

Các yếu tố tác động đến sự hài lòng với công việc của giảng viên tại Trường Đại học Công nghiệp Thực phẩm thành phố Hồ Chí Minh

Phạm Xuân Hường, Hoàng Thị Thoa*

*Trường Đại học Công nghiệp Thực phẩm Thành phố Hồ Chí Minh
Received: 26/12/2022; Accepted: 27/12/2022; Published: 31/01/2023

Abstract: The study aims to analyze the factors affecting the job satisfaction of teachers at University of Food Industry in Ho Chi Minh City (HUFI), thereby proposing some solutions to contribute to the effectiveness of teaching, helping them to be satisfied with their work and have a long-term commitment to the school. The research data was collected from the survey results of 174 teachers working at the University.

Keywords: Teachers, influencing factors, satisfaction, HUFI

1. Đặt vấn đề

Trong giai đoạn hiện nay, môi trường giáo dục đại học đang diễn ra sự cạnh tranh ngày càng khắc nghiệt, sự ổn định và phát triển nguồn nhân lực đối với các trường đại học nói chung và HUFI nói riêng vô cùng quan trọng, có tính quyết định sự thành bại đến chiến lược phát triển của nhà trường. Trong những năm gần đây, HUFI đã đạt được nhiều kết quả trong hoạt động đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cho xã hội, tuy nhiên, HUFI đang đứng trước những thách thức to lớn với sự cạnh tranh ngày càng khốc liệt về nguồn nhân lực của thị trường trong nước và quốc tế, đòi hỏi lãnh đạo nhà trường phải có những chiến lược và giải pháp quản lý nhân sự hiệu quả để nâng cao sự hài lòng trong công việc của đội ngũ GV trong nhà trường. Nghiên cứu này nhằm mục tiêu phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng với công việc của GV HUFI. Kết quả nghiên cứu làm cơ sở để giúp lãnh đạo nhà trường hoạch định chính sách về quản lý nhân sự một cách hiệu quả, giúp GV hài lòng hơn với công việc, đóng góp nhiều hơn và gắn bó lâu dài với nhà trường.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Khái quát về mẫu khảo sát

Độ tuổi trung bình của viên chức là 25 - 44 tuổi, tỷ lệ viên chức có độ tuổi từ 25 - 44 tuổi chiếm 69,5%. Về kinh nghiệm công tác, có 53,4% viên chức có kinh nghiệm từ 5 năm đến 10 năm, số lượng viên chức có kinh nghiệm trên 10 năm chiếm 27,0%, còn lại là những viên chức có kinh nghiệm từ 1 năm đến dưới 5 năm (chiếm 19,5%). Từ kết quả phân tích về độ tuổi và số năm công tác tại trường cho thấy, số lượng viên chức có số năm kinh nghiệm trong công

tác và giảng dạy ở trường cũng khá cao. Cụ thể, những thông tin này cho thấy đội ngũ viên chức của trường khá tốt, đội ngũ nhân sự vừa trẻ vừa có kinh nghiệm kết hợp với nhau trong quá trình công tác tại trường, thêm vào đó trường có bề dày kinh nghiệm 15 năm hoạt động, những điều đó đã góp phần xây dựng và phát triển nhà trường trong nhiều năm qua. Về giới tính, tỷ lệ viên chức giữa nam và nữ khá đồng đều, thể hiện sự bình đẳng giới tính trong nhà trường.

2.2.1. Mức độ hài lòng của GV đối với Bản chất công việc

Kết quả thống kê dựa trên giá trị trung bình của các biến quan sát ở bảng 2.1 cho thấy, đối với nhân tố bản chất công việc GV hài lòng cao đối với các biến quan sát. Trong đó, biến quan sát Công việc đang làm phù hợp với chuyên môn có giá trị trung bình cao nhất là 4,06, mang ý nghĩa GV đánh giá khá cao về sự bố trí, sắp xếp của nhà trường giúp cho họ có thể sử dụng tốt các năng lực chuyên môn của mình.

Bảng 2.1. Mức độ hài lòng về yếu tố Bản chất công việc

Biến quan sát	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn	Mức độ
Công việc cho phép Thầy/Cô sử dụng tốt các năng lực cá nhân	3,72	0,77	Hài lòng
Công việc rất thú vị	3,71	0,76	Hài lòng
Công việc có nhiều thách thức	3,71	0,80	Hài lòng
Công việc đang làm phù hợp với chuyên môn	4,06	0,74	Hài lòng
Công việc cần sự sáng tạo của bản thân	3,88	0,75	Hài lòng

2.2.2. *Mức độ hài lòng của GV đối với Tiền lương thưởng và phụ cấp*

Bảng 2.2. *Mức độ hài lòng về yếu tố Tiền lương, thưởng và phụ cấp*

Biến quan sát	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn	Mức độ
Thầy/Cô được trả lương cao	3,34	0,81	Trung bình
Thầy/Cô có thể sống hoàn toàn dựa vào thu nhập từ trường	3,66	0,99	Hài lòng
Tiền lương tương xứng với kết quả làm việc	3,74	0,93	Hài lòng
Tiền lương, thu nhập được trả công bằng	3,60	0,92	Hài lòng
Chính sách lương và phúc lợi rõ ràng minh bạch	3,79	0,81	Hài lòng

Kết quả ở bảng 2.2. cho thấy, yếu tố Tiền lương, thưởng và phụ cấp được GV đánh giá ở mức trung bình, trong đó biến quan sát Chính sách lương và phúc lợi rõ ràng minh bạch có giá trị trung bình cao nhất (trung bình 3,79), cho thấy cảm nhận của GV về tính công bằng trong trả lương được đánh giá ở mức cao. Tuy nhiên, GV không thể sống hoàn toàn dựa vào thu nhập từ Trường thể hiện ở điểm đánh giá khá thấp đối với biến quan sát Thầy/Cô được trả lương cao là 3,34.

2.2.3. *Mức độ hài lòng của GV đối với Quan hệ với đồng nghiệp*

Là những cảm nhận liên quan đến các hành vi, quan hệ với đồng nghiệp trong công việc tại nơi làm việc, sự phối hợp và giúp đỡ nhau trong công việc với đồng nghiệp.

Bảng 2.3. *Mức độ hài lòng về yếu tố Quan hệ với đồng nghiệp*

Biến quan sát	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn	Mức độ
Đồng nghiệp của Thầy/Cô thoải mái và dễ chịu	3,82	0,83	Hài lòng
Thầy/Cô và các đồng nghiệp phối hợp làm việc tốt	3,74	0,82	Hài lòng
Những người mà Thầy/Cô làm việc rất thân thiện	3,71	0,79	Hài lòng
Những người mà Thầy/Cô làm việc thường giúp đỡ lẫn nhau	3,77	0,81	Hài lòng
Khi làm việc với đồng nghiệp trình độ chuyên môn được nâng cao	3,83	0,75	Hài lòng

Kết quả thống kê dựa trên giá trị trung bình của các biến quan sát ở bảng 2.3 cho thấy, nhân tố Quan hệ với đồng nghiệp có các biến quan sát được GV đánh giá khá hài lòng, trong đó biến quan sát Khi làm việc với đồng nghiệp trình độ chuyên môn được

nâng cao có giá trị trung bình cao nhất (trung bình 3,83), qua đó cho thấy quan hệ với đồng nghiệp trong công việc tại nơi làm việc giúp đội ngũ GV được nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ phục vụ tốt cho công tác giảng dạy và hoàn thành tốt nhiệm vụ của trường.

2.2.4. *Mức độ hài lòng của GV đối với Sự quan tâm của lãnh đạo*

Các vấn đề liên quan đến mối quan hệ giữa cấp trên và cấp dưới như sự hỗ trợ của lãnh đạo, phong cách lãnh đạo, khả năng quản trị của lãnh đạo. Kết quả cho thấy, nhân tố yếu tố Sự quan tâm của lãnh đạo có các biến quan sát được GV đánh giá khá hài lòng. Trong đó, biến quan sát Lãnh đạo có tác phong lịch sự, hoà nhã có giá trị trung bình cao nhất là 3,83 cho thấy là đội ngũ cán bộ, quản lý cấp cao của nhà trường có phong cách giao tiếp tốt và tác phong chuyên nghiệp.

Bảng 2.4. *Mức độ hài lòng về yếu tố Sự quan tâm của lãnh đạo*

Biến quan sát	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn	Mức độ
Cấp trên luôn có sự quan tâm đến Thầy/Cô	3,69	0,79	Hài lòng
Thầy/Cô nhận được sự lắng nghe của lãnh đạo về quan điểm cá nhân	3,56	0,88	Hài lòng
Lãnh đạo có tác phong lịch sự, hoà nhã	3,83	0,84	Hài lòng
Thầy/Cô được lãnh đạo đối xử công bằng, không phân biệt	3,67	0,91	Hài lòng
Lãnh đạo luôn coi trọng năng lực của GV	3,79	0,85	Hài lòng

2.2.5. *Mức độ hài lòng của GV đối với Cơ hội đào tạo và thăng tiến*

Kết quả ở Bảng 2.5 cho thấy, GV hài lòng đối với cơ hội được học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và thăng tiến trong công việc.

Bảng 2.5. *Mức độ hài lòng về yếu tố Cơ hội đào tạo và thăng tiến*

Biến quan sát	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn	Mức độ
Thầy/Cô có nhiều cơ hội thăng tiến	3,53	0,87	Hài lòng
Trường thường xuyên đào tạo và huấn luyện Thầy/Cô trong công việc	3,60	0,78	Hài lòng
Chính sách thăng tiến của trường công bằng	3,59	0,81	Hài lòng
Trường tạo cho Thầy/Cô nhiều cơ hội phát triển cá nhân	3,52	0,81	Hài lòng
Thầy/Cô được đào tạo cho công việc và phát triển nghề nghiệp	3,65	0,81	Hài lòng

2.2.6. *Mức độ hài lòng của GV đối với Môi trường và điều kiện làm việc*

Bảng 2.6. *Mức độ hài lòng về Nhân tố Môi trường và điều kiện làm việc*

Biến quan sát	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn	Mức độ
Thầy/Cô không bị áp lực công việc quá cao	3,26	0,92	Trung bình
Nơi làm việc rất vệ sinh, sạch sẽ và rộng rãi	3,33	0,79	Trung bình
Thầy/Cô không phải lo lắng mất việc làm	3,67	0,80	Hài lòng
Cơ sở vật chất phục vụ cho công tác thuộc loại hiện đại	3,44	0,80	Hài lòng
Trường bảo đảm tốt các điều kiện an toàn, bảo hộ lao động	3,59	0,84	Hài lòng

2.3. *Kiểm định độ tin cậy bằng hệ số Cronbach's alpha*

Kết quả kiểm định Cronbach alpha các thang đo là các yếu tố tác động đến sự hài lòng công việc của GV tại HUFU cho thấy các thang đo đều đạt độ tin cậy. Các hệ số tương quan biến – tổng đều cao (nhỏ nhất là Thầy/Cô không phải lo lắng mất việc làm = 0,556). Cronbach alpha của các thang đo cũng đều cao, nhỏ nhất là của thang đo Môi trường và điều kiện làm việc = 0,821. Một điểm cần chú ý ở kết quả này là nếu loại 2 biến Chính sách lương và phúc lợi rõ ràng minh bạch (TLU5) và Khi làm việc với đồng nghiệp trình độ chuyên môn được nâng cao (ĐNGH5) thì hệ số Cronbach alpha của biến đó tăng lên. Vì vậy tất cả các biến quan sát ngoại trừ TLU5 và ĐNGH5 sẽ được sử dụng trong phân tích nhân tố khám phá (EFA) tiếp theo. Kết quả kiểm định Cronbach alpha thang đo thang đo Sự hài lòng công việc của GV ở bảng 8 cho thấy, thang đo có hệ số Cronbach alpha = 0,914 cao hơn nhiều so với tiêu chuẩn (0,60). Các hệ số tương quan biến – tổng đều cao (nhỏ nhất là biến Thầy/Cô hài lòng về môi trường và điều kiện làm việc = 0,742). Do đó các biến quan sát này (4 biến) được sử dụng trong phân tích hồi quy bội tiếp theo.

2.4. *Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA*

Phương pháp phân tích nhân tố khám phá được ứng dụng để nhận diện các nhân tố mới là các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng công việc của GV tại HUFU. Quá trình phân tích nhân tố được thực hiện qua các bước: (1) Kiểm định tính thích hợp của phân tích nhân tố: Trong kết quả phân tích nhân tố, giá trị KMO = 0,919 thỏa mãn điều kiện $0,5 < KMO < 1$ có thể chấp nhận được. (2) Kiểm định tương quan của các biến quan sát: Giá trị sig. trong kiểm định Bartlett = $0,000 < 0,05$ (mức ý nghĩa 5%). Vì vậy

có thể kết luận các biến quan sát có tương quan với nhau. (3) Theo tiêu chuẩn eigenvalues lớn hơn 1 thì có 5 nhân tố mới được tập hợp từ 28 biến quan sát với tổng phương sai trích được là $67,630\% > 50\%$, tức là 5 nhân tố này giải thích được $68,997\%$ biến thiên của dữ liệu. Kết quả cho thấy có 5 nhân tố được tập hợp từ 28 biến quan sát, các biến quan sát có hệ số tải nhân tố lớn hơn 0,55 được chấp nhận.

2.5. *Phân tích hồi quy đa biến*

Mô hình hồi quy có dạng như sau:

Sự hài lòng (HALO) = $0,182$ (Chính sách và cơ hội) + $0,059$ (Tiền lương) + $0,243$ (Đồng nghiệp) + $0,248$ (Bản chất công việc) + $0,385$ (Môi trường và điều kiện làm việc) + $(-0,279)$. Để mô hình hồi quy đảm bảo khả năng tin cậy và hiệu quả, quá trình phân tích thực hiện các bước như sau: (1) Hệ số xác định $R^2 = 0,726$. Như vậy, $72,60\%$ hài lòng trong công việc của GV HUFU được giải thích bởi mối liên hệ tuyến tính của các biến độc lập, còn lại là do các yếu tố khác chưa đưa vào mô hình nghiên cứu. (2) Kiểm định độ phù hợp của mô hình: Mô hình được xem là không phù hợp khi tất cả các hệ số hồi quy đều bằng không (giả thiết H_0). Giá trị sig. của kiểm định F (bảng ANOVA) sig. = $0,000 < 0,01$ (mức ý nghĩa 10%). Như vậy, bác bỏ giả thiết H_0 , mô hình hồi quy có ý nghĩa về thống kê, tức là các biến độc lập đưa vào mô hình hồi quy có tác động đến biến phụ thuộc hay có sự tồn tại mối quan hệ tuyến tính giữa sự hài lòng trong công việc của GV HUFU với ít nhất một trong các yếu tố là biến độc lập. Kiểm định tự tương quan: Giá trị d tra bảng Durbin – Watson với 5 biến độc lập và 174 quan sát là ($dL = 1,557$; $du = 1,693$), giá trị d tính được rơi vào miền chấp nhận nên không có tự tương quan ($du = 1,693 \leq 2,240 \leq 4 - du = 2,307$). (3) Kiểm định đa cộng tuyến: Kết quả phân tích chỉ ra rằng, các biến đưa vào mô hình đều có hệ số phóng đại phương sai VIF (Varian Inflation Factor) nhỏ hơn nhiều so với 10 nên không có hiện tượng đa cộng tuyến giữa các biến độc lập.

2.6. *Phân tích phương sai*

Về độ tuổi: Kết quả phân tích cho thấy: Kiểm định Levene có mức tiêu chuẩn là $1,332$ và mức ý nghĩa (Sig.) = $0,101 > 0,05$ nên ta có thể khẳng định rằng phương sai của các nhóm tuổi khác nhau là bằng nhau, thỏa mãn điều kiện phân tích Anova. Do đó, kiểm định Anova $F = 1,012$ và $P_value = 0,465 > 0,05$ nên chưa có cơ sở bác bỏ giả thuyết H_0 về phương sai của 5 nhóm tuổi là bằng nhau. Sự khác biệt về sự hài lòng trong công việc giữa 5 nhóm tuổi là không có ý nghĩa.

Về giới tính: Kết quả kiểm định Levene có mức ý nghĩa $0,66 > 0,05$, có thể nói phương sai về sự hài lòng trong công việc của GV đối với hai giới tính là giống nhau. Nên phương pháp phân tích Anova được sử dụng có ý nghĩa. Kiểm định Anova với mức tiêu chuẩn là $0,51$ và mức ý nghĩa là $0,47 > 0,05$ cho thấy sự khác biệt về mức độ đánh giá mức độ hài lòng giữa 2 nhóm giới tính (nam và nữ) là không có ý nghĩa. Như vậy không có sự khác biệt về sự hài lòng giữa nhóm GV nam và GV nữ

Về thâm niên công tác: Kết quả kiểm định Levene với mức ý nghĩa $= 0,306 > 0,05$ nên có thể khẳng định phương sai của các nhóm GV có thâm niên khác nhau là bằng nhau, thỏa mãn điều kiện của phân tích ANOVA. Hơn nữa, kết quả kiểm định Anova ta có mức tiêu chuẩn $F = 0,138$ và mức ý nghĩa $P_value = 0,711 > 0,05$. Như vậy không có sự khác biệt về sự hài lòng giữa nhóm GV thâm niên.

3. Kết luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy, các yếu tố tác động đến mức độ hài lòng công việc của GV HUFU bao gồm năm yếu tố: Chính sách và cơ hội, Tiền lương, Đồng nghiệp, Bản chất công việc, Môi trường và điều kiện làm việc. Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu cũng cho

thấy mức độ tác động của các yếu tố nói trên đến sự hài lòng của GV là khác nhau. Do đó, muốn nâng cao sự hài lòng của GV với công việc, nhà trường cần quan tâm đến năm yếu tố này để hoạch định chính sách và thực hiện các giải pháp phù hợp nhằm nâng cao hơn nữa sự hài lòng với công việc của GV, thúc đẩy GV làm việc say mê, tâm huyết, góp phần nâng cao uy tín, thương hiệu của nhà trường trong hoạt động giáo dục và đào tạo.

Tài liệu tham khảo

1. Aziri B, 2011. Job Satisfaction: A literature review. *Management research and practice*, 3(4), 77-86
2. Adams, J.S, 1963. Toward an Understanding of Inequity. *Journal of Abnormal Social Psychology*, 67, 422- 436
3. Chử Thị Lân và Quyền Đình Hà, 2014. Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng việc làm của người lao động trong các cơ sở sản xuất kinh doanh phi chính thức ở Hà Nội. *Tạp chí Khoa học và Phát triển*, 12(6), 955-963
4. Dugguh, et al, 2014. Job satisfaction theories: Traceability to employee performance in organizations. *Journal of Business and Management*, 5(16), 11-18

Tìm hiểu quan điểm của giáo viên về những... (tiếp theo trang 72)

vì SV đã có cơ hội nghiên cứu trước tài liệu học tập và xem video bài giảng trước ở nhà, (2) tạo ra sự linh hoạt về mặt không gian và thời gian cho cả GV và SV, và (3) giúp SV đóng vai trò tích cực, chủ động hơn trong việc học. GV cũng gặp không ít khó khăn trong quá trình đó, bao gồm (1) mất nhiều thời gian và công sức hơn cho việc chuẩn bị bài giảng và hỗ trợ SV trước giờ học, (2) khó sát sao việc SV xem video bài giảng và nghiên cứu trước các học liệu GV đã cung cấp, (3) sự hạn chế về kỹ năng công nghệ thông tin từ phía GV, và (4) không gian lớp học truyền thống cản trở tổ chức các hoạt động học tập tương tác. Tuy nhiên, trên thực tế, không phương pháp dạy học nào là tối ưu. Do đó, để phát huy tối đa hiệu quả của mô hình lớp học đảo ngược, GV mong muốn có các biện pháp khắc phục các khó khăn kể trên.

Tài liệu tham khảo

1. Akçayır, G., & Akçayır, M. (2018). The flipped classroom: A review of its advantages and challenges. *Computers & Education*, 126, 334-345.
2. Bergmann, J., & Sams, A. (2012). *Flip your*

classroom: Reach every student in every class every day. Washington, DC: International Society for Technology in Education.

3. Bishop, J. L., & Verleger, M. A. (2013, June). The flipped classroom: A survey of the research. In *ASEE National Conference Proceedings, Atlanta, GA*. 30(9), 1-18. Retrieved from http://www.asee.org/file_server/papers/attachment/file/0003/3259/6219.pdf

4. Flipped Learning Network. (2014). Retrieved from <http://flippedlearning.org/definition-of-flipped-learning/>

5. Lo, C. K., & Hew, K. F. (2017). A critical review of flipped classroom challenges in K-12 education: Possible solutions and recommendations for future research. *Research and Practice in Technology Enhanced Learning*, 12(1), 4.

6. Nguyen, T. T. (2021). The Implementation of Flipped Classroom Approach in an Academic English Course. *VNU Journal of Foreign Studies* 37(3):149