

NGHIÊN CỨU CÁC NHÂN TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN MỨC ĐỘ HÀI LÒNG CỦA GIÁNG VIÊN TRONG TRƯỜNG ĐẠI HỌC

Bùi Thị Ngọc

Khoa Kế toán, Đại học Lao động Xã hội

Email: buithingoc.ldxh@gmail.com

Lê Thị Tú Oanh

Khoa Kế toán, Đại học Lao động Xã hội

Email: oanhletu@gmail.com

Ngày nhận: 22/4/2016

Ngày nhận bản sửa: 31/8/2016

Ngày duyệt đăng: 25/4/2017

Tóm tắt:

Hiện nay, chất lượng giáo dục đại học nói chung chưa đáp ứng với sự phát triển của xã hội. Một trong những nguyên nhân dẫn đến tình trạng này bắt nguồn từ việc giảng viên chưa hài lòng so với kỳ vọng của họ. Bài viết này nghiên cứu các nhân tố tác động đến mức độ hài lòng của giảng viên trong trường đại học, trên cơ sở đó đề xuất các giải pháp nhằm thu hút các giảng viên giỏi. Dữ liệu khảo sát được thu thập từ 313 giảng viên của các trường đại học tại Hà Nội. Kết quả nghiên cứu cho thấy các 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. Đây là cơ sở cho các giải pháp đề xuất nhằm gia tăng mức độ hài lòng của giảng viên trong công việc.

Từ khóa: Mức độ hài lòng; giảng viên.

Study on factors affecting the level of lecturers' satisfaction in universities

Abstract:

Currently, the quality of university education in general has not met with the development of society. One of the main reasons stems from the fact that lecturers are not satisfied with their expectations. This paper studies factors affecting the satisfaction level of lecturers in universities and proposes the solutions to attract good lecturers on that basis. The survey data was collected from 313 lecturers of universities in Hanoi. The study results show that the factors affecting the satisfaction level of lecturers are the regulations on teaching and scientific research, income and welfare policies; facilities of universities, of which, the regulations on teaching and scientific research have the strongest impact. Based on this, some solutions to increasing satisfaction of lecturers at work are proposed.

Keywords: Satisfaction level; lecturers.

1. Giới thiệu

Làm thế nào để giảng viên cảm thấy hài lòng với công việc và gắn bó lâu dài với nơi mình đang công tác hay vấn đề giữ chân giảng viên luôn là bài toán khó của người quản lý trong các trường đại học. Đánh giá mức độ hài lòng của giảng viên là một trong những vấn đề có tính thời sự liên quan đến

việc cải tiến chất lượng giảng dạy và uy tín của mỗi trường học.

Trong thời gian qua, nhiều tác giả trong và ngoài nước đã nghiên cứu mức độ hài lòng của giảng viên đối với chất lượng giáo dục đại học, chương trình đào tạo hay hệ thống E-learning. Trên thế giới, nhiều công trình tập trung vào mức độ hài lòng của giảng

viên và đã chỉ ra nhân tố tác động đến vấn đề này như cơ sở vật chất, cơ hội phát triển nghề nghiệp, thu nhập..., diễn hình như các tác giả DeShields & cộng sự (2005); Atay & Yildirim (2009); Griffin (2010)... Ở Việt Nam, một số tác giả cũng đã nghiên cứu về mức độ hài lòng của giảng viên như tác giả Nguyễn Kim Dung (2010), tác giả Nguyễn Thúy Quỳnh Loan & Nguyễn Thị Thanh Thoán (2005) đều nghiên cứu về mức độ hài lòng của giảng viên đối với chất lượng đào tạo, các dịch vụ hỗ trợ sinh viên hay chính sách đối với giảng viên. Kết quả cho thấy hầu hết giảng viên đều chưa hài lòng đối với các dịch vụ trên. Có nhiều nguyên nhân dẫn đến sự tác động đó, trong đó nhân tố quyết định nhất là thu nhập.

Các công trình nghiên cứu của thế giới và Việt Nam tuy nhiều nhưng mỗi công trình chỉ nghiên cứu về một khía cạnh rất sâu về mức độ hài lòng như hài lòng về quy định, quy trình quản lý; về cơ sở vật chất hay về chế độ đãi ngộ cho giảng viên. Chúng tôi thực hiện nghiên cứu này với mong muốn đánh giá trên nhiều phương diện nhằm xác định các nhân tố tác động tới mức độ hài lòng của giảng viên và đề ra các giải pháp duy trì và thúc đẩy sự gắn bó của giảng viên đối với trường, tâm huyết với nghề, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục đại học Việt Nam. Các phương diện nghiên cứu gồm: các quy định về giảng dạy và nghiên cứu khoa học; thu nhập và chính sách phúc lợi; cơ sở vật chất; triển vọng và cơ hội phát triển của giảng viên.

2. Tổng quan cơ sở lý thuyết

Trong giáo dục đại học, người lao động chủ yếu là các giảng viên với nhiệm vụ hướng dẫn và truyền đạt kiến thức cho người học. Giảng viên luôn được xem là yếu tố quyết định đến chất lượng giáo dục. Sự hài lòng của giảng viên là một động lực giúp họ gắn bó và cống hiến trong nhà trường, đem lại sự thành công cho một trường đại học.

2.1. Khái niệm hài lòng

Có rất nhiều quan điểm khác nhau về sự hài lòng của người lao động, có thể chia thành 2 nhóm quan điểm sau:

Quan điểm 1: Hài lòng là bằng lòng với công việc

Từ năm 1935, Hoppock đã đưa ra khái niệm về mức độ hài lòng gồm các yếu tố về tâm lý, sinh lý hoặc môi trường cũng có thể làm cho con người có cảm giác bằng lòng, thích thú với công việc. Đây là khái niệm đầu tiên về hài lòng và được trích dẫn nhiều nhất trong các nghiên cứu sau này. Herzberg (1959) cũng đã nghiên cứu về mức độ hài lòng của người

lao động. Theo ông, đó là mức độ yêu thích công việc hay cố gắng duy trì làm việc của đội ngũ nhân viên. Nghiên cứu của Smith (2007) chỉ ra rằng công việc giữ vai trò trung tâm trong cuộc sống của nhiều người. Vì vậy, theo Smith, mức độ hài lòng với công việc của một người là thành phần quan trọng trong tổng thể hạnh phúc của người lao động. Lee (2007) định nghĩa mức độ hài lòng trong công việc là trạng thái mà người lao động cảm nhận, thỏa mãn khi thực hiện công việc có mục tiêu và định hướng hiệu quả rõ ràng. Ông cũng cho rằng mức độ 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. Mức độ hài lòng trong công việc còn là sự phản ánh về thái độ đối với công việc yêu thích, thể hiện qua các yếu tố: tiền lương, cơ hội thăng tiến, giám sát cấp trên, mối quan hệ với đồng nghiệp, hài lòng với công việc bản thân (Patricia & James, 1969) và được đánh giá thông qua các chỉ số mô tả công việc (Dahlgard, 2009).

Quan điểm 2: Hài lòng là sự thỏa mãn đối với các yếu tố khác ngoài công việc

Smith (2007) cho rằng mức độ hài lòng của người lao động đạt được khi họ cảm thấy thỏa mãn với cơ hội đào tạo thăng tiến, bằng lòng với sự giám sát của cấp trên và hài hòa mối quan hệ với đồng nghiệp. Mức độ hài lòng của người lao động bị ảnh hưởng bởi hai nhóm yếu tố, đó là yếu tố bên trong và bên ngoài, thông qua các tiêu chí chung như điều kiện làm việc và phương pháp làm việc theo nhóm (Gay & cộng sự, 1971; Rounds & cộng sự, 1987). Theo nghiên cứu của Williams & Reavis (2009), mức độ hài lòng của giảng viên là động lực thúc đẩy giảng viên làm việc, gắn bó với công việc giảng dạy và nghiên cứu. Họ khẳng định mức độ hài lòng của giảng viên được thể hiện khi thỏa mãn các điều kiện về: (1) tiền lương, (2) cơ hội thăng tiến, (3) người quản lý, (4) phần thưởng vật chất và phi vật chất, (5) các quy định và điều kiện làm việc, (6) đồng nghiệp, (7) tính chất công việc và (8) thông tin trong tổ chức. DeShields & cộng sự (2005) thực hiện đo lường mức độ hài lòng của giảng viên khoa kinh tế đối với nhà trường. Kết quả cho thấy có rất nhiều yếu tố tác động đến mức độ hài lòng của họ như cách thức tổ chức các hoạt động giảng dạy, cơ hội nghề nghiệp, tiền lương và nhân sự, cơ sở vật chất... Kết quả phân tích hồi quy đã chứng minh yếu tố cách thức tổ chức các hoạt động giảng dạy ít hoặc không có ảnh hưởng với mức độ hài lòng của giảng viên. Cơ hội nghề nghiệp và cơ sở vật chất là những yếu tố có tính chất

quyết định ảnh hưởng đến mức độ hài lòng.

Từ các quan điểm khác nhau về hài lòng có thể rút ra bản chất của hài lòng như sau: Hài lòng là trạng thái cảm giác thỏa mãn của một người bắt nguồn từ việc so sánh kết quả thu được từ việc sử dụng sản phẩm, dịch vụ với những kỳ vọng của chính họ. Mức độ hài lòng phụ thuộc sự khác biệt giữa kết quả nhận được và sự kỳ vọng. Nếu kết quả thực tế thấp hơn sự kỳ vọng thì người sử dụng không hài lòng, ngược lại, họ sẽ rất hài lòng. Hài lòng là phạm trù không bền vững và cũng khó lượng hóa. Trong cùng một điều kiện làm việc, mức độ hài lòng của mỗi cá nhân sẽ khác nhau. Trong mỗi cá nhân, mức độ hài lòng phụ thuộc vào từng thời điểm và bị ảnh hưởng bởi nhiều nhân tố chủ quan hoặc khách quan. Thông thường, khi người lao động hài lòng với mong muốn của mình, họ sẽ làm việc và cống hiến hết mình. Những cuộc đấu tranh, những ý kiến trái chiều, thậm chí sự im lặng đôi khi là biểu hiện sự không hài lòng của người lao động.

2.2. Tại sao cần phải đánh giá sự hài lòng của giảng viên?

Trong bối cảnh cạnh tranh, để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên và thu hút giảng viên có năng lực, tâm huyết với nghề nghiệp, các trường đại học cần tạo sự thỏa mãn cho giảng viên cao hơn các trường đại học khác. Khi giảng viên hài lòng, họ sẽ gắn bó với trường, tâm huyết với công việc giảng dạy và không ngừng trau dồi tri thức để đáp ứng yêu cầu mới. Sự hài lòng trong công việc của giảng viên là một trong những động lực làm việc quan trọng và là cơ sở để đánh giá chất lượng nguồn lực của một trường đại học. Do đó, hiểu biết và đánh giá đúng mức độ hài lòng của giảng viên tại nơi làm việc là rất quan trọng.

2.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng

Với quan điểm mức độ hài lòng của giảng viên ảnh hưởng đến sự phát triển của trường, tác giả Atay & Yildirim (2009) đã thực hiện nghiên cứu về mức độ hài lòng của giảng viên ngành du lịch. Nghiên cứu thực hiện trên 150 giảng viên của trường Canakale Onsekiz Mart. Kết quả cho thấy có nhiều nhân tố ảnh hưởng đến mức độ hài lòng, trong đó nhân tố có ảnh hưởng lớn nhất là thù lao của giảng viên.

Sharma & Jyoti (2009) nghiên cứu sự thỏa mãn đối với công việc của giảng viên trong trường đại học. Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng các thủ tục quản lý và vận hành giảng dạy là nhân tố quan trọng ảnh hưởng đến mức độ hài lòng, tiếp đến là sự đãi ngộ về vật chất và phi vật chất của nhà trường.

Một nghiên cứu khác của tác giả Griffin (2010) về mức độ hài lòng của người dạy học đối với dịch vụ Website của trường. Nghiên cứu này nhằm đưa ra mô hình về sự ảnh hưởng của hệ thống thông tin truyền thông đến mức độ hài lòng của giảng viên. Kết quả khảo sát 459 giảng viên cho thấy họ chỉ tin tưởng vào dịch vụ Website khi hệ thống chạy tốt và đó cũng là nhân tố chính ảnh hưởng đến mức độ hài lòng.

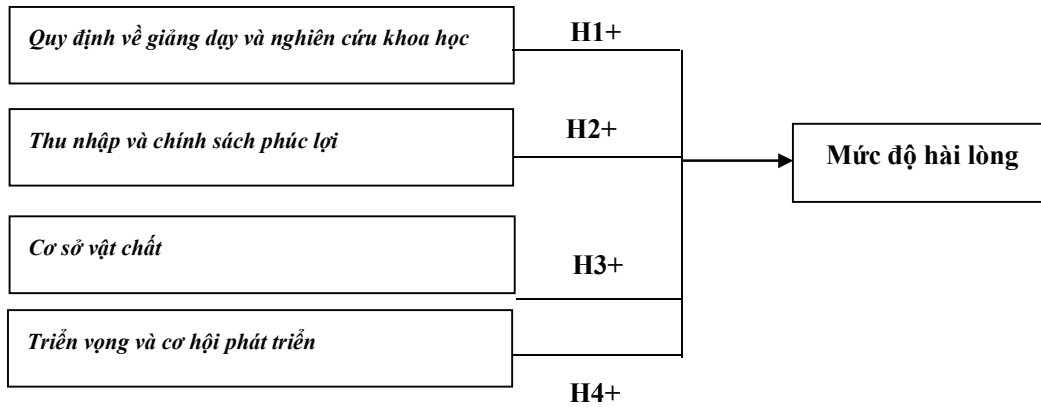
Butt & Rehman (2010) trong công trình “Nghiên cứu kiểm tra mức độ hài lòng trong giáo dục đại học” được thực hiện tại Pakistan đã tập trung vào các yếu tố như các quy định trong giảng dạy, tiền lương, môi trường làm việc, mối quan hệ giữa lãnh đạo với nhân viên và cơ sở vật chất của trường. Phản hồi của 105 giảng viên chỉ ra rằng thu nhập và cơ sở vật chất là nhân tố chủ đạo quyết định đến mức độ hài lòng của giảng viên.

Tessama (2012) nghiên cứu phản ứng của giảng viên về chương trình đào tạo của trường. Số liệu thu thập của 9 năm với mẫu khảo sát là 541 giảng viên đã tìm ra được 4 nhân tố ảnh hưởng đến mức độ hài lòng gồm: kế hoạch giảng dạy; phương thức tổ chức; tư vấn học thuật và quan trọng nhất là cơ hội phát triển của giảng viên.

Mỗi công trình tập trung nghiên cứu một hay một vài yếu tố ảnh hưởng đến hài lòng như tính chất công việc, thù lao của giảng viên, các thủ tục quy trình quản lý, môi trường làm việc, cơ sở vật chất, chương trình đào tạo, mối quan hệ và những cơ hội thăng tiến của họ. Tuy nhiên, chúng tôi nhận thấy các nghiên cứu chủ yếu tập trung vào các yếu tố bên trong, yếu tố hữu hình mà chưa tập trung nghiên cứu những yếu tố bên ngoài (xếp hạng của nhà trường, uy tín, hình ảnh của nhà trường, đánh giá của doanh nghiệp về chương trình đào tạo và chất lượng sinh viên...) và các yếu tố vô hình (các cơ hội thăng tiến hay sự ghi nhận về các danh hiệu thành tích của giảng viên). Bởi vậy, nhóm tác giả thực hiện nghiên cứu về mức độ hài lòng của giảng viên trên các phương diện từ bên trong đến bên ngoài, từ yếu tố hữu hình đến vô hình và chúng tôi phân loại và tổng hợp thành 4 nhân tố sau đây:

- Các quy định về giảng dạy và nghiên cứu khoa học;
- Thu nhập và chính sách phúc lợi;
- Cơ sở vật chất của trường đại học;
- Triển vọng và cơ hội phát triển của giảng viên.

Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất



3. Mô hình và giả thuyết nghiên cứu

Kế thừa kết quả của các công trình nghiên cứu trước kết hợp với điều kiện và bối cảnh của các trường đại học tại Việt Nam, chúng tôi đề xuất mô hình nghiên cứu lý thuyết về các nhân tố ảnh hưởng đến mức độ hài lòng của giảng viên gồm: quy định về giảng dạy và nghiên cứu khoa học; thu nhập và chính sách phúc lợi; cơ sở vật chất; triển vọng và cơ hội phát triển của giảng viên.

Mô hình nghiên cứu được đề xuất như hình 1.

Quy định về giảng dạy và nghiên cứu khoa học:

Giảng dạy và nghiên cứu khoa học là hai nhiệm vụ trọng tâm của giảng viên và là nhân tố quan trọng ảnh hưởng đến mức độ hài lòng (DeShields & cộng sự, 2005; Best, 2006). Việc nhận diện các vấn đề trong công tác tổ chức đào tạo là tiền đề cho quyết sách cho sự vận hành chất lượng và hiệu quả trong công tác đào tạo của trường (Sharma & Jyoti, 2009; Denlinger, 2002; Butt & Rehman, 2010). Các tác giả đều khẳng định rằng nếu các quy định về giảng dạy được thiết kế khoa học và vận hành hợp lý sẽ kích thích giảng viên trong giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Do đó, giả thuyết thứ nhất được đề xuất như sau:

H1: Có mối quan hệ thuận giữa quy định về giảng dạy và nghiên cứu khoa học với mức độ hài lòng của giảng viên.

Thu nhập và chính sách phúc lợi: Thu nhập và phúc lợi của giảng viên luôn là yếu tố quan trọng quyết định sự gắn bó của họ đối với trường đại học. Atay & Yildirim (2009), Sharma & Jyoti (2009), Butt & Rehman (2010), Victoria M (2006) đã chứng minh khi giảng viên cảm thấy thỏa mãn với những chính sách đãi ngộ và các quyền lợi thì họ sẽ cống hiến và gắn bó với nhà trường. Do đó, giả thuyết thứ hai được đề xuất như sau:

H2: Có mối quan hệ thuận giữa thu nhập và chính sách phúc lợi với mức độ hài lòng của giảng viên.

Cơ sở vật chất: Cơ sở vật chất trong trường đại học bao gồm giảng đường, phòng học, thư viện, phòng thí nghiệm, phòng làm việc, trang thiết bị dạy và học, chăm sóc y tế và bảo hiểm để người giảng viên có thể phát huy năng lực, sức sáng tạo trong công việc, tránh các bệnh nghề nghiệp đảm bảo sức khỏe cả về thể chất và tinh thần để làm việc lâu dài. Nó là yếu tố quan trọng quyết định mức độ hài lòng của giảng viên (DeShields & cộng sự, 2005; Lester, 1987). Trong quá trình dạy học, các phương tiện dạy học giảm nhẹ công việc của giáo viên và giúp học sinh tiếp thu kiến thức một cách thuận lợi (Griffin, 2010). Có được các phương tiện thích hợp, người giáo viên sẽ phát huy hết năng lực sáng tạo của mình trong công tác giảng dạy, làm cho hoạt động nhận thức của người học trở nên nhẹ nhàng và hấp dẫn hơn, tạo cho người học những tình cảm tốt đẹp với môn học (Butt & Rehman, 2010). Do đó, giả thuyết thứ ba được đề xuất như sau:

H3: Có mối quan hệ thuận giữa cơ sở vật chất và mức độ hài lòng của giảng viên.

Triển vọng và cơ hội phát triển của giảng viên:

Đây là yếu tố vô hình nhưng có ảnh hưởng lớn đến mức độ hài lòng của người dạy học. Tessama (2012) khẳng định triển vọng và cơ hội phát triển là yếu tố quan trọng nhất để một giảng viên quyết định gắn bó hay chia tay với nhà trường. Lester (1987), DeShields & cộng sự (2005) chứng minh khi người giảng viên có nhiều cơ hội tốt cho sự phát triển thì mức độ hài lòng của họ sẽ càng cao. Do đó, giả thuyết thứ tư được đề xuất như sau:

H4: Có mối quan hệ thuận giữa triển vọng và cơ hội phát triển của giảng viên với mức độ hài lòng của giảng viên.

Bảng 1: Thông tin về đơn vị khảo sát

STT	Tên trường	Số phiếu hợp lệ
1	Đại học Lao động Xã hội	201
2	Đại học Công đoàn	19
3	Học viện tài chính	33
4	Viện đại học Mở	15
5	Đại học Điện lực	24
6	Đại học Kinh tế Kỹ thuật Công nghiệp I	21
	CỘNG	313

4. Phương pháp nghiên cứu

Từ mô hình nghiên cứu trên, các thang đo của biến phụ thuộc và các biến độc lập được xây dựng trên cơ sở kế thừa các thang đo từ các công trình nghiên cứu trước có sàng lọc, chỉnh sửa cho phù hợp với điều kiện và đặc điểm hoạt động của các trường đại học tại Việt Nam:

Thang đo mức độ hài lòng được tác giả sử dụng dựa trên nghiên cứu của Parasuraman & cộng sự (1985), Allen & Rao (2000) gồm 3 câu hỏi về lòng trung thành, niềm tự hào và sự cống hiến.

Thang đo quy định về giảng dạy và nghiên cứu khoa học gồm 16 câu hỏi từ thang đo của Martensen & Eskildsen (2000), trong đó, 6 câu hỏi liên quan đến các quy định về giảng dạy, 10 câu hỏi liên quan đến công tác nghiên cứu khoa học và 02 câu hỏi bổ sung sau phỏng vấn sâu các chuyên gia là các Phó giáo sư, tiến sĩ đang công tác tại các trường đại học tại Hà Nội.

Thang đo thu nhập và chính sách phúc lợi được sử dụng theo thang đo của Sharma & Jyoti (2009) gồm 11 câu hỏi, trong đó: 5 câu hỏi về mức độ hài lòng với các khoản tiền lương, cách tính lương, trả lương, khấu trừ lương và 6 câu hỏi về tiền vượt giờ, các khoản phúc lợi, thời gian và thủ tục thanh toán.

Thang đo cơ sở vật chất cũng được sử dụng theo thang đo của Martensen & Eskildsen (2000) gồm 21 câu hỏi: 5 câu hỏi đánh giá mức độ hài lòng về phòng làm việc, 7 câu hỏi đánh giá mức độ hài lòng về phòng học, 4 câu hỏi đánh giá mức độ hài lòng về thư viện và 5 câu hỏi đánh giá mức độ hài lòng về cảnh quan, môi trường xung quanh.

Thang đo triển vọng và cơ hội phát triển được tác giả áp dụng theo nghiên cứu của Ostergard & Kristensen (2005) gồm 6 câu hỏi xoay quanh các vấn đề như các hỗ trợ của nhà trường cho giảng viên đi học tập nâng cao trình độ, các danh hiệu thi đua

khen thưởng và cơ hội phát triển của giảng viên... và 01 câu hỏi được bổ sung của nhóm tác giả sau phỏng vấn sâu và thống nhất nhóm.

Bảng câu hỏi được sử dụng trong nghiên cứu chính thức gồm 60 câu hỏi để đo lường các biến quan sát. Các câu hỏi được kiểm tra từ ngữ, văn phong, ý nghĩa nhằm hạn chế các câu đa nghĩa, tối nghĩa đảm bảo cho người đọc dễ hiểu và hiểu đúng.

Bảng hỏi khảo sát gồm 2 phần, phần thông tin chung của đối tượng khảo sát là các biến nhân khẩu học như đơn vị công tác, chức danh khoa học, học vị, thâm niên, chuyên ngành. Phần hai là tập hợp các câu hỏi nhằm tìm hiểu quan điểm, ý kiến, đánh giá của giảng viên về các nhân tố tác động đến mức độ hài lòng. Các câu hỏi sử dụng thang đo Likert 5 điểm: mức 1 = hoàn toàn không đồng ý; mức 2 = không đồng ý, mức 3 = bình thường, mức 4 = đồng ý, mức 5 = hoàn toàn đồng ý.

Bảng hỏi được gửi đến các giảng viên 6 trường đại học của thông qua khảo sát trực tuyến bằng google.docs và các bản cứng phát trực tiếp. 6 trường đại học được lựa chọn bao gồm đơn vị nơi nhóm tác giả đang công tác và tham gia giảng dạy, cộng tác nghiên cứu khoa học. Phiếu khảo sát được gửi đến các giảng viên là các bạn bè, đồng nghiệp mà nhóm tác giả có mối quan hệ.

Kết quả khảo sát được cập nhật vào phần mềm SPSS 22, mã hóa, làm sạch dữ liệu trước khi thực hiện phân tích và cho kết quả ở bảng 2.

5. Kết quả nghiên cứu

Kiểm tra độ tin cậy của các thang đo: Trong quá trình thực hiện, các biến không đạt yêu cầu là các biến có hệ số Cronbach's Alpha < 0,7, hệ số tương quan biến tổng < 0,3 sẽ bị loại bỏ. Kết quả Cronbach's Alpha của các thang đo đạt độ tin cậy (bảng 1).

Phân tích nhân tố khám phá EFA(Exploratory Factor Analysis): Nghiên cứu sử dụng phương

Bảng 2: Bảng ma trận nhân tố xoay / Rotated Component Matrix^a

Biến quan sát	Ký hiệu	Nhân tố/ Component			
		1	2	3	4
Sự thuận tiện trong lưu thông giữa các tòa nhà	A1	,794			
Chất lượng phòng học	A2	,781			
Số lượng thiết bị của phòng học	A3	,770			
Chất lượng các thiết bị của phòng học	A4	,723			
Chất lượng các phòng thực hành	A5	,715			
Số lượng các phòng học	A6	,678			
Số lượng các phòng thực hành	A7	,662			
Nguồn tài liệu của thư viện	A8	,609			
Thủ tục hỗ trợ mượn phòng học	A9	,551			
Khuyến khích giảng viên đi học thạc sĩ và NCS	B1		,801		
Tạo điều kiện cho giảng viên làm PGS	B2		,773		
Tổ chức các hội thảo và sinh hoạt khoa học	B3		,632		
Khuyến khích, hỗ trợ giảng viên đăng bài trên tạp chí	B4		,627		
Trả tiền thù lao cho các đề tài cơ sở	B5		,615		
Tạo điều kiện cho giảng viên làm các đề tài cấp Bộ	B6		,566		
Điều kiện xét danh hiệu chiến sĩ thi đua cơ sở	B7		,546		
Quy định về thành viên các đề tài khoa học	B8		,540		
Quy trình bình xét chiến sĩ thi đua cơ sở	B9		,517		
Các quy định về tính điểm nghiên cứu khoa học	B10		,516		
Phương thức thanh toán lương	C1			,849	
Thời gian thanh toán lương	C2			,799	
Khấu trừ và tính thuế thu nhập cá nhân	C3			,732	
Cách tính thu nhập tăng thêm	C4			,721	
Cách tính tiền vượt giờ	C5			,672	
Phương thức thanh toán tiền vượt giờ	C6			,559	
Quy trình bổ nhiệm các chức vụ	D1				,823
Cơ hội phát triển của giảng viên	D2				,821
Cơ hội học tập và hợp tác quốc tế	D3				,811
Uy tín và sự phát triển của trường	D4				,784

pháp trích Principal Components với phép xoay Quartimax và điểm dừng khi trích các nhân tố có Eigenvalue ≥ 1 cho tất cả các thang đo. Phép xoay Quartimax thực hiện xoay nguyên góc các nhân tố để tối thiểu hóa số nhân tố có hệ số lớn tại cùng một biến và làm tăng cường khả năng giải thích các biến. Kết quả cho thấy hệ số KMO = 0,809 với mức ý nghĩa Sig = 0,000, đồng thời với 50 biến quan sát được trích rút vào 4 nhân tố giữ nguyên góc tại Eigenvalue = 2,003 với tổng phương sai trích là 60,424% chứng tỏ các thang đo mức độ hài lòng của giảng viên đạt yêu cầu cho bước phân tích tiếp theo.

Phân tích hồi quy đa biến: Mục đích của phân tích này nhằm đánh giá mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến biến phụ thuộc (mức độ hài lòng của giảng viên), từ đó, đánh giá tác động mạnh nhất của các nhân tố làm cơ sở đề ra các giải pháp phù hợp. Những nhân tố có hệ số β lớn hơn sẽ có mức ảnh hưởng cao lên biến phụ thuộc. Những nhân tố có hệ số β âm sẽ ảnh hưởng ngược chiều và ngược lại. Thực hiện kiểm định các giả định để chạy mô hình hồi quy đều thỏa mãn.

Sau khi chạy mô hình hồi quy, hệ số $R^2 = 0,518$; R^2 điều chỉnh = 0,502, giá trị kiểm định $F = 32,606$,

Bảng 3: Kết quả đánh giá các thang đo bằng Cronbach's Alpha

STT	Thang đo	Ký hiệu	Số biến quan sát	Cronbach's Alpha
1	Cơ sở vật chất	CSVC	19	0,910
2	Thu nhập và chính sách phúc lợi	TNPL	10	0,899
3	Quy định về giảng dạy và nghiên cứu khoa học	GDNC	15	0,913
4	Triển vọng và cơ hội phát triển	TVCH	6	0,826
5	Hài lòng	HL	3	0,828

Bảng 4: Các hệ số hồi quy

Model/ Mô hình	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy đã chuẩn hóa	Giá trị kiểm định t	Sig./ Mức ý nghĩa	Thống kê đa cộng tuyến		
	B	Độ lệch chuẩn của sai số	Beta			Độ chấp nhận	Hệ số phóng đại phương sai VIF	
11	Hằng số	0,751	0,294		2,555	0,012		
	GDNC	0,755	0,097	0,628	7,792	0,000	1,000	1,000
2	Hằng số	0,543	0,279		1,945	0,055		
	GDNC	0,566	0,102	0,471	5,526	0,000	0,776	1,288
	TNPL	0,333	0,085	0,333	3,901	0,000	0,776	1,288
3	Hằng số	0,329	0,282		1,167	0,246		
	GDNC	0,459	0,107	0,382	4,281	0,000	0,666	1,503
	TNPL	0,241	0,090	0,241	2,685	0,009	0,660	1,516
	CSVC	0,296	0,112	0,248	2,649	0,010	0,606	1,651

Biến phụ thuộc: HAILONG

Sig = 0,000 < 0,05, do đó, bác bỏ giả thiết toàn bộ các hệ số hồi quy bằng 0. Kết quả này có thể suy ra 50,2% thay đổi của biến phụ thuộc (HL) được giải thích bởi các biến độc lập (CSVC, TNPL, GDNC, TVCH). Như vậy, ngoài các yếu tố của mô hình mức độ hài lòng của giảng viên đối với nhà trường còn phụ thuộc vào các nhân tố khác nữa.

Thực hiện phân tích hồi quy tuyến tính bội với thủ tục chọn biến bằng phương pháp Stepwise selection, các biến độc lập lần lượt được đưa vào mô hình và tự loại bỏ biến không phù hợp. Trong nghiên cứu này, biến TVCH có tương quan nhỏ với biến phụ thuộc (HAILONG) nên đã bị loại khỏi mô hình vì không phù hợp. Kết quả ở bảng 4.

Giá trị Sig của mô hình trong bảng 4 cho biết các tham số hồi quy có ý nghĩa với độ tin cậy 95% thì Sig < 5% có ý nghĩa. Do vậy, mức độ hài lòng của giảng viên phụ thuộc vào các biến và phương trình hồi quy được viết như sau:

$$HAILONG = 0,329 + 0,459*GDNC + 0,241 *TNPL + 0,299*CSVC + \epsilon$$

Phương trình hồi quy cho thấy các nhân tố trên đều có tác động thuận chiều với mức độ hài lòng. Như vậy, các quy định về giảng dạy và nghiên cứu khoa học có ảnh hưởng lớn nhất đến mức độ hài lòng của giảng viên (0,459), tiếp đến là các nhân tố thuộc về thu nhập và phúc lợi (0,241) và cuối cùng là vấn đề về cơ sở vật chất của nhà trường (0,229).

Kết quả phân tích hồi quy cho thấy các giả thuyết H1, H2, H3 được chấp nhận.

6. Kết luận và khuyến nghị

Theo kết quả phân tích hồi quy trên, các nhân tố gồm các quy định về giảng dạy và nghiên cứu khoa học, thu nhập và chính sách phúc lợi và cơ sở vật chất có ý nghĩa thống kê, có mối tương quan thuận với mức độ hài lòng của giảng viên. Trong đó, nhân tố các quy định về giảng dạy và nghiên cứu khoa học

có ảnh hưởng lớn nhất, ảnh hưởng nhỏ nhất là nhân tố cơ sở vật chất. Mô hình nghiên cứu giải thích được 50,2% sự thay đổi của mức độ hài lòng.

Như vậy, để có thể giữ chân giảng viên giỏi, tăng sự nhiệt tình giảng dạy và cống hiến, không ngừng học tập nâng cao trình độ của giảng viên, các nhà quản lý của các trường đại học cần tập trung đẩy mạnh, cải thiện các yếu tố thuộc ba nhân tố trên. Cụ thể:

Thứ nhất: Kiện toàn, thiết lập quy định về giảng dạy và nghiên cứu khoa học

Các trường cần rà soát, hoàn thiện quy định về giảng dạy nhằm đảm bảo có kế hoạch và linh hoạt cho giảng viên thực hiện nhiệm vụ. Kế hoạch giảng dạy được gửi trước mỗi kỳ để lấy ý kiến của các đơn vị giảng dạy, tránh bị chông chéo lịch và phù hợp với nhân sự của đơn vị. Ngoài ra, việc thực hiện kế hoạch cũng cần có sự linh hoạt, tạo điều kiện cho giảng viên trong những trường hợp bất khả kháng được điều chuyển lịch học. Tạo điều kiện, khuyến khích giảng viên nghiên cứu khoa học. Để hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên được sôi nổi, các trường cần tăng cường cơ sở vật chất và kinh phí cho hoạt động nghiên cứu. Đồng thời, cần coi nghiên cứu khoa học là một tiêu chuẩn về chuyên môn trong xếp loại thi đua của giảng viên. Ngoài ra, nhà trường tổ chức tập huấn, bồi dưỡng cho cán bộ, giảng viên phương pháp và kinh nghiệm nghiên cứu khoa học, kinh nghiệm viết bài báo quốc tế, sách, giáo trình...; kết nối, hợp tác với các tạp chí quốc tế, xây dựng một tạp chí khoa học riêng cho từng trường để hỗ trợ các giảng viên đăng bài báo khoa học.

Khuyến khích khoa, trường tổ chức hội thảo khoa học giúp cho các giảng viên có cơ hội gặp gỡ các chuyên gia, bày tỏ quan điểm khoa học của mình, từ đó nâng cao trình độ của các giảng viên. Hàng năm, căn cứ theo kết quả hoạt động thực tế, trường đại học cần có hoạt động sơ kết tổng kết để đánh giá hiệu quả của từng đề án, đề tài nghiên cứu để có sự ghi nhận, biểu dương kịp thời.

Thứ hai: Cải thiện thu nhập và chính sách phúc lợi

Hoàn thiện cơ chế trả lương và hệ thống đánh giá thi đua khen thưởng của các trường. Thu nhập thỏa đáng sẽ giúp giảng viên chuyên tâm cống hiến cho hoạt động giảng dạy và nghiên cứu khoa học của trường. Hệ thống đánh giá thi đua công bằng, tiêu chí minh bạch tạo động lực cho mỗi giảng viên cố gắng phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Đơn giản hóa thủ tục thanh toán của các khoản tiền lương, thưởng, vượt giờ, tiền thù lao của các công trình nghiên cứu khoa học và các khoản phúc lợi khác. Tính đúng, tính đủ các khoản khấu trừ thuế thu nhập cá nhân của cán bộ giảng viên, hoàn trả tiền thuế sau khi kết thúc niên độ.

Tạo động lực làm việc cho cán bộ giảng viên thông qua các khoản phúc lợi, đa dạng hóa loại hình văn thể để đáp ứng tốt hơn nhu cầu của cán bộ, giảng viên.

Thứ ba: Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất

Tổ chức khai thác, quản lý và sử dụng cơ sở vật chất, trang thiết bị trong trường đại học hiệu quả thông qua các Ban quản lý tài sản. Cơ sở vật chất, trang thiết bị là một trong những yếu tố quan trọng ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đào tạo. Hiện nay, các trường đại học công lập đã được xây dựng từ lâu nên đã cũ, trang thiết bị phòng học lạc hậu, không theo kịp sự phát triển của xã hội. Các phòng học, phòng thực hành, thư viện không còn phù hợp với thời đại do tiến bộ của khoa học công nghệ và số lượng sinh viên ngày một tăng. Phòng làm việc của cán bộ giảng viên trong trường cũng chật chội về không gian, máy móc thiết bị lạc hậu.

Các trường đại học cần lập kế hoạch đầu tư cơ sở vật chất cho từng năm học dựa trên nguồn kinh phí và nhu cầu bổ sung trang thiết bị của các bộ phận. Các phòng thực hành cho sinh viên như phòng máy tính, phòng đa năng cần được xây dựng mới. Thư viện, trung tâm mạng cần được lắp mới và đưa vào sử dụng. Bãi đỗ xe cần được nâng cấp đảm bảo thuận tiện cho giảng viên khi ra vào...

Cần chú ý đến xây dựng và sửa chữa các công trình phụ trợ như nhà ăn, sân chơi, phòng tập... nhằm nâng cao điều kiện sinh hoạt cho cán bộ giảng viên. Khai thác thêm các nguồn kinh phí từ dự án nước ngoài, chương trình hỗ trợ của thành phố và Chính phủ.

Nghiên cứu này khảo sát 313 mẫu của 6 trường đại học tại Hà Nội, vì vậy, tính đại diện của mẫu và ảnh hưởng của kết quả nghiên cứu có thể chưa cao. Kết quả nghiên cứu bước đầu đã chỉ ra được 3 nhân tố ảnh hưởng đến mức độ hài lòng của giảng viên đối với trường đại học. Tuy nhiên, để khắc phục các hạn chế này, những nghiên cứu tiếp theo có thể chọn mẫu kích thước lớn hơn. Phạm vi nghiên cứu có thể cụ thể hơn cho từng lĩnh vực như đánh giá mức độ hài lòng của giảng viên về các quy định trong đào tạo, hệ thống kiểm soát của trường, phân phối thu nhập của trường...

Tài liệu tham khảo

- Allen & Rao (2000), *Analysis of Customer Satisfaction Data*, ASQ Quality Press, Milwaukee.
- Babar Zaheer Butt & Kashifur Rehman (2010), *A study examining the lectures and student's satisfaction in higher education*, Foundation University and Iqra University Pakistan.
- Best, E. E. (2006), *Job satisfaction of teachers in Krishna primary and secondary schools*, The University of North Carolina at Chapel Hill, United States - North Carolina
- Dahlgard, J. I (2009), *Satisfaction: A behavioral perspective on the consumer*, McGraw-Hill, New York.
- Denlinger J. K., S. L. (2002), 'Teaching as a profession: A look at the problem of teacher deficits', *The Clearing House*, 75(3), 116-116.
- DeShields, Juhl, H. J., (2005), Antvor, H, *Teacher Satisfaction Evaluation: Method for Measuring and Implementing*, Springer, 0884(8289).
- Gay, E. G, David J. Weiss, Darwin D. Hendell, Rene' V Dawis & Lloyd H. Lofquist (1971), *Manual for the Minnesota Importance questionnaire: Work Adjustment Project*, University of Minnesota.
- Griffin, P. (2010), *Program Development and Evaluation*, Assessment Research Centre, the University of Melbour.
- Herzberg, F. (1959), *The motivation to work*, New York.
- Hoppock, R., & Spiegler, S. (1935), 'Job satisfaction: Researches of 1935-1937', *Occupations*, 16, 636-643.
- Hughes Victoria M (2006), *Teacher Evaluation practice and Teacher Job Satisfaction in partial fulfillment of the requirement for the degree Doctor of Education*, University odd Missouri – Columbia.
- Lee, S. (2007), 'Vroom's expectancy theory and the public library customer motivation model', *Library Review*, 56(9), 788-796.
- Lester, P. E. (1987), 'Development and Factor Analysis of the Teacher Job Satisfaction Questionnaire (TJSQ)', *Educational and Psychological Measurement*, 47(1), 223-233.
- Lütfi Atay & Yildirim, Hacı Mehmet (2009), 'Determining Factors that Affect Satisfaction of Lectures in Undergraduate Tourism Education', Published in: *TOURISMOS: An International Multidisciplinary Journal of Tourism*, 5(1), 73-87.
- Martensen, A., & Eskildsen, J. K., (2000), 'Teacher Evaluation Practices and Teacher Job Satisfaction', *International Journal of Entrepreneurship Education*, 25(4), 453-469.
- Mussie T. Tessema (2012), 'Factors Affecting College lectures' Satisfaction with Major Curriculum: Evidence from Nine Years of Data', *International Journal of Humanities and Social Science*, 1/2012, 357-361.
- Nguyễn Kim Dung (2010), 'Khảo sát mức độ hài lòng của giảng viên về chất lượng giảng dạy và quản lý của một số trường Đại học Việt Nam', Kỷ yếu Hội thảo khoa học 2010, Viện Nghiên cứu Giáo dục - Trường ĐH Sư phạm TP.HCM.
- Nguyễn Thúy Quỳnh Loan & Nguyễn Thị Thanh Thoãn (2005), 'Đánh giá chất lượng đào tạo từ góc độ giảng viên của trường Đại học Bách Khoa TP. Hồ Chí Minh', Kỷ yếu Hội thảo Đảm bảo chất lượng trong đổi mới giáo dục đại học 2005, Đại học Bách Khoa TP. Hồ Chí Minh.
- Ostergard, L., & Kristensen, K. (2005), 'Teachers satisfaction measurement at University: Results of application of the European', *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 297-318.
- Parasuraman, Zeithaml & Berry (1985), 'A conceptual model of service quality and its implications for future research', *Journal of Marketing*, 49, 41-50.
- Patricia, C. S., & James, R. (1969), 'Factor structure for blacks and whites of the job', *The American Journal of Sociology*, 95(3), 692-722.
- Rounds, J. B., Dawis, R., & Lofquist, L. H. (1987), 'Measurement of person-environment fit and prediction of satisfaction in the theory of work adjustment', *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 297-318
- Sharma, R. D., & Jyoti, J. (2009), 'Job satisfaction of university teachers: an empirical study', *Journal of Services Research*, 9(2), 51-80.
- Smith, T. W. (2007), *Job satisfaction in the United States*, University of Chicago.
- Williams, J. M & Reavis, D (2009), 'The Measurement of Satisfaction in Work', *International Journal of Entrepreneurship Education*, 5(1), 73-87.