

KHẢO SÁT Ý KIẾN ĐÁNH GIÁ VỀ ẢNH HƯỞNG CỦA CÁC NHÂN TỐ TỚI SỰ HÀI LÒNG TRONG CÔNG VIỆC CỦA GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHOA HỌC, ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN

ThS. Nguyễn Thị Linh

Trường Đại học Khoa học, Đại học Thái Nguyên

linhnt@tnus.edu.vn

Tóm tắt: Giảng viên là lực lượng nòng cốt quyết định tới chất lượng đào tạo, sự tồn tại và phát triển của các cơ sở giáo dục đại học. Sự hài lòng trong công việc là điều kiện quan trọng giúp giảng viên yên tâm công tác, tận tâm với nghề và gắn bó lâu dài với tổ chức. Trên cơ sở sử dụng phương pháp khảo sát và phỏng vấn sâu, bài viết chỉ ra 5 nhân tố có ảnh hưởng tới sự hài lòng trong công việc của giảng viên Trường Đại học Khoa học, Đại học Thái Nguyên bao gồm: (1) cơ sở vật chất; (2) đặc điểm công việc; (3) tiền lương và phúc lợi; (4) cơ hội phát triển; (5) sự lãnh đạo của cấp trên. Kết quả nghiên cứu cho thấy, đặc điểm công việc; sự lãnh đạo của cấp trên đang có ảnh tích cực tới sự hài lòng trong công việc của giảng viên. Trong khi đó, cơ sở vật chất; tiền lương và phúc lợi; cơ hội phát triển là những nhân tố có ảnh hưởng tiêu cực tới sự hài lòng trong công việc của giảng viên. Theo đó, trong thời gian tới, lãnh đạo nhà trường cần ban hành và thực thi những chính sách về nhân sự và hỗ trợ cần thiết để nâng cao thu nhập và tạo lập môi trường làm việc đủ hấp dẫn, từ đó nâng cao sự hài lòng trong công việc của giảng viên góp phần nâng cao chất lượng giảng dạy.

Từ khoá: giảng viên; sự hài lòng trong công việc của giảng viên; Trường Đại học Khoa học; nhân tố ảnh hưởng, nguồn nhân lực

OPINION SURVEY ON INFLUENCING FACTORS ON LECTURERS' JOB SATISFACTION AT UNIVERSITY OF SCIENCE, THAI NGUYEN UNIVERSITY

Abstract: Lecturers are the core forces that determine the quality of training, the existence and development of higher education institutions. Job satisfaction is an important condition to help lecturers feel secure in their work, dedicated to the profession and stick with the organization for a long time. Based on using survey methods and in-depth interviews, the article points out 5 factors that affect the job satisfaction of lecturers of the University of Science, including (1) facilities ; (2) job characteristics; (3) wages and benefits; (4) development opportunities; (5) the leadership of superiors. Research results show that job characteristics and the leadership of superiors have a positive effect on the job satisfaction of lecturers. Meanwhile, facilities; wages and benefits and development opportunities are factors that have a negative effect on job satisfaction of lecturers. Accordingly, in the coming time, leaders of the University

need to issue and implement necessary policies on personnel and provide the necessary support to increase income and create an attractive working environment, thereby improving the job satisfaction of lecturers that contributes to the improvement of teaching quality.

Keywords: lecturers; job satisfaction of lecturers; University of Science; influencing factors, human resources

Mã bài báo: JHS - 138

Ngày nhận bài sửa: 10/8/2023

Ngày nhận bài: 3/7/2023

Ngày duyệt đăng: 20/8/2023

Ngày nhận phản biện: 15/7/2023

1. Đặt vấn đề

Đội ngũ giảng viên (GV) là lực lượng giữ vai trò quan trọng, quyết định tới chất lượng giáo dục cũng như sự tồn tại và phát triển của các cơ sở giáo dục đại học. Sự hài lòng trong công việc của GV là động lực quan trọng gắn kết họ với tổ chức, thôi thúc họ làm việc tận tâm, trách nhiệm, không ngừng bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ để đáp ứng tốt nhất yêu cầu của công việc. Trước tác động của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 và sự hội nhập sâu rộng của quá trình toàn cầu hóa, yêu cầu và nhiệm vụ đối với đội ngũ GV cũng có sự thay đổi. Nếu như trước đây, nhiệm vụ của GV tại các trường đại học là giảng dạy, nghiên cứu khoa học và hướng dẫn người học nghiên cứu thì nay họ phải làm thêm các công việc khác như: xây dựng chương trình đào tạo; tham gia quản lý hành chính; tổ chức, quản lý công tác thực tập thực tế của sinh viên; đánh giá chương trình đào tạo; tìm kiếm các nguồn quỹ tài trợ; quảng bá, tư vấn tuyển sinh cho cơ sở giáo dục đại học v.v... Điều này đã gây áp lực không nhỏ, ảnh hưởng tới sự hài lòng trong công việc của GV.

Trường Đại học Khoa học, Đại học Thái Nguyên là cơ sở đào tạo nguồn nhân lực trình độ đại học, sau đại học, nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ thuộc lĩnh vực khoa học tự nhiên, khoa học xã hội và nhân văn, phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa của khu vực Trung du và miền núi phía Bắc. Hiện nay, nhà trường có tổng số 181 GV cơ hữu, bao gồm: 11 giáo sư và phó giáo sư; 89 tiến sĩ; 80 thạc sĩ; 1 cử nhân (Trường Đại học Khoa học, 2022). Trải qua hơn 20 năm xây dựng và phát triển, Ban Giám hiệu nhà trường đã thực hiện nhiều chủ trương, chính sách nhằm từng bước khẳng định vị thế, thương hiệu của nhà trường. Tuy vậy, trong bối cảnh toàn cầu hóa hiện nay, ngoài những khó khăn chung đối với các cơ sở giáo dục đại học, hàng năm vẫn xảy ra tình trạng GV, đặc biệt là GV có trình độ chuyên môn cao, có kinh nghiệm giảng dạy lâu năm

xin chuyển công tác. Theo số liệu tổng hợp của nhà trường, từ năm 2018 tới nay đã có 16 GV chuyển công tác. Trong đó, có 3 phó giáo sư; 5 tiến sĩ và 8 thạc sĩ; chất lượng và hiệu quả giảng dạy chưa tương xứng với tiềm năng và chất lượng GV, chưa đáp ứng được yêu cầu của xã hội; chính sách tiền lương chưa giúp GV đảm bảo được cuộc sống gia đình, không ít thấy cô phải tìm các công việc làm thêm để tăng thêm thu nhập làm ảnh hưởng tới hoạt động giáo dục và đào tạo.

Vì vậy, thực hiện khảo sát ý kiến đánh giá về sự ảnh hưởng của các nhân tố tới sự hài lòng trong công việc của GV là việc làm cần thiết hiện nay nhằm nâng cao sự hài lòng của GV từ đó nâng cao chất lượng giảng dạy, hạn chế tình trạng “chảy máu chất xám”.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Cơ sở lý thuyết về sự hài lòng trong công việc của giảng viên

Về mặt ngữ nghĩa, Phê và nnk (1997) cho rằng: “hài lòng là một động từ chỉ trạng thái cảm thấy vừa ý vì đáp ứng được đầy đủ những đòi hỏi đã đặt ra”. Như vậy, hài lòng là trạng thái cảm xúc của con người thể hiện sự vừa ý vì những nhu cầu của họ được đáp ứng.

Có nhiều định nghĩa khác nhau về sự hài lòng trong công việc. Theo Patricia & James (1969), “sự hài lòng trong công việc là sự phản ánh về thái độ đối với công việc mà người lao động yêu thích thể hiện qua các yếu tố đánh giá: Tiền lương, cơ hội thăng tiến, giám sát cấp trên, mối quan hệ với đồng nghiệp, hài lòng với công việc bản thân”.

Mặc dù được định nghĩa theo những cách khác nhau, song các quan niệm trên đều có điểm chung khi bàn tới sự hài lòng trong công việc, đó là trạng thái hay cảm giác của một người khi so sánh giá trị nhận được khi sử dụng một sản phẩm/dịch vụ với mong đợi của chính họ. Mức độ hài lòng phụ thuộc vào sự khác biệt giữa giá trị nhận được và kỳ vọng. Nếu giá trị nhận được thấp hơn mong đợi, người dùng không hài lòng và ngược lại.

Khái niệm về sự hài lòng không ổn định và khó định lượng. Đặc biệt, trong cùng một điều kiện làm việc, mức độ hài lòng của mỗi cá nhân là khác nhau. Với mỗi cá nhân, mức độ hài lòng có thể khác nhau trong từng thời điểm cụ thể và phụ thuộc vào các yếu tố chủ quan hoặc khách quan khác. Khi người lao động hài lòng với công việc, họ sẽ làm việc chăm chỉ và hiệu quả. Những cuộc đấu tranh, những ý kiến trái chiều và thậm chí là sự im lặng đôi khi có thể ám chỉ sự không hài lòng của người lao động. Nói chung, sự hài lòng trong công việc được thể hiện bằng sự cam kết với tổ chức, cảm thấy tự hào về tổ chức, về công việc họ làm.

2.2. Tổng quan các công trình có liên quan tới vấn đề nghiên cứu

Trên cả bình diện lý luận và thực tiễn, cho tới nay, nghiên cứu về sự hài lòng trong công việc của GV tại các cơ sở giáo dục đại học đã nhận được sự quan tâm của nhiều nhà nghiên cứu trong nước và quốc tế. Có thể kể tới như:

Sharma&Jyoti (2009) đã thực hiện nghiên cứu sự tác động của các yếu tố cá nhân đến sự hài lòng công việc của GV đại học. Nghiên cứu này xem xét các yếu tố bên trong và bên ngoài để tìm ra mức độ hài lòng trong công việc và để xem ảnh hưởng của tuổi tác, giới tính, tình trạng hôn nhân, trình độ học vấn, trình độ nghề nghiệp và thời gian làm việc đối với sự hài lòng trong công việc của GV. Kết quả nghiên cứu này cho thấy, GV hài lòng với công việc ở mức trung bình, GV nam hài lòng hơn GV nữ. Ngoài ra, GV có bằng thạc sĩ hài lòng hơn GV có bằng cử nhân nhưng GV có bằng tiến sĩ lại có mức độ hài lòng thấp nhất. Từ đó, nghiên cứu kết luận rằng, tiền lương và môi trường làm việc là hai nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn bó của GV với trường đại học của họ.

Mussie (2012) đã thực hiện nghiên cứu xem xét sự hài lòng trong công việc của GV đại học và chỉ ra 5 yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc, bao gồm: tiền lương và các phúc lợi, cấp trên, mối quan hệ với đồng nghiệp, môi trường làm việc và đặc điểm công việc. Trong đó, môi trường làm việc có tác động cao nhất.

Henry et al (2013) nghiên cứu mối quan hệ, sự tác động của sự hài lòng bên trong và bên ngoài công việc tới ý định nghỉ việc của GV đại học ở Tanzania. Trong đó, sự hài lòng bên trong công việc gồm 12 biến: năng lực, thành tích, công việc chuyên môn, quyền hạn, sáng tạo, độc lập, giá trị đạo đức, trách

nhệm, an ninh, dịch vụ xã hội, địa vị xã hội và sự đa dạng; Sự thỏa mãn công việc bên ngoài bao gồm: thăng tiến, chính sách, đãi ngộ, công nhận, giám sát - quan hệ con người và giám sát - kỹ thuật. Kết quả cho thấy sự hài lòng bên trong là yếu tố quyết định ảnh hưởng đến quyết định nghỉ việc của GV.

Ngọc (2019) đã chỉ ra các yếu tố có ảnh hưởng tới sự hài lòng trong công việc của GV tại các trường đại học Việt Nam. Thông qua khảo sát 131 GV của 48 trường đại học lớn trong cả nước, tập trung ở các thành phố lớn là Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh. Tác giả đã xác định có 4 yếu tố ảnh hưởng tới sự hài lòng trong công việc của GV, bao gồm: cơ sở vật chất, đặc điểm công việc, tiền lương và phúc lợi, cơ hội phát triển. Cụ thể, đặc điểm công việc có tác động mạnh nhất đến sự hài lòng trong công việc của GV trong khi lương và phúc lợi có tác động nhỏ nhất đến sự hài lòng trong công việc của GV.

Nghiên cứu của nhóm tác giả Nhung và nnk (2021) nhằm mục tiêu phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của GV tại Trường Đại học Tây Đô. Kết quả phân tích cho thấy, các nhân tố tác động tích cực đến sự hài lòng trong công việc của GV bao gồm: Chính sách và cơ hội, tiền lương, đồng nghiệp, bản chất công việc và môi trường và điều kiện làm việc. Qua đó, đề xuất một số hàm ý quản trị nhằm tăng sự hài lòng của GV của nhà trường trong thời gian tới.

Nghiên cứu của tác giả Tuấn (2023) đã chỉ ra 5 nhân tố ảnh hưởng với những mức độ khác nhau đến sự hài lòng của GV Đại học Quốc gia Hà Nội, đó là: thu nhập; sự lãnh đạo của cấp trên; mối quan hệ với đồng nghiệp; điều kiện môi trường làm việc; đặc điểm tính chất công việc. Trong đó, tính chất công việc, mối quan hệ với đồng nghiệp là những yếu tố tác động mạnh nhất; yếu tố thu nhập ít có tác động đến sự hài lòng nhất.

Những công trình nghiên cứu trên đây được thực hiện ở phạm vi, góc độ tiếp cận và không gian nghiên cứu khác nhau gồm cả quốc tế và trong nước, các nhân tố ảnh hưởng tới sự hài lòng trong công việc của người lao động nói chung và GV nói riêng cũng có sự khác biệt nhất định song chưa có công trình nào thực hiện nghiên cứu về các nhân tố ảnh hưởng tới sự hài lòng trong công việc của đội ngũ GV Trường Đại học Khoa học, Đại học Thái Nguyên. Trong khuôn khổ bài viết này, tác giả kế thừa và lựa chọn các tiêu chí phù hợp với điều kiện thực tiễn của nhà trường từ các

công trình được công bố được cho là có ảnh hưởng tới sự hài lòng trong công việc của GV của các tác giả Ngọc (2019); Nhung et al (2021); Tuấn (2023), bao gồm: (1) cơ sở vật chất; (2) đặc điểm công việc; (3) tiền lương và phúc lợi; (4) cơ hội phát triển; (5) sự lãnh đạo của cấp trên. Từ đó đề xuất một số khuyến nghị và giải pháp nhằm nâng cao sự hài lòng của GV góp phần nâng cao chất lượng giáo dục của nhà trường.

3. Phương pháp nghiên cứu

Để đạt được mục đích nghiên cứu, bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng. Phương pháp nghiên cứu định tính bao gồm phương pháp thu thập thông tin thứ cấp, phương pháp phỏng vấn sâu. Số liệu thứ cấp được thu thập thông qua kế hoạch, chiến lược phát triển Trường Đại học Khoa học; Thống kê danh sách GV cơ hữu của nhà trường; quy chế chi tiêu nội bộ; thống kê hệ thống cơ sở vật chất của nhà trường v.v...

Phương pháp nghiên cứu định lượng được thực hiện thông qua phương pháp điều tra bằng bảng hỏi. Cách thức điều tra trực tuyến thông qua Google form đối với 158 GV cơ hữu của nhà trường, trong đó có 102 GV nữ (65,1%) và 56 GV nam (34,8%). Về học vị: có 7 giáo sư và phó giáo sư (4,43%); 70 tiến sĩ (44,3%); 80 thạc sĩ (50,63%); 1 cử nhân (0,63%); Về thâm niên công tác: có 15 GV (9,49%) công tác dưới 5 năm; 30 GV (18,98%) có thâm niên công tác

từ trên 5 năm đến dưới 10 năm; 83 GV (52,53%) có thâm niên công tác từ trên 10 năm đến 20 năm; 27 GV (17,08%) có thâm niên công tác từ 20 năm đến 30 năm; 3 GV (1,89%) có thâm niên công tác trên 30 năm. Trên cơ sở kết quả thu được, tác giả thống kê, xử lý số liệu thông qua phần mềm excel để phân tích, đánh giá.

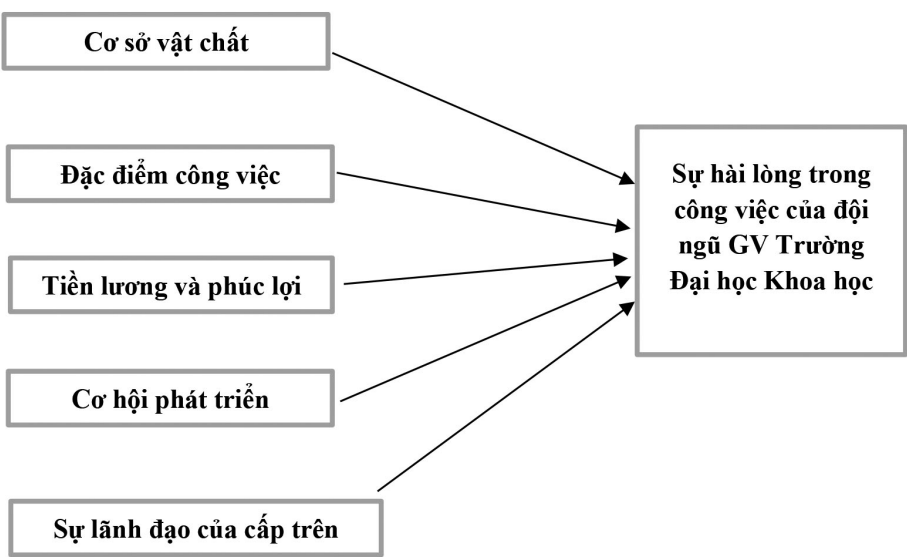
Phương pháp phỏng vấn sâu được thực hiện bằng hình thức phỏng vấn trực tiếp trong giờ làm việc, giờ nghỉ giải lao đối với 5 GV và 5 cán bộ quản lý của nhà trường thông qua các câu hỏi mở đã được chuẩn bị sẵn nhằm thu thập thông tin về những yếu tố có ảnh hưởng tới sự hài lòng trong công việc của GV. Cụ thể:

- 5 GV gồm có: 1 GV Khoa Du lịch; 1 GV Bộ môn Công tác Xã hội; 1 GV Khoa Luật; 1 GV Bộ môn Hàn Quốc học; 1 GV Khoa Toán - Tin

- 5 cán bộ quản lý bao gồm: Phó Hiệu trưởng phụ trách đào tạo của Nhà trường; Trưởng phòng Quản trị Phục vụ; Phó Trưởng phòng Khảo thí và Đảm bảo Chất lượng Giáo dục; Phó Trưởng phòng Hành chính tổ chức; Trưởng khoa Khoa Hóa học.

Giả thuyết nghiên cứu được đặt ra trong nghiên cứu này đó là, các nhân tố: cơ sở vật chất; tiền lương và phúc lợi; cơ hội phát triển có ảnh hưởng tới sự hài lòng trong công việc của GV Trường Đại học Khoa học hiện nay. Mô hình nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng tới sự hài lòng trong công việc của đội ngũ GV Trường Đại học Khoa học được thể hiện như sau:

Hình 1. Mô hình các nhân tố ảnh hưởng tới sự hài lòng trong công việc của giảng viên Trường Đại học Khoa học



Nguồn: Tác giả đề xuất

4. Kết quả và thảo luận

Kết quả nghiên cứu về mức độ ảnh hưởng từ các nhân tố (cơ sở vật chất; đặc điểm công việc; tiền lương và phúc lợi; cơ hội phát triển; mối quan hệ với đồng nghiệp) đến sự hài lòng trong công việc của GV Trường Đại học Khoa học dựa trên thang đo likert gồm 5 mức: (1) Ảnh hưởng rất tiêu cực; (2) Ảnh hưởng tiêu cực; (3) Bình thường; (4) Ảnh hưởng tích cực; (5) Ảnh hưởng rất tích cực. Kết quả nghiên cứu thu được như sau:

4.1. Cơ sở vật chất

Cơ sở vật chất được xác định bao gồm: số lượng và chất lượng phòng làm việc; số lượng chất lượng phòng học; số lượng chất lượng phòng thí nghiệm, thư viện; căng tin, khuôn viên trường học, bãi đỗ xe. Kết quả khảo sát (Bảng 1) cho thấy: nhìn chung, nhân tố cơ sở vật chất ảnh hưởng tới sự hài lòng trong công việc của GV ở mức độ bình thường (trung bình khoảng 70%) và mức độ ảnh hưởng tích cực (trung bình 20%). Không có ý kiến đánh giá mức độ ảnh hưởng rất tiêu cực và ảnh hưởng rất tích cực. Sở dĩ có được kết quả này là bởi vì trong những năm gần đây, nhà trường đẩy mạnh đầu tư hệ thống cơ sở vật chất như: hệ thống phòng làm việc, lớp học, thiết bị dạy học, hệ thống thư viện, phòng thí nghiệm, khuôn viên nhà trường; căng tin, ký túc xá, sân thể thao

phục vụ cho sinh viên, GV trong nhà trường. Hiện nay, Trường Đại học Khoa học có 2 giảng đường với 53 phòng học; diện tích/sinh viên là 15m². Khu nhà hiệu bộ có 32 phòng làm việc, Trường khoa chuyên môn có phòng làm việc riêng, GV trong khoa làm việc tại văn phòng khoa. (Trường Đại học Khoa học, 2022). Hệ thống phòng học được trang bị đầy đủ máy chiếu, hệ thống quạt mát đảm bảo phục vụ tốt hoạt động dạy và học, tài liệu phục vụ giảng dạy được thư viện bổ sung và cập nhật hàng năm theo yêu cầu của các khoa/bộ môn.

Tuy vậy, còn trung bình khoảng 10% các ý kiến yếu tố cơ sở vật chất ảnh hưởng tiêu cực tới sự hài lòng trong công việc của GV. Kết quả phỏng vấn sâu đối với 5/5 GV cho thấy, các thầy cô đều rất mong muốn có phòng làm việc riêng. Qua trao đổi với Trường Khoa Hóa học và Trường phòng Quản trị phục vụ tác giả được biết, hệ thống máy móc, trang thiết bị phòng thí nghiệm, thực hành đã được nhà trường đầu tư song còn lạc hậu và chưa đồng bộ; 90% phòng học chưa có điều hòa; đã có căng tin phục vụ sinh viên trong khu ký túc xá, song chưa có căng tin phục vụ GV sau giờ làm việc. Nhà trường đang trong giai đoạn xây dựng hệ thống cơ sở hạ tầng nên khuôn viên trường học chưa được hoàn thiện.

Bảng 1. Ảnh hưởng của hệ thống cơ sở vật chất đối với sự hài lòng trong công việc của giảng viên

Đơn vị tính: %

Nội dung	Sự ảnh hưởng				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Số lượng, chất lượng văn phòng làm việc	0	10.8	63.8	26.2	0
Số lượng, chất lượng phòng học	0	6.3	75.1	18.6	0
Số lượng, chất lượng phòng thí nghiệm; thư viện	0	10.2	72.9	16.9	0
Số lượng, chất lượng căng tin	0	9.6	65.8	24.6	0
Số lượng, chất lượng thiết bị giảng dạy	0	12.5	74.2	13.3	0
Khuôn viên trường học	0	6.2	76.4	17.4	0

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

4.2. Đặc điểm công việc

Đặc điểm công việc của GV được xác định bao gồm: công việc hiện tại phát huy mạnh tính sáng tạo của thầy cô; công việc hiện tại giúp thầy cô cập nhật thêm thông tin chuyên môn; yêu cầu của tài liệu phục vụ giảng dạy như giáo trình, bài giảng, bài tập, đề cương phù hợp; khối lượng công việc hiện tại phù

hợp với khả năng hoàn thành của thầy cô.

Kết quả khảo sát tại Bảng 2 cho thấy, không có ý kiến đánh giá yếu tố đặc điểm công việc ảnh hưởng rất tiêu cực tới sự hài lòng trong công việc của GV. Trung bình có hơn 50% ý kiến cho rằng mức độ ảnh hưởng của yếu tố này là tích cực và hơn 20% ý kiến là rất tích cực.

Để nâng cao chất lượng giảng dạy, hàng năm nhà trường đã có kế hoạch điều chỉnh, cập nhật chương trình đào tạo của từng ngành trên cơ sở lấy ý kiến của chuyên gia, nhà tuyển dụng, cựu người học để nội dung chương trình phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động. Vào đầu mỗi học kỳ, Phòng Đào tạo, Phòng Khảo thí và Đảm bảo Chất lượng Giáo dục tiến hành kiểm tra 5 tài liệu giảng dạy của GV (đề cương; giáo án; giáo trình; tài liệu tham khảo; sách giao bài tập). Các khoa/bộ môn tiến hành thẩm định 5 tài liệu giảng dạy của GV trước khi lên lớp. Bên cạnh đó, hàng năm, công đoàn nhà trường triển khai các hoạt động thi đua giờ giảng hay nhằm khuyến khích GV phát huy năng lực sáng tạo trong giảng dạy. Về định mức giảng dạy năm học, GV

cao cấp 270 giờ tiêu chuẩn; giảng viên chính 270 giờ tiêu chuẩn; GV 220 giờ tiêu chuẩn; trợ giảng 110 giờ tiêu chuẩn. Định mức giờ nghiên cứu khoa học, GV cao cấp 130 giờ; GV chính 100 giờ; GV 90 giờ; trợ giảng 45 giờ. (Trường Đại học Khoa học, 2022).

Kết quả phỏng vấn sâu đối với Phó Hiệu trưởng phụ trách đào tạo của nhà trường và 5/5 GV cho thấy, quy định về khối lượng giảng dạy và giờ nghiên cứu khoa học được phân theo trình độ, phù hợp với nhóm đối tượng GV khác nhau. Các GV đánh giá cao chủ trương khuyến khích GV tham gia nghiên cứu khoa học, nâng cao chất lượng giờ giảng thông qua hoạt động đổi mới chương trình, kiểm tra tài liệu giảng dạy của nhà trường.

Bảng 2. Ảnh hưởng của đặc điểm công việc tới sự hài lòng trong công việc của giảng viên Trường Đại học Khoa học

Đơn vị tính: %

Đặc điểm công việc	Sự ảnh hưởng				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Công việc hiện tại phát huy mạnh tính sáng tạo của thầy cô.	0	0	23.8	53.5	22.7
Công việc hiện tại giúp thầy cô cập nhật thêm thông tin chuyên môn.	0	0	22.3	56.5	21.2
Yêu cầu của tài liệu phục vụ giảng dạy: giáo trình, bài giảng, bài tập, đề cương	0	0	24	52.6	23.4
Khối lượng công việc hiện tại phù hợp với khả năng hoàn thành của thầy cô.	0	0	22.6	56.9	20.5

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

4.3. Tiền lương và phúc lợi

Bảng 3 cho thấy, không có ý kiến đánh giá yếu tố tiền lương và phúc lợi ảnh hưởng rất tiêu cực và tiêu cực đến sự hài lòng trong công việc của GV ở các yếu tố tiền lương đảm bảo sự công bằng giữa các nhóm GV trong trường; chế độ khen thưởng tương xứng với đóng góp của thầy cô; chế độ phúc lợi; thu nhập tăng thêm. Kết quả phỏng vấn sâu cho thấy, chế độ phúc lợi cho người lao động được nhà trường thực hiện tốt, đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp, kịp thời, đúng, đủ cho thầy cô. Tiền lương và thu nhập của GV nhà trường được cấu thành từ: tiền lương; phụ cấp thâm niên nghề (nếu có); phụ cấp đứng lớp; hỗ trợ nghiên cứu khoa học; thu nhập tăng thêm (hỗ trợ của nhà trường chi trả cho GV căn cứ vào mức độ hoàn thành nhiệm vụ năm học của GV) nhằm khuyến khích thầy cô thực hiện tốt nhiệm vụ được giao, nâng cao chất lượng, hiệu quả công việc.

Tuy nhiên, có 12,4% ý kiến cho rằng, yếu tố tiền lương đảm bảo cuộc sống của GV ảnh hưởng rất tiêu cực và 46,5% cho rằng ảnh hưởng hưởng tiêu cực tới sự hài lòng trong công việc của GV; trên 30% ý kiến chế độ công tác phí của nhà trường ảnh hưởng rất tiêu cực và tiêu cực đến sự hài lòng trong công việc của họ.

Kết quả phỏng vấn sâu với 5/5 GV cho thấy, trong bối cảnh nền kinh tế khó khăn như hiện nay thì mức lương của GV chưa đảm bảo mức sống, nhiều GV phải làm thêm các công việc khác để kiếm thêm thu nhập trang trải cuộc sống gia đình. Chế độ công tác phí của nhà trường đối với GV khi đi công tác, tham gia hội nghị, hội thảo còn hạn chế nên chưa khuyến khích được GV tích cực đăng ký tham gia các hội nghị, hội thảo chuyên đề nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Kinh phí hỗ trợ đề tài nghiên cứu khoa học, công bố bài báo quốc tế còn hạn chế. (Trường Đại học Khoa học, 2022).

Bảng 3. Ảnh hưởng của yếu tố tiền lương và phúc lợi đối với sự hài lòng trong công việc của giảng viên Trường Đại học Khoa học

Đơn vị tính: %

Tiền lương và phúc lợi	Sự ảnh hưởng				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Tiền lương tương xứng với công việc của thầy cô.	0	22.5	77.5	0	0
Tiền lương đảm bảo cuộc sống của thầy cô.	12.4	46.5	41.1	0	0
Công bằng giữa các nhóm GV trong trường.	0	0	53.5	32.4	14.1
Chế độ khen thưởng tương xứng với đóng góp của thầy cô.	0	0	32.1	52.8	15.1
Công tác phí: số tiền; cách tính; mức chi	8.2	23.4	54.2	14.2	0
Thu nhập tăng thêm: số tiền, cách tính, thanh toán	0	10.1	22.2	56.7	11
Chế độ phúc lợi: BHXH; BHYT; THTN; BH thân thể v.v...	0	0	0	82.1	17.9

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

4.4. Cơ hội phát triển

Cơ hội phát triển của GV được xem xét bao gồm: GV có cơ hội tham gia các buổi hội thảo chuyên môn trong hoặc ngoài nước; có cơ hội được học tập nâng cao trình độ chuyên môn: đào tạo thạc sĩ; tiến sĩ; phát triển các kỹ năng cần thiết cho công việc: ngôn ngữ, công nghệ thông tin, kỹ năng nghiên cứu khoa học, viết bài quốc tế.

Kết quả khảo sát cho thấy, không có ý kiến cho rằng cơ hội được tham gia các buổi hội thảo chuyên môn trong hoặc ngoài nước và cơ hội phát triển các kỹ năng cần thiết như bồi dưỡng nâng cao trình độ ngoại ngữ, nghiên cứu khoa học ảnh hưởng rất tiêu cực tới sự hài lòng trong công việc của GV. Trong khi đó, tỷ lệ ý kiến cho rằng ảnh hưởng rất tích cực và tích cực ở tiêu chí phát triển các kỹ năng cần thiết cho công việc: ngôn ngữ, công nghệ thông tin, kỹ năng nghiên cứu khoa học, viết bài quốc tế đạt mức độ trên 60%.

Thực tế cho thấy, Ban Giám hiệu nhà trường luôn khuyến khích giảng viên đi học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, lựa chọn những người có năng lực, phẩm chất phù hợp với vị trí quản lý. GV có cơ hội được tham gia các buổi hội thảo chuyên môn trong và ngoài nước; hội nghị, hội thảo nghiên cứu khoa học, chia sẻ kỹ năng và kinh nghiệm viết bài công bố quốc tế được tổ chức thường xuyên. Mặc dù từ năm 2018 tới nay, số GV có trình độ tiến sĩ đã tăng từ 25% (2018) lên 43% (2022) song hiện nhà trường

còn hơn 40% số GV có trình độ thạc sĩ (Trường Đại học Khoa học, 2022). Kết quả phỏng vấn sâu với 05/05 GV cho thấy, mặc dù các GV đi học nghiên cứu sinh được giảm trừ định mức giờ giảng dạy và giờ nghiên cứu khoa học, được hưởng nguyên lương, song các thầy cô đều mong muốn nhà trường có chính sách hỗ trợ kinh phí cho GV học tập nâng cao trình độ.

4.5. Sự lãnh đạo của cấp trên

Sự lãnh đạo của cấp trên được xem xét thông qua một số tiêu chí như: luôn quan tâm tới công việc của GV; luôn ghi nhận kết quả của GV; luôn quan tâm tới cuộc sống của GV; luôn tạo điều kiện thuận lợi cho công việc của GV; có năng lực lãnh đạo cao.

Bảng 4 cho thấy, không có ý kiến cho rằng sự lãnh đạo của cấp trên có ảnh hưởng rất tiêu cực và tiêu cực đến sự hài lòng trong công việc của GV. Trong khi ý kiến cho rằng có sự ảnh hưởng tích cực và rất tích cực chiếm trung bình trên 60%. Đặc biệt, cấp trên có năng lực lãnh đạo cao chiếm tỷ lệ có ảnh hưởng tích cực và rất tích cực đều chiếm tỷ lệ trên 70%.

Kết quả phỏng vấn sâu cán bộ lãnh đạo nhà trường, cán bộ quản lý khối phòng ban, khoa chuyên môn và GV cho thấy, trong công việc, lãnh đạo luôn sát sao đối với công việc của GV. Vào đầu năm học, các Bộ môn triển khai cho GV đăng ký kế hoạch giảng dạy và nghiên cứu khoa học dựa trên kế hoạch chung của nhà trường. Lãnh đạo các phòng ban kiểm tra hồ sơ tài liệu giảng dạy vào mỗi đầu

học kỳ. Trong quá trình lên lớp, nhà trường tiến hành kiểm tra giờ giấc lên lớp của GV và dự giờ đột xuất. Vào cuối mỗi học kỳ, Phòng Khảo thí và Đảm bảo chất lượng giáo dục tổ chức lấy ý kiến đánh giá của người học đối với hoạt động giảng dạy của GV. Kết quả thực hiện công việc trong năm học là căn cứ xét thi đua của GV.

Ngoài ra, lãnh đạo nhà trường rất quan tâm các chính sách phúc lợi như chi trả thu nhập tăng thêm

căn cứ vào kết quả đánh giá thực hiện công việc hàng năm của GV; tổ chức các hoạt động thăm quan nghỉ mát cho cán bộ GV; hỗ trợ tết Nguyên Đán; thăm viếng hiếu, hỷ; dành tặng phần thưởng cao cho con em GV có thành tích học tập tốt v.v...

Tuy nhiên, kết quả phỏng vấn sâu cho thấy, GV mong muốn được lãnh đạo nhà trường quan tâm cải thiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng như hỗ trợ chi phí học tập cho GV.

Bảng 4. Ảnh hưởng của sự lãnh đạo của cấp trên tới sự hài lòng trong công việc của giảng viên Trường Đại học Khoa học

Đơn vị tính: %

Sự lãnh đạo của cấp trên	Mức độ ảnh hưởng				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Cấp trên luôn quan tâm tới công việc của GV	0	10.0	22.9	54.7	12.4
Cấp trên luôn ghi nhận kết quả của GV	0	0	25.6	63.8	10.6
Cấp trên luôn quan tâm tới cuộc sống của GV	0	0	32.6	53.8	13.6
Cấp trên luôn tạo điều kiện thuận lợi cho công việc của GV	0	0	25.8	64.3	9.9
Cấp trên có năng lực lãnh đạo cao	0	0	22.9	64.7	12.4

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

5. Một số khuyến nghị nhằm nâng cao sự hài lòng trong công việc của giảng viên Trường Đại học Khoa học hiện nay

Từ kết quả khảo sát và phỏng vấn sâu trên đây cho thấy, cả 5 nhân tố được xem xét đều có ảnh hưởng tới sự hài lòng trong công việc của GV, phù hợp với giả thiết đặt ra ban đầu.

Đặc điểm công việc và sự lãnh đạo của cấp trên có ảnh hưởng tích cực tới sự hài lòng trong công việc của GV Trường Đại học Khoa học. Kết quả cho thấy, GV hài lòng với công việc mà mình đang đảm nhận, vì tính chất thường xuyên cập nhật thông tin mới, tính thử thách và đổi mới trong giảng dạy và nghiên cứu cũng như thường xuyên nhận được sự quan tâm của lãnh đạo cấp trên trong các hoạt động chuyên môn cũng như trong cuộc sống hàng ngày.

Cơ sở vật chất là điều kiện quan trọng để thực hiện hoạt động giảng dạy của nhà trường song kết quả khảo sát tại Bảng 1 cho thấy, còn trung bình trên 10% ý kiến cho rằng cơ sở vật chất được đánh giá là đang ảnh hưởng tiêu cực tới sự hài lòng trong công việc của GV. Để cải thiện cơ sở vật chất hiện có, nhà trường có thể xem xét tăng cường các hoạt động hợp tác quốc

tế, đẩy mạnh liên kết đào tạo, từ đó đầu tư cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy; thu hút đầu tư ngân sách từ các tổ chức phi chính phủ và các doanh nghiệp.

Tiền lương và phúc lợi là điều kiện cần thiết đối với GV, giúp họ có điều kiện để yên tâm công tác, gắn bó với công việc và đầu tư học tập để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Kết quả khảo sát cho thấy, tiền lương và phúc lợi đang ảnh hưởng tiêu cực tới sự hài lòng trong công việc của GV hiện nay. Trường Đại học Khoa học là trường đại học công lập, do đó quy định về chế độ tiền lương thực hiện theo quy định của nhà nước và không thể thay đổi. Tuy vậy, để có thể tăng thêm thu nhập từ đó nâng cao sự hài lòng trong công việc của GV, nhà trường có thể xem xét các chính sách tiền lương và phúc lợi như: xem xét việc tăng lương theo hiệu quả thực hiện công việc mà không phải chỉ thực hiện tăng 3 năm một bậc lương theo quy định; xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ theo hướng mở, tùy thuộc vào kết quả hoạt động từng năm của nhà trường mà thực hiện điều chỉnh chính sách tăng lương, khen thưởng; khen thưởng và tăng kinh phí hỗ trợ GV nghiên cứu khoa học, xuất bản giáo trình, bài báo khoa học v.v...

Để khuyến khích GV tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng học tập nâng cao trình độ và giữ chân GV sau khi kết thúc thời gian được cử đi đào tạo nhà trường nên có chính sách hỗ trợ kinh phí toàn bộ hoặc một phần cho GV đi học thạc sĩ, tiến sĩ. Song song với đó là các quy định phù hợp với chế tài của pháp luật lao động mang tính chất ràng buộc giữa Nhà trường và GV về thời gian công tác, kinh phí hỗ trợ GV đi đào tạo.

6. Kết luận

Sự hài lòng trong công việc sẽ tạo động lực để GV nâng cao hiệu quả, chất lượng thực hiện công việc.

Trong nghiên cứu này đã chỉ ra 5 nhân tố có ảnh hưởng tới sự hài lòng trong công việc của GV Trường Đại học Khoa học. Trong đó cơ sở vật chất, tiền lương và phúc lợi, cơ hội phát triển là những yếu tố ảnh hưởng tiêu cực tới sự hài lòng của GV. Đặc điểm công việc và sự lãnh đạo của cấp trên là những yếu tố có ảnh hưởng tích cực. Ở một chừng mực nào đó, kết quả nghiên cứu này có thể là cơ sở thực tiễn quan trọng giúp cho lãnh đạo nhà trường nhìn nhận, xây dựng chính sách quản trị nhân sự phù hợp nhằm nâng cao sự hài lòng trong công việc của GV, từ đó nâng cao chất lượng đội ngũ, hạn chế tình trạng “chảy máu chất xám”.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Henry&Motena&Casiu. (2013). Impact investigation of organisational commitment on intention to leave of public secondary school teachers in Tanzania. *Developing Country Studies*. 3 (11):78-91).
- Lee, S. (2007). Vroom's expectation theory and motivational model of public library customers. *Library Journal*, 56(9), 788-796.
- Mussie. (2012). Factors Affecting College lectures' Satisfaction with Major Curriculum: Evidence from Nine Years of Data. *International Journal of Humanities and Social Science*, 1/2012.
- Ngoc, B.T. (2019). Factors affecting job satisfaction of lecturers - evidence from Vietnamese universities. *Archives of Business Research* – Vol.7, No.10.
- Nhung, P.T.H & Diệp, N.V & Anh, N.T.K & Tiên, N. & Huân, Đ.D. (2021). Nhân tố ảnh hưởng tới sự hài lòng với công việc của giảng viên tại Trường Đại học Tây Đô. *Tạp chí nghiên cứu Khoa học và Phát triển kinh tế Trường Đại học Tây Đô*, số 12, 162-180.
- Phê, H. & cộng sự. (1997). *Từ điển Tiếng Việt*. Nxb Đà Nẵng.
- Sharma&Jyoti. (2009). Job satisfaction of university teachers: an empirical study. *Journal of Services Research*, 9(2), p.51-80.
- Tuấn, N.A (2023). Đánh giá sự hài lòng của giảng viên trong hoạt động giảng dạy và nghiên cứu tại Đại học Quốc Gia Hà Nội. *Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam*, tập 19, số 04, 55-60.
- Trường Đại học Khoa học. (2022). *Báo cáo danh sách đội ngũ GV Trường Đại học Khoa học*. Ngày 31 tháng 12 năm 2022.
- Trường Đại học Khoa học. (2022). *Thống kê cơ sở vật chất Trường Đại học Khoa học*. Ngày 30 tháng 11 năm 2022.
- Trường Đại học Khoa học. (2022). *Quyết định 116/QĐ-ĐHKH về việc ban hành quy định chế độ làm việc của nhà giáo trong Trường Đại học Khoa học, Đại học Thái Nguyên năm 2022*.
- Trường Đại học Khoa học. (2023). *Quyết định số 33/QĐ-ĐHKH ban hành quy chế chi tiêu nội bộ năm 2023 của Trường Đại học Khoa học, Đại học Thái Nguyên*.
- Trường Đại học Khoa học. (2022). *Báo cáo danh sách đội ngũ giảng viên Trường Đại học Khoa học năm 2022*. Ngày 31 tháng 12 năm 2022.