu, 2013; Malik và cộng sự, 2010; Bui, 2019; Bùi Thị Ngọc và Lê Thị Tú Anh, 2017). Tuy nhiên, mỗi nghiên cứu chỉ tập trung vào một vài nhóm nhân tố nhất định và kết quả nghiên cứu của mỗi nghiên cứu cũng khác nhau. Ví dụ, Muhammad (2010) chỉ ra 3 yếu tố tác động mạnh nhất đến sự hài lòng công việc là bản chất công việc, lương và chất lượng giám sát. Sadeghi và Pihie (2013) cho rằng phong cách lãnh đạo có vai trò quan trọng nhất ảnh hưởng đến sự hài lòng công việc của các giảng viên các trường đại học ở Malaysia. Ở Việt Nam, Trần Minh Hiếu (2013) đã chỉ ra 5 yếu tố tác động đến sự hài lòng của giảng viên tại trường Đại học An Giang là lương và các khoản phúc lợi, chính sách quản lý, mối quan hệ với đồng nghiệp, sự lãnh đạo của cấp trên và đặc điểm tính chất công việc, trong đó lương và phúc lợi là tác động mạnh nhất. Kết quả nghiên cứu ở các trường đại học ở Hà Nội, Bùi Thị Ngọc và Lê Thị Tú Anh (2017) lại cho thấy 4 nhân tố tác động đến mức độ hài lòng của giảng viên gồm các quy định liên quan đến giảng dạy và nghiên cứu khoa học, thu nhập và chính sách phúc lợi; cơ sở vật chất của trường đại học, trong đó, các quy định về giảng dạy và nghiên cứu khoa học có ảnh hưởng lớn nhất. Chính vì những kết quả nghiên cứu khác nhau đó nên kết quả nghiên cứu trước đây chưa có thể áp dụng tại Đại học Huế. Vì vậy, nghiên cứu này của chúng tôi góp phần vào nền tảng kiến thức về sự hài lòng công việc của các giảng viên với mục đích xây dựng một mô hình nghiên cứu có các yếu tố tác động đến sự hài lòng đầy đủ và khoa học hơn. Trong đó, chất lượng học tập của sinh viên là một nhân tố mới mà các nghiên cứu trước đây chưa đánh giá, được đưa vào mô hình nghiên cứu của chúng tôi. Đồng thời, kiểm tra mô hình này ở Đại học Huế để có những gợi ý chính sách cụ thể hơn cho các nhà quản lý trong việc nâng cao sự hài lòng của các giảng viên. Nhóm tác giả thực hiện nghiên cứu đề tài “Các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của các giảng viên tại Đại Học Huế”, kết quả nghiên cứu sẽ cho thấy được các yếu tố thực sự chi phối đến sự thoả mãn trong công việc của các giảng viên và phần nào giúp ích cho công tác quản lý nhân sự, nâng cao sự hài lòng của các giảng viên, góp phần định hướng và xây dựng kế hoạch bồi dưỡng, thu hút và giữ chân những giảng viên trong tương lai tại Đại học Huế.

2. Mục tiêu nghiên cứu

Mục tiêu tổng quát:

Nghiên cứu và phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc, từ đó đề xuất một số giải pháp nhằm góp phần nâng cao sự hài lòng trong công việc của các giảng viên tại Đại học Huế.

Mục tiêu cụ thể:

- Hệ thống hoá cơ sở lý luận về các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của giảng viên,
- Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của giảng viên tại Đại học Huế,
- Đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao mức độ hài lòng trong công việc của giảng viên tại Đại học Huế.

3. Đối tượng nghiên cứu

- Các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của giảng viên tại Đại học Huế.
- Đối tượng khảo sát: Các giảng viên đang làm việc tại 06 trường đại học trực thuộc Đại học Huế.

4. Phạm vi nghiên cứu

Nhóm tác giả tìm ra 6 đơn vị trực thuộc Đại học Huế, đây đều là các trường đại học có số lượng các giảng viên lớn trong các đơn vị thành viên của Đại học Huế, để làm đối tượng khảo sát và chọn mẫu khảo sát. Các trường bao gồm: Trường đại học Kinh Tế, Trường đại học Sư Phạm, Trường đại học Ngoại Ngữ, Trường đại học Nông Lâm, Trường đại học Y Dược và Trường đại học Khoa Học.

5. Tóm tắt tiến trình thực hiện đề tài

Bắt đầu từ việc nghiên cứu có chọn lọc các kết quả nghiên cứu trước đây về sự hài lòng trong công việc của giảng viên, nhóm tác giả đưa ra mô hình đề xuất của mình. Sau đó, tiến hành điều tra thử, phỏng vấn lấy ý kiến từ các giảng viên có kinh nghiệm, các cán bộ quản lý chủ chốt ở các trường thành viên để hình thành nên mô hình nghiên cứu chính thức. Tiếp theo, tác giả hoàn thiện bảng hỏi, tiến hành phát phiếu khảo sát cho 310 đối tượng nghiên cứu, thu về được 300 phiếu hợp lệ. Để có được kết quả nghiên cứu, tác giả thực hiện phương pháp thống kê mô tả để nhận dạng đặc điểm, tính chất, cơ cấu của mẫu được chọn. Đồng thời, tác giả sử dụng

phương pháp định lượng bằng phần mềm SPSS để xác định được các nhân tố ảnh hưởng và mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đó đến sự hài lòng của giảng viên tại Đại học Huế.

6. Kết cấu của đề tài

Phần I: Phần mở đầu

Phần II: Nội dung nghiên cứu và Kết quả nghiên cứu

Chương 1: Cơ sở lý thuyết về sự hài lòng trong công việc của các giảng viên

Chương 2: Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của các giảng viên tại Đại học Huế.

Chương 3: Định hướng và giải pháp nâng cao sự hài lòng trong công việc của các giảng viên tại Đại học Huế

Phần III: Kết luận

PHẦN II: NỘI DUNG NGHIÊN CỨU VÀ KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ THUYẾT VỀ SỰ HÀI LÒNG TRONG CÔNG VIỆC CỦA CÁC GIẢNG VIÊN

1.1 Sự hài lòng trong công việc

1.1.1 Quan niệm về sự hài lòng

Theo Eisenblatt (2002), Hài lòng, mãn nguyện hay thỏa mãn là một trạng thái cảm xúc thỏa mãn có thể được xem là trạng thái tinh thần, có thể có được từ sự thoải mái trong tình huống, cơ thể và tâm trí của một người. Nói một cách thông thường, sự hài lòng có thể là một trạng thái chấp nhận hoàn cảnh của một người và là một hình thức hạnh phúc nhẹ nhàng và dự kiến hơn.

Theo Oliver (1997), sự hài lòng là mức độ của trạng thái cảm giác của một người bắt nguồn từ việc so sánh kết quả thu được từ sản phẩm với những kỳ vọng của người đó. Nó được xem xét ở ba mức độ: nếu kết quả nhận được ít hơn mong đợi thì chủ thể sử dụng dịch vụ sẽ cảm thấy không hài lòng. Còn nếu kết quả dịch vụ bằng mức mong đợi thì chủ thể sử dụng dịch vụ sẽ hài lòng và hơn nữa, nếu kết quả dịch vụ nhận được nhiều hơn mong đợi thì chủ thể sử dụng dịch vụ sẽ rất hài lòng và thích thú với dịch vụ đó.

1.1.2 Quan niệm về sự hài lòng trong công việc

Có nhiều định nghĩa về sự hài lòng trong công việc

Theo Lee (2007), định nghĩa sự hài lòng trong công việc là trạng thái mà người lao động cảm nhận và thỏa mãn khi thực hiện công việc có mục tiêu và định hướng hiệu quả rõ ràng. Ông cũng cho rằng sự hài lòng trong công việc được tác động bởi ba nhân tố kết hợp, đó là giá trị kỳ vọng từ công việc, phương tiện làm việc và sự đãi ngộ từ thành quả lao động trong tổ chức.

Theo Herzberg (1959), sự hài lòng của người lao động là mức độ yêu thích công việc hay cố gắng duy trì làm việc của người lao động.

Theo Robbins và Judge (2013), sự hài lòng công việc được định nghĩa là một cảm nhận tích cực về kết quả của một công việc đến từ sự đánh giá các đặc điểm của công việc đó.

Theo Spector (1997), sự hài lòng công việc là cách mà người lao động thể hiện thái độ về công việc và khía cạnh khác của công. Đó là sự thể hiện mức độ mà người lao động thích hoặc không thích công việc của họ.

Theo Hoppock (1935), sự hài lòng công việc là sự kết hợp của tâm lý, hoàn cảnh sinh lý và môi trường làm việc tác động đến người lao động trong quá trình thực hiện công việc. Sự hài lòng công việc nói chung được xem là trạng thái cảm xúc do sự đánh giá, thái độ của người lao động trong quá trình thực hiện công việc hay kết quả công việc mang lại.

Như vậy, định nghĩa về sự hài lòng trong công việc trong các nghiên cứu trước đây thiếu sự thống nhất nhưng có thể chia làm hai trường phái chính (Ramesh và Gelfand, 2010). Trường phái thứ nhất thường gắn sự hài lòng công việc với sự phù hợp công việc thông qua các lợi ích vật chất, ví dụ như lương thưởng, sự thăng chức, cơ sở vật chất. Ví dụ, mô hình nghiên cứu dựa trên chỉ số mô tả công việc Job Descriptive Index (JDI) của Smith et al. (1969) cho thấy mức độ thỏa mãn công việc của một người thông qua các nhân tố: đặc điểm công việc, cấp trên, tiền lương, cơ hội đào tạo - thăng tiến và đồng nghiệp. Ở Việt Nam, Trần Kim Dung (2005) đã thực hiện nghiên cứu đo lường sự thỏa mãn trong công việc bằng cách sử dụng thang đo JDI và thuyết nhu cầu của Maslow (1943) kết quả có 2 nhân tố mới: phúc lợi và điều kiện làm việc (Lê Nguyễn Đoàn Khôi & Trần Thị Ngọc Phượng, 2013).

Trường phái thứ hai lại định nghĩa sự hài lòng công việc thiên về sự hài lòng với các đồng nghiệp và các mối quan hệ. Ví dụ: Kakar (1978) định nghĩa sự hài lòng công việc là những tình cảm trong các mối quan hệ trong công việc. Sự hài

lòng công việc theo trường phái này thường được tìm thấy ở các nước theo chủ nghĩa tập thể khi mọi người đánh giá cao vai trò của tập thể hơn vai trò của cá nhân (Ramesh và Gelfand, 2010).

1.1.3 Các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc

Nghiên cứu của Turkyilmaz, Akman, Ozkan và Pastuszak (2011) đưa ra năm yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng là: Đào tạo và phát triển, Lương thưởng và ghi nhận, Trao quyền và tham gia, Hoạt động nhóm, và Điều kiện làm việc.

Theo mô hình nghiên cứu của PGS.TS Trần Kim Dung (2005) cho thấy sự hài lòng trong công việc phụ thuộc vào các yếu tố là: Bản chất công việc, Đào tạo – Thăng tiến, Lãnh đạo, Đồng nghiệp, Lương và thưởng, Điều kiện làm việc.

Bản chất công việc (Job characteristics): một công việc sẽ mang đến nhân viên sự hài lòng chung và tạo được hiệu quả công việc tốt nếu thiết kế công việc có các đặc điểm sau: sử dụng các kỹ năng khác nhau, nhân viên nắm rõ công việc. Cụ thể, công việc đó cho phép nhân viên thực hiện một số quyền nhất định để hoàn tất công việc của mình và nhân viên sẽ chịu trách nhiệm đối với các quyết định của mình, công việc phải có cơ chế phản hồi đánh giá của cấp trên đối với những gì nhân viên đã làm rút kinh nghiệm cho lần sau. Ngoài ra, để có được sự hài lòng người nhân viên rất cần được công việc phù hợp với năng lực của họ (Weiss et al, 1967; Bellingam, 2004).

Đào tạo – Thăng tiến (Training & Promotion)

Đào tạo là quá trình học hỏi những kỹ năng cần thiết để thực hiện một công việc cụ thể. Thăng tiến là việc di chuyển lên vị trí hoặc công việc quan trọng hơn trong một công ty. Đào tạo đã được Schmidt (2007) đánh giá cao tầm quan trọng của nó trong công ty. Kết quả nghiên cứu của ông đã cho thấy sự hài lòng đối với đào tạo trong công việc.

Theo Stanton và Croddley (2000), Đào tạo – Thăng tiến là những gì liên quan đến nhận thức của nhân viên về cơ hội đào tạo, phát triển các năng lực cá nhân và cơ hội được thăng tiến trong tổ chức. Nhân viên mong muốn biết được những thông tin về điều kiện, chính sách thăng tiến của công ty, cơ hội được đào tạo và phát triển những kỹ năng cần thiết, định hướng nghề nghiệp cho họ.

Lãnh đạo (Superior): là người ở vị trí cao hơn trong một công ty hay tổ chức. Lãnh đạo là người quản lý trực tiếp nhân viên cấp dưới. Sự hài lòng công việc

mang lại từ những yếu tố mối quan hệ giữa lãnh đạo với nhân viên cấp dưới của mình bao gồm sự dễ giao tiếp với lãnh đạo (Ehlers, 2003), sự hỗ trợ khi cần thiết (Wesley & Muthuswamy, 2008) và sự quan tâm của lãnh đạo (Bellingham, 2004), sự bảo vệ nhân viên khi cần thiết (Linden & Maslyn, 1998, được trích bởi Dionne, 2000), năng lực của lãnh đạo, sự tự do thực hiện công việc của nhân viên (Weiss el al, 1967), sự ghi nhận sự đóng góp của nhân viên, sự đối xử công bằng đối với cấp dưới (Warren, 2008).

Đồng nghiệp (Colleague): là người bạn làm việc cùng với nhau. Đồng nghiệp là người cùng làm trong một doanh nghiệp với bạn, là người mà bạn thường xuyên trao đổi, chia sẻ với nhau về công việc.

Đối với phần lớn các công việc thì thời gian làm việc với đồng nghiệp nhiều hơn làm việc với cấp trên. Do vậy, cũng như mối quan hệ với cấp trên, mối quan hệ của nhân viên với đồng nghiệp cũng ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc. Tương tự mối quan hệ với cấp trên, nhân viên cần có được sự hỗ trợ giúp đỡ của đồng nghiệp khi cần thiết, tìm thấy sự thoải mái thân thiện khi làm việc với đồng nghiệp (Hill, 2008). Đồng thời, nhân viên phải tìm thấy đồng nghiệp của mình tận tâm với công việc để đạt được kết quả tốt nhất (Bellingham, 2004). Cuối cùng, đồng nghiệp cần phải là người đáng tin cậy (Chami & Fullenkamp, 2002).

Lương và thưởng (Salary & Benefit): theo Stanton và Croddley (2000), sự hài lòng về tiền lương thưởng liên quan đến cảm nhận của nhân viên về tính công bằng trong trả lương. Sự hài lòng về lương thưởng được dựa trên:

- Nhân viên được trả lương cao.
- Nhân viên có thể sống dựa vào thu nhập của công ty.
- Tiền lương được trả công bằng tương xứng với kết quả làm việc.

Điều kiện làm việc (Working Condition): là tình trạng của nơi mà nhân viên làm việc. Điều kiện làm việc là các nhân tố ảnh hưởng đến sức khỏe và sự tiện lợi của nhân viên khi làm việc, bao gồm thời gian làm việc phù hợp (Skalli và đồng nghiệp 2007), sự an toàn thoải mái ở nơi làm việc, được trang thiết bị cần thiết cho công việc (Bellingham, 2004) và thời gian bỏ ra cho việc đi lại từ nhà đến công ty (Isacsson, 2008).

1.1.4 Đặc thù công việc của giảng viên

Luật giáo dục 2005 quy định rằng nhà giáo giảng dạy ở cơ sở giáo dục đại học gọi là giảng viên. Theo luật viên chức 2010, giảng viên đại học là viên chức, viên

chức là công dân Việt Nam được tuyển dụng theo vị trí việc làm, làm việc tại đơn vị sự nghiệp công lập theo chế độ hợp đồng làm việc, hưởng lương từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật. Như vậy, giảng viên đại học công lập là viên chức chuyên môn đảm nhận công việc giảng dạy và nghiên cứu khoa học ở bậc đại học, sau đại học.

Cụ thể hơn, theo thông tư số 20/2020/TT-BGDĐT ngày 27 tháng 7 năm 2020 “Quy định chế độ làm việc của giảng viên cơ sở giáo dục đại học” thì thời gian làm việc của giảng viên trong năm học là 44 tuần (tương đương 1.760 giờ hành chính) để thực hiện nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học, phục vụ cộng đồng và thực hiện các nhiệm vụ chuyên môn khác, được xác định theo năm học sau khi trừ số ngày nghỉ theo quy định.

Như vậy, giảng viên phải có trách nhiệm hoàn thành công việc giảng dạy và nghiên cứu khoa học được quy định theo giờ chuẩn do Bộ GD-ĐT và Hiệu trưởng trường Đại học ban hành. Giảng viên có quyền được tham gia viết giáo trình, bài giảng, tài liệu phục vụ giảng dạy - học tập theo sự phân công của Khoa và Bộ môn, giảng viên phải nắm vững qui chế thi, kiểm tra đánh giá vị trí và yêu cầu của môn học, ngành học được phân công đảm nhận, nắm bắt và tham gia đánh giá khả năng, kiến thức của người học. Đồng thời, giảng viên chủ động tự bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, cải tiến phương pháp giảng dạy để nâng cao chất lượng đào tạo. Ngoài ra, giảng viên phải chịu sự giám sát của Khoa và Bộ môn về chất lượng, nội dung, phương pháp đào tạo và nghiên cứu khoa học. Giảng viên cũng có quyền được tham gia và chủ trì các đề tài nghiên cứu khoa học, phát triển công nghệ, dịch vụ khoa học và công nghệ và có trách nhiệm hướng dẫn, giúp đỡ người học trong học tập, nghiên cứu khoa học, rèn luyện tư tưởng, đạo đức, tác phong, lối sống.

1.1.5 Quan niệm về sự hài lòng của giảng viên

Theo Sharma & Jyoti (2009), sự hài lòng của giảng viên có thể chịu tác động của các yếu tố nội tại, các yếu tố bên ngoài và các biến nhân khẩu học. Sự hài lòng của giảng viên là sự thỏa mãn với thành quả mà giảng viên đạt được trong quá trình giảng dạy.

Theo nghiên cứu của Williams và Reavis (2009), sự hài lòng của giảng viên là động lực thúc đẩy giảng viên làm việc và gắn bó với công việc giảng dạy và nghiên cứu. Các nhà nghiên cứu này cho rằng sự hài lòng của giảng viên được thể

hiện qua sự thỏa mãn với 7 yếu tố: tiền lương và sự tăng lương, cơ hội thăng tiến, người quản lý, những phần thưởng (không nhất thiết phải tiền tệ), các quy tắc, thủ tục và điều kiện làm việc, đồng nghiệp, tính chất công việc thực hiện và thông tin trong tổ chức.

1.2 Mô hình nghiên cứu

1.2.1 Mô hình nghiên cứu liên quan

1.2.1.1. Mô hình nghiên cứu về sự hài lòng trong công việc

Theo nghiên cứu của Muhammad (2010), tác giả xác định được 3 yếu tố tác động mạnh nhất đến sự hài lòng công việc là bản chất công việc, lương và chất lượng giám sát.

Theo nghiên cứu của Hoonakker và ctg (2013) có 5 yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc bao gồm: sự thử thách, sự trọn quyền quyết định, sự thích nghi cá nhân – tổ chức, cơ hội nghề nghiệp, sự công bằng trong khen thưởng. Trong đó sự thử thách và công bằng trong khen thưởng có tác động dương mạnh nhất.

Theo nghiên cứu của Vũ Việt Hằng và Nguyễn Văn Thông (2018) có 6 yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng công việc bao gồm: chi trả và phúc lợi, đào tạo và thăng tiến, căng thẳng công việc, điều kiện làm việc, bản chất công việc, sự hỗ trợ của cấp trên.

Nghiên cứu của Trần Kim Dung (2005) cho rằng sự hài lòng công việc phụ thuộc vào các yếu tố là: bản chất công việc, đào tạo – thăng tiến, lãnh đạo, đồng nghiệp, lương và thưởng, điều kiện làm việc.

1.2.1.2. Mô hình nghiên cứu về sự hài lòng trong công việc của giảng viên

Nguyễn Văn Anh (2011) đã đưa ra 6 yếu tố thu nhập, điều kiện làm việc, đặc điểm công việc, quan hệ với đồng nghiệp, quan hệ với cấp trên, khen thưởng và thăng tiến ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của giảng viên tại Trường Đại học Đà Lạt.

Trần Minh Hiếu (2013) đã chỉ ra năm yếu tố tác động đến sự hài lòng của giảng viên trong giảng dạy và nghiên cứu tại Trường Đại học An Giang đó là: lương và các khoản phúc lợi, chính sách quản lý, mối quan hệ với đồng nghiệp, sự lãnh đạo của cấp trên và đặc điểm tính chất công việc.

1.2.2 Mô hình đề xuất

Mô hình nghiên cứu của chúng tôi được dựa trên 3 nghiên cứu của các tác giả sau:

Mô hình thứ nhất là nghiên cứu của Muhammad (2010) “Sự hài lòng công việc và cam kết tổ chức của các giảng viên ở các trường đại học công lập tại Pakistan”, tác giả đã sử dụng thang đo Likert 5 điểm để đo lường mức độ hài lòng trong công việc và cam kết tổ chức của các giảng viên. Nghiên cứu khảo sát 650 đối tượng bao gồm các giảng viên, trợ lý giáo sư, phó giáo sư và các giáo sư. Kết quả nghiên cứu cho thấy rằng giảng viên có sự hài lòng đối với Bản chất công việc, Sự giám sát, Đồng nghiệp, Lương thưởng và Cơ hội thăng tiến.

Mô hình thứ hai là mô hình nghiên cứu của tác giả Trần Minh Hiếu (2013) về “Sự hài lòng của giảng viên trong giảng dạy và nghiên cứu tại Trường Đại học An Giang”. Tác giả khảo sát trên 241 bảng hỏi với các giảng viên đang làm việc tại trường Đại học An Giang. Kết quả nghiên cứu cho thấy rằng 5 yếu tố tác động đến sự hài lòng của giảng viên đó là: Lương và các khoản phúc lợi, Chính sách quản lý, Mối quan hệ với đồng nghiệp, Sự lãnh đạo của cấp trên và Đặc điểm tính chất công việc.

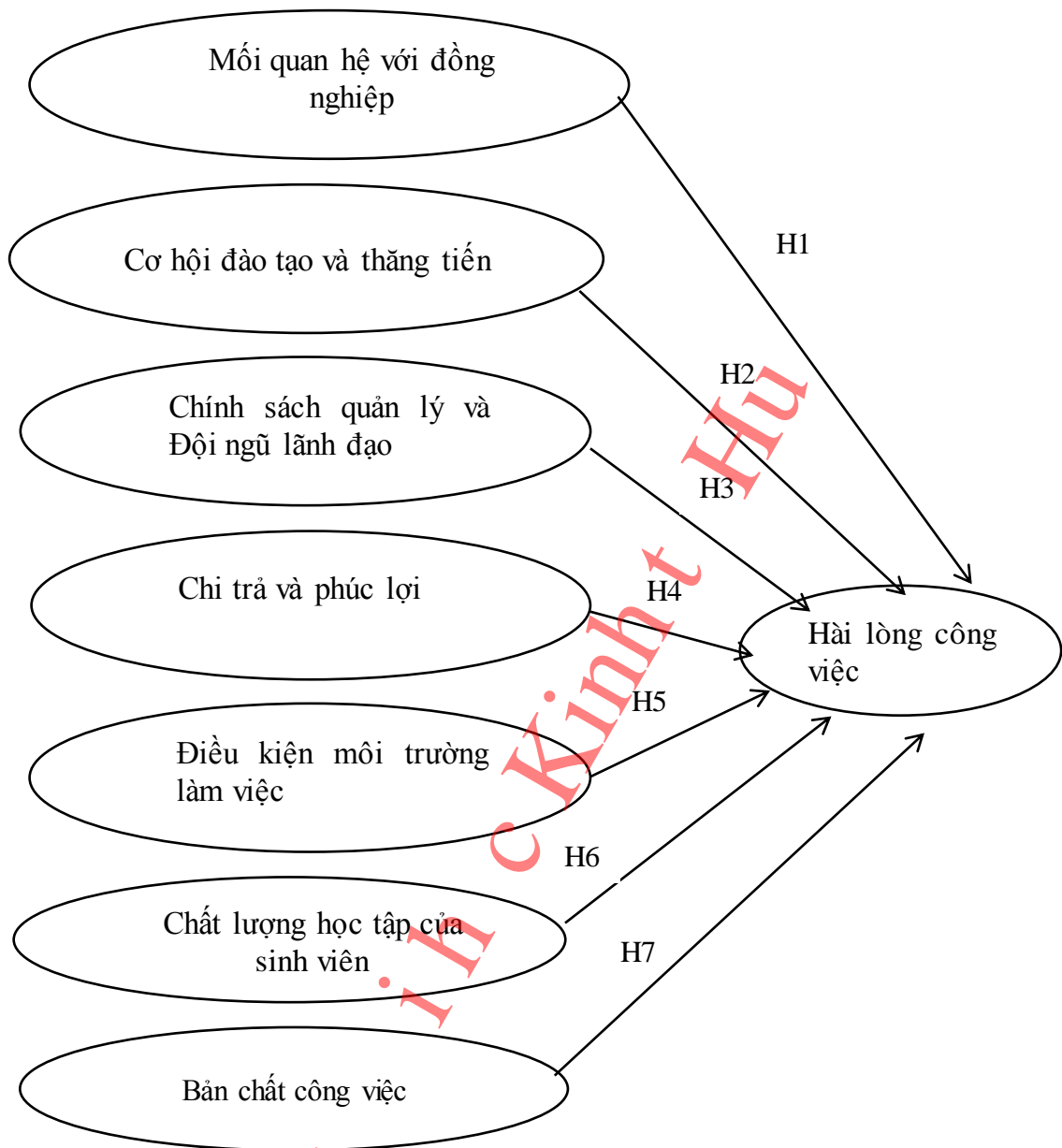
Mô hình thứ ba là nghiên cứu của Vũ Việt Hằng và Nguyễn Văn Thông (2018) về “Sự hài lòng trong công việc, mối quan hệ với cam kết tổ chức và ý định nghỉ việc - Trường hợp các nhân viên kỹ thuật ngành dịch vụ cơ sở hạ tầng công nghệ thông tin”. Nghiên cứu được tiến hành dựa trên 225 phiếu khảo sát được gửi đến các nhân viên kỹ thuật tại các công trình đang thi công địa bàn thành phố Hồ Chí Minh. Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng có 6 yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng công việc bao gồm: Chi trả và phúc lợi, Đào tạo và thăng tiến, Căng thẳng công việc, Điều kiện làm việc, Bản chất công việc, Sự hỗ trợ của cấp trên. Trong đó yếu tố Chi trả và phúc lợi có tác động lớn nhất đến sự hài lòng của nhân viên.

Nhìn chung, các mô hình trên đều cho kết quả không đồng nhất với nhau, cụ thể, mỗi mô hình chỉ ra mỗi nhân tố khác nhau tác động nhiều nhất đối với sự hài lòng như Lương và phúc lợi (Trần Minh Hiếu 2013 và Vũ Văn Thông, Vũ Việt Hằng 2018), Bản chất công việc (Muhamad 2010). Đặc biệt, có nhân tố tác động dương tích cực trong nghiên cứu của tác giả này nhưng lại trở thành những nhân tố không có tính ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc ở nghiên cứu của tác giả khác như cấp nhân tố Cơ hội đào tạo và thăng tiến và Điều kiện làm việc (đây là cấp nhân tố có ảnh hưởng đến sự hài lòng công việc Vũ Văn Thông, Vũ Việt Hằng 2018 nhưng lại không

có tính ảnh hưởng trong kết quả nghiên cứu của Trần Minh Hiếu 2013 và nhân tố Đồng nghiệp thì ngược lại).

Dựa trên sự phân tích, so sánh kết quả nghiên cứu của 3 mô hình nghiên cứu trên, chúng tôi đã chọn ra 3 nhân tố đều ảnh hưởng trọng yếu đến sự hài lòng trong công việc là Chi trả và phúc lợi, Bản chất công việc, Chính sách quản lý và đội ngũ lãnh đạo để đưa vào mô hình tại Đại học Huế. Ngoài ra, chúng tôi cũng chọn thêm 3 nhân tố có kết quả tác động khác nhau đối với sự hài lòng để kiểm chứng cho mô hình tại Đại học Huế, cụ thể theo Vũ Văn Thông và Vũ Việt Hằng 2018 thì Cơ hội đào tạo và thăng tiến, Điều kiện làm việc ảnh hưởng trọng yếu đến sự hài lòng và Môi quan hệ với đồng nghiệp thì không ảnh hưởng đến sự hài lòng, nhưng theo Trần Minh Hiếu 2013 thì có kết quả ngược lại. Hơn nữa, qua quá trình tìm hiểu thực tế bằng việc phỏng vấn lấy ý kiến từ các giảng viên có kinh nghiệm giảng dạy lâu năm, các cán bộ quản lý như trưởng bộ môn, trưởng các phòng ban đang làm việc tại các trường đại học thành viên cho thấy rằng thái độ và kết quả học tập của sinh viên ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên. Cụ thể, sinh viên đầu vào có chất lượng cao, quá trình học tập luôn chủ động, hăng hái, tích cực sẽ tạo nhiều thuận lợi trong công tác giảng dạy và nghiên cứu của giảng viên, giúp cho giảng viên cảm thấy hài lòng hơn. Chính vì lý do đó, chúng tôi đề xuất thêm yếu tố mới đó là Chất lượng học tập của sinh viên để đưa vào mô hình đề xuất, từ đó mô hình nghiên cứu đề xuất bao gồm 7 yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của các giảng viên.

Như vậy, trên cơ sở tổng kết có bổ sung các nghiên cứu đi trước, mô hình nghiên cứu được đề xuất là:



Sơ đồ 1.1: Mô hình nghiên cứu đề xuất

Nguồn: Tác giả đề xuất

Mối quan hệ với đồng nghiệp

Mối quan hệ với đồng nghiệp càng tốt, thân thiện sẽ tạo động lực làm việc tích cực hơn cho các giảng viên, ngược lại mối quan hệ với các đồng nghiệp càng mâu thuẫn sẽ ảnh hưởng tiêu cực đến các giảng viên. Như vậy, mối quan hệ với đồng nghiệp đóng vai trò quan trọng, tác động đến sự hài lòng trong công việc của giảng viên. Mối quan hệ với đồng nghiệp được thể hiện qua sự hợp tác, chia sẻ trong công việc, sự giúp đỡ tận tình trong cuộc sống. Một mối quan hệ tốt được thể hiện thông qua việc thi đua lành mạnh, thân thiết, hòa đồng, tôn trọng lẫn nhau.

H1: Mọi quan hệ với đồng nghiệp tốt sẽ giúp nâng cao sự hài lòng trong công việc của giảng viên.

Cơ hội đào tạo và thăng tiến

Tất cả các nghiên cứu đều cho ra kết quả rằng cơ hội đào tạo và thăng tiến đều có tác động tích cực đến sự hài lòng của người lao động. Cơ hội đào tạo và thăng tiến trong nhà trường thể hiện qua việc tổ chức thường xuyên, tạo điều kiện tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ, tham gia công tác nghiên cứu khoa học cho giảng viên.

H2: Nhiều cơ hội để phát huy năng lực bản thân, thăng tiến trong công việc sẽ nâng cao mức độ hài lòng trong công việc của giảng viên.

Chính sách quản lý và Đội ngũ lãnh đạo

Việc xây dựng chính sách quản lý là vô cùng quan trọng đối với mục tiêu của đơn vị. Nhà trường cần xây dựng một chính sách tài chính, nhân sự, thi đua, khen thưởng rõ ràng, minh bạch, nhất quán và công bằng. Việc xây dựng chính sách cần sự đóng góp ý kiến của các nhân viên một cách thích đáng. Ngoài ra, nhà trường cũng cần xây dựng các tiêu chuẩn đánh giá, xếp loại công chức, giảng viên rõ ràng, minh bạch và hợp lý.

Những yêu cầu đối với đội ngũ lãnh đạo đó là: đội ngũ lãnh đạo cần có trình độ chuyên môn cao, có năng lực quản lý tốt, thường xuyên hỗ trợ, giúp đỡ các giảng viên trong công việc cũng như trong cuộc sống, đồng thời cán bộ lãnh đạo phải khuyến khích các giảng viên đưa ra các quyết định, ghi nhận các ý kiến đóng góp của giảng viên, định hướng công việc và phân công công việc rõ ràng, chi tiết.

Mối quan hệ giữa lãnh đạo và giảng viên là yếu tố quan trọng đánh vào tâm lý của giảng viên. Các nhà lãnh đạo cần có đủ tiêu chuẩn của một nhà lãnh đạo, ngoài ra họ còn phải có những phẩm chất tốt, họ phải biết lắng nghe thấu hiểu, biết kiềm chế cảm xúc, tránh quát mắng nhân viên trong mọi trường hợp, cần bình tĩnh giải quyết các vướng mắc của giảng viên một cách hợp tình hợp lí. Từ đó tạo sự tin tưởng của giảng viên vào lãnh đạo. Lãnh đạo cũng nên quan tâm đến cuộc sống, hỗ trợ giảng viên nếu có thể, thường xuyên động viên khuyến khích các giảng viên.

H3: Chính sách quản lý tốt và Đội ngũ lãnh đạo tốt sẽ giúp gia tăng sự hài lòng của các giảng viên.

Chi trả và phúc lợi

Khái niệm về tiền lương được quy định tại điều 90 Bộ luật lao động 2012, tiền lương được xác định là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận. Tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác.

Công tác trả lương hợp lý không chỉ đảm bảo trả đúng, đủ lương, tiền lương gắn với kết quả lao động thực sự của mỗi người mà còn làm cho mọi người cảm thấy tiền lương là thu nhập chính, là động lực thúc đẩy họ phát huy sáng kiến, từ đó gắn bó với công việc của mình. Ngoài trả lương đúng, đủ thì công bằng cũng là vấn đề cần giải quyết.

Chính sách phúc lợi của nhà trường càng rõ ràng, công bằng, hợp lý càng thể hiện rõ sự quan tâm chu đáo đến các giảng viên.

H4: Chính sách chi trả và phúc lợi phù hợp sẽ gia tăng sự hài lòng trong công việc của giảng viên.

Điều kiện làm việc

Điều kiện làm việc là các yêu cầu về vật chất và tinh thần khi thực hiện một công việc nào đó. Nó bao gồm quyền và nghĩa vụ của mình khi thực hiện nhiệm vụ đó. Điều kiện làm việc thể hiện trong hợp đồng lao động, quy chế làm việc của từng đơn vị. Nhà quản lý muốn xây dựng một điều kiện làm việc tốt, họ phải đảm bảo điều kiện về cơ sở vật chất, trang thiết bị hiện đại phù hợp với nhu cầu của công việc. Điều kiện làm việc tốt cho giảng viên sẽ bao gồm thời gian làm việc hợp lý, không gian làm việc thoải mái, trang thiết bị giảng dạy hiện đại, đầy đủ.

H5: Điều kiện làm việc tốt sẽ gia tăng mức độ hài lòng trong công việc của giảng viên

Chất lượng học tập của sinh viên

Thái độ và kết quả học tập của sinh viên ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên. Sinh viên luôn chủ động học tập, tỷ lệ sinh viên đạt kết quả cao trong học tập ngày càng tăng, sinh viên luôn tự trau dồi kiến thức, kỹ năng mềm cũng tạo nhiều thuận lợi trong công tác giảng dạy và nghiên cứu của giảng viên.

H6: Chất lượng học tập của sinh viên càng cao sẽ làm gia tăng mức độ hài lòng trong công việc của giảng viên.

Bản chất công việc

Theo Trần Thị Kim Dung (2005), cho rằng bản chất công việc là thể hiện những thách thức của công việc, cơ hội sử dụng năng lực cá nhân và cảm nhận thú vị khi thực hiện. Công việc của giảng viên ngoài giảng dạy, giảng viên còn thực hiện nghiên cứu khoa học, đồng thời cập nhật các công trình nghiên cứu trong nước và nước ngoài, cập nhật kiến thức để đổi mới trong nội dung và phương pháp giảng dạy. Như vậy, công việc càng thú vị, đầy thử thách và giảng viên luôn đạt được những mục tiêu nhất định trong quá trình làm việc sẽ giúp gia tăng sự hài lòng của giảng viên.

H7: Bản chất công việc thú vị, thử thách, phù hợp giúp phát huy năng lực của bản thân, mang đến nhiều niềm vui thì sự hài lòng trong công việc của giảng viên càng cao.

Các thang đo đều được đo lường bằng thang đo Likert 5 điểm từ mức 1 “hoàn toàn không đồng ý” đến mức 5 “hoàn toàn đồng ý”. Các thang đo được kế thừa chọn lọc từ các nghiên cứu của Vũ Văn Thông và Vũ Việt Hằng (2018), Trần Minh Hiếu (2013) và một số thang đo do tác giả xây dựng nên.

Bảng 1.1 : Các thang đo đề xuất

Nhóm	Biến quan sát	Thang đo	Nguồn trích dụng
1	CR	Mối quan hệ với đồng nghiệp (Colleague relationship)	Trần Minh Hiếu (2013)
	CR1	01. Luôn tận tình hướng dẫn, giúp đỡ, hợp tác cùng nhau trong công việc, chia sẻ trong chuyên môn	Trần Minh Hiếu (2013)
	CR2	02. Luôn thi đua lành mạnh và công bằng	
	CR3	03. Luôn tận tình giúp đỡ nhau trong cuộc sống	
	CR4	04. Luôn thân thiết, hoà đồng, tôn trọng lẫn nhau	
2	TD	Cơ hội đào tạo và thăng tiến (Training and Development)	Trần Minh Hiếu (2013)
	TD1	05. Thầy/cô được tạo điều kiện tham gia vào các chương trình đào tạo ngắn hạn trong nước và nước ngoài	Tác giả
	TD2	06. Thầy/cô được tạo điều kiện tham gia vào công tác nghiên cứu khoa học	
	TD3	07. Thầy/cô được tạo điều kiện tham gia các khoá học tập nâng cao chuyên môn như theo học các chương trình thạc sỹ, tiến sỹ	Trần Minh Hiếu (2013)
	TD4	08. Thầy/cô có nhiều cơ hội để phát huy năng lực bản thân	

	TD5	09. Thầy/cô có nhiều cơ hội thăng tiến trong quản lý	
3	GE	Chính sách quản lý và Đội ngũ lãnh đạo (General Policy & Employer's Management)	Trần Minh Hiếu (2013)
	GE1	10. Chính sách tài chính, nhân sự rõ ràng, minh bạch, nhất quán và công bằng	Trần Minh Hiếu (2013)
	GE2	11. Chính sách thi đua, khen thưởng rõ ràng, minh bạch, nhất quán và công bằng	
	GE3	12. Các tiêu chuẩn đánh giá, xếp loại công chức, giảng viên của Trường rất rõ ràng, minh bạch và hợp lý	
	GE4	13. Ý kiến đóng góp của giảng viên và các nhân viên khác trong xây dựng chính sách được Trường tôn trọng và xem xét thích đáng	
	GE5	14. Cấp trên có trình độ chuyên môn cao, năng lực quản lý tốt	
	GE6	15. Thầy/ cô nhận được sự hỗ trợ của lãnh đạo trong công việc và cuộc sống	
4	SB	Chi trả và phúc lợi (Salary and Benefit)	Vũ Văn Thông và Vũ Việt Hằng (2018)
	SB1	16. Cá nhân/gia đình sống hoàn toàn dựa vào thu nhập của trường chi trả	Vũ Văn Thông và Vũ Việt Hằng (2018)
	SB2	17. Chế độ lương thưởng nhận được tương ứng với kết quả làm việc của mình	
	SB3	18. Chính sách phúc lợi của nhà trường thể hiện rõ ràng sự quan tâm, chu đáo đến các giảng viên	
	SB4	19. Chính sách lương thưởng, phúc lợi công bằng hợp lý giữa các cá nhân trong trường	Trần Minh Hiếu (2013)
5	WE	Điều kiện môi trường làm việc (Cơ sở vật chất và trung tâm thư viện- Working Enviroment)	Trần Minh Hiếu (2013)
	WE1	20. Thầy/cô hài lòng với không gian làm việc	Trần Minh Hiếu (2013)
	WE2	21. Thầy/cô hài lòng với số lượng và chất lượng, trang thiết bị phục vụ công tác giảng dạy và nghiên cứu	Tác giả
	WE3	22. Thầy/cô hài lòng với các ứng dụng làm việc trực tuyến	
	WE4	23. Thầy/cô hài lòng khi làm việc trong khuôn viên xanh của nhà trường	
6	SC	Chất lượng học tập của sinh viên (Student's characteristics)	Tác giả
	SC1	24. Sinh viên luôn chủ động trong công việc học tập	Tác giả
	SC2	25. Xu hướng chất lượng sinh viên đầu vào ngày càng cao	
	SC3	26. Tỷ lệ sinh viên đạt kết quả cao trong học tập	

		ngày càng tăng	
7	JC	Bản chất công việc (Job's characteristics)	Trần Minh Hiếu (2013)
	JC1	27. Công việc hiện tại của Thầy/Cô rất thú vị: đầy thử thách và luôn đổi mới	Trần Minh Hiếu (2013)
	JC2	28. Công việc hiện tại phù hợp và giúp phát huy năng lực của bản thân	
	JC3	29. Thầy /Cô thường xuyên thực hiện nghiên cứu khoa học và cập nhật các công trình nghiên cứu trong nước và nước ngoài	Tác giả
	JC4	30. Thầy /Cô thường xuyên cập nhật kiến thức, đổi mới trong nội dung và phương pháp giảng dạy phục vụ cho công việc hiện tại	
	JC5	31. Công việc hiện tại mang đến cho thầy/cô nhiều niềm vui	Trần Minh Hiếu (2013)
8	JS	Hài lòng công việc (Job satisfaction)	Vũ Văn Thông và Vũ Việt Hằng (2018)
	JS1	32. Thầy/cô cho rằng công việc hiện tại rất thú vị, hấp dẫn	Vũ Văn Thông và Vũ Việt Hằng (2018)
	JS3	33. Thầy/cô cho rằng công việc hiện tại mang giá trị hữu ích cho bản thân và xã hội	
	JS4	34. Thầy/cô cho rằng công việc hiện tại là rất thành công đối với bản thân	

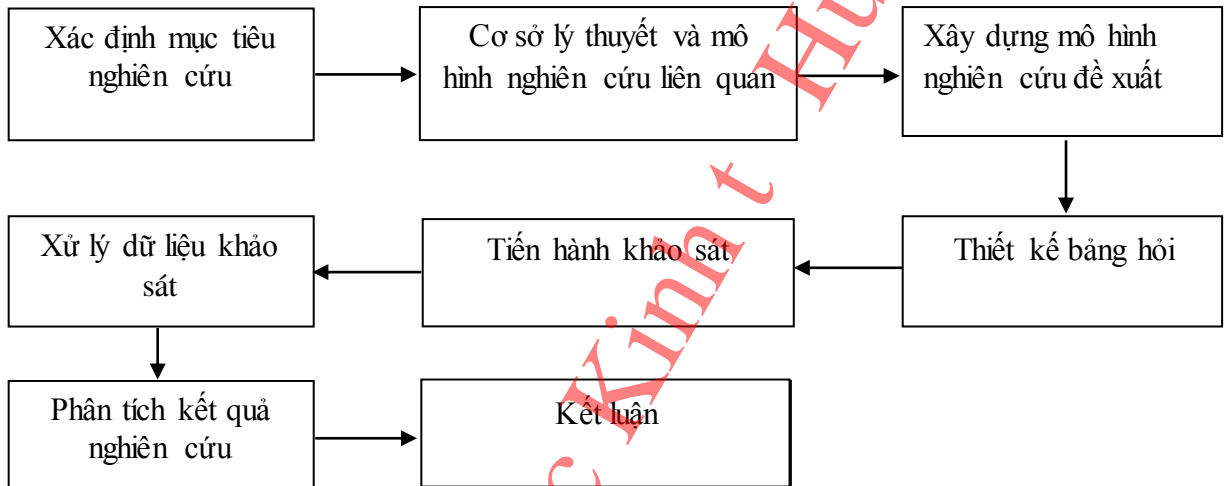
Nguồn: Tác giả đề xuất và tổng hợp

CHƯƠNG 2: PHÂN TÍCH CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN SỰ HÀI LÒNG TRONG CÔNG VIỆC CỦA CÁC GIÁNG VIÊN TẠI ĐẠI HỌC HUẾ

2.1 Phương pháp nghiên cứu

2.1.1 Quy trình nghiên cứu

Quy trình nghiên cứu được thể hiện như sau:



Sơ đồ 2.1: Quy trình nghiên cứu

Nguồn: Tác giả tổng hợp

2.1.2 Phương pháp nghiên cứu

Nhằm đạt được mục tiêu của đề tài, trong quá trình nghiên cứu đề tài, tác giả đã sử dụng các phương pháp nghiên cứu sau:

2.1.2.1 Phương pháp thu thập số liệu

Tác giả chọn 6 đơn vị thành viên với tiêu chí là các trường đại học có số lượng các giảng viên lớn trong tổng 9 đơn vị thành viên của Đại học Huế để làm đối tượng khảo sát và chọn mẫu khảo sát. Mẫu khảo sát phải mang tính đại diện cho tổng thể nghiên cứu. Tổng thể là tất cả các giảng viên không bao gồm các cán bộ, nhân viên hành chính. Do đó, dựa vào tỉ trọng số lượng các giảng viên của 6 trường thành viên so với tổng giảng viên của Đại học Huế, nhóm tác giả tính toán được số lượng mẫu tương ứng tại 6 trường thành viên để làm mẫu đại diện cho tổng thể Đại học Huế. Để tính cỡ mẫu, theo Nguyễn Đình Thọ (2013), cỡ mẫu tối thiểu cho phương pháp phân tích nhân tố EFA là 50, tốt hơn là 100, hoặc tỷ lệ biến quan sát và biến đo lường tương ứng là 5:1, mô hình nghiên cứu đề xuất của bài viết có 34 biến quan sát thì số mẫu yêu cầu tối thiểu (n) là: $34 \times 5 = 170$ mẫu. Nhưng nhằm

mang tính tin cậy cao hơn tác giả đã phát ra 310 phiếu điều tra, kết quả thu về được 300 phiếu hợp lệ. Phương pháp chọn mẫu là phi xác suất theo phương pháp thuận tiện được thực hiện đối với các đối tượng khảo sát, khi khảo sát tác giả cũng kết hợp việc quan sát và trao đổi với đối tượng về các vấn đề có liên quan để tăng tính chính xác của các câu trả lời.

Bảng 2.1: Số mẫu khảo sát tại các trường thành viên trong Đại học Huế

Stt	Tên đơn vị	Tổng số giảng viên	Tổng số phiếu khảo sát
1	Trường Đại học Khoa học	270	41
2	Trường Đại học Sư phạm	222	34
3	Trường Đại học Y Dược	439	67
4	Trường Đại học Nông lâm	291	44
5	Trường Đại học Kinh tế	191	29
6	Trường Đại học Ngoại ngữ	177	27
Tổng		1.974 (*)	300

(*) Là tổng số giảng viên theo thống kê của Đại học Huế năm 2020

Nguồn: Cổng thông tin điện tử và phòng tổ chức hành chính tại các trường và Đại học Huế năm 2021

2.1.2.2 Phương pháp phân tích và xử lý số liệu

- Phương pháp tổng hợp, so sánh được sử dụng để lựa chọn lý thuyết thích hợp với vấn đề nghiên cứu.

- Phương pháp thống kê mô tả được dùng để đánh giá cơ cấu nguồn lực giảng viên nhằm đưa ra các kết luận về mối liên hệ giữa các yếu tố ảnh hưởng tới sự hài lòng.

- Nghiên cứu chính thức được thực hiện bằng phương pháp định lượng thông qua phần mềm SPSS 22.0. Cụ thể:

+ **Kiểm tra độ tin cậy Cronbach Alpha:** Để đánh giá độ tin cậy của các thang đo, tác giả tiến hành phân tích hệ số Cronbach Alpha được sử dụng trước để loại bỏ các biến không phù hợp.

Nhiều nhà nghiên cứu đồng ý rằng hệ số Cronbach Alpha từ 0.8 trở lên đến gần 1 thì thang đo lường là tốt, từ 0.7 đến gần 0.8 là sử dụng được. Tuy nhiên, có nhà nghiên cứu đề nghị rằng Cronbach Alpha từ 0.6 trở lên là có thể sử dụng được trong trường hợp khái niệm đang nghiên cứu là mới hoặc mới đối với người trả lời trong bối cảnh nghiên cứu (Hoàng Trọng - Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008). Vì vậy

đôi với nghiên cứu này thì tác giả sử dụng hệ số Cronbach Alpha từ 0,7 trở lên để đảm bảo thang đo được tốt nhất. Các biến có hệ số tương quan biến tổng nhỏ hơn 0,30 và thành phần thang đo có hệ số Cronbach Alpha nhỏ hơn 0,60 sẽ được xem xét loại (Hoàng Trọng - Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008).

+ **Phân tích nhân tố EFA:** Phân tích này nhằm mục đích kiểm tra và xác định lại các nhóm biến trong mô hình nghiên cứu. Các biến có hệ số tải nhân tố nhỏ hơn 0.5 sẽ bị loại. Phương pháp trích hệ số được sử dụng là phương pháp trích nhân tố, phép quay Varimax và điểm dừng khi trích các yếu tố có eigenvalue là 1. Thang đo được chấp nhận khi tổng phương sai trích bằng hoặc lớn hơn 50%.

- **Phân tích hồi quy:** Mô hình hồi quy được tác giả xây dựng nhằm mục đích xác định mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến sự hài lòng trong công việc là mô hình hàm hồi quy tuyến tính bội có dạng:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 * X_1 + \beta_2 * X_2 + \beta_3 * X_3 + \dots + \beta_i * X_i + e$$

Trong đó:

Y: Sự hài lòng trong công việc của các giảng viên tại Đại học Huế

X_i : Biến độc lập trong mô hình

β_0 : Hằng số; β_i : Các hệ số hồi quy ($i > 0$); e : Sai số của mô hình

Mức độ phù hợp của mô hình hồi quy được đánh giá thông qua hệ số R^2 điều chỉnh. Kiểm định ANOVA được sử dụng để kiểm định độ phù hợp của mô hình hồi quy tương quan, tức là có hay không mối quan hệ giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc. Cặp giả thiết:

H_0 : Không có mối quan hệ giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc.

H_1 : Tồn tại mối quan hệ giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc.

Độ tin cậy của kiểm định là 95%.

Nguyên tắc chấp nhận giả thiết:

Nếu Sig < 0,05: Bác bỏ giả thiết H_0

Nếu Sig > 0,05: Chưa có cơ sở bác bỏ giả thiết H_0

2.2 Giới thiệu về đối tượng nghiên cứu

2.2.1 Quá trình hình thành của Đại học Huế

Đại học Huế: Tên giao dịch bằng tiếng Anh: Hue University; viết tắt là HU.

Tiền thân là Viện Đại học Huế, được thành lập từ ngày 1/3/1957, đây là cơ sở đào tạo đại học đầu tiên ở miền Trung được khai sinh và cũng là một trong những Viện Đại học có bề dày truyền thống. Viện Đại học Huế có 4 phân khoa: Khoa học, Sư phạm, Văn khoa và Luật khoa, hai năm sau (1959) thì một phân khoa mới được thành lập là Y khoa.

Năm 1975, Viện Đại học Huế có sự thay đổi về mô hình tổ chức và quản lý. Mô hình trường độc lập trực thuộc các bộ chủ quản được hình thành bao gồm Trường Đại học Tổng Hợp, Trường Đại học Sư Phạm, Trường Đại học Y Khoa.

Năm 1994, Đại học Huế được tổ chức lại theo hướng xây dựng một Đại học đa lĩnh vực – mô hình phổ biến của Đại học Thế giới. Lúc này, Đại học Huế gồm có các đơn vị: Trường Đại học Khoa học, Trường Đại học Sư phạm, Trường Đại học Nông Lâm (tiền thân là Đại học Nông nghiệp 2 Hà Bắc được chuyển về Huế, sáp nhập thêm trường Cao đẳng Nông-Lâm-Súc Huế và đổi tên thành Trường Đại học Nông lâm Huế), Trường Đại học Y khoa, Trường Đại học Nghệ thuật cùng các Trung tâm NCKH và đào tạo khác như: Trung tâm Đào tạo Từ xa (1995), Trung tâm Tài nguyên Môi trường và Công nghệ Sinh học (1995).

Sau đó, các đơn vị thành viên trực thuộc Đại học Huế được thành lập cụ thể vào các năm sau: Trường Đại học Kinh tế (2002); Trường Đại học Ngoại ngữ, Trung tâm CNTT, Trung tâm Học liệu, Trung tâm Phục vụ Sinh viên (2004); Khoa Giáo dục Thể chất – Đại học Huế (2005); Phân hiệu Đại học Huế tại Quảng Trị (2006). Trường Đại học Y Khoa được đổi tên thành Trường Đại học Y Dược, Trung tâm Tài nguyên, Môi trường và Công nghệ sinh học đã chính thức chuyển thành Viện Tài nguyên, Môi trường và Công nghệ sinh học (2007). Khoa Du lịch trực thuộc Đại Học Huế (2008); Khoa Luật (2009); Viện Công nghệ sinh học, Đại học Huế (2014). Trường Đại học Luật (2015); Khoa Quốc tế - Đại học Huế, Khoa Kỹ thuật và Công nghệ - Đại học Huế (2019). Trường Du lịch, Viện Đào tạo Mở và Công nghệ Thông tin được thành lập trên cơ sở hợp nhất Trung tâm Giáo dục Thường Xuyên, Trung tâm Học liệu, Trung tâm Công nghệ thông tin - Đại học Huế (2020).

Đến nay, Đại học Huế có 09 đơn vị thành viên: Trường Đại học Khoa học, Trường Đại học Sư phạm, Trường Đại học Y Dược, Trường Đại học Nông lâm, Trường Đại học Nghệ thuật, Trường Đại học Kinh tế, Trường Đại học Ngoại ngữ; Trường Đại học Luật, Viện Công nghệ Sinh học, Trường Du lịch, 03 khoa: Khoa Giáo dục Thể chất, Khoa Quốc tế, Khoa Kỹ thuật và Công nghệ, Phân hiệu tại tỉnh Quảng Trị, các trung tâm, viện đào tạo, nghiên cứu và phục vụ đào tạo và Nhà xuất bản.

- Trường đại học Khoa học bao gồm các Khoa: Toán, Vật lý, Hoá học, Sinh học, Địa lý – Địa chất, Công nghệ thông tin, Ngữ văn, Lịch sử, Lý luận chính trị, Môi trường, Kiến trúc, Xã hội học, Báo chí - Truyền Thông, Điện tử - Viễn thông, Bộ môn Công tác xã hội.

- Trường đại học Sư Phạm gồm các khoa: Toán, Vật lý, Hoá học, Sinh học, Ngữ văn, Lịch sử, Địa lý, Giáo dục Tiểu học, Tin học, Tâm lý giáo dục, Giáo dục chính trị, Giáo dục mầm non.

- Trường đại học Y Dược gồm các khoa: Đào tạo quốc tế, Cơ bản, Dược, Răng hàm mặt, Y tế cộng đồng, Điều dưỡng, các bộ môn: Mô phôi, Sinh lý học, Miễn dịch – Sinh lý Bệnh, Vi sinh, Sinh hoá, Huyết học, Phục hồi chức năng, Phẫu thuật thực hành, Gây mê hồi sức, Ung bướu, Da liễu, Truyền nhiễm, Y học hạt nhân, Chẩn đoán hình ảnh, Tai Mũi Họng, Sản, Nhi, Ký sinh trùng, Giải phẫu học, Vệ sinh dịch tễ, Nội, Ngoại, Tâm Thần, Lao, Mắt, Di truyền Y học, Dược lý, Giải phẫu bệnh Pháp Y, Cấp cứu đa khoa.

- Trường Đại học Nông lâm gồm các khoa: Nông học, Lâm nghiệp, Chăn nuôi – Thú y, Cơ khí – Công nghệ, Tài nguyên đất và Môi trường nông nghiệp, Thủy sản, Khuyến nông và phát triển nông thôn, Cơ bản.

- Trường Đại học Nghệ thuật gồm các khoa: Hội hoạ, Điêu khắc, Sư phạm Mỹ thuật, Mỹ thuật ứng dụng; các bộ môn: Đồ hoạ, Cơ sở ngành.

- Trường Đại học Kinh tế gồm các khoa: Kinh tế và Phát triển, Quản trị kinh doanh, Kế toán – Tài Chính, Hệ thống Thông tin kinh tế, Kinh tế chính trị.

- Trường Đại học Luật gồm các khoa: Luật Dân sự, Luật Hành chính, Luật Hình Sự, Luật kinh tế, Luật Quốc tế.

- Trường Đại học Ngoại ngữ gồm các khoa: Tiếng Anh, Tiếng Pháp, Tiếng Trung, Tiếng Nga, Tiếng Anh chuyên ngành, ngôn ngữ và Văn hoá Nhật Bản, Ngôn ngữ và Văn hoá Hàn Quốc, Quốc tế học, Việt Nam học.

Bộ máy tổ chức Đại học Huế bao gồm: Văn phòng, Ban Tổ chức cán bộ, Ban Đào tạo, Ban Khoa học – Công nghệ và Môi trường, Ban Khảo thí, Ban Hợp tác quốc tế, Ban Kế hoạch – tài chính, Ban Thanh tra, Ban Pháp chế và Thi đua, Ban cơ sở vật chất, Ban Công tác học sinh sinh viên, Trung tâm Đảm bảo chất lượng giáo dục.

Nguồn: Cổng thông tin Đại học Huế

2.2.2 Sứ mệnh và tầm nhìn của Đại học Huế

Sứ mạng của Đại học Huế là thực hiện nhiệm vụ chiến lược quốc gia, nhiệm vụ phát triển vùng của đất nước, phát huy truyền thống đào tạo tinh hoa, chất lượng cao kết hợp với nghiên cứu khoa học đa ngành, đa lĩnh vực, tạo ra các sản phẩm khoa học - công nghệ tiên tiến, hiệu quả.

Đến năm 2030, Đại học Huế là hệ thống đại học định hướng nghiên cứu đa ngành, đa lĩnh vực, tiên phong, trọng điểm của giáo dục đại học Việt Nam, xếp hàng đầu khu vực Đông Nam Á và top 300 trường đại học Châu Á.

Với tinh thần đề cao tính sáng tạo, chuẩn mực, trách nhiệm và thân thiện, Đại học Huế cam kết:

- Khuyến khích và tôn trọng những tư tưởng tiến bộ, những ý tưởng sáng tạo của đội ngũ cán bộ và sinh viên Đại học Huế;
- Tuân thủ nghiêm túc những chuẩn mực giáo dục đại học, xây dựng, duy trì và phát triển môi trường dạy, học và nghiên cứu khoa học mẫu mực;
- Đề cao tinh thần trách nhiệm của nhà trường đối với các đối tượng được phục vụ nói riêng và xã hội nói chung;
- Phát huy tính dân chủ, đoàn kết, tôn trọng lẫn nhau, đề cao tính trung thực và lòng nhân ái trong toàn thể Đại học Huế.

Nguồn: Cổng thông tin Đại học Huế

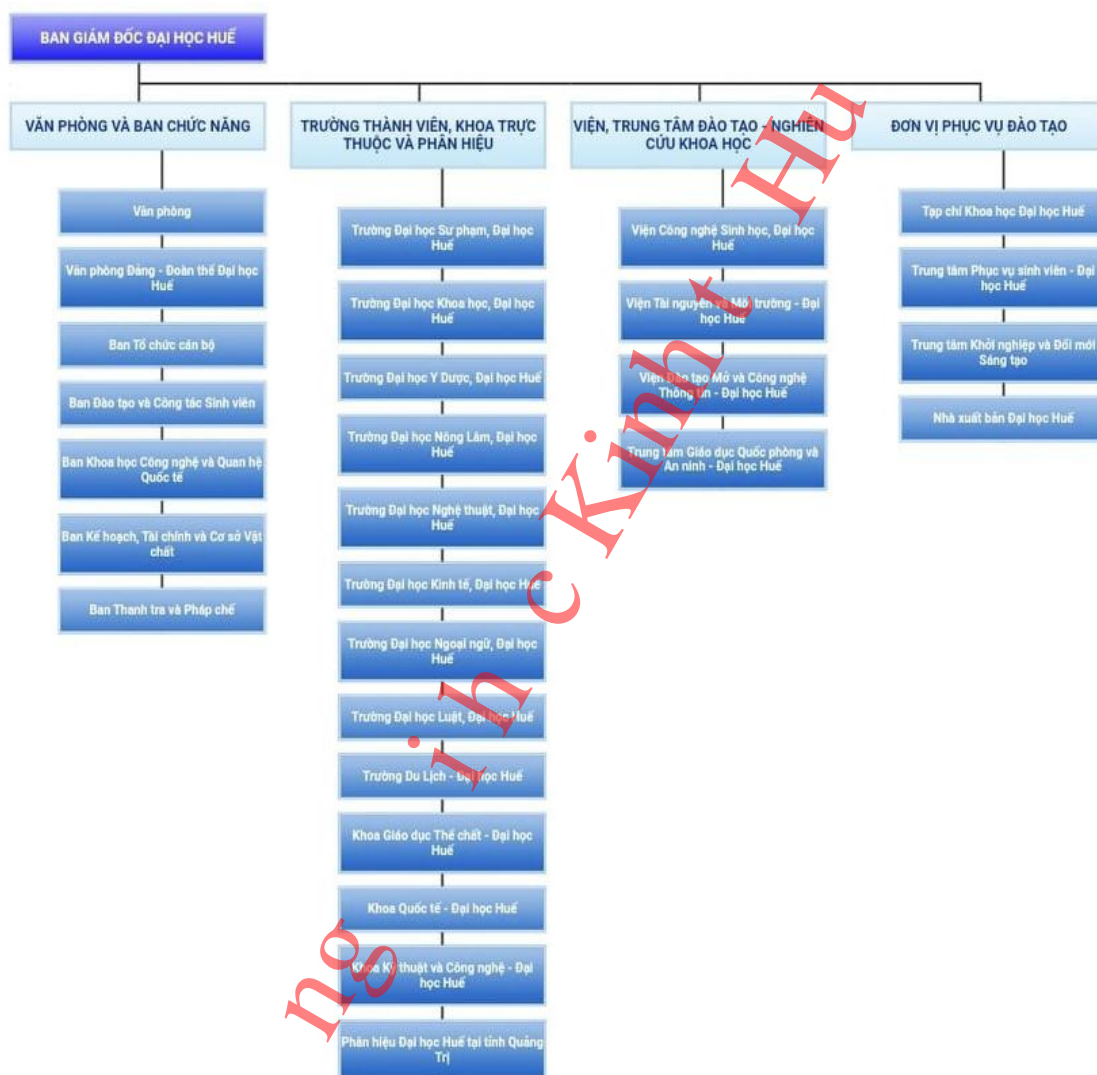
2.2.3 Mục tiêu chiến lược

Đến năm 2030, xây dựng Đại học Huế trở thành một đại học nghiên cứu, một trung tâm đào tạo, khoa học – công nghệ chất lượng cao. Trọng tâm xây dựng các lĩnh vực mũi nhọn hàng đầu trong khu vực về khoa học sức khỏe, nông-lâm-ngư, môi trường, công nghệ sinh học, khoa học cơ bản, khoa học giáo dục, nghệ thuật, đảm bảo sinh viên tốt nghiệp có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt, có đủ kiến thức, kỹ năng

thực hành nghề nghiệp, năng lực nghiên cứu và phát triển ứng dụng khoa học công nghệ, chủ động thích ứng với môi trường làm việc hội nhập quốc tế năng động.

Nguồn: Kế hoạch phát triển chiến lược Đại học Huế giai đoạn 2016-2020 và tầm nhìn 2030

2.2.4 Cơ cấu tổ chức



Sơ đồ 2.2: Cơ cấu tổ chức Đại Học Huế

Nguồn: Cổng thông tin của Đại học Huế

2.2.5 Tổng quan về đội ngũ giảng viên tại Đại học Huế

Hiện nay, Đại học Huế có 3663 cán bộ, viên chức, trong đó có 1974 giảng viên. Về trình độ, Đại học Huế có 279 Giáo sư và Phó giáo sư, 778 Tiến sỹ, 1360 Thạc Sỹ. Tỷ lệ sinh viên quy chuẩn/giảng viên quy chuẩn trong toàn Đại học Huế phù hợp tiêu chuẩn kiểm định (15SV/giảng viên quy chuẩn), ở mức trung bình so với hệ thống giáo dục cả nước.

Cán bộ, giảng viên đa dạng về chuyên môn, trình độ chuyên môn tốt, kinh nghiệm từ 10 năm giảng dạy trở lên, đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ phát triển đào tạo và nghiên cứu khoa học.

Bảng 2.2: Số lượng cán bộ, viên chức, Đại học Huế theo chức danh học vị

STT	Đơn vị	Giáo Sư	Phó Giáo Sư	Tiến sĩ	Thạc sĩ	Chuyên khoa 1, 2
1	Cơ quan Đại học Huế		5	17	51	
2	Trường Đại học Sư phạm	3	43	128	143	
3	Trường Đại học Khoa học	3	36	124	171	
4	Trường Đại học Y Dược	9	50	115	212	25
5	Trường Đại học Nông lâm	4	33	110	192	
6	Trường Đại học Nghệ thuật		1	4	59	
7	Trường Đại học Kinh tế		16	61	118	
8	Trường Đại học Ngoại ngữ		5	49	162	
9	Trường Đại học Luật		2	20	59	
10	Phân hiệu Đại học Huế tại tỉnh Quảng Trị			3	33	
11	Khoa Giáo dục thể chất			8	41	
12	Khoa quốc tế		1	2	1	
13	Khoa Kỹ thuật và công nghệ			6	2	
14	Trường Du lịch		4	10	56	
15	Viện Tài nguyên và Môi trường			2	13	
16	Viện Công nghệ sinh		1	7	8	

	học					
17	Viện Đào tạo mở và CNTT		1	2	23	
18	Trung tâm Học liệu					
19	Trung tâm Phục vụ sinh viên				1	
20	Trung tâm Giáo dục Quốc phòng				6	
21	Trung tâm Khởi nghiệp và Đổi mới sáng tạo			1		
22	Nhà xuất bản			1	2	
23	Bệnh viện trường Đại học Y Dược			1	7	2
24	Cán bộ về hưu tham gia giảng dạy và nghiên cứu	2	60	107		
Tổng cộng		21	258	778	1360	27

Nguồn: Công thông tin Đại học Huế năm 2020

Bảng 2.3: Số lượng cán bộ, viên chức, tại các đơn vị trực thuộc Đại học Huế

STT	Tên đơn vị	Số lượng hồ sơ đang quản lý	
		Số lượng	Nữ
1	Phân hiệu Đại học Huế tại tỉnh Quảng Trị	54	30
2	Khoa Giáo dục thể chất	61	14
3	Trường Du lịch	104	64
4	Trường Đại học Luật	142	69
5	Viện Tài nguyên và Môi trường	20	6
6	TRUNG TÂM GIÁO DỤC THƯỜNG XUYÊN	0	0
7	Trung tâm Học liệu	0	0
8	Trung tâm Giáo dục Quốc phòng	58	19

9	Trung tâm Phục vụ sinh viên	35	15
10	TRUNG TÂM ĐÀO TẠO QUỐC TẾ	0	0
11	Cơ quan Đại học Huế	128	60
12	Nhà xuất bản	7	4
13	Viện Công nghệ sinh học	24	12
14	TRUNG TÂM CÔNG NGHỆ THÔNG TIN	0	0
15	Cán bộ về hưu tham gia giảng dạy và nghiên cứu	107	22
16	VIỆN NGHIÊN CỨU GIÁO DỤC VÀ GIAO LƯU QUỐC TẾ	0	0
17	Khoa quốc tế	4	3
18	Khoa Kỹ thuật và công nghệ	8	2
19	Viện Đào tạo mở và CNTT	75	45
20	Trường Đại học Khoa học	385	187
21	Trung tâm Khởi nghiệp và Đổi mới sáng tạo	3	1
22	Trường Đại học Sư phạm	365	180
23	Trường Đại học Y Dược	646	338
24	Bệnh viện trường Đại học Y Dược	384	300
25	Trường Đại học Nông lâm	383	185
26	Trường Đại học Nghệ thuật	87	33
27	Trường Đại học Kinh tế	292	157
28	Trường Đại học Ngoại ngữ	291	224
Tổng cộng		3663	1970

Nguồn: Cổng thông tin Đại học Huế năm 2020

**Bảng 2.4: Biến động đội ngũ viên chức và lao động Đại học Huế
giai đoạn 2016 – 2020**

T	Chức danh học hàm học vị	Tháng 10/2021	Giai đoạn 2016 - 2020				
			2016	2017	2018	2019	2020
I	Viên chức, lao động	3.666	3.995	3.912	3.943	3.909	3.901
1	Giảng viên	1.933	2.076	2.026	2.035	1.978	1.974
2	Nghiên cứu viên, viên chức hành chính, lao động hợp đồng	1.733	1.919	1.886	1.908	1.931	1.927
II	Trình độ	3.666	3.995	3.912	3.943	3.909	3.901
1	Tiến sỹ	681	567	599	628	638	657
2	Thạc sỹ	1.656	1.495	1.500	1.528	1.519	1.512
3	Đại học	946	1.153	1.129	1.087	1.018	1.005
4	Khác	383	780	684	700	734	727
III	Chức danh						
1	Giáo sư, phó giáo sư	211	219	207	242	221	221
IV	Chức danh nghề nghiệp	1.933	2.076	2.026	2.035	1.978	1.974
1	Giảng viên cao cấp	211	202	193	229	206	205
2	Giảng viên chính	398	182	161	214	193	282
3	Giảng viên	1.324	1.692	1.672	1.592	1.579	1.487

Nguồn: Công thông tin Đại học Huế năm 2021

2.3 Kết quả nghiên cứu

2.3.1 Kết quả đánh giá thực trạng về sự hài lòng của các giảng viên tại Đại học Huế

- *Kết quả đánh giá về mối quan hệ với đồng nghiệp qua điều tra khảo sát*

Trong bất kỳ một tổ chức nào, đồng nghiệp là người trực tiếp và thường xuyên trao đổi thông tin, cảm xúc với nhau. Giảng viên được làm việc trong một môi trường

có đồng nghiệp thân thiện, vui vẻ, hòa đồng là động lực thúc đẩy giảng viên hăng say giảng dạy và nâng cao hiệu quả công việc.

Bảng 2.5: Kết quả đánh giá về mối quan hệ với đồng nghiệp qua điều tra khảo sát

Đơn vị tính: %

	Hoàn toàn không đồng ý	Không đồng ý	Trung Lập	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý	Điểm TB
Luôn tận tình hướng dẫn, giúp đỡ, hợp tác cùng nhau trong công việc, chia sẻ trong chuyên môn	4,7	8	41,7	35	10,7	3,39
Luôn thi đua lành mạnh và công bằng	4,7	6,7	42,7	36	10	3,4
Luôn tận tình giúp đỡ nhau trong cuộc sống	5	7	34,7	42	11,3	3,48
Luôn thân thiết, hoà đồng, tôn trọng lẫn nhau	5,0	5,3	50,7	29,0	10,0	3,34

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS của tác giả

Qua Bảng 2.5 cho thấy trên 45% giảng viên đồng ý với các tiêu chí đánh giá về mối quan hệ với đồng nghiệp, điều này thể hiện mối quan hệ với đồng nghiệp của các giảng viên được duy trì rất tốt. Cụ thể là:

+ 45,70% giảng viên đồng ý; 41,70% giảng viên phân vân và 12,70% giảng viên không đồng ý với tiêu chí “Đồng nghiệp luôn tận tình hướng dẫn, giúp đỡ, hợp tác cùng nhau trong công việc, chia sẻ trong chuyên môn”. (*ĐTB=3,39*)

+ 46,00% giảng viên đồng ý; 42,70% giảng viên phân vân và 11,40% giảng viên không đồng ý với tiêu chí “Luôn thi đua lành mạnh và công bằng”. (*ĐTB=3,40*)

+ 53,30% giảng viên đồng ý; 34,70% giảng viên phân vân và 12,00% giảng viên không đồng ý với tiêu chí “Luôn tận tình giúp đỡ nhau trong cuộc sống”. (*ĐTB=3,48*)

+ 39,00% giảng viên đồng ý; 50,70% giảng viên phân vân và 10,30% giảng viên không đồng ý với tiêu chí “Luôn thân thiết, hoà đồng, tôn trọng lẫn nhau”. (*ĐTB=3,34*)

Kết quả trên cho thấy, các giảng viên luôn sẵn sàng chia sẻ kinh nghiệm của mình đối với các đồng nghiệp xung quanh một cách nhiệt tình và mối quan hệ giữa

các giảng viên là khá thân thiết. Các giảng viên phối hợp với nhau khá tốt trong công việc. Điều này sẽ giúp xây dựng văn hóa tổ chức tốt đẹp và tạo ra một môi trường làm việc vui vẻ, thoải mái cho giảng viên.

- *Kết quả đánh giá về cơ hội đào tạo và thăng tiến qua điều tra khảo sát*

Cơ hội đào tạo và thăng tiến là một trong những yếu tố được đánh giá khá cao về sự hài lòng của các giảng viên tại Đại học Huế. Thống kê mô tả về yếu tố này được thể hiện trong bảng 2.6.

Bảng 2.6: Kết quả đánh giá về cơ hội đào tạo và thăng tiến qua điều tra khảo sát

	<i>Đơn vị tính: %</i>					
	Hoàn toàn không đồng ý	Không đồng ý	Trung Lập	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý	Điểm TB
Thầy/cô được tạo điều kiện tham gia vào các chương trình đào tạo ngắn hạn trong nước và nước ngoài	4,7	1,7	31,7	40,7	21,3	3,72
Thầy/cô được tạo điều kiện tham gia vào công tác nghiên cứu khoa học	4,3	5,7	35,0	38,0	17,0	3,58
Thầy/cô được tạo điều kiện tham gia các khoá học tập nâng cao chuyên môn như theo học các chương trình thạc sỹ, tiến sỹ	3,7	4,3	39,7	36,7	15,7	3,56
Thầy/cô có nhiều cơ hội để phát huy năng lực bản thân	5,0	2,7	34,7	42,7	15,0	3,6
Thầy/cô có nhiều cơ hội thăng tiến trong quản lý	4,3	5,3	35,3	38,0	17,0	3,58

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS của tác giả

Kết quả cho thấy hơn ½ giảng viên đồng ý với các tiêu chí về cơ hội đào tạo và thăng tiến. Trong đó, tiêu chí có tỷ lệ giảng viên đồng ý cao nhất là “Thầy/cô được tạo điều kiện tham gia vào các chương trình đào tạo ngắn hạn trong nước và nước ngoài” (tỷ lệ đồng ý là 62,00%) ($ĐTB=3,72$); tiêu chí có tỷ lệ giảng viên đồng ý thấp nhất là “Thầy/cô được tạo điều kiện tham gia các khoá học tập nâng cao

chuyên môn như theo học các chương trình thạc sỹ, tiến sỹ (tỷ lệ đồng ý là 52,40%) ($ĐTB=3,56$). Mức độ đồng ý với các tiêu chí khác: “Thầy/cô được tạo điều kiện tham gia vào công tác nghiên cứu khoa học; Thầy/cô có nhiều cơ hội thăng tiến trong quản lý” là 55,00% ($ĐTB=3,58$); “Thầy/cô có nhiều cơ hội để phát huy năng lực bản thân” là 57,70% ($ĐTB=3,60$).

Đại học Huế luôn khuyến khích các trường thành viên tích cực thực hiện các chính sách, biện pháp nhằm tạo điều kiện cho đội ngũ cán bộ quản lý và giảng viên tham gia các hoạt động chuyên môn, nghiệp vụ ở trong và ngoài nước. Bên cạnh đó là việc lập kế hoạch đào tạo dài hạn, ngắn hạn, thực hiện quy hoạch đào tạo cán bộ, viên chức theo các chương trình mục tiêu, đề án của tỉnh, của Bộ, dựa trên trình độ và khả năng của các giảng viên, giúp giảng viên có thể định hướng được việc phát triển của từng cá nhân trong tương lai. Đó có thể là nguyên nhân mà hơn ½ giảng viên đánh giá cao về cơ hội đào tạo và thăng tiến.

- *Kết quả đánh giá về chính sách quản lý và đội ngũ lãnh đạo qua điều tra khảo sát*

Trong một tổ chức, tiếp xúc chủ yếu với người lao động chính là đội ngũ lãnh đạo trực tiếp. Đội ngũ lãnh đạo trực tiếp nắm giữ vai trò quan trọng trong việc tác động đến mức độ hài lòng trong công việc của nhân viên dưới quyền, góp phần giữ nhân viên cũng như đào tạo hướng dẫn công việc cho nhân viên để nhân viên đóng góp công sức và thành quả cho sự phát triển của tổ chức. Tương ứng với đội ngũ lãnh đạo trực tiếp là các chính sách quản lý. Kết quả đánh giá về mối quan hệ giữa chính sách quản lý và đội ngũ lãnh đạo được thể hiện trong bảng 2.7.

Bảng 2.7 : Kết quả đánh giá chính sách quản lý và đội ngũ lãnh đạo qua điều tra khảo sát

Đơn vị tính: %

	Hoàn toàn không đồng ý	Không đồng ý	Trung Lập	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý	Điểm TB
Chính sách tài chính, nhân sự rõ ràng, minh bạch, nhất quán và công bằng	4	4,7	39	33,3	19	3,59
Chính sách thi đua, khen thưởng rõ ràng, minh bạch, nhất quán và công bằng	5	4	35,7	39	16,3	3,58
Các tiêu chuẩn đánh giá, xếp loại công chức, giảng viên của Trường rất rõ ràng, minh bạch và hợp lý	4,3	3,3	33,3	43,3	15,7	3,63
Ý kiến đóng góp của giảng viên và các nhân viên khác trong xây dựng chính sách được Trường tôn trọng và xem xét thích đáng	4	3,7	31	38,7	22,7	3,72
Cấp trên có trình độ chuyên môn cao, năng lực quản lý tốt	4,7	3,7	44	32	15,7	3,50
Thầy/ cô nhận được sự hỗ trợ của lãnh đạo trong công việc và cuộc sống	4,3	2,3	28,7	41	23,7	3,77

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS của tác giả

Kết quả cho thấy:

+ 52,30% giảng viên đồng ý; 35,70% giảng viên phân vân; 8,70% giảng viên không đồng ý đối với tiêu chí “Chính sách tài chính, nhân sự rõ ràng, minh bạch, nhất quán và công bằng” (ĐTB=3,59).

+ 55,30% giảng viên đồng ý; 39,00% giảng viên phân vân; 9% giảng viên không đồng ý đối với tiêu chí “Chính sách thi đua, khen thưởng rõ ràng, minh bạch, nhất quán và công bằng” (ĐTB=3,58).

+ 59,00% giảng viên đồng ý; 33,30% giảng viên phân vân; 7,60% giảng viên không đồng ý đối với tiêu chí “Các tiêu chuẩn đánh giá, xếp loại công chức, giảng viên của Trường rất rõ ràng, minh bạch và hợp lý”. (ĐTB=3,63).

+ 61,40% giảng viên đồng ý; 31,00% giảng viên phân vân; 7,70% giảng viên không đồng ý đối với tiêu chí “Ý kiến đóng góp của giảng viên và các nhân viên khác trong xây dựng chính sách được Trường tôn trọng và xem xét thích đáng”. (ĐTB=3,72).

+ 47,70% giảng viên đồng ý; 44,00% giảng viên phân vân; 8,4% giảng viên không đồng ý đối với tiêu chí “Cấp trên có trình độ chuyên môn cao, năng lực quản lý tốt”. (ĐTB=3,50).

+ 64,70% giảng viên đồng ý; 28,70% giảng viên phân vân; 6,60% giảng viên không đồng ý đối với tiêu chí “Thầy/ cô nhận được sự hỗ trợ của lãnh đạo trong công việc và cuộc sống”. (ĐTB=3,77).

Kết quả này cho thấy sự hài lòng của giảng viên đối với sự lãnh đạo của cấp trên đang ở mức khá tốt.

- *Kết quả đánh giá về chi trả và phúc lợi qua điều tra khảo sát*

Bảng 2.8: Kết quả đánh giá về chi trả và phúc lợi qua điều tra khảo sát

Đơn vị tính: %

	Hoàn toàn không đồng ý	Không đồng ý	Trung Lập	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý	Điểm TB
Cá nhân/gia đình sống hoàn toàn dựa vào thu nhập của trường chi trả	6	4,7	31	39	19,3	3,61
Chế độ lương thưởng nhận được tương ứng với kết quả làm việc của mình	5,3	5	38	38,7	13	3,49
Chính sách phúc lợi của nhà trường thể hiện rõ ràng sự quan tâm chu đáo đến các giảng viên	5	3,7	24,3	47,7	19,3	3,73
Chính sách lương thưởng, phúc lợi công bằng hợp lý giữa các cá nhân trong trường	5,7	2,7	38,3	36,3	17	3,56

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS của tác giả

Qua Bảng 2.8 ta có thể thấy rằng hơn ½ số giảng viên đồng ý với các tiêu chí về chi trả và phúc lợi. Tỷ lệ đồng ý của các tiêu chí từ cao đến thấp lần lượt là:

Chính sách phúc lợi của nhà trường thể hiện rõ ràng sự quan tâm chu đáo đến các giảng viên (67%) (ĐTB=3,73); Cá nhân/gia đình sống hoàn toàn dựa vào thu nhập của trường chi trả (58,30%) (ĐTB=3,61); Chính sách lương thưởng, phúc lợi công bằng hợp lý giữa các cá nhân trong trường (53,30%) (ĐTB=3,56); Chế độ lương thưởng nhận được tương ứng với kết quả làm việc của mình (51,70%) (ĐTB=3,49).

Qua kết quả trên, ta có thể thấy chi trả và phúc lợi được giảng viên đánh giá là khá công bằng và hợp lý.

- *Kết quả đánh giá về Điều kiện môi trường làm việc qua điều tra khảo sát*

Bảng 2.9: Kết quả đánh giá về Điều kiện môi trường làm việc qua điều tra khảo sát

Đơn vị tính: %

	Hoàn toàn không đồng ý	Không đồng ý	Trung Lập	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý	Điểm TB
Thầy/cô hài lòng với không gian làm việc	3,7	3	25,3	45,7	22,3	3,80
Thầy/cô hài lòng với số lương và chất lượng, trang thiết bị phục vụ công tác giảng dạy và nghiên cứu	3,7	2,3	33,7	37,7	22,7	3,73
Thầy/cô hài lòng với các ứng dụng làm việc trực tuyến	2,3	5	23,7	43,3	25,7	3,85
Thầy/cô hài lòng khi làm việc trong khuôn viên xanh của nhà trường	2,3	4	24,3	48,7	20,7	3,81

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS của tác giả

Từ kết quả khảo sát về Điều kiện môi trường làm việc cho thấy tỷ lệ giảng viên đồng ý với những tiêu chí trong biến này khá cao (trên 60%). Điều này cho thấy rằng, hầu hết các giảng viên tại Đại học Huế đều hài lòng với điều kiện môi trường làm việc. Cụ thể:

+ 68% giảng viên đồng ý; 25,30% giảng viên phân vân; 6,70% giảng viên không đồng ý với tiêu chí “Thầy/cô hài lòng với không gian làm việc”. (ĐTB=3,80)

+ 60,40% giảng viên đồng ý; 33,70% giảng viên phân vân; 6% giảng viên không đồng ý với tiêu chí “Thầy/cô hài lòng với số lương và chất lượng, trang thiết bị phục vụ công tác giảng dạy và nghiên cứu”. (ĐTB=3,73)

+ 69% giảng viên đồng ý; 23,70% giảng viên phân vân; 7,30% giảng viên không đồng ý với tiêu chí “Thầy/cô hài lòng với các ứng dụng làm việc trực tuyến”. (ĐTB=3,85)

+ 69,40% giảng viên đồng ý; 24,30% giảng viên phân vân; 6,30% giảng viên không đồng ý với tiêu chí “Thầy/cô hài lòng khi làm việc trong khuôn viên xanh của nhà trường”. (ĐTB=3,81)

Qua kết quả này, ta có thể thấy các giảng viên đánh giá môi trường làm việc cùng với trang thiết bị phục vụ công tác giảng dạy và nghiên cứu khá tốt.

- *Kết quả đánh giá về chất lượng học tập của sinh viên qua điều tra khảo sát*

Bảng 2.10 : Kết quả đánh giá về chất lượng học tập của sinh viên qua điều tra khảo sát

Đơn vị tính: %

	Hoàn toàn không đồng ý	Không đồng ý	Trung Lập	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý	Điểm TB
Sinh viên luôn chủ động trong công việc học tập	3,3	0,7	37,7	41	17,3	3,68
Xu hướng chất lượng sinh viên đầu vào ngày càng cao	3,7	7	42,3	41,3	5,7	3,38
Tỷ lệ sinh viên đạt kết quả cao trong học tập ngày càng tăng	3,3	0,7	31,3	37,7	27	3,84

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS của tác giả

Qua Bảng 2.10 cho thấy trên 40% giảng viên đồng ý với các tiêu chí đánh giá về về chất lượng học tập của sinh viên. Cụ thể là:

+ 58,30% giảng viên đồng ý; 37,70% giảng viên phân vân; 4 % giảng viên không đồng ý với tiêu chí “Sinh viên luôn chủ động trong công việc học tập”. (ĐTB=3,68)

+ 47% giảng viên đồng ý; 42,30% giảng viên phân vân; 10,70% giảng viên không đồng ý với tiêu chí “Xu hướng chất lượng sinh viên đầu vào ngày càng cao”. (ĐTB=3,38)

+ 64,70% giảng viên đồng ý; 31,30% giảng viên phân vân; 4 % giảng viên không đồng ý với tiêu chí “Tỷ lệ sinh viên đạt kết quả cao trong học tập ngày càng tăng”. (ĐTB=3,84)

- *Kết quả đánh giá về bản chất công việc qua điều tra khảo sát*

Bảng 2.11: Kết quả đánh giá về bản chất công việc qua điều tra khảo sát

Đơn vị tính: %

	Hoàn toàn không đồng ý	Không đồng ý	Trung Lập	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý	Điểm TB
Công việc hiện tại của Thầy/Cô rất thú vị: đầy thử thách và luôn đổi mới	4	6,3	39	33,7	17	3,53
Công việc hiện tại phù hợp và giúp phát huy năng lực của bản thân	5	1,3	34,7	26,7	32,3	3,80
Thầy /Cô thường xuyên thực hiện nghiên cứu khoa học và cập nhật các công trình nghiên cứu trong nước và nước ngoài	4,3	2,3	31,7	36,7	25	3,76
Thầy /Cô thường xuyên cập nhật kiến thức, đổi mới trong nội dung và phương pháp giảng dạy phục vụ cho công việc hiện tại	5	1,7	38,3	40,7	14,3	3,58
Công việc hiện tại mang đến cho thầy/cô nhiều niềm vui	4,3	1	33,7	44,3	16,7	3,68

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS của tác giả

Từ kết quả khảo sát về Bản chất công việc, ta có thể thấy hơn ½ giảng viên đồng ý với những tiêu chí trong biến này. Điều này cho thấy rằng, hầu hết các giảng viên tại Đại học Huế đều hài lòng với bản chất công việc của họ. Tỷ lệ đồng ý của các tiêu chí từ thấp đến cao lần lượt là: “Công việc hiện tại của Thầy/Cô rất thú vị: đầy thử thách và luôn đổi mới” (50,70%) (ĐTB=3,53); “Thầy /Cô thường xuyên cập nhật kiến thức, đổi mới trong nội dung và phương pháp giảng dạy phục vụ cho công việc hiện tại” (55%) (ĐTB=3,58); “Công việc hiện tại phù hợp và giúp phát huy năng lực của bản thân” (59%) (ĐTB=3,80); “Công việc hiện tại mang đến cho thầy/cô nhiều niềm vui” (61%) (ĐTB=3,68); “Thầy /Cô thường xuyên thực hiện nghiên cứu khoa học và cập nhật các công trình nghiên cứu trong nước và nước ngoài” (61,70%) (ĐTB=3,76).

Qua đó, ta có thể thấy công việc giảng dạy là một công việc được yêu thích và khá thú vị.

- *Kết quả đánh giá về sự hài lòng qua điều tra khảo sát*

Bảng 2.12: Kết quả đánh giá về sự hài lòng qua điều tra khảo sát

Đơn vị tính: %

	Hoàn toàn không đồng ý	Không đồng ý	Trung Lập	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý	Điểm TB
Thầy/cô cho rằng công việc hiện tại rất thú vị, hấp dẫn	4.00	14.00	31.70	45.30	5.00	3.03
Thầy/cô cho rằng công việc hiện tại mang giá trị hữu ích cho bản thân và xã hội	4.00	12.00	34.50	45.20	4.30	3.17
Thầy/cô cho rằng công việc hiện tại là rất thành công đối với bản thân	4.30	19.70	32.70	38.00	5.30	2.94

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS của tác giả

Qua Bảng 2.12 cho thấy, hơn 40% giảng viên đồng ý với các tiêu chí về sự hài lòng. Kết quả cho thấy:

+ 50,30% giảng viên đồng ý; 31,70% giảng viên phân vân; 18% giảng viên không đồng ý với tiêu chí “Thầy/cô cho rằng công việc hiện tại rất thú vị, hấp dẫn”. (ĐTB=3,03)

+ 49,50% giảng viên đồng ý; 34,50% giảng viên phân vân; 16% giảng viên không đồng ý với tiêu chí “Thầy/cô cho rằng công việc hiện tại mang giá trị hữu ích cho bản thân và xã hội”. (ĐTB=3,17)

+ 43,30% giảng viên đồng ý; 32,70% giảng viên phân vân; 24% giảng viên không đồng ý với tiêu chí “Thầy/cô cho rằng công việc hiện tại là rất thành công đối với bản thân”. (ĐTB=2,94)

Điều này cho thấy giảng viên cảm thấy hài lòng với công việc của họ.

2.3.2 Phân tích hồi quy các nhân tố tác động đến sự hài lòng của giảng viên tại Đại học Huế

2.3.2.1 Thống kê mô tả mẫu nghiên cứu

Nhóm tác giả đã phát ra 310 phiếu khảo sát cho các giảng viên tại 6 trường thành viên thuộc Đại học Huế, kết quả thu về được 300 phiếu đạt yêu cầu, đạt tỷ lệ 96,7%. Sau đó, tác giả tiến hành đưa 300 mẫu khảo sát vào xử lý bằng phần mềm SPSS. Mục đích là nhằm đánh giá xem các nhân tố nào có tác động đến sự hài lòng trong công việc của các giảng viên tại Đại học Huế.

Qua kết quả kiểm tra cho thấy, dữ liệu đưa vào phân tích SPSS không chứa dữ liệu bị lỗi, tác giả tiếp tục tiến hành thống kê các thông tin cá nhân các đối tượng khảo sát và thu được kết quả như sau:

Bảng 2.13: Thống kê các đối tượng khảo sát

Biến	Tần số	Tỷ lệ %	
Giới tính	Nam	101	36,10
	Nữ	179	63,90
Độ tuổi	Từ 22 - 30	61	22,80
	Từ 31 - 35	95	35,60
	Từ 36 - 40	57	21,30
	Trên 40	54	20,20
Trình độ học vấn	Cử nhân	72	27,30
	Thạc sĩ	148	56,10
	Tiến sĩ	44	16,70
Kinh nghiệm làm việc	Dưới 5 năm	44	16,40
	5-10 năm	109	40,70
	10-15 năm	72	26,90
	Trên 15 năm	43	16
Đã từng học tập, đào tạo ở nước ngoài	Đã từng	109	37,80
	Chưa	179	62,20
Tham gia quản lý	Có	82	28,70
	Không	204	71,30
Mức thu nhập bình quân theo tháng	Dưới 5 triệu	49	16,70
	5 - 9 triệu	203	69
	9 - 13 triệu	26	8,80
	Trên 13 triệu	16	5,40

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS của tác giả

- Giới tính

Qua quá trình điều tra thực tế các giảng viên, ta có thể nhận thấy rằng sự khác biệt giữa số lượng giảng viên nam so với nữ. Sự phân bố mẫu theo giới tính là 101 nam tương ứng với 36,10%, còn lại là 179 nữ tương ứng với tỷ lệ là 63,90%. Sự chênh lệch về giới tính này là do đặc thù của các trường thuộc Đại học Huế đa số đều đào tạo về khoa học - xã hội nên thường nhiều giảng viên nữ nhiều hơn. Đồng thời, theo nghiên cứu của Tổ chức lao động thế giới, ở Việt Nam, nữ giới chiếm

54% tổng số sinh viên tốt nghiệp đại học.

- Độ tuổi

Ta thấy rằng đối tượng được phỏng vấn có độ tuổi tập trung chủ yếu vào khoảng từ 31 đến dưới 35 tuổi chiếm tỷ lệ là 35,60%, tiếp đến là độ tuổi từ 22 đến dưới 30 tuổi chiếm 22,80%, sau đó là độ tuổi từ 36 đến 40 tuổi chiếm tỷ lệ 21,30%, cuối cùng là độ tuổi trên 40 chiếm 20,20%.

- Trình độ học vấn

Đối với trình độ học vấn, đối tượng tập trung chủ yếu ở trình độ Thạc sĩ chiếm 56,10%, tiếp đến là tỷ lệ giảng viên có trình độ cử nhân chiếm 27,30% và cuối cùng là trình độ tiến sĩ chiếm 16,70%. Điều này cho thấy, hầu hết các giảng viên đã có bằng thạc sĩ, một số ít còn lại là giảng viên trẻ mới được tuyển dụng hoặc giảng viên đang theo học thạc sĩ chưa hoàn thành. Tuy nhiên, đội ngũ giảng viên càng trẻ thì tinh thần học tập, nâng cao trình độ chuyên môn khá cao.

- Kinh nghiệm làm việc

Xét đến yếu tố kinh nghiệm làm việc thì số giảng viên làm việc dưới 5 năm chiếm tỷ lệ là 16,40%, số giảng viên làm việc từ 5 năm đến 10 năm chiếm tỷ lệ cao nhất trong các nhóm đó là 40,70%, số giảng viên làm việc từ 10 đến 15 năm chiếm tỷ lệ là 26,90%, giảng viên làm việc trên 15 năm chiếm tỷ lệ là 16%. Có thể thấy rằng đội ngũ giảng viên tham gia khảo sát chủ yếu có thâm niên công tác dưới 10 năm, trong đó số lượng giảng viên công tác dưới 5 năm vẫn còn nhiều.

- Học tập, đào tạo ở nước ngoài

Tỷ lệ giảng viên được học tập và đào tạo ở nước ngoài chiếm 37,80% và số còn lại là 62,20% giảng viên không được học tập và đào tạo ở nước ngoài. Như vậy, tỷ lệ giảng viên được đào tạo và học tập ở môi trường tiên tiến, khoa học còn rất hạn chế.

- Tham gia quản lý

Số lượng giảng viên kiêm nhiệm quản lý chiếm 28,70% và giảng viên không kiêm nhiệm chiếm 71,30%. Đa số các vị trí quản lý được bổ nhiệm cho các các bộ, giảng viên nam.

- Thu nhập trung bình

Tỷ lệ giảng viên có thu nhập từ 5 triệu đến 9 triệu chiếm đa số, đạt 69%; mức thu nhập dưới 5 triệu chiếm 16,70%, mức thu nhập từ 9 đến 13 triệu chiếm 8,80% và mức thu nhập trên 13 triệu chiếm 5,40%. Có thể thấy rằng, độ tuổi từ 31 đến 35 tuổi

chiếm đa số, số năm kinh nghiệm làm việc chủ yếu từ 5-10 năm nên thu nhập tương ứng với mức lương từ 5 triệu đến 9 triệu là hoàn toàn phù hợp.

Nhìn chung, cơ cấu mẫu được phân bố tương đối đều so với đặc điểm của tổng thể, phù hợp với tình hình cơ cấu nhân sự hiện tại của các trường thành viên tại Đại học Huế. Mẫu có mang tính đại diện và có thể sử dụng thông tin từ mẫu để tìm hiểu, phân tích và giải quyết vấn đề đặt ra trong nghiên cứu.

2.3.2.2 *Đánh giá độ tin cậy của các thang đo thông qua phân tích Cronbach's Alpha*

- *Đánh giá độ tin cậy của các nhân tố thông qua phân tích Cronbach's Alpha*

Tác giả thực hiện kiểm định độ tin cậy của từng thang đo (mỗi thang đo là 1 tập hợp các biến quan sát của một nhân tố) trong 8 nhóm nhân tố thuộc nhóm biến độc lập và phụ thuộc. Tác giả tiến hành đặt tên các nhóm nhân tố như sau:

Nhân tố Mối quan hệ với đồng nghiệp (tác giả đặt tên là CR) thông qua phân tích Cronbach's Alpha

Nhân tố Cơ hội đào tạo và thăng tiến (tác giả đặt tên là TD) thông qua phân tích Cronbach's Alpha

Nhân tố Chính sách quản lý và Đội ngũ lãnh đạo (tác giả đặt tên là GE) thông qua phân tích Cronbach's Alpha

Nhân tố Chi trả và phúc lợi (tác giả đặt tên là SB) thông qua phân tích Cronbach's Alpha

Nhân tố Điều kiện môi trường làm việc (tác giả đặt tên là WE) thông qua phân tích Cronbach's Alpha

Nhân tố Chất lượng học tập của sinh viên (tác giả đặt tên là SC) thông qua phân tích Cronbach's Alpha

Nhân tố Bản chất công việc (tác giả đặt tên là JC) thông qua phân tích Cronbach's Alpha

Nhân tố Hải lòng công việc (tác giả đặt tên là JS) thông qua phân tích Cronbach's Alpha

Bảng 2.14: Kết quả phân tích độ tin cậy của thang đo

Stt	Nhân tố	Số biến quan sát	Cronbach's Alpha
1	CR	4	0,909
2	TD	5	0,954
3	GE	6	0,938

4	SB	4	0,925
5	WE	4	0,900
6	SC	3	0,893
7	JC	5	0,900
8	JS	3	0,864

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS của tác giả

Kết quả kiểm định cho thấy các biến quan sát đều có hệ số tương quan biến tổng lớn hơn 0,3; hệ số Cronbach's Alpha lớn hơn 0,5 và bé hơn 1 điều đó thể hiện rằng tất cả các biến quan sát trong một nhóm nhân tố đều thể hiện tính chất của nhân tố đó và có tương quan chặt chẽ với nhau. Như vậy, tất cả các nhóm nhân tố độc lập và phụ thuộc mà tác giả đưa vào nghiên cứu mô hình là hoàn toàn phù hợp cho phân tích nhân tố về sau. (Chi tiết xem ở Phụ lục 2).

- *Phân tích nhân tố khám phá EFA*

Sau khi đánh giá sơ bộ thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha, phương pháp rút trích được chọn để phân tích nhân tố là phương pháp Principal Components Analysis với phép xoay Varimax. Bước tiếp theo trong việc phân tích các nhân tố trong nghiên cứu này, tác giả tiến hành kiểm định sự thích hợp của phân tích nhân tố khám phá EFA thông qua hệ số Kaiser-Meyer-Olkin (KMO).

a. Phân tích nhân tố khám phá các thang đo thuộc các nhân tố ảnh hưởng đến Sự hài lòng của giảng viên tại Đại học Huế (Các biến thuộc các nhân tố độc lập)

Tác giả thực hiện phân tích EFA cho tổng thể 31 biến của các thang đo thuộc các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của giảng viên tại Đại học Huế, tác giả thu được các kết quả như sau: Hệ số KMO = 0,948 ($0,5 < KMO < 1$) điều đó khẳng định giá trị KMO đảm bảo tính thích hợp của việc phân tích nhân tố khám phá và mức độ ý nghĩa của dữ liệu đưa vào thực hiện phân tích nhân tố. Thống kê Chi-Square của kiểm định Bartlett có giá trị 9.501,764 với mức ý nghĩa Sig. = 0,000 < 0,05, lúc này bác bỏ giả thuyết H0: các biến quan sát không có tương quan với nhau trong tổng thể. Như vậy giả thuyết về ma trận tương quan giữa các biến là ma trận đồng nhất bị bác bỏ, tức là các biến có tương quan với nhau và thỏa điều kiện phân tích nhân tố.

Tiếp theo, tác giả thực hiện phân tích nhân tố theo Principal components với phép quay Varimax. Kết quả cho thấy 31 biến quan sát ban đầu được nhóm thành 7 nhóm. Giá trị tổng phương sai trích = 79.563% > 50% là đạt yêu cầu, khi đó có thể nói rằng nhân tố này giải thích 79.563% biến thiên của dữ liệu.

Đồng thời, giá trị hệ số Eigenvalues của các nhân tố đều cao (>1), nhân tố thứ 7 có Eigenvalues thấp nhất là $1.128 > 1$ (điều này khẳng định các biến đưa vào được sắp xếp thành 8 nhóm nhân tố) (Chi tiết xem thêm tại phụ lục 2).

Như vậy, có thể kết luận rằng các biến quan sát có tương quan với nhau xét trên phạm vi tổng thể và mô hình có 7 nhân tố cần được tiến hành hồi quy.

Bảng Rotated Component Matrix^a của phép xoay nhân tố cho ta thấy 7 nhóm nhân tố như sau:

Bảng 2.15: Kết quả xoay nhân tố các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của giảng viên tại Đại học Huế

Nhân tố	1	2	3	4	5	6	7
CR1	0.713						
CR2	0.739						
CR3	0.732						
CR4	0.779						
TD1		0.651					
TD2		0.819					
TD3		0.789					
TD4		0.786					
TD5		0.815					
GE1			0.700				
GE2			0.737				
GE3			0.768				
GE4			0.763				
GE5			0.736				
GE6			0.772				
SB1				0.726			
SB2				0.772			
SB3				0.731			
SB4				0.720			
WE1					0.727		
WE2					0.780		
WE3					0.805		
WE4					0.691		
SC1						0.821	
SC2						0.822	
SC3						0.834	
JC1							0.619

JC2	0.734
JC3	0.740
JC4	0.667
JC5	0.776

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS của tác giả

Dựa vào Bảng 2.15 có thể thấy rằng các hệ số tải nhân tố đều lớn hơn 0,5; không có trường hợp biến nào cùng lúc tải lên cả hai nhân tố với hệ số tải gần nhau nên các nhân tố đảm bảo được giá trị hội tụ và phân biệt khi phân tích EFA. Ngoài ra không có sự xáo trộn các nhân tố, nghĩa là các phát biểu đại diện cho các biến quan sát thể hiện ý nghĩa đồng nhất trên cùng một phương diện (nhân tố). Kết quả sau khi phân tích nhân tố cho thấy các nhân tố độc lập này được giữ nguyên, được sắp xếp theo 7 nhóm nhân tố khác nhau.

Các nhóm nhân tố được sắp xếp như sau:

Nhân tố 1 Mối quan hệ với đồng nghiệp (tác giả đặt tên là CR) bao gồm 4 biến: CR1, CR2, CR3, CR4

Nhân tố 2 Cơ hội đào tạo và thăng tiến (tác giả đặt tên là TD) bao gồm 5 biến: TD1, TD2, TD3, TD4, TD5

Nhân tố 3 Chính sách quản lý và Đội ngũ lãnh đạo (tác giả đặt tên là GE) bao gồm 6 biến: GE1, GE2, GE3, GE4, GE5, GE6

Nhân tố 4 Chi trả và phúc lợi (tác giả đặt tên là SB) bao gồm 4 biến: SB1, SB2, SB3, SB4

Nhân tố 5 Điều kiện môi trường làm việc (tác giả đặt tên là WE) bao gồm 4 biến: WE1, WE2, WE3, WE4

Nhân tố 6 Chất lượng học tập của sinh viên (tác giả đặt tên là SC) bao gồm 3 biến: SC1, SC2, SC3

Nhân tố 7 Bản chất công việc (tác giả đặt tên là JC) bao gồm 5 biến: JC1, JC2, JC3, JC4, JC5

b. Phân tích nhân tố khám phá Sự hài lòng của giảng viên tại Đại học Huế (Nhân tố phụ thuộc, tác giả đặt tên là JS)

Nhân tố sự hài lòng được xây dựng nhằm khảo sát mức độ đáp ứng chung trong đánh giá của giảng viên tại Đại học Huế. Nhân tố gồm 3 biến JS1, JS2, JS3 được đưa vào phân tích nhân tố EFA và thu được các kết quả như sau:

Trên cơ sở phân tích bảng kiểm định KMO cho thấy trị số KMO là 0,730

($0.5 < KMO < 1$), điều đó khẳng định giá trị KMO đảm bảo tính thích hợp của việc phân tích nhân tố khám phá. Thống kê Chi-Square của kiểm định Bartlett có giá trị 429,663 với mức ý nghĩa Sig. = 0,000 < 0,05, điều này cho thấy kết quả kiểm định KMO hoàn toàn có nghĩa thống kê với mức ý nghĩa 5%.

Việc phân tích phương sai trích cho thấy phương sai trích đạt giá trị 78,731%, giá trị này khá cao, như vậy 78,731% biến thiên của dữ liệu được giải thích bởi 1 nhân tố, các thang đo được rút ra và chấp nhận. (*Chi tiết xem thêm tại phụ lục 2*).

Các hệ số tải nhân tố thuộc các biến thành phần JS1, JS2, JS3 lần lượt là 0,906; 0,887; 0,868 đều lớn hơn 0,5 điều này cho thấy các biến thành phần thuộc nhân tố sự hài lòng đảm bảo cho việc đưa vào phân tích dữ liệu.

Nhìn chung, kết quả phân tích EFA đối với nhân tố sự hài lòng (nhân tố đóng vai trò là biến phụ thuộc) đảm bảo sự phù hợp để tiến hành phân tích hồi quy.

2.3.2.3 Tiến hành phân tích hồi quy các nhân tố

Nhiệm vụ của việc phân tích hồi quy là xác định mức độ tác động của 07 nhân tố độc lập: CR (Mối quan hệ với đồng nghiệp), TD (Cơ hội đào tạo và thăng tiến), GE (Chính sách quản lý và Đội ngũ lãnh đạo), SB (Chi trả và phúc lợi), WE (Điều kiện môi trường làm việc), SC (Chất lượng học tập của sinh viên), JC (Bản chất công việc) tác động như thế nào đến nhân tố phụ thuộc là Sự hài lòng của giảng viên tại Đại học Huế.

- *Đánh giá và kiểm định mức độ phù hợp của mô hình*

Kết quả phân tích hồi quy tuyến tính cho thấy mô hình R^2 hiệu chỉnh = 0,659 hay nói cách khác 65,9% sự biến thiên của nhân tố sự hài lòng của giảng viên tại Đại học Huế được giải thích bởi 7 nhân tố trên. Kiểm định F trong phân tích phương sai với giá trị $F = 24,914$ và mức ý nghĩa sig = 0,000 < 0,05, điều này cho thấy sự phù hợp của mô hình, tức là sự kết hợp của các nhân tố trong mô hình có thể giải thích được sự thay đổi của nhân tố phụ thuộc. Hay nói cách khác, có ít nhất một nhân tố độc lập ảnh hưởng đến nhân tố phụ thuộc. Tóm lại, mô hình hồi quy đa biến thỏa mãn các điều kiện đánh giá và kiểm định độ phù hợp cho việc rút ra các kết quả nghiên cứu.

- *Kiểm định tự tương quan*

Việc kiểm tra mô hình có tự tương quan là điều rất quan trọng và việc kiểm định tự tương quan được tiến hành thông qua kiểm định Durbin – Watson nhằm

kiểm định về giả định về tính độc lập của sai số (không có tự tương quan). Nếu các phần dư không có tương quan chuỗi bậc nhất với nhau giá trị d sẽ gần bằng 2. Theo kết quả mô hình hồi quy cho thấy giá trị $d = 1,792$ ($1,763 < d = 1,792 < 1,859$) nằm trong vùng chấp nhận, nghĩa là không có tự tương quan chuỗi bậc nhất tức không có tương quan giữa các phần dư (Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008).

- *Kết quả chạy mô hình hồi quy*

Bảng 2.16: Kết quả mô hình hồi quy các nhân tố tác động đến sự hài lòng của giảng viên tại Đại học Huế

Mô hình	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy chuẩn hóa	T	Giá trị Sig.	Đa cộng tuyến	
	<i>B</i>	<i>Sai số chuẩn</i>	<i>Beta</i>			<i>T</i>	<i>VIF</i>
<i>Hằng số</i>	0.581	0.195		2.985	0.003		
<i>CR</i>	0.185	0.059	0.208	3.11	0.002	0.478	2.092
<i>TD</i>	0.011	0.059	0.013	0.188	0.031	0.425	2.352
<i>GE</i>	0.003	0.062	0.004	0.052	0.038	0.42	2.379
<i>SB</i>	0.18	0.058	0.198	1.373	0.021	0.422	2.368
<i>WE</i>	0.143	0.058	0.159	2.462	0.014	0.515	1.94
<i>SC</i>	0.151	0.051	0.166	2.944	0.003	0.671	1.49
<i>JC</i>	0.11	0.062	0.124	1.771	0.008	0.44	2.271

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS của tác giả

Kết quả phân tích các hệ số hồi quy tuyến tính thể hiện ở Bảng 2.16. Giả thuyết H1 cho rằng mối quan hệ với đồng nghiệp tốt sẽ giúp nâng cao sự hài lòng trong công việc của giảng viên. Kết quả cho thấy giả thuyết này được chấp nhận với mức ý nghĩa $p\text{-value} < 0,01$ và hệ số chuẩn hóa là 0,208. Giả thuyết H2 cho rằng có nhiều cơ hội để phát huy năng lực bản thân, thăng tiến trong công việc sẽ nâng cao mức độ hài lòng trong công việc của giảng viên. Kết quả cho thấy giả thuyết này được chấp nhận với mức ý nghĩa $p\text{-value} < 0,05$ và hệ số chuẩn hóa là 0,013. Giả thuyết H3 cho rằng Chính sách quản lý tốt và Đội ngũ lãnh đạo tốt sẽ giúp gia tăng sự hài lòng của các giảng viên. Kết quả cho thấy giả thuyết này được chấp nhận với mức ý nghĩa $p\text{-value} < 0,05$ và hệ số chuẩn hóa là 0,004. Giả thuyết H4 cho rằng Chính sách chi trả và phúc lợi phù hợp sẽ gia tăng sự hài lòng trong công việc của

giảng viên. Kết quả cho thấy giả thuyết này được chấp nhận với mức ý nghĩa p-value < 0,05 và hệ số chuẩn hóa là 0,198. Giả thuyết H5 cho rằng Điều kiện làm việc tốt sẽ gia tăng mức độ hài lòng trong công việc của giảng viên. Kết quả cho thấy giả thuyết này được chấp nhận với mức ý nghĩa p-value < 0,05 và hệ số chuẩn hóa là 0,159. Giả thuyết H6 cho rằng Chất lượng học tập của sinh viên càng cao sẽ làm gia tăng mức độ hài lòng trong công việc của giảng viên. Kết quả cho thấy giả thuyết này được chấp nhận với mức ý nghĩa p-value < 0,01 và hệ số chuẩn hóa là 0,166. Giả thuyết H7 cho rằng Bản chất công việc thú vị, thử thách, phù hợp giúp phát huy năng lực của bản thân, mang đến nhiều niềm vui thì sự hài lòng trong công việc của giảng viên càng cao. Kết quả cho thấy giả thuyết này được chấp nhận với mức ý nghĩa p-value < 0,05 và hệ số chuẩn hóa là 0,124.

Hệ số VIF lớn nhất của các nhân tố là 2,379 < 10 chứng tỏ hầu như không có mối liên hệ giữa các biến độc lập với nhau. Như vậy, phương trình hồi quy (theo hệ số chưa chuẩn hóa) của mô hình thể hiện mối quan hệ giữa các nhân tố là:

$$JS = 0,581 + 0,185*CR + 0,011*TD + 0,003*GE + 0,18*SB + 0,143*WE + 0,151*SC + 0,11*JC$$

Kết quả hồi quy cho thấy, nhân tố sự hài lòng của giảng viên tại Đại học Huế đều có sự tác động khá lớn bởi các nhân tố độc lập, mức độ ảnh hưởng cao nhất đến thấp nhất lần lượt là Mối quan hệ với đồng nghiệp, Chi trả và phúc lợi, Chất lượng học tập của sinh viên, Điều kiện môi trường làm việc, Bản chất công việc, Cơ hội đào tạo và thăng tiến, Chính sách quản lý và Đội ngũ lãnh đạo. Điều này khá phù hợp trong nghiên cứu mô tả ở phần trước của tác giả.

Cụ thể, Mối quan hệ với đồng nghiệp và Chi trả và phúc lợi là hai nhân tố tác động tương đối bằng nhau và là nhân tố tác động mạnh nhất đối với Sự hài lòng của giảng viên. Điều này chứng minh rằng, trong quá trình làm việc tại trường, đồng nghiệp đóng vai trò rất quan trọng đối với hiệu quả công việc và tâm lý thoải mái của người giảng viên. Giảng viên là những đối tượng luôn luôn phải tìm tòi, học hỏi, tiếp cận những kiến thức mới, phương pháp nghiên cứu tiên tiến, do đó làm việc nhóm hay làm việc cùng đồng nghiệp là một điều cần thiết, những đồng nghiệp sẽ là những người chia sẻ, truyền dạy những kinh nghiệm, giới thiệu những kiến thức mới cho những người còn lại, họ không những là những người bạn giúp đỡ nhau phát triển trong chuyên môn mà còn là những người bạn hỗ trợ, chia sẻ những khó khăn, buồn vui

trong cuộc sống hằng ngày. Ngược lại, nếu như các mối quan hệ trở nên mâu thuẫn, đồng nghiệp ganh ghét nhau sẽ tạo một bầu không khí căng thẳng ảnh hưởng đến hiệu quả công việc và các giảng viên sẽ cảm thấy không hài lòng.

Nhân tố Chi trả và phúc lợi cũng là một nhân tố tác động mạnh đến sự hài lòng của giảng viên. Đa số tất cả các giảng viên đều có thu nhập chính từ việc công tác tại trường và thu nhập đó phải đủ khả năng chi trả cho cuộc sống cá nhân hay gia đình của giảng viên. Như vậy, việc chi trả lương đúng quy định, tương xứng với công việc, các khoản thưởng, phúc lợi công bằng, hợp lý sẽ có tác động tích cực không chỉ đến đời sống vật chất mà còn nâng cao tinh thần làm việc của người giảng viên. Một khi sự chi trả không đáp ứng đủ nhu cầu của cuộc sống thì điều này sẽ tác động tiêu cực đến mức độ hài lòng của giảng viên.

Nhân tố Chất lượng học tập của sinh viên là một nhân tố hoàn toàn mới trong nghiên cứu và đã được chứng minh có ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của giảng viên. Đây là nhân tố tác động tiếp theo đến sự hài lòng của giảng viên. Có thể nói rằng, sinh viên là nguồn động lực cao nhất đối với hiệu quả công việc của người giảng viên. Điều này được thể hiện rõ nét qua ba tiêu chí. Thứ nhất, trình độ sinh viên đầu vào càng cao tức là sinh viên càng giỏi sẽ giúp cho việc dạy và hướng dẫn của giảng viên trở nên thách thức và thú vị hơn. Thứ hai, sinh viên càng tự chủ động trong công tác học tập thì giảng viên sẽ tạo nhiều cơ hội hơn cho sinh viên tiếp cận với các loại kiến thức đa dạng. Như vậy, sinh viên sẽ có những kiến thức không những trong chuyên môn mà còn thêm các kỹ năng mềm, kiến thức xã hội, các kinh nghiệm khi được trải nghiệm thực tế. Cuối cùng, khi kết quả học tập tốt, sinh viên được đánh giá về chuyên môn tốt và kỹ năng tốt từ các nhà tuyển dụng điều này cũng sẽ là tác động tích cực đến tinh thần và hiệu quả công việc của giảng viên.

Bản chất công việc là nhân tố tác động tiếp theo đến sự hài lòng của giảng viên. Điều này minh chứng rằng, giảng viên được làm việc hoạt động đúng lĩnh vực chuyên môn, được tạo điều kiện tiếp cận với các kiến thức chuyên môn mới sẽ giúp cho người giảng viên cảm thấy vui vẻ, hạnh phúc, tạo một tâm lý thoải mái khi làm việc.

Hai nhân tố là Điều kiện môi trường làm việc và Cơ hội đào tạo và thăng tiến cũng hoàn toàn có tác động dương, tích cực đến sự hài lòng của các giảng viên tại Đại học Huế, điều này hoàn toàn ngược lại với kết quả nghiên cứu của Trần Minh

Hiếu, 2013.

Cuối cùng, Chính sách quản lý và Đội ngũ lãnh đạo là nhân tố ít tác động nhất đến sự hài lòng của giảng viên.

Bởi vì nhân tố Môi quan hệ với đồng nghiệp là nhân tố ảnh hưởng mạnh mẽ nhất đến sự hài lòng của các giảng viên nên các nhà quản lý cần chú trọng xây dựng, tổ chức các hoạt động mang tính kết nối, tăng cường sự giao lưu hợp tác giữa các giảng viên. Bên cạnh đó, các chính sách đãi ngộ về lương thưởng, phúc lợi phải công bằng, hợp lý giữa các cá nhân trong đơn vị. Điều kiện và môi trường làm việc cũng phải đảm bảo cho giảng viên để thực hiện nhiệm vụ giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Nhà quản lý cũng cần cẩn trọng trong việc phân công giảng dạy phù hợp với chuyên môn của giảng viên, tăng cường cơ hội được học tập và nâng cao trình độ cho đội ngũ giảng viên. Các chính sách về quản lý cũng phải được linh động và phù hợp, đội ngũ lãnh đạo phải quan tâm và lắng nghe tâm tư nguyện vọng của các giảng viên. Đây chính là những yếu tố cần thiết nhằm gia tăng sự hài lòng của các giảng viên tại Đại học Huế.

CHƯƠNG 3

ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO SỰ HÀI LÒNG TRONG CÔNG VIỆC CỦA CÁC GIÁNG VIÊN TẠI ĐẠI HỌC HUẾ

3.1. Định hướng nhằm nâng cao sự hài lòng trong công việc của các giảng viên tại Đại học Huế

Theo tinh thần Nghị Quyết 54 ngày 10/12/2019 của Bộ Chính trị khẳng định “Xây dựng trung tâm giáo dục - đào tạo đa ngành, đa lĩnh vực, chất lượng cao trên cơ sở phát triển Đại học Huế trở thành Đại học Quốc gia, phấn đấu nằm trong 300 các trường đại học hàng đầu Châu Á”. Đồng thời, Chính phủ cũng đã có Nghị quyết số 83 ngày 27/5/2020 về Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 54 của Bộ Chính trị về xây dựng và phát triển tỉnh Thừa Thiên Huế đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045”. Như vậy, đây là một cơ hội rất lớn đối với Đại học Huế, góp phần xây dựng Đại học Huế đạt được những mục tiêu chiến lược đã đề ra. Cụ thể:

Mục tiêu 1: Tiếp tục hoàn thiện hệ thống quản lý các cấp theo các tiêu chuẩn chất lượng quốc gia và quốc tế.

Mục tiêu 2: Chuẩn hoá chương trình đào tạo và các hoạt động đào tạo theo các tiêu chuẩn quốc gia và quốc tế.

Mục tiêu 3: Tăng cường và nâng cao chất lượng hoạt động khoa học – công nghệ và hợp tác quốc tế.

Mục tiêu 4: Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, nghiên cứu viên và các bộ quản lý đáp ứng các tiêu chuẩn quốc gia.

Mục tiêu 5: Tăng cường công tác học sinh, sinh viên, nâng cao chất lượng phục vụ sinh viên.

Mục tiêu 6: Xây dựng cơ bản hoàn chỉnh đảm bảo chất lượng nội bộ, nâng cao sự hài lòng của sinh viên và của người sử dụng lao động về chất lượng giáo dục của Đại học Huế.

Mục tiêu 7: Tăng cường và hiện đại hoá cơ sở vật chất, thiết bị phục vụ có hiệu quả công tác đào tạo và nghiên cứu khoa học.

Mục tiêu 8: Nâng cao hiệu quả công tác quản lý tài chính đáp ứng đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục.

Đại học Huế với việc nỗ lực thực hiện và đạt được các mục tiêu đề ra cũng sẽ góp phần gia tăng được mức độ hài lòng của các giảng viên ở các trường và đơn vị thành viên.

3.2. Giải pháp nhằm nâng cao sự hài lòng trong công việc của các giảng viên tại Đại học Huế

Giải pháp yếu tố Mối quan hệ với đồng nghiệp

- Nhà quản lý cần quan tâm và xây dựng tinh thần hợp tác, đoàn kết trong các bộ môn, khoa, phòng của nhà trường. Nhà quản lý là người đứng đầu, dẫn dắt, tạo ra sự thân thiện, tin cậy lẫn nhau trong quan hệ đồng nghiệp trong công việc.

- Thường xuyên tổ chức các hoạt động tập thể không chỉ về chuyên môn mà còn các hoạt động vui chơi giải trí tạo điều kiện cho các các bộ, giảng viên, đồng nghiệp có thể hiểu nhau, tăng sự kết nối, gắn gũi và tinh thần đoàn kết giữa các giảng viên.

Giải pháp yếu tố Chi trả và Phúc lợi

- Xây dựng cơ chế chi tiêu nội bộ hợp lý. Nhà quản lý cần căn cứ vào hiệu quả công việc của từng giảng viên để xây dựng cơ chế trả lương, thưởng phù hợp. Ưu tiên đầu tư, hỗ trợ cho các giảng viên có thu nhập thấp, khối lượng giờ giảng ít. Hỗ trợ kinh phí giúp cho các giảng viên có thể yên tâm học tập, nâng cao trình độ chuyên môn và tham gia nghiên cứu khoa học.

- Cải thiện thu nhập hiện tại của các giảng viên bằng cách khai thác thêm các nguồn thu khác trong nhà trường. Như vậy, Đại học Huế phải có chính sách khuyến khích và tạo điều kiện cho các đơn vị trực thuộc tăng thêm nguồn thu hợp pháp, đồng thời tăng cường quản lý các nguồn thu và sử dụng các nguồn thu đúng quy định, chống biểu hiện tham nhũng, tiêu cực.

Giải pháp yếu tố Chất lượng học tập của sinh viên

- Xây dựng và triển khai chương trình tuyển sinh thật tốt, đưa ra các tiêu chí cần thiết, phù hợp để có căn cứ lựa chọn sinh viên đầu vào tốt nhất. Nhà quản lý không nên vì số lượng mà bỏ qua chất lượng khi tuyển sinh đầu vào vì đây là điều kiện cần góp phần cho thành công của giáo dục đại học.

- Giảng viên giúp sinh viên tiếp cận với các hình thức giảng dạy mới, sinh động, trực quan và thực tế tạo động lực và thái độ học tập tốt hơn trong quá trình học. Khai thác tối đa và kích thích tính sáng tạo, năng động của lứa tuổi này.

- Giảng viên luôn luôn gần gũi, thân thiện với các bạn sinh viên để có thể hiểu rõ về tâm tư nguyện vọng của các bạn ấy, động viên, khuyến bảo, để góp phần xây dựng những nhân cách tốt, tạo ra được những con người vừa có đức vừa có tài cho xã hội.

Giải pháp yếu tố Điều kiện làm việc

- Xây dựng kế hoạch tổng thể và chi tiết về phát triển cơ sở vật chất Đại học Huế theo tiêu chuẩn chất lượng quốc gia, hướng tới tiêu chuẩn quốc tế. Xây dựng cơ sở vật chất tại các trường thành viên phải được đảm bảo về chất lượng, thẩm mỹ và cân đối hài hoà, hợp lý với môi trường thiên nhiên.

- Xây dựng cơ sở vật chất đồng bộ, hiện đại, ưu tiên phòng thí nghiệm cho các cơ sở nghiên cứu, phòng thí nghiệm, phòng Lab, các phòng chức năng, đào tạo sau đại học, đào tạo chất lượng cao như các chương trình đào tạo liên kết với nước ngoài, các lớp chuyên ngành chất lượng cao.

- Hoàn thiện hệ thống giáo trình, bài giảng đối với các môn học, phát triển về cơ sở dữ liệu khoa học chuyên ngành và cung cấp hệ thống tài liệu tham khảo đầy đủ, cập nhật hỗ trợ cho việc giảng dạy, học tập và nghiên cứu.

- Mua sắm trang thiết bị hiện đại, phát triển, ứng dụng công nghệ thông tin để xây dựng những phòng học, phòng làm việc, phòng nghiên cứu, trang thiết bị thí nghiệm và cơ sở thực hành hiện đại.

- Công tác bảo dưỡng và bảo trì phải được thực hiện thường xuyên, kịp thời để đảm bảo cho điều kiện làm việc luôn sẵn sàng và thông suốt.

Giải pháp yếu tố Bản chất công việc

- Xây dựng đề án vị trí việc làm trong nhà trường với phương châm chọn việc để bố trí người chứ không vì người mà bố trí việc.

- Những giảng viên giỏi về chuyên môn, thâm niên công tác lâu năm, có phẩm chất đạo đức tốt nên khuyến khích trở thành những người dẫn đầu, chủ trì trong các công việc quan trọng của Khoa, Trường như xây dựng khung chương trình giảng dạy, bồi dưỡng về kiến thức kỹ năng nghiên cứu khoa học cho đồng nghiệp, đưa ra những quyết định quan trọng, tham gia giảng dạy chính.

- Những giảng viên trẻ, thiếu kinh nghiệm hay chuyên môn còn chưa cao thì cần được bố trí khối lượng công việc không quá nhiều, để đảm bảo vừa có thời gian bồi dưỡng về chuyên môn, nâng cao trình độ nghiên cứu khoa học để xây dựng nền tảng vững chắc giúp phát triển cho các cá nhân đó trong tương lai.

Giải pháp yếu tố Cơ hội đào tạo và thăng tiến

- Nhà trường cần xây dựng và quy định lộ trình nâng cao trình độ chuyên môn của các cán bộ, tạo điều kiện tối đa việc các giảng viên được tham gia học tập, nâng cao trình độ chuyên môn ở trong nước và đặc biệt là ở nước ngoài. Khen thưởng, nâng lương trước thời hạn đối với những cán bộ có thành tích xuất sắc.

- Cơ chế thăng tiến phải được dựa trên năng lực và thành tích thực tế của các cán bộ giảng viên, để giúp tạo ra động lực cạnh tranh lành mạnh và nâng cao mức độ hài lòng của các giảng viên.

Giải pháp yếu tố Chính sách quản lý và Đội ngũ lãnh đạo

- Phong cách lãnh đạo dân chủ, công bằng, thân thiện cần được đề cao và thực hiện thay cho phong cách lãnh đạo độc đoán. Người lãnh đạo phải tạo ra được uy tín và sự tin tưởng từ trình độ chuyên môn và phong cách điều hành quản lý của mình. Luôn luôn đối xử công bằng với các cấp dưới, đề cao năng lực làm việc hơn là các mối quan hệ cá nhân, luôn hỗ trợ và động viên cấp dưới trong quá trình làm việc. Người lãnh đạo phải biết tiếp thu ý kiến đóng góp từ cấp dưới, nên cấp dưới tham gia vào các quyết định của đơn vị. Đó cũng chính là cách để thể hiện sự tôn trọng và công nhận sự đóng góp của các cá nhân đến tập thể.

- Xây dựng chính sách quản lý rõ ràng, hợp lý, công bằng và minh bạch. Nâng cao chất lượng giám sát, xây dựng cơ sở, tiêu chí đánh giá hiệu quả công việc của các cán bộ, viên chức, giảng viên để có căn cứ đánh giá chính xác. Công tác tuyên truyền, ban hành, thực thi phải được đảm bảo để giảng viên có thể hiểu đúng, hiểu rõ về các chính sách được xây dựng.

KẾT LUẬN

Như vậy, dựa trên cơ sở các kết quả của các mô hình nghiên cứu trước đây, nhóm tác giả đã xây dựng mô hình đề xuất, tiến hành điều tra thực tế nhóm tác giả đã tìm ra được 7 nhân tố (bao gồm 34 biến quan sát) ảnh hưởng trực tiếp đến sự hài lòng trong công việc của giảng viên. Việc điều tra, khảo sát được thực hiện đối với 300 đối tượng là các giảng viên đang công tác tại 6 trường đại học bao gồm trường Đại học Y Dược, trường Đại học Sư Phạm, trường Đại học Kinh Tế, trường Đại học Ngoại ngữ, trường Đại học Nông Lâm, trường Đại học Khoa Học. Đây là những trường thành viên có đội ngũ giảng viên lớn của Đại học Huế. Kết quả cho thấy rằng, 7 nhân tố đều có tác động dương, tích cực đến sự hài lòng của giảng viên. Đặc biệt, nhân tố Chất lượng học tập của sinh viên là nhân tố là một nhân tố mới trong nghiên cứu và đã chứng minh được có sự ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của giảng viên. Nhân tố Mối quan hệ với đồng nghiệp có tác động cao nhất, tiếp theo là nhân tố Chi trả và Phúc lợi, hai nhân tố này có mức ảnh hưởng mạnh và gần như bằng nhau. Các nhân tố tác động tiếp theo lần lượt là Chất lượng học tập của sinh viên, Điều kiện làm việc, Bản chất công việc, Cơ hội đào tạo và Thăng tiến và cuối cùng là Chính sách quản lý và Đội ngũ lãnh đạo. Dựa trên mức ảnh hưởng của các nhân tố đó tác động đến sự hài lòng của giảng viên, nhóm tác giả đã đề xuất một số gợi ý chính sách cho các nhà quản lý nhằm nâng cao hơn nữa mức độ hài lòng của cán bộ giảng viên tại Đại học Huế. Kết quả nghiên cứu vừa có độ tin cậy cao vừa thực sự có ý nghĩa đối với các nhà quản lý các trường đại học thành viên và của Đại học Huế trong việc nâng cao mức độ hài lòng của các cán bộ giảng viên đang công tác tại đơn vị mình. Tuy nhiên, đề tài cũng còn có những hạn chế, cụ thể, tác giả sử dụng phương pháp chọn mẫu thuận tiện để thực hiện đối với các đối tượng khảo sát, đối tượng chủ yếu là các giảng viên trẻ, còn các giảng viên lớn tuổi và nắm giữ vị trí quản lý ít được khảo sát hơn, do vậy trong nghiên cứu này các đối tượng nghiên cứu có thể chưa đa dạng và đồng đều.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tài liệu tiếng Việt

1. Bùi Thị Ngọc và Lê Thị Tú Anh (2017), “Nghiên cứu các nhân tố tác động đến mức độ hài lòng của giảng viên trong trường Đại học”, *Tạp chí Kinh tế và Phát Triển*, Vol. 239 No., pp. 100-108.
2. Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008), *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS (tập 1, tập 2)*, nhà xuất bản Hồng Đức, Hà Nội.
3. Hồ Thị Thúy Nga và Lê Thị Mỹ Linh (2020), “Work repatriation adjustment and turnover intention of academic returnees”, *Tạp chí kinh tế và Kinh doanh Châu Á*, Vol. 31 No. 10.
4. Lê Nguyễn Đoàn Khôi & Trần Thị Ngọc Phượng (2013), “Các nhân tố tác động đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên tại trường Đại học Tiền Giang”, *Tạp chí khoa học trường Đại học Cần Thơ*.
5. Nguyễn Văn Thuận, Nguyễn Văn Ngọc và Lê Văn Huy (2011), “Sự hài lòng đối với công việc của giảng viên: Tiếp cận hành vi quản trị”, *Tạp chí Khoa học và Công nghệ, Đại học Đà Nẵng*, Số 3.
6. Nguyễn Đình Thọ (2013), *Giáo trình phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh*, Nhà xuất bản tài chính.
7. Trần Minh Hiếu (2013), “Sự hài lòng của giảng viên trong giảng dạy và nghiên cứu tại trường Đại học An Giang”, *Tạp chí Khoa học Số 01*, trang 91 – 100.
8. Trần Kim Dung (2005), “Đo lường sự thoả mãn công việc trong điều kiện của Việt Nam”, *Tạp chí Phát triển Khoa học Công nghệ*, số 12, trang 85-91.
9. Vũ V. Hằng, Nguyễn V. Thông (2018), “Sự hài lòng trong công việc, mối quan hệ với cam kết tổ chức và ý định nghỉ việc – Trường hợp các nhân viên kỹ thuật ngành dịch vụ cơ sở hạ tầng công nghệ thông tin”, *Tạp chí Khoa học Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh*, 13(2), trang 188-204.

Tài liệu tiếng Anh

1. A.H.Maslow (1943), *A Theory of Human Motivation*, *Psychological Review* 50.

2. Bin, A.S. (2015), "The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: An explorative study", *Issues in Business Management and Economics*, Vol. 4 No. 1, pp. 1-8.
3. Bui, N.T. (2019), "Factors affecting job satisfaction of lecturers-evidence from Vietnamese universities", *Archives of Business Research*, Vol. 7 No. 10.
4. Eisenblatt, S (2002), "The Straight Road to Happiness: A Personal Guide to Enable Us to Overcome Tendencies which Block Our Natural Flow of Happiness and to Explore New Horizons of Inner Joy" pp. 292.
5. Hoonakker, P., Carayon, P., & Korunka, C. (2013). *Using the job-demands-resources model to predict turnover in the information technology workforce - general effects and gender differences*. *Horizons of Psychology*, 22, 51-65.
6. Hoppock, R. 1935. *Job Satisfaction*. New York: Harpers Brothers. Lester, P. E. 1987. Development factor analysis of the teacher job satisfaction questionnaire (TJSQ). *Educational and Psychological Measurement*, 1987,45.
7. Lee, S. (2007). "Vroom's expectancy theory and the public library customer motivation model". *Library Review*, 56(9), 788-796.
8. Malik, M.E., Nawab S., Naeem B., và cộng sự (2010), "Job satisfaction and organizational commitment of university teachers in public sector of Pakistan", *International Journal of Business and Management*, Vol. 5 No. 6, pp. 17.
9. Oliver, R.L., *Satisfaction: A Behavioral Perspective on The Consumer*, McGraw-Hill, New York, NY, (1997)
10. Ramesh, A. và Gelfand M.J. (2010), "Will they stay or will they go? The role of job embeddedness in predicting turnover in individualistic and collectivistic cultures", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 95 No. 5, pp. 807.
11. Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2013), *Organisational behaviour*, Prentice Hall: Pearson Higher Education AU.
12. Russ, F.A. và McNeilly K.M. (1995), "Links among satisfaction, commitment, and turnover intentions: The moderating effect of experience, gender, and performance", *Journal of Business Research*, Vol. 34 No. 1, pp. 57-65.
13. Sadeghi, A. và Pihie Z.A.L. (2013), "The role of transformational leadership style in enhancing lecturers' job satisfaction", *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 4 No. 8, pp. 264-271.

14. Sharma, R. D., & Jyoti, J. (2009). "Job satisfaction of university teachers: an empirical study". *Journal of Services Research*, 9(2), 51-80.
15. Smith, P.C., L.M. Kendal, and C.L. Hulin (1969). *The measurement of Satisfaction in Word and Retirement*. Chicago: And McNally.
16. Spector, P.E. (1997), *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequenses*, United Kingdom, Sage Publications Ltd.
17. Tu, L., Plaisent M., Bernard P., và cộng sự (2005), "Comparative age differences of job satisfaction on faculty at higher education level: China and Taiwan", *International journal of educational management*.
18. Turkyilmaz,A., Akman. G.Ozkan, C., Pastuszak, Z. (2011). "Empirical study of public sector employee loyalty and satisfaction", *Industrial Management and Data Systems*, 111, pp.675-696.
19. Wahyudi, W. (2018), "The Influence Of Job Satisfaction And Work Experience On Lecturer Performance Of Pamulang University", *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, Vol. 1 No. 2, pp. 221-230.

III. Một số website:

1. <https://hueuni.edu.vn/portal/vi/>
2. <https://hce.edu.vn/#/>
3. <https://hucfl.edu.vn/vi/>
4. <https://huaf.edu.vn/>
5. <https://www.hue-med-uni-v.edu.vn/>
6. <http://husc.hueuni.edu.vn/>
7. <http://www.dhsphue.edu.vn/>

PHỤ LỤC

PHỤ LỤC 1

BẢNG CÂU HỎI

ĐÁNH GIÁ SỰ HÀI LÒNG TRONG CÔNG VIỆC CỦA CÁC GIÁNG VIÊN ĐANG GIÁNG DẠY TẠI CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC TRỰC THUỘC ĐẠI HỌC HUẾ

Hiện nay, nhóm chúng tôi đang thực hiện khảo sát nhằm hoàn thành đề tài “CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN SỰ HÀI LÒNG TRONG CÔNG VIỆC CỦA CÁC GIÁNG VIÊN TẠI ĐẠI HỌC HUẾ”. Xin quý thầy/cô vui lòng dành chút thời gian trả lời giúp chúng tôi một số câu hỏi sau. Xin lưu ý rằng, không có câu trả lời nào là đúng hoặc sai, tất cả các câu trả lời đều có giá trị đối với nghiên cứu của chúng tôi.

Chúng tôi cam đoan là chỉ sử dụng thông tin cá nhân của quý thầy/cô cho mục đích trong bài nghiên cứu đề tài và không cung cấp thông tin này cho bất cứ ai để sử dụng vào mục đích nào khác. Quý thầy/cô không cần ghi tên, không cần ghi bộ phận làm việc của mình.

A. THÔNG TIN CÁ NHÂN: Quý thầy/cô vui lòng đánh dấu (x) vào những thông tin đúng:

1. Giới tính: Nam Nữ
2. Nhóm tuổi: Từ 22 đến 30 Từ 31 đến 35
 Từ 36 đến 40 Trên 40
3. Tình trạng hôn nhân: Độc thân Đã lập gia đình
4. Trình độ học vấn, chuyên môn cao nhất:
5. Kinh nghiệm làm việc:
6. Lĩnh vực chuyên môn giảng dạy:
7. Giảng viên tại trường:
 Đại học Kinh Tế Đại học Sư Phạm Đại học Ngoại ngữ
 Đại học Nông Lâm Đại học Y Dược Đại học Khoa học
8. Thầy/cô đã từng được học tập hay đào tạo tại nước ngoài chưa?
 Chưa Đã từng

9. Thầy/Cô có làm công tác quản lý hay không?

- Không Trưởng Bộ Môn Phó Bộ Môn
 Trưởng Khoa Phó Khoa Chức vụ đoàn thể

khác:.....

10. Mức thu nhập bình quân theo tháng (đồng):

- Dưới 5 triệu Từ 5 triệu đến 7 triệu Từ 7 triệu đến 9 triệu
 Từ 9 triệu đến 11 triệu Từ 11 triệu đến 13 triệu Từ 13 triệu đến 15 triệu
 Trên 15 triệu

B- TÌM HIỂU MỨC ĐỘ HÀI LÒNG:

Vui lòng cho biết mức độ đồng ý của quý Thầy/Cô về các phát biểu sau đây theo thang điểm từ 1 đến 5 (1 = Hoàn toàn không đồng ý; 2 = Không đồng ý; 3 = Trung lập; 4 = Đồng ý; 5 = Hoàn toàn đồng ý)

STT	Mã ký hiệu	Nội dung	Hoàn toàn không đồng ý	Không đồng ý	Trung Lập	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý
1	CR	Mối quan hệ với đồng nghiệp					
	CR1	01. Luôn tận tình hướng dẫn, giúp đỡ, hợp tác cùng nhau trong công việc, chia sẻ trong chuyên môn	1	2	3	4	5
	CR2	02. Luôn thi đua lành mạnh và công bằng	1	2	3	4	5
	CR3	03. Luôn tận tình giúp đỡ nhau trong cuộc sống	1	2	3	4	5
	CR4	04. Luôn thân thiết, hoà đồng, tôn trọng lẫn nhau	1	2	3	4	5
2	TD	Cơ hội đào tạo và thăng tiến					
	TD1	05. Thầy/cô được tạo điều kiện tham gia vào các chương trình đào tạo ngắn hạn trong nước và nước ngoài	1	2	3	4	5
	TD2	06. Thầy/cô được tạo điều kiện tham gia vào công tác nghiên cứu khoa học	1	2	3	4	5
	TD3	07. Thầy/cô được tạo điều kiện tham gia các khoá học tập nâng cao chuyên môn như theo học các chương trình thạc sỹ, tiến sỹ	1	2	3	4	5

	TD4	08. Thầy/cô có nhiều cơ hội để phát huy năng lực bản thân	1	2	3	4	5
	TD5	09. Thầy/cô có nhiều cơ hội thăng tiến trong quản lý	1	2	3	4	5
3	GE	Chính sách quản lý và Đội ngũ lãnh đạo					
	GE1	10. Chính sách tài chính, nhân sự rõ ràng, minh bạch, nhất quán và công bằng	1	2	3	4	5
	GE2	11. Chính sách thi đua, khen thưởng rõ ràng, minh bạch, nhất quán và công bằng	1	2	3	4	5
	GE3	12. Các tiêu chuẩn đánh giá, xếp loại công chức, giảng viên của Trường rất rõ ràng, minh bạch và hợp lý	1	2	3	4	5
	GE4	13. Ý kiến đóng góp của giảng viên và các nhân viên khác trong xây dựng chính sách được Trường tôn trọng và xem xét thích đáng	1	2	3	4	5
	GE5	14. Cấp trên có trình độ chuyên môn cao, năng lực quản lý tốt	1	2	3	4	5
	GE6	15. Thầy/ cô nhận được sự hỗ trợ của lãnh đạo trong công việc và cuộc sống	1	2	3	4	5
4	SB	Chi trả và phúc lợi					
	SB1	16. Cá nhân/gia đình sống hoàn toàn dựa vào thu nhập của trường chi trả	1	2	3	4	5
	SB2	17. Chế độ lương thưởng nhận được tương ứng với kết quả làm việc của mình	1	2	3	4	5
	SB3	18. Chính sách phúc lợi của nhà trường thể hiện rõ ràng sự quan tâm chu đáo đến các giảng viên	1	2	3	4	5
	SB4	19. Chính sách lương thưởng, phúc lợi công bằng hợp lý giữa các cá nhân trong trường	1	2	3	4	5
5	WE	Điều kiện môi trường làm việc (Cơ sở vật chất và trung tâm thư viện)					
	WE 1	20. Thầy/cô hài lòng với không gian làm việc	1	2	3	4	5
	WE	21. Thầy/cô hài lòng với số	1	2	3	4	5

	2	lượng và chất lượng, trang thiết bị phục vụ công tác giảng dạy và nghiên cứu					
	WE 3	22. Thầy/cô hài lòng với các ứng dụng làm việc trực tuyến	1	2	3	4	5
	WE 4	23. Thầy/cô hài lòng khi làm việc trong khuôn viên xanh của nhà trường	1	2	3	4	5
6	SC	Chất lượng học tập của sinh viên					
	SC1	24. Sinh viên luôn chủ động trong công việc học tập	1	2	3	4	5
	SC2	25. Xu hướng chất lượng sinh viên đầu vào ngày càng cao	1	2	3	4	5
	SC3	26. Tỷ lệ sinh viên đạt kết quả cao trong học tập ngày càng tăng	1	2	3	4	5
7	JC	Bản chất công việc					
	JC1	27. Công việc hiện tại của Thầy/Cô rất thú vị: đầy thử thách và luôn đổi mới	1	2	3	4	5
	JC2	28. Công việc hiện tại phù hợp và giúp phát huy năng lực của bản thân	1	2	3	4	5
	JC3	29. Thầy /Cô thường xuyên thực hiện nghiên cứu khoa học và cập nhật các công trình nghiên cứu trong nước và nước ngoài	1	2	3	4	5
	JC4	30. Thầy /Cô thường xuyên cập nhật kiến thức, đổi mới trong nội dung và phương pháp giảng dạy phục vụ cho công việc hiện tại	1	2	3	4	5
	JC5	31. Công việc hiện tại mang đến cho thầy/cô nhiều niềm vui	1	2	3	4	5
8	JS	Hài lòng công việc					
	JS1	32. Thầy/cô cho rằng công việc hiện tại rất thú vị, hấp dẫn	1	2	3	4	5
	JS2	33. Thầy/cô cho rằng công việc hiện tại mang giá trị hữu ích cho bản thân và xã hội	1	2	3	4	5
	JS3	34. Thầy/cô cho rằng công việc hiện tại là rất thành công đối với bản thân	1	2	3	4	5

Xin chân thành cảm ơn sự quan tâm và hợp tác nhiệt tình của quý thầy/cô !

PHỤ LỤC 2

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Luôn tận tình hướng dẫn, giúp đỡ, hợp tác cùng nhau trong công việc, chia sẻ trong chuyên môn	300	1	5	3.39	.946
Luôn thi đua lành mạnh và công bằng	300	1	5	3.40	.925
Luôn tận tình giúp đỡ nhau trong cuộc sống	300	1	5	3.48	.959
Luôn thân thiết, hoà đồng, tôn trọng lẫn nhau	300	1	5	3.34	.913
Thầy/cô được tạo điều kiện tham gia vào các chương trình đào tạo ngắn hạn trong nước và nước ngoài	300	1	5	3.72	.971
Thầy/cô được tạo điều kiện tham gia vào công tác nghiên cứu khoa học	300	1	5	3.58	.980

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Thầy/cô được tạo điều kiện tham gia các khoá học tập nâng cao chuyên môn như theo học các chương trình thạc sỹ, tiến sỹ	300	1	5	3.56	.932
Thầy/cô có nhiều cơ hội để phát huy năng lực bản thân	300	1	5	3.60	.947
Thầy/cô có nhiều cơ hội thăng tiến trong quản lý	300	1	5	3.58	.976
Chính sách tài chính, nhân sự rõ ràng, minh bạch, nhất quán và công bằng	300	1	5	3.59	.979
Chính sách thi đua, khen thưởng rõ ràng, minh bạch, nhất quán và công bằng	300	1	5	3.58	.977
Các tiêu chuẩn đánh giá, xếp loại công chức, giảng viên của Trường rất rõ ràng, minh bạch và hợp lý	300	1	5	3.63	.936

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Ý kiến đóng góp của giảng viên và các nhân viên khác trong xây dựng chính sách được Trường tôn trọng và xem xét thích đáng	300	1	5	3.72	.985
Cấp trên có trình độ chuyên môn cao, năng lực quản lý tốt	300	1	5	3.50	.959
Thầy/ cô nhận được sự hỗ trợ của lãnh đạo trong công việc và cuộc sống	300	1	5	3.77	.979
Cá nhân/gia đình sống hoàn toàn dựa vào thu nhập của trường chi trả	300	1	5	3.61	1.040
Chế độ lương thưởng nhận được tương ứng với kết quả làm việc của mình	300	1	5	3.49	.966
Chính sách phúc lợi của nhà trường thể hiện rõ ràng sự quan tâm chu đáo đến các giảng viên	300	1	5	3.73	.981

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Chính sách lương thưởng, phúc lợi công bằng hợp lý giữa các cá nhân trong trường	300	1	5	3.56	.991
Thầy/cô hài lòng với không gian làm việc	300	1	5	3.80	.943
Thầy/cô hài lòng với số lượng và chất lượng, trang thiết bị phục vụ công tác giảng dạy và nghiên cứu	300	1	5	3.73	.958
Thầy/cô hài lòng với các ứng dụng làm việc trực tuyến	300	1	5	3.85	.940
Thầy/cô hài lòng khi làm việc trong khuôn viên xanh của nhà trường	300	1	5	3.81	.888
Sinh viên luôn chủ động trong công việc học tập	300	1	5	3.68	.883
Xu hướng chất lượng sinh viên đầu vào ngày càng cao	300	1	5	3.38	.844
Tỷ lệ sinh viên đạt kết quả cao trong học tập ngày càng tăng	300	1	5	3.84	.943

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Công việc hiện tại của Thầy/Cô rất thú vị: đầy thử thách và luôn đổi mới	300	1	5	3.53	.979
Công việc hiện tại phù hợp và giúp phát huy năng lực của bản thân	300	1	5	3.80	1.066
Thầy /Cô thường xuyên thực hiện nghiên cứu khoa học và cập nhật các công trình nghiên cứu trong nước và nước ngoài	300	1	5	3.76	.997
Thầy /Cô thường xuyên cập nhật kiến thức, đổi mới trong nội dung và phương pháp giảng dạy phục vụ cho công việc hiện tại	300	1	5	3.58	.931
Công việc hiện tại mang đến cho thầy/cô nhiều niềm vui	300	1	5	3.68	.913
Thầy/cô cho rằng công việc hiện tại rất thú vị, hấp dẫn	299	1	5	3.03	.806

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Thầy/cô cho rằng công việc hiện tại mang giá trị hữu ích cho bản thân và xã hội	300	1	5	3.17	.844
Thầy/cô cho rằng công việc hiện tại là rất thành công đối với bản thân	300	1	5	2.94	.834
Valid N (listwise)	299				

Luôn tận tình hướng dẫn, giúp đỡ, hợp tác cùng nhau trong công việc, chia sẻ trong chuyên môn

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	14	4.7	4.7
2	24	8.0	12.7
3	125	41.7	54.3
4	105	35.0	89.3
5	32	10.7	100.0
Total	300	100.0	

Luôn thi đua lành mạnh và công bằng

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	14	4.7	4.7
2	20	6.7	11.3
3	128	42.7	54.0
4	108	36.0	90.0
5	30	10.0	100.0
Total	300	100.0	

Luôn tận tình giúp đỡ nhau trong cuộc sống

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	15	5.0	5.0	5.0
2	21	7.0	7.0	12.0
3	104	34.7	34.7	46.7
4	126	42.0	42.0	88.7
5	34	11.3	11.3	100.0
Total	300	100.0	100.0	

Luôn thân thiết, hoà đồng, tôn trọng lẫn nhau

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	15	5.0	5.0	5.0
2	16	5.3	5.3	10.3
3	152	50.7	50.7	61.0
4	87	29.0	29.0	90.0
5	30	10.0	10.0	100.0
Total	300	100.0	100.0	

Thầy/cô được tạo điều kiện tham gia vào các chương trình đào tạo ngắn hạn trong nước và nước ngoài

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	14	4.7	4.7	4.7
2	5	1.7	1.7	6.3
3	95	31.7	31.7	38.0
4	122	40.7	40.7	78.7
5	64	21.3	21.3	100.0
Total	300	100.0	100.0	

Thầy/cô được tạo điều kiện tham gia vào công tác nghiên cứu khoa học

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	---------------	---------	------------------	-----------------------

Valid 1	13	4.3	4.3	4.3
2	17	5.7	5.7	10.0
3	105	35.0	35.0	45.0
4	114	38.0	38.0	83.0
5	51	17.0	17.0	100.0
Total	300	100.0	100.0	

**Thầy/cô được tạo điều kiện tham gia các khoá học tập
nâng cao chuyên môn như theo học các chương trình
thạc sỹ, tiến sỹ**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	11	3.7	3.7	3.7
2	13	4.3	4.3	8.0
3	119	39.7	39.7	47.7
4	110	36.7	36.7	84.3
5	47	15.7	15.7	100.0
Total	300	100.0	100.0	

Thầy/cô có nhiều cơ hội để phát huy năng lực bản thân

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	15	5.0	5.0	5.0
2	8	2.7	2.7	7.7
3	104	34.7	34.7	42.3
4	128	42.7	42.7	85.0
5	45	15.0	15.0	100.0
Total	300	100.0	100.0	

Thầy/cô có nhiều cơ hội thăng tiến trong quản lý

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	13	4.3	4.3	4.3
2	16	5.3	5.3	9.7
3	106	35.3	35.3	45.0
4	114	38.0	38.0	83.0

5	51	17.0	17.0	100.0
Total	300	100.0	100.0	

Chính sách tài chính, nhân sự rõ ràng, minh bạch, nhất quán và công bằng

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	12	4.0	4.0	4.0
2	14	4.7	4.7	8.7
3	117	39.0	39.0	47.7
4	100	33.3	33.3	81.0
5	57	19.0	19.0	100.0
Total	300	100.0	100.0	

Chính sách thi đua, khen thưởng rõ ràng, minh bạch, nhất quán và công bằng

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	15	5.0	5.0	5.0
2	12	4.0	4.0	9.0
3	107	35.7	35.7	44.7
4	117	39.0	39.0	83.7
5	49	16.3	16.3	100.0
Total	300	100.0	100.0	

Các tiêu chuẩn đánh giá, xếp loại công chức, giảng viên của Trường rất rõ ràng, minh bạch và hợp lý

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	13	4.3	4.3	4.3
2	10	3.3	3.3	7.7
3	100	33.3	33.3	41.0
4	130	43.3	43.3	84.3
5	47	15.7	15.7	100.0
Total	300	100.0	100.0	

**Ý kiến đóng góp của giảng viên và các nhân viên khác
trong xây dựng chính sách được Trường tôn trọng và
xem xét thích đáng**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	12	4.0	4.0	4.0
2	11	3.7	3.7	7.7
3	93	31.0	31.0	38.7
4	116	38.7	38.7	77.3
5	68	22.7	22.7	100.0
Total	300	100.0	100.0	

**Cấp trên có trình độ chuyên môn cao, năng lực quản lý
tốt**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	14	4.7	4.7	4.7
2	11	3.7	3.7	8.3
3	132	44.0	44.0	52.3
4	96	32.0	32.0	84.3
5	47	15.7	15.7	100.0
Total	300	100.0	100.0	

**Thầy/ cô nhận được sự hỗ trợ của lãnh đạo trong công
việc và cuộc sống**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	13	4.3	4.3	4.3
2	7	2.3	2.3	6.7
3	86	28.7	28.7	35.3
4	123	41.0	41.0	76.3
5	71	23.7	23.7	100.0
Total	300	100.0	100.0	

**Cá nhân/gia đình sống hoàn toàn dựa vào thu nhập của
trường chi trả**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	18	6.0	6.0	6.0
2	14	4.7	4.7	10.7
3	93	31.0	31.0	41.7
4	117	39.0	39.0	80.7
5	58	19.3	19.3	100.0
Total	300	100.0	100.0	

Chế độ lương thưởng nhận được tương ứng với kết quả làm việc của mình

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	16	5.3	5.3	5.3
2	15	5.0	5.0	10.3
3	114	38.0	38.0	48.3
4	116	38.7	38.7	87.0
5	39	13.0	13.0	100.0
Total	300	100.0	100.0	

Chính sách phúc lợi của nhà trường thể hiện rõ ràng sự quan tâm chu đáo đến các giảng viên

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	15	5.0	5.0	5.0
2	11	3.7	3.7	8.7
3	73	24.3	24.3	33.0
4	143	47.7	47.7	80.7
5	58	19.3	19.3	100.0
Total	300	100.0	100.0	

Chính sách lương thưởng, phúc lợi công bằng hợp lý giữa các cá nhân trong trường

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	17	5.7	5.7	5.7
2	8	2.7	2.7	8.3

3	115	38.3	38.3	46.7
4	109	36.3	36.3	83.0
5	51	17.0	17.0	100.0
Total	300	100.0	100.0	

Thầy/cô hài lòng với không gian làm việc

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	11	3.7	3.7	3.7
2	9	3.0	3.0	6.7
3	76	25.3	25.3	32.0
4	137	45.7	45.7	77.7
5	67	22.3	22.3	100.0
Total	300	100.0	100.0	

Thầy/cô hài lòng với số lương và chất lượng, trang thiết bị phục vụ công tác giảng dạy và nghiên cứu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	11	3.7	3.7	3.7
2	7	2.3	2.3	6.0
3	101	33.7	33.7	39.7
4	113	37.7	37.7	77.3
5	68	22.7	22.7	100.0
Total	300	100.0	100.0	

Thầy/cô hài lòng với các ứng dụng làm việc trực tuyến

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	2.3	2.3	2.3
2	15	5.0	5.0	7.3
3	71	23.7	23.7	31.0
4	130	43.3	43.3	74.3
5	77	25.7	25.7	100.0
Total	300	100.0	100.0	

Thầy/cô hài lòng khi làm việc trong khuôn viên xanh của nhà trường

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	2.3	2.3	2.3
2	12	4.0	4.0	6.3
3	73	24.3	24.3	30.7
4	146	48.7	48.7	79.3
5	62	20.7	20.7	100.0
Total	300	100.0	100.0	

Sinh viên luôn chủ động trong công việc học tập

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	3.3	3.3	3.3
2	2	.7	.7	4.0
3	113	37.7	37.7	41.7
4	123	41.0	41.0	82.7
5	52	17.3	17.3	100.0
Total	300	100.0	100.0	

Xu hướng chất lượng sinh viên đầu vào ngày càng cao

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	11	3.7	3.7	3.7
2	21	7.0	7.0	10.7
3	127	42.3	42.3	53.0
4	124	41.3	41.3	94.3
5	17	5.7	5.7	100.0
Total	300	100.0	100.0	

Tỷ lệ sinh viên đạt kết quả cao trong học tập ngày càng tăng

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid 1	10	3.3	3.3	3.3
2	2	.7	.7	4.0
3	94	31.3	31.3	35.3
4	113	37.7	37.7	73.0
5	81	27.0	27.0	100.0
Total	300	100.0	100.0	

Công việc hiện tại của Thầy/Cô rất thú vị: đầy thử thách và luôn đổi mới

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	12	4.0	4.0	4.0
2	19	6.3	6.3	10.3
3	117	39.0	39.0	49.3
4	101	33.7	33.7	83.0
5	51	17.0	17.0	100.0
Total	300	100.0	100.0	

Công việc hiện tại phù hợp và giúp phát huy năng lực của bản thân

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	15	5.0	5.0	5.0
2	4	1.3	1.3	6.3
3	104	34.7	34.7	41.0
4	80	26.7	26.7	67.7
5	97	32.3	32.3	100.0
Total	300	100.0	100.0	

Thầy /Cô thường xuyên thực hiện nghiên cứu khoa học và cập nhật các công trình nghiên cứu trong nước và nước ngoài

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	13	4.3	4.3	4.3
2	7	2.3	2.3	6.7
3	95	31.7	31.7	38.3

4	110	36.7	36.7	75.0
5	75	25.0	25.0	100.0
Total	300	100.0	100.0	

Thầy /Cô thường xuyên cập nhật kiến thức, đổi mới trong nội dung và phương pháp giảng dạy phục vụ cho công việc hiện tại

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	15	5.0	5.0	5.0
2	5	1.7	1.7	6.7
3	115	38.3	38.3	45.0
4	122	40.7	40.7	85.7
5	43	14.3	14.3	100.0
Total	300	100.0	100.0	

Công việc hiện tại mang đến cho thầy/cô nhiều niềm vui

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	13	4.3	4.3	4.3
2	3	1.0	1.0	5.3
3	101	33.7	33.7	39.0
4	133	44.3	44.3	83.3
5	50	16.7	16.7	100.0
Total	300	100.0	100.0	

Thầy/cô cho rằng công việc hiện tại rất thú vị, hấp dẫn

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	12	4.0	4.0	4.0
2	42	14.0	14.0	18.1
3	186	62.0	62.2	80.3
4	44	14.7	14.7	95.0
5	15	5.0	5.0	100.0
Total	299	99.7	100.0	
Missing System	1	.3		

Total	300	100.0		
-------	-----	-------	--	--

Thầy/cô cho rằng công việc hiện tại mang giá trị hữu ích cho bản thân và xã hội

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	12	4.0	4.0	4.0
2	36	12.0	12.0	16.0
3	153	51.0	51.0	67.0
4	86	28.7	28.7	95.7
5	13	4.3	4.3	100.0
Total	300	100.0	100.0	

Thầy/cô cho rằng công việc hiện tại là rất thành công đối với bản thân

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	13	4.3	4.3	4.3
2	59	19.7	19.7	24.0
3	178	59.3	59.3	83.3
4	34	11.3	11.3	94.7
5	16	5.3	5.3	100.0
Total	300	100.0	100.0	

Statistics

	Giới Tính	Nhóm Tuổi	Trình Độ Học Vấn	Kinh Nghiệp Làm Việc	Đa Học Ngoại Ngữ	Cơ Quan Quản Lý	Thu Nhập Bình Quãng
N Valid	280	267	264	268	288	286	294
Missing	20	33	36	32	12	14	6

Giới Tính

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Nam	101	33.7	36.1	36.1
Nữ	179	59.7	63.9	100.0

Total	280	93.3	100.0
Missing	0	20	6.7
Total	300	100.0	

NhomTuoi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Từ 22 - 30 tuổi	61	20.3	22.8	22.8
	Từ 31 - 35 tuổi	95	31.7	35.6	58.4
	Từ 36 - 40 tuổi	57	19.0	21.3	79.8
	Trên 40 tuổi	54	18.0	20.2	100.0
	Total	267	89.0	100.0	
Missing	0	33	11.0		
Total		300	100.0		

TrinhDoHocVan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tiến sĩ	44	14.7	16.7	16.7
	Thạc sĩ	148	49.3	56.1	72.7
	Cử nhân	72	24.0	27.3	100.0
	Total	264	88.0	100.0	
Missing	0	36	12.0		
Total		300	100.0		

KinhNghiemLamViec

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Dưới 5 năm	44	14.7	16.4	16.4
	Từ 5 - 10 năm	109	36.3	40.7	57.1
	Từ 11 - 15 năm	72	24.0	26.9	84.0
	Trên 15 năm	43	14.3	16.0	100.0
	Total	268	89.3	100.0	
Missing	0	32	10.7		

Total	300	100.0	
-------	-----	-------	--

DaHocNuocNgoai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Chưa học	179	59.7	62.2	62.2
	Đã học	109	36.3	37.8	100.0
	Total	288	96.0	100.0	
Missing	0	12	4.0		
Total		300	100.0		

CoLamQuanLy

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Không	204	68.0	71.3	71.3
	Có	82	27.3	28.7	100.0
	Total	286	95.3	100.0	
Missing	0	14	4.7		
Total		300	100.0		

ThuNhapBinhQuan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Dưới 5 triệu	49	16.3	16.7	16.7
	Từ 5 - 9 triệu	203	67.7	69.0	85.7
	Từ 10 - 13 triệu	26	8.7	8.8	94.6
	Trên 13 triệu	16	5.3	5.4	100.0
	Total	294	98.0	100.0	
Missing	0	6	2.0		
Total		300	100.0		

```

RELIABILITY
  /VARIABLES=CR1 CR2 CR3 CR4
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

		Notes
Output Created		12-AUG-2021 20:31:28
Comments		
Input	Data	D:\xuan\NCKH\So-lieu-xu-ly (2).sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	300
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used.	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=CR1 CR2 CR3 CR4 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.01

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	300	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	300	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,909	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Luôn tận tình hướng dẫn, giúp đỡ, hợp tác cùng nhau trong công việc, chia sẻ trong chuyên môn	10,21	6,309	,798	,880
Luôn thi đua lành mạnh và công bằng	10,20	6,497	,772	,889
Luôn tận tình giúp đỡ nhau trong cuộc sống	10,13	6,251	,798	,880
Luôn thân thiết, hoà đồng, tôn trọng lẫn nhau	10,27	6,437	,805	,878


```

RELIABILITY
/VARIABLES=TD1 TD2 TD3 TD4 TD5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes

Output Created		12-AUG-2021 20:34:55
Comments		
Input	Data	D:\xuan\NCKH\So-lieu-xu-ly (2).sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	300
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=TD1 TD2 TD3 TD4 TD5 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	300	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	300	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,954	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Thầy/cô được tạo điều kiện tham gia vào các chương trình đào tạo ngắn hạn trong nước và nước ngoài	14,32	13,182	,766	,961
Thầy/cô được tạo điều kiện tham gia vào công tác nghiên cứu khoa học	14,47	12,176	,934	,932

Thầy/cô được tạo điều kiện tham gia các khoá học tập nâng cao chuyên môn như theo học các chương trình thạc sỹ, tiến sỹ	14,48	12,859	,867	,944
Thầy/cô có nhiều cơ hội để phát huy năng lực bản thân	14,44	12,776	,865	,944
Thầy/cô có nhiều cơ hội thăng tiến trong quản lý	14,46	12,209	,933	,933

RELIABILITY

/VARIABLES=GE1 GE2 GE3 GE4 GE5 GE6

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Notes

Output Created	12-AUG-2021 20:35:40
Comments	
Input	D:\xuan\NCKH\So-lieu-xu-ly (2).sav
Data	DataSet1
Active Dataset	<none>
Filter	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data File	300
Matrix Input	

Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=GE1 GE2 GE3 GE4 GE5 GE6 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.02

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	300	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	300	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,938	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Chính sách tài chính, nhân sự rõ ràng, minh bạch, nhất quán và công bằng	18,20	18,156	,802	,928
Chính sách thi đua, khen thưởng rõ ràng, minh bạch, nhất quán và công bằng	18,21	18,115	,810	,927
Các tiêu chuẩn đánh giá, xếp loại công chức, giảng viên của Trường rất rõ ràng, minh bạch và hợp lý	18,16	18,278	,831	,924
Ý kiến đóng góp của giảng viên và các nhân viên khác trong xây dựng chính sách được Trường tôn trọng và xem xét thích đáng	18,07	18,069	,808	,927
Cấp trên có trình độ chuyên môn cao, năng lực quản lý tốt	18,29	18,165	,822	,925
Thầy/ cô nhận được sự hỗ trợ của lãnh đạo trong công việc và cuộc sống	18,02	18,077	,813	,926

RELIABILITY

```

/VARIABLES=SB1 SB2 SB3 SB4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes

Output Created		12-AUG-2021 20:36:17
Comments		
Input	Data	D:\xuan\NCKH\So-lieu-xu-ly (2).sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	300
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		<pre> RELIABILITY /VARIABLES=SB1 SB2 SB3 SB4 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL. </pre>
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.01

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	300	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	300	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,925	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Cá nhân/gia đình sống hoàn toàn dựa vào thu nhập của trường chi trả	10,78	7,122	,851	,894
Chế độ lương thưởng nhận được tương ứng với kết quả làm việc của mình	10,90	7,589	,828	,902
Chính sách phúc lợi của nhà trường thể hiện rõ ràng sự quan tâm chu đáo đến các giảng viên	10,66	7,749	,772	,920
Chính sách lương thưởng, phúc lợi công bằng hợp lý giữa các cá nhân trong trường	10,83	7,354	,854	,893

```

RELIABILITY
/VARIABLES=WE1 WE2 WE3 WE4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes

Output Created		12-AUG-2021 20:37:01
Comments		
Input	Data	D:\xuan\NCKH\So-lieu-xu-ly (2).sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	300
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=WE1 WE2 WE3 WE4 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	300	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	300	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,900	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Thầy/cô hài lòng với không gian làm việc	11,40	6,274	,750	,881
Thầy/cô hài lòng với số lượng và chất lượng, trang thiết bị phục vụ công tác giảng dạy và nghiên cứu	11,46	6,089	,782	,869
Thầy/cô hài lòng với các ứng dụng làm việc trực tuyến	11,35	6,067	,811	,858

Thầy/cô hài lòng khi làm việc trong khuôn viên xanh của nhà trường	11,38	6,465	,765	,875
--	-------	-------	------	------

RELIABILITY

```

/VARIABLES=SC1 SC2 SC3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes

Output Created		12-AUG-2021 20:37:32
Comments		
Input	Data	D:\xuan\NCKH\So-lieu-xu-ly (2).sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	300
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=SC1 SC2 SC3 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.01

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	300	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	300	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,893	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Sinh viên luôn chủ động trong công việc học tập	7,23	2,811	,774	,861

Xu hướng chất lượng sinh viên đầu vào ngày càng cao	7,53	2,825	,826	,820
Tỷ lệ sinh viên đạt kết quả cao trong học tập ngày càng tăng	7,07	2,624	,776	,864

RELIABILITY

```

/VARIABLES=JC1 JC2 JC3 JC4 JC5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes

Output Created		12-AUG-2021 20:38:07
Comments		
Input	Data	D:\xuan\NCKH\So-lieu-xu-ly (2).sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	300
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=JC1 JC2 JC3 JC4 JC5 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.02

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	300	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	300	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,900	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted

Công việc hiện tại của Thầy/Cô rất thú vị: đầy thử thách và luôn đổi mới	14,81	11,530	,697	,890
Công việc hiện tại phù hợp và giúp phát huy năng lực của bản thân	14,55	10,556	,784	,872
Thầy /Cô thường xuyên thực hiện nghiên cứu khoa học và cập nhật các công trình nghiên cứu trong nước và nước ngoài	14,59	10,925	,790	,870
Thầy /Cô thường xuyên cập nhật kiến thức, đổi mới trong nội dung và phương pháp giảng dạy phục vụ cho công việc hiện tại	14,77	11,669	,721	,885
Công việc hiện tại mang đến cho thầy/cô nhiều niềm vui	14,67	11,480	,777	,874

RELIABILITY

/VARIABLES=JS1 JS2 JS3

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Notes

Output Created		12-AUG-2021 20:38:39
Comments		
Input	Data	D:\xuan\NCKH\So-lieu-xu-ly (2).sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	300
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=JS1 JS2 JS3 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.01

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	299	99,7
	Excluded ^a	1	,3

Total	300	100,0
-------	-----	-------

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,864	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Thầy/cô cho rằng công việc hiện tại rất thú vị, hấp dẫn	6,12	2,298	,777	,778
Thầy/cô cho rằng công việc hiện tại mang giá trị hữu ích cho bản thân và xã hội	5,97	2,261	,741	,810
Thầy/cô cho rằng công việc hiện tại là rất thành công đối với bản thân	6,20	2,344	,709	,839

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.948
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	9501.764
	df	561
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
		n
CR1	1.000	.793
CR2	1.000	.768
CR3	1.000	.805
CR4	1.000	.824
TD1	1.000	.720
TD2	1.000	.929
TD3	1.000	.852
TD4	1.000	.854
TD5	1.000	.927
GE1	1.000	.765
GE2	1.000	.765
GE3	1.000	.812
GE4	1.000	.767
GE5	1.000	.778
GE6	1.000	.774
SB1	1.000	.839
SB2	1.000	.830
SB3	1.000	.779
SB4	1.000	.839
WE1	1.000	.754
WE2	1.000	.791
WE3	1.000	.820
WE4	1.000	.745
SC1	1.000	.821
SC2	1.000	.857
SC3	1.000	.817
JC1	1.000	.669
JC2	1.000	.772
JC3	1.000	.778
JC4	1.000	.686
JC5	1.000	.784
JS1	1.000	.818
JS2	1.000	.791
JS3	1.000	.754

Extraction Method:
Principal Component
Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	16.621	48.887	48.887	16.621	48.887	48.887	4.687	13.786	13.786
2	2.103	6.184	55.070	2.103	6.184	55.070	4.162	12.241	26.027
3	1.650	4.852	59.922	1.650	4.852	59.922	3.591	10.563	36.589
4	1.514	4.454	64.376	1.514	4.454	64.376	3.241	9.534	46.123
5	1.492	4.389	68.766	1.492	4.389	68.766	3.134	9.216	55.339
6	1.376	4.047	72.813	1.376	4.047	72.813	3.048	8.964	64.304
7	1.202	3.536	76.349	1.202	3.536	76.349	2.646	7.782	72.086
8	1.116	3.284	79.632	1.116	3.284	79.632	2.566	7.546	79.632
9	.559	1.644	81.276						
10	.530	1.559	82.836						
11	.456	1.342	84.177						
12	.442	1.300	85.478						
13	.411	1.208	86.686						
14	.365	1.073	87.759						
15	.350	1.028	88.787						
16	.348	1.022	89.809						
17	.321	.943	90.752						
18	.297	.873	91.625						
19	.267	.785	92.410						
20	.257	.756	93.166						
21	.249	.732	93.899						
22	.245	.720	94.619						

23	.220	.646	95.265				
24	.201	.592	95.857				
25	.187	.550	96.407				
26	.179	.527	96.934				
27	.177	.519	97.453				
28	.165	.486	97.939				
29	.163	.480	98.418				
30	.148	.436	98.855				
31	.134	.395	99.250				
32	.130	.383	99.633				
33	.107	.314	99.947				
34	.018	.053	100.000				

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Tr
ng
i h
c Kinh t
Hu

Component Matrix^a

	Component							
	1	2	3	4	5	6	7	8
TD5	.794							
TD2	.792							
SB4	.776							
GE5	.760							
TD4	.759							
SB1	.758							
GE1	.754							
TD3	.750							
TD1	.749							
GE3	.746							
GE2	.738							
CR1	.733							
GE4	.722							
SB2	.719							
GE6	.718							
CR3	.715							
WE4	.714							
JC3	.711							
JC2	.709							
SB3	.707							
JC4	.690							
WE1	.682							
JC1	.681							
CR4	.679							
CR2	.676							
JC5	.671							
WE2	.661							
WE3	.660							
SC2	.593	.553						
JS2	.589							
JS1	.583							
SC1	.575							
JS3	.563							
SC3	.537	.513						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 8 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component							
	1	2	3	4	5	6	7	8
GE6	.772							
GE3	.768							
GE4	.763							
GE2	.737							
GE5	.736							
GE1	.700							
TD2		.819						
TD5		.815						
TD3		.789						
TD4		.786						
TD1		.651						
JC5			.776					
JC3			.740					
JC2			.734					
JC4			.667					
JC1			.619					
WE3				.805				
WE2				.780				
WE1				.727				
WE4				.691				
SB2					.772			
SB3					.731			
SB1					.726			
SB4					.720			
CR4						.779		
CR2						.739		
CR3						.732		
CR1						.713		
SC3							.834	
SC2							.822	
SC1							.821	
JS1								.816
JS2								.797
JS3								.775

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 7 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2	3	4	5	6	7	8
1	.450	.412	.378	.343	.346	.333	.258	.266
2	-.335	-.385	.029	.013	-.236	.263	.610	.492
3	.763	-.455	-.360	.017	-.193	.128	.115	-.118
4	-.096	.310	-.388	.730	-.426	-.168	.036	.022
5	.043	-.536	.537	.457	.036	-.397	-.222	.071
6	.071	.151	.314	-.110	-.212	-.365	.629	-.536
7	.280	.225	-.025	-.330	-.178	-.590	-.008	.617
8	-.090	-.134	-.434	.137	.727	-.369	.319	.007

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Bản chất công việc, Chất lượng học tập SV, Điều kiện môi trường làm việc, Mối quan hệ với đồng nghiệp, Cơ hội đào tạo và thăng tiến, Chi trả và phúc lợi, GEE ^b		Enter

a. Dependent Variable: Hải lòng công việc

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.611 ^a	.674	.659	.58868	1.792

a. Predictors: (Constant), Bản chất công việc, Chất lượng học tập SV, Điều kiện môi trường làm việc, Mối quan hệ với đồng nghiệp, Cơ hội đào tạo và thăng tiến, Chi trả và phúc lợi, GEE

b. Dependent Variable: Hải lòng công việc

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60.438	7	8.634	24.914	.000 ^b
	Residual	101.192	292	.347		
	Total	161.630	299			

a. Dependent Variable: Hải lòng công việc

b. Predictors: (Constant), Bản chất công việc, Chất lượng học tập SV, Điều kiện môi trường làm việc, Mối quan hệ với đồng nghiệp, Cơ hội đào tạo và thăng tiến, Chi trả và phúc lợi, GE

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.581	.195		2.985	.003		
	Mối quan hệ với đồng nghiệp	.185	.059	.208	3.110	.002	.478	2.092
	Cơ hội đào tạo và thăng tiến	.011	.059	.013	.188	.031	.425	2.352
	GE	.003	.062	.004	.052	.038	.420	2.379
	Chi trả và phúc lợi	.180	.058	.198	1.373	.021	.422	2.368
	Điều kiện môi trường làm việc	.143	.058	.159	2.462	.014	.515	1.940
	Chất lượng học tập SV	.151	.051	.166	2.944	.003	.671	1.490
	Bản chất công việc	.110	.062	.124	1.771	.008	.440	2.271

a. Dependent Variable: Hải lòng công việc

THÔNG TIN KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU ĐỀ TÀI KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ CẤP CƠ SỞ

1. Thông tin chung

- 1.1. Tên đề tài: Các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của các giảng viên tại Đại học Huế
- 1.2. Mã số đề tài: GV2020_03_04
- 1.3. Chủ nhiệm đề tài: Trần Phan Khánh Trang
- 1.4. Cơ quan chủ trì: Trường Đại học Kinh tế - Đại học Huế
- 1.5. Thời gian thực hiện: từ 01/01/2020 đến 30/06/2021

2. Mục tiêu nghiên cứu:

Nghiên cứu và phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc, từ đó đề xuất một số giải pháp nhằm góp phần nâng cao sự hài lòng trong công việc của các giảng viên tại Đại học Huế.

3. Tính mới và sáng tạo:

Nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc là một mảng đề tài khá quen thuộc, được thực hiện nhiều ở địa bàn tỉnh Thừa Thiên Huế, đối tượng nghiên cứu là các giảng viên ở các địa phương khác trong nước cũng đã được khảo sát và khai thác ở rất nhiều đề tài, song Nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của giảng viên tại Đại học Huế là một đề tài mới, hy vọng rằng kết quả nghiên cứu đạt được sẽ giúp ích cho các nhà quản lý của Đại học Huế trong việc định hướng công tác quản lý nhân sự và xây dựng kế hoạch bồi dưỡng, thu hút và giữ chân những giảng viên trong tương lai.

4. Các kết quả nghiên cứu thu được:

Kết quả cho thấy 7 nhân tố (bao gồm 34 biến quan sát đều có tác động dương, tích cực đến sự hài lòng của giảng viên, trong đó nhân tố Môi quan hệ với đồng nghiệp có tác động cao nhất, tiếp theo là nhân tố Chi trả và Phúc lợi, hai nhân tố này có mức ảnh hưởng mạnh và gần như bằng nhau. Các nhân tố tác động tiếp theo lần lượt là Chất lượng học tập của sinh viên, Điều kiện làm việc, Bản chất công việc, Cơ hội đào tạo và Thăng tiến và cuối cùng là Đội ngũ lãnh đạo. Trong đó, Chất lượng học tập của sinh viên và Điều kiện làm việc cũng là hai nhân tố ảnh hưởng khá mạnh mẽ đối với mức độ hài lòng của giảng viên Tác giả đã đề xuất một số giải pháp để nâng cao hơn nữa mức độ hài lòng của các các bộ viên chức, các cán bộ giảng viên của Đại học Huế như:

Nhà quản lý cần quan tâm và xây dựng văn hoá “doanh nghiệp”, tức là xây dựng tinh thần hợp tác, đoàn kết trong các bộ môn, khoa, phòng của nhà trường, thường xuyên tổ chức các hoạt động tập thể không chỉ về chuyên môn mà còn các hoạt động vui chơi giải trí tạo điều kiện cho các các bộ, giảng viên, đồng nghiệp có thể hiểu nhau, tăng sự kết nối, gần gũi và tinh thần đoàn kết giữa các giảng viên.

Xây dựng và triển khai chương trình tuyển sinh thật tốt, đưa ra các tiêu chí cần thiết, phù hợp để có căn cứ lựa chọn sinh viên đầu vào tốt nhất. Không nên vì số lượng mà bỏ qua chất lượng khi tuyển sinh đầu vào vì đây là điều kiện cần góp phần cho thành công của giáo dục đại học. Giảng viên giúp sinh viên tiếp cận với các hình thức giảng dạy mới, sinh động, trực quan và thực tế tạo động lực và thái độ học tập tốt hơn trong quá trình học. Khai thác tối đa và kích thích tính sáng tạo, năng động của lứa tuổi này.

Xây dựng cơ sở vật chất tại các trường thành viên phải được đảm bảo về chất lượng, thẩm mỹ và cân đối hài hoà, hợp lý với môi trường thiên nhiên.

Xây dựng đề án vị trí việc làm trong nhà trường với phương châm chọn việc để bố trí người chứ không vì người mà bố trí việc.

Cơ chế thăng tiến phải được dựa trên năng lực và thành tích thực tế của của các cán bộ giảng viên, để giúp tạo ra động lực cạnh tranh lành mạnh và nâng cao mức độ

hài lòng của các giảng viên. Phong cách lãnh đạo dân chủ, công bằng, thân thiện cần được đề cao và thực hiện thay cho phong cách lãnh đạo độc đoán. Người lãnh đạo phải tạo ra được uy tín và sự tin tưởng từ trình độ chuyên môn và phong cách điều hành quản lý của mình.

Kết quả nghiên cứu vừa có độ tin cậy cao vừa thực sự có ý nghĩa đối với các nhà quản lý của Đại học Huế nói chung và các trường đại học thành viên nói riêng.

Ngày 30 tháng 06 năm 2021

Chủ nhiệm đề tài

Trần Phan Khánh Trang

Trang
i h C Kinh t HU

Tr ñng i h c Kinh t Hu