

Nâng cao sự hài lòng trong công việc cho đội ngũ giáo viên Trường Trung học phổ thông Gò Công, tỉnh Tiền Giang

Huỳnh Thị Thái Hiệp¹, Trương Việt Khánh Trang²

¹HVCH trường Đại học Sài Gòn

²TS, Giảng viên trường Đại học Sài Gòn

Received: 26/07/2024; Accepted: 02/08/2024; Published: 05/08/2024

Abstract: This study mainly uses theoretical research and mathematical statistics methods to identify the job satisfaction of teachers at Go Cong High School (Tien Giang province). From this, the paper proposes some solutions to contribute enhancing the effectiveness of teaching, helping them to be satisfied with their work and have a long-term commitment to the school.

Keywords: Go Cong High School (Tien Giang province), teachers, job satisfaction

1. Đặt vấn đề

Để làm tốt được vai trò, yên tâm cống hiến cho các cơ sở giáo dục trung học thì đội ngũ giáo viên (ĐNGV) trường trung học phổ thông (THPT) phải thấy hài lòng trong công việc. Môi trường làm việc, chế độ và chính sách đãi ngộ chính là những yếu tố làm nên sự hài lòng ấy, cũng là những yếu tố quan trọng quyết định kết quả dạy học và làm việc của ĐNGV. Trong những năm qua, nhận thức được vai trò của ĐNGV trong việc đảm bảo chất lượng giáo dục và đào tạo (GD&ĐT) tại đơn vị, trường THPT Gò Công (tỉnh Tiền Giang) đã quan tâm chú ý đến công tác tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, chế độ lương, thưởng, xây dựng môi trường làm việc,... Tuy nhiên, vẫn còn không ít giáo viên chưa thực sự hài lòng về những điều trên. Lựa chọn nghiên cứu về sự hài lòng trong công việc và những biện pháp nâng cao điều này trong ĐNGV ở trường THPT Gò Công, chúng tôi mong muốn cung cấp tài liệu tham khảo hữu ích cho các nhà khoa học, các chủ thể quản lí, các đối tượng có liên quan cũng như góp phần nâng cao chất lượng GD&ĐT của trường Gò Công trong bối cảnh hiện nay.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý luận

Bản về sự hài lòng trong công việc đã được nhiều tác giả quan tâm nghiên cứu, tuy nhiên, cho đến nay các lý thuyết quản trị hiện đại vẫn chưa hoàn toàn thống nhất về khái niệm này. Thuyết động lực của Herzberg (1959) cố gắng giải thích các yếu tố thúc đẩy cá nhân thông qua việc xác định và thỏa mãn nhu cầu, ước muốn và mục đích theo đuổi để thỏa mãn những ước muốn đó. Thuyết động lực này thường được gọi là “Hệ thống hai nhu cầu”. Hai nhu cầu

riêng biệt gồm nhu cầu tránh sự không vui và lo lắng và nhu cầu phát triển cá nhân. Thuyết này giúp nhận ra tầm quan trọng của nhu cầu tâm lí (nhân tố duy trì) và sự phát triển tâm lí (nhân tố tạo động lực) của người lao động tại nơi làm việc. Theo Spector (1997), sự hài lòng trong công việc được thể hiện là người lao động cảm thấy yêu thích công việc mà họ đang làm và họ hiểu được các khía cạnh công việc của mình. Trần Kim Dung (2005) sử dụng bộ thang đo bảng chỉ số mô tả công việc (Job Descriptive Index - JDI) và thuyết nhu cầu của Maslow nghiên cứu đưa ra kết quả bao gồm: tiền lương; cơ hội đào tạo - thăng tiến; mối quan hệ với cấp trên; mối quan hệ với đồng nghiệp; đặc điểm công việc; phúc lợi và điều kiện làm việc. Áp dụng chọn lọc những lý thuyết trên, chúng tôi tập trung phân tích các nhân tố tạo động lực chủ yếu, bao gồm môi trường làm việc, chế độ và chính sách đãi ngộ, để nghiên cứu trường hợp sự hài lòng của ĐNGV tại trường THPT Gò Công (tỉnh Tiền Giang).

2.2. Thực trạng xây dựng môi trường làm việc, chế độ và chính sách đãi ngộ dành cho ĐNGV ở Trường THPT Gò Công (tỉnh Tiền Giang)

2.2.1. Khái quát

Chúng tôi sử dụng phương pháp điều tra bằng phiếu hỏi ý kiến, phương pháp thống kê toán học và xử lý số liệu thu thập từ khảo sát thực trạng bằng phần mềm SPSS. Chúng tôi sử dụng thang đo 4 bậc (từ 1 đến 4). Khoảng phân biệt giữa các mức độ là 0.75 [theo công thức $(\text{Max} - \text{Min})/n$], như vậy ĐTB quy ước cho các mức độ là:

- Mức 1 (thấp nhất): $1.00 \leq \text{ĐTB} < 1.75$

- Mức 2: $1.75 \leq \text{ĐTB} < 2.50$

- Mức 3: $2.50 \leq \text{ĐTB} < 3.25$

- Mức 4 (cao nhất): $3.25 \leq \text{ĐTB} \leq 4.00$

Mẫu khảo sát bao gồm 43 phiếu hỏi hợp lệ, thông tin khách thể theo bảng sau:

Bảng 2.1. Thông tin khách thể tham gia khảo sát

Yếu tố	Đối tượng	Số lượng	%
Giới tính	Nam	18	41.9 %
	Nữ	25	58.1%
Vị trí công tác	Cán bộ quản lý	3	6.9%
	Giáo viên	40	93.1%
Trình độ	Đại học	35	81.1%
	Thạc sĩ	8	18.6%

2.2.2 Kết quả khảo sát

Thực trạng xây dựng môi trường làm việc, chế độ và chính sách đãi ngộ phát triển ĐNGV Trường THPT Gò Công, tỉnh Tiền Giang được thể hiện ở hai bảng sau đây:

Bảng 2.2. Đánh giá của CBQL và ĐNGV về việc xây dựng môi trường làm việc phù hợp, tạo động lực làm việc cho ĐNGV ở Trường THPT Gò Công

STT	Nội dung	Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn
1	Trang bị đầy đủ cơ sở vật chất, trang thiết bị cho các hoạt động giáo dục phù hợp điều kiện làm việc	3.46	0.66
2	Cơ hội phát triển nghề nghiệp	3.46	0.59
3	Tổ chức các phong trào thi đua, đoàn thể	3.46	0.54
4	Thực hiện công tác thi đua khen thưởng nghiêm túc, công bằng, minh bạch, dân chủ	3.45	0.62
5	Môi trường làm việc văn hóa, an toàn, vui vẻ, đoàn kết, hợp tác dân chủ, nguyên tắc nhưng hiệu quả	3.44	0.63
Chung		3.45	0.60

Bảng 2.3. Đánh giá của CBQL và ĐNGV về việc thực hiện chế độ, chính sách đãi ngộ cho ĐNGV ở Trường THPT Gò Công

STT	Nội dung	Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn
1	Triển khai chính sách đãi ngộ giáo viên công khai, đúng đường lối, quy trình và quy định đã đặt ra	3.44	0.62
2	Chính sách mở rộng việc làm, tăng thu nhập minh bạch, dân chủ cho giáo viên	3.42	0.59
3	Thực hiện chế độ lương, thưởng cho GV theo quy định của Nhà nước và quy chế chi tiêu nội bộ của nhà trường, tạo động lực cho ĐNGV tự giác ý thức hoàn thành tốt nhiệm vụ	3.42	0.59
4	Nhu cầu nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ	3.41	0.63
5	Kiểm tra đánh giá nghiệm thu kết quả thực hiện: chất lượng GV, sự hài lòng, đáp ứng nhu cầu hoàn thành công việc giảng dạy	3.40	0.69
Chung		3.41	0.62

Kết quả của Bảng 2.2 và 2.3 cho thấy tất cả các nội dung khảo sát về thực trạng xây dựng môi trường làm việc, chế độ và chính sách đãi ngộ phát triển ĐNGV tại trường THPT Gò Công được đánh giá là tốt, rất hài lòng ($2,50 \leq \text{ĐTB} < 3,25$). Để tìm hiểu sâu hơn về những nội dung này, chúng tôi đã tiến hành phỏng vấn một số giáo viên, nhìn chung giáo viên đều cho rằng 5 nội dung khảo sát trong việc xây dựng môi trường làm việc phù hợp, tạo động lực làm việc thực sự đã tạo nên sự gắn bó giữa các giáo viên với nhau trong tập thể, thể hiện qua sự vui vẻ, hòa đồng giữa các đồng nghiệp với nhau, giúp đỡ nhau cả trong chuyên môn và trong cuộc sống. Ngoài ra, đây cũng chính là các yếu tố góp phần giữ chân ĐNGV đối với trường THPT Gò Công, và là động lực giúp ĐNGV thực hiện công việc tốt hơn. Tuy nhiên, giáo viên vẫn cho rằng việc thực hiện chính sách đãi ngộ, các chế độ phụ cấp còn hạn chế khi chưa xây dựng Bộ chuẩn năng lực quy định đối với ĐNGV, dẫn đến việc đáp ứng cuộc sống cho hiện tại là khó khăn; từ đó ảnh hưởng lớn đến động lực làm việc và mức độ cống hiến của nhiều **giáo viên** đối với nghề giáo, những giáo viên muốn về giảng dạy ở Trường THPT Gò Công không có phương hướng để xác định.

2.3. Đề xuất biện pháp:

2.3.1. Điều kiện thực hiện

- Các chế độ, chính sách đãi ngộ đối với giáo viên

tại Trường THPT Gò Công phải được công bố rộng rãi trên các phương tiện truyền thông của trường, tránh việc chỉ truyền miệng mà không công khai bằng văn bản và thực hiện nhất quán nhằm tạo động lực thúc đẩy hiệu quả công việc và sự nhiệt huyết của ĐNGV có đam mê thật sự.

- Duy trì thường xuyên sự phối hợp, tham mưu của ngành GD&ĐT với Ủy ban nhân dân các cấp, đoàn thể, chính quyền địa phương trong việc thực hiện các chế độ, chính sách đối với các trường THPT ở tỉnh Tiền Giang nói chung và trường THPT Gò Công nói riêng.

2.3.2. Nội dung thực hiện

- Thực hiện chế độ, chính sách là nhân tố quyết định trực tiếp đến chất lượng ĐNGV tại Trường THPT Gò Công, tỉnh Tiền Giang. Vì vậy, Hiệu trưởng nhà trường cần tham mưu với cấp ủy Đảng, chính quyền các cấp, các ngành có chủ trương về vật chất và tinh thần để động viên kịp thời ĐNGV có thành tích trong công tác giảng dạy.

- Tổ chức cho ĐNGV đi học tập trải nghiệm, tham gia những buổi hội thảo, hội nghị, tham gia các phong trào giáo dục điển hình trong và ngoài tỉnh về hoạt động quản lý để từ đó cập nhật kịp thời những kiến thức mới, kỹ năng mới phục vụ công tác dạy học.

- Thực hiện các chính sách đãi ngộ như: thu hút giáo viên trình độ cao, có chế độ ưu đãi đối với giáo viên trẻ khích lệ tinh thần làm việc có năng suất, chất lượng và hiệu quả, phát huy tài năng của ĐNGV tại trường.

- Nhà trường cần có cơ chế, chính sách khuyến khích, thu hút nhân tài về công tác trong ngành giáo dục, đồng thời có chính sách hỗ trợ đối với giáo viên đi học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

- Xây dựng môi trường tạo động lực, phát triển chăm lo ĐNGV: Môi trường làm việc đóng vai trò quan trọng quyết định kết quả dạy học. Để phát huy hết năng lực của ĐNGV nhà trường cần tạo ra một môi trường làm việc thân thiện, thoải mái, nhẹ nhàng nguyên tắc nhưng hiệu quả. Cơ sở vật chất đầy đủ, chế độ chính sách, khen thưởng kịp thời. Đồng thời tạo môi trường thân thiện, hiệu quả giúp học sinh thêm yêu mến trường lớp, cô giáo và bạn bè, thích đến trường đến lớp được học hành vui chơi, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ Cán bộ giáo viên trong nhà trường.

- Yếu tố lương bổng cũng là động lực cho giáo viên học tập nâng cao trình độ, thực tế cho thấy rằng

sự chênh lệch mức lương, phụ cấp và tiền thưởng cho các trình độ khác nhau là khá lớn. Đây cũng là một trong những yếu tố thôi thúc giáo viên có động lực cần học tập nâng cao trình độ nhằm tăng thêm thu nhập. Đây chính là động lực lớn nhất để giáo viên tham gia các lớp học nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

3. Kết luận

Nhóm biện pháp phát triển ĐNGV ở trường THPT Gò Công gồm: (1) Tăng cường hoạt động nâng cao nhận thức về tầm quan trọng phát triển ĐNGV trong nhà trường, (2) Đổi mới quy hoạch, kế hoạch phát triển ĐNGV hằng năm làm cán bộ quản lý cho nhà trường, (3) Đẩy mạnh đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho ĐNGV, (4) Tăng cường kiểm tra, đánh giá, rà soát, cải tiến phương pháp giảng dạy của ĐNGV nhằm nâng cao chất lượng giảng dạy, (5) Đảm bảo chế độ, chính sách tạo động lực phát triển ĐNGV tại trường. Mỗi biện pháp có một vai trò, ý nghĩa riêng, chúng có mối liên hệ mật thiết, gắn bó hữu cơ, tác động qua lại, bổ sung cho nhau, hỗ trợ nhau. Các biện pháp cần thực hiện đồng bộ thì có khả năng nâng cao hiệu quả công tác phát triển ĐNGV ở trường THPT Gò Công (tỉnh Tiền Giang) theo tiếp cận năng lực. Trong đó, biện pháp 5 “Đảm bảo chế độ, chính sách tạo động lực phát triển ĐNGV tại Trường THPT Gò Công, tỉnh Tiền Giang”, hướng nghiên cứu chính trong bài viết này của chúng tôi, nhằm tạo điều kiện tốt nhất hỗ trợ có hiệu quả các biện pháp nêu trên. Vận dụng tốt biện pháp này Hiệu trưởng có thể thực hiện tất cả các biện pháp trên thuận lợi và thành công hơn.

Tài liệu tham khảo

[1] Aziri B, 2011. Job Satisfaction: A literature review. *Management research and practice*, 3(4), 77-86

[2] Dugguh, et al, 2014. Job satisfaction theories: Traceability to employee performance in organizations. *Journal of Business and Management*, 5(16), 11-18

[3] Trần Kim Dung (2005). *Đo lường mức độ thỏa mãn đối với công việc trong điều kiện của Việt Nam*, Tạp chí Phát triển khoa học và công nghệ, số 12, 89 - 95.

[4] Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.

[5] Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). United Kingdom, Sage Publications Ltd