

Thực trạng hài lòng với công việc của giảng viên tại Trường Đại học Y Dược-Đại học Thái Nguyên

Trần Bảo Ngọc, Lê Ngọc Uyển, Nguyễn Mạnh Tuấn

Tóm tắt:

* **Mục tiêu:** Mô tả mức độ hài lòng với công việc của giảng viên Trường Đại học Y Dược Thái Nguyên.

* **Đối tượng phương pháp:** Mô tả cắt ngang bằng bộ câu hỏi 65 câu tự điền.

* **Kết quả:** 214 giảng viên (65,4%) hoàn thành câu hỏi. Phân tích EFA và độ tin cậy giữ lại 40 câu hỏi phù hợp. Tỷ lệ hài lòng về quan hệ đồng nghiệp, quan hệ lãnh đạo, quan hệ sinh viên, lương/phúc lợi, điều kiện làm việc, cơ hội đào tạo/thăng tiến và hài lòng chung lần lượt đạt 68.2%; 47.7%; 48.6%; 21.5%; 16.8%; 55.6% và 47.7%. Các yếu tố liên quan tốt tỷ lệ hài lòng gồm: trình độ, thu nhập và giảng viên lâm sàng.

* **Kết luận:** Tỷ lệ hài lòng với công việc của giảng viên chưa cao.

Từ khóa: Hài lòng công việc; giảng viên; đại học y dược; Thái Nguyên; thực trạng.

Tác giả:

Trường Đại học Y Dược - Đại học Thái Nguyên, số 284, Lương Ngọc Quyến, TP. Thái Nguyên

1. Đặt vấn đề

Chi thị 40/2004/CT-TW của Ban Bí thư Trung ương Đảng về xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục chỉ rõ: “Nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là lực lượng nòng cốt, có vai trò quan trọng”. Do vậy, muốn phát triển đào tạo, điều quan trọng trước tiên là phải chăm lo xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên.

Từ năm 2008, Trường Đại học Y Dược-Đại học Thái Nguyên đã có bước phát triển trong chuyển đổi hình thức đào tạo tín chỉ. Sản phẩm đào tạo của Nhà trường đã góp phần cung cấp nguồn nhân lực có chất lượng, đáp ứng nhu cầu xã hội, gắn lợi ích nhà

bao gồm: điều kiện làm việc; cơ hội đào tạo, ghi nhận và thăng tiến; mối quan hệ với sinh viên; mối quan hệ với đồng nghiệp; mối quan hệ lãnh đạo/quản lý; lương và phúc lợi; mức độ hài lòng chung.

* Kỹ thuật thu thập số liệu

Thu thập theo mẫu phiếu tự điền soạn sẵn. Các GV được hướng dẫn điền phiếu theo bộ câu hỏi được tính theo thang điểm Likert 5 mức độ. Bộ câu hỏi được tham khảo từ nhiều nghiên cứu khác nhau, được điều tra thử (pilot), sau đó hiệu chỉnh trước khi tiến hành khảo sát chính thức.

+ Bộ câu hỏi tự điền 65 câu được thiết kế với theo thang đo Likert với 5 mức độ từ rất hài lòng đến rất không hài lòng, chia làm 6 nhóm nhân tố chính (10 câu/1 nhân tố): điều kiện làm việc; cơ hội đào tạo, ghi nhận và thăng tiến; mối quan hệ với sinh viên; mối quan hệ với đồng nghiệp; mối quan hệ lãnh đạo/quản lý; lương và

Trước khi phân tích EFA, chúng tôi kiểm định hệ số tin cậy 60 câu của mỗi 6 nhân tố (loại 4 câu không đảm bảo, câu 3, 29, 30 và 50). Khi phân tích EFA bằng phương pháp principal components với hệ số eigenvalues ≥ 1 ; 25 lần xoay tối đa; ma trận xoay theo varimax và hệ số tải nhân tố $> 0,4$. Sau nhiều lần xoay ma trận, chúng tôi loại bỏ lần lượt tiếp 15 câu hỏi số 44,

14, 18, 16, 58, 60, 41, 59, 10, 19, 17, 32, 2, 1, 20. Mô hình sau khi xoay còn lại 41 câu hỏi được chia thành 6 nhân tố mới. Sau đó chúng tôi tiếp tục kiểm định hệ số Cronbach's alpha lần lượt cho 6 nhân tố này, loại tiếp câu 15 và cuối cùng còn 40 câu hỏi trải đều cho 6 nhân tố với hệ số tin cậy các nhóm này đều đạt trên 0,8; điểm hài lòng trung bình và tỷ lệ hài lòng thể hiện ở Bảng 2.

Câu hỏi	Lĩnh vực						Hệ số tin cậy	Điểm trung bình (SD, tỷ lệ hài lòng)
	NT1	NT2	NT3	NT4	NT5	NT6		
Q26.			0.784				0.904	3.85 (0.51) 48.6%
Q24.			0.750					
Q22.			0.749					

Câu hỏi	Lĩnh vực						Hệ số tin cậy	Điểm trung bình (SD, tỷ lệ hài lòng)
	NT1	NT2	NT3	NT4	NT5	NT6		
Q12.						0.681	0.815	3.72 (0.57) 55.6%
Q11.						0.644		
Q13.						0.4		

Bảng 4 cho thấy có mối tương quan ý nghĩa giữa các nhân tố được khảo sát về sự hài lòng đều ở mức 99% (chúng tôi sẽ lưu ý đa cộng tuyến ở các nhân tố này).

Bảng 3.4. Ma trận mối tương quan giữa các nhân tố với sự hài lòng trong công việc

		NT1	NT2	NT3	NT4	NT5	NT6	Hài lòng
NT1	Pearson	1						
NT2	Pearson	0.616**	1					
NT3	Pearson	0.536**</						

Từ số liệu trong Bảng 6, phương trình hồi quy tuyến tính đa biến có thể viết như sau:

$$\text{Hailong} = 0.730 + 0.273 \cdot \text{NT1} + 0.184 \cdot \text{NT2} + 0.359 \cdot \text{NT4} + 0.129 \cdot \text{NT6}$$

Bảng 3.6. Kết quả mô hình hồi quy

Nhân tố	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy chuẩn hóa	P	Đa cộng tuyến	
	Beta	Sai số chuẩn	Beta			

Minnesota cho tỷ lệ hài lòng chung đạt 69.71 điểm [7]. 63.5-71.3% là kết quả công bố tỷ lệ hài lòng của Bunton (2012) khi khảo sát 9638 GV từ 23 trường y ở Hoa Kỳ [6].

Số liệu trong Bảng 6 chỉ ra rằng các biến đưa ra độ chấp nhận ($Tolerance > 0.0001$) và hệ số phóng đại phương sai nhỏ hơn 10 ($VIF < 10$) nên không tồn tại hiện tượng đa cộng tuyến giữa các biến độc lập. Hệ số tương quan chung là $R = 61.2\%$ và tất cả 06 nhân tố này giải thích được 61.2% ($R^2 = 0.612$) sự thỏa mãn của GV, kết quả này khá tương đồng với công bố của Bunton (2012) [6]. Hệ số tương quan của 2 nhân tố 3 và nhân tố 5 là 0.424, vì vậy không có đa cộng tuyến, như vậy trong nghiên cứu này chúng tôi chưa cho thấy sự ảnh hưởng của hai nhân tố này đến mức độ hài lòng trong công

3. Nguyễn Thanh Tùng. Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của cán bộ, giảng viên tại Trường Cao đẳng Nghề Đồng Tháp. Luận văn Thạc sĩ Quản trị kinh doanh. Trường Đại học Tài chính-Marketing, Bộ Tài chính. 2015.
4. Nguyễn Văn Thuận, Nguyễn Văn Ngọc, Lê Văn Huy. Sự hài lòng đối với công việc của giảng viên: tiếp cận hành vi quản trị. Tạp chí Khoa học, Đại học Huế. 2011; 66: 161-172.
5. Bhatnagar K, Srivastava K, Singh A, et al. A preliminary study to measure and develop job satisfaction scale for medical teachers. Ind Psychiatry J. 2011; 20 (2): 91-96.
6. Bunton SA, Corrice AM, Pollart SM, et al. Predictors of workplace satisfaction for U.S. medical school faculty in an era of change and challenge. Acad Med. 2012; 87 (5): 574-581.
7. Pan B, Shen X, Liu L, et al. Factors Associated with Job Satisfaction among University Teachers in Northeastern Region of China: A Cross-Sectional Study. Int J Environ Res Public Health. 2015; 12 (10): 127