

Mức độ hài lòng trong công việc của giảng viên làm việc tại một số trường đại học trên địa bàn Hà Nội

Đỗ Thị Mỹ Trang

Trường Đại học Lao động - Xã hội

Sự hài lòng trong công việc là một yếu tố quan trọng trong quản lý nguồn nhân lực, giúp nhân viên tăng cường ý thức, chủ động và cống hiến tích cực để hoàn thành nhiệm vụ được giao, từ đó tăng lợi ích cho tổ chức. Bài báo đánh giá sự hài lòng công việc của các giảng viên ở một số trường đại học ở Hà Nội. Qua khảo sát 150 người, kết quả cho thấy có bảy yếu tố như lương, thăng chức, giám sát, đồng nghiệp, đặc điểm công việc, phát triển chuyên môn và phúc lợi có mối quan hệ tích cực với sự hài lòng của giảng viên. Trong đó, phát triển nghề nghiệp là yếu tố có ảnh hưởng mạnh nhất đến sự hài lòng trong công việc. Kết quả nghiên cứu sẽ giúp các nhà quản lý trường đại học định hướng các giải pháp chiến lược đáp ứng nhu cầu của giảng viên đại học, để họ có thể tận tâm hơn và cam kết với nơi làm việc ở các trường đại học.

1. Đặt vấn đề

Một trong những yếu tố then chốt trong quản lý nguồn nhân lực giúp nhân viên tăng cường ý thức chủ động và cống hiến hết mình để hoàn thành nhiệm vụ được giao, từ đó tăng lợi ích cho các tổ chức đó chính là sự hài lòng trong công việc. Tuy nhiên, hiện nay, vấn đề bất cập của nhiều trường đại học ở Việt Nam đó là gặp khó khăn trong việc tuyển dụng giảng viên có trình độ cao và việc giữ chân họ lại càng khó hơn. Ngoài ra, giảng viên thường phải là những người được đào tạo bài bản, có trình độ chuyên môn, thậm chí có thể là các chuyên gia trong một số lĩnh vực vì vậy họ có rất nhiều cơ hội lựa chọn công việc phù hợp với năng lực và trình độ. Việc thiếu hụt giảng viên giỏi sẽ ảnh hưởng nghiêm trọng tới chất lượng đào tạo của các trường đại học nói chung. Vậy, làm thế nào để làm tăng sự hài lòng của nhóm những lao động này trong mối quan hệ với điều kiện nguồn lực của tổ chức là có hạn. Nghiên cứu về các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của giảng viên tại một số trường đại học trên địa bàn Hà Nội sẽ là cơ sở giúp các trường đại học có thêm góc nhìn về cả học thuật cũng như thực tiễn đối với vấn đề này, từ đó đưa ra các chính sách quản trị nhân sự hiệu quả hơn trong việc giữ chân người lao động.

2. Mô hình nghiên cứu

Sự hài lòng trong công việc được hiểu là những cảm xúc hoặc trạng thái của một người liên quan đến công việc. Có nhiều yếu tố ảnh hưởng tới sự hài lòng trong công việc như chất lượng mối quan hệ giữa giảng viên và cấp trên của họ, chất lượng của môi trường làm việc và mức độ hoàn thành công việc

Trong nghiên cứu này, tác giả sử dụng khái niệm: sự hài lòng trong công việc là sự hài lòng của nhân viên về các yếu tố của môi trường làm việc và điều kiện có tác động tích cực đến tâm lý và suy nghĩ của họ để họ cảm thấy vui vẻ và thoải mái, thể hiện phản ứng tích cực với các khía cạnh trong công việc của họ. Trong một nghiên cứu về sự hài lòng giữa các giáo viên ở Hy Lạp của Koustellos (2001), kết quả chỉ ra rằng các đặc điểm cá nhân như tuổi tác, giới tính, kinh nghiệm và tình trạng hôn nhân có thể ảnh hưởng đến sự hài lòng công việc theo nhiều cách

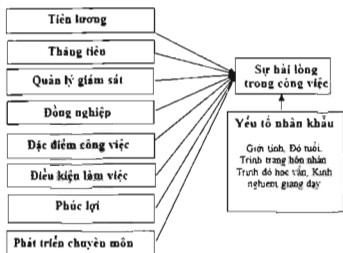
Boke (2010) cho thấy sự hài lòng trong công việc của giáo viên Cộng hòa Síp lại bị ảnh hưởng bởi các nhân tố ngoại sinh như tiền lương, thời gian làm việc và ngày lễ. Tương tự, Boeve (2007) chia các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc thành hai nhóm: các yếu tố nội sinh (bao gồm cả đặc điểm công việc và các yếu tố khuyến khích) và các yếu tố bên ngoài (bao gồm lương, hỗ trợ từ cấp trên và mối quan hệ với đồng nghiệp). Kết quả nghiên cứu của Boeve cho thấy các yếu tố nội sinh và ngoại sinh đều ảnh hưởng tích cực tới sự hài lòng của nhân viên đối với tổ chức nơi họ làm việc, trong đó đặc điểm công việc là yếu tố quan trọng nhất.

Một số nhà nghiên cứu đã tiến hành đánh giá sự hài lòng công việc trong điều kiện của Việt Nam, sử dụng chỉ số mô tả công việc (JDI) và thêm hai yếu tố khác như: phúc lợi và điều kiện làm việc trong nghiên cứu (Dung, 2013). Các giảng viên nói chung hài lòng với thiết bị hỗ trợ giảng dạy, bảo hiểm lao động, thăng tiến, bình đẳng giới, đào tạo giảng dạy tại chỗ, đào tạo nghiên cứu tại chỗ, tự chủ công việc, tương tác với đồng nghiệp, quan hệ xã hội, khối lương giảng dạy, áp

lực nghiên cứu, mục tiêu phát triển của trường học, phong cách lãnh đạo, bối cảnh khuôn viên trường và hiệu quả quản trị.

Từ các nghiên cứu nêu trên, bài viết xây dựng một mô hình nghiên cứu 8 yếu tố độc lập đã được đề xuất có tác động đến sự hài lòng của giảng viên làm việc trong một số trường đại học trên địa bàn Hà Nội. Ngoài ra, nghiên cứu kiểm tra sự khác biệt về sự hài lòng giữa năm nhóm nhân khẩu học thuộc về những người được hỏi như Giới tính, Tuổi tác, Tình trạng hôn nhân, Trình độ học vấn và Kinh nghiệm giảng dạy với Sự hài lòng của người trả lời và cuối cùng là ảnh hưởng đến Cam kết làm việc (Hình 1).

Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất



Theo thống kê mới nhất, tại Hà Nội có khoảng 55 trường đại học trong đó 42 là trường công lập, 13 trường ngoài công lập, chưa tính đến các học viện. Do đó, phục vụ cho đề tài, tác giả đã tiến hành khảo sát 150 giảng viên hiện đang làm việc tại 8 trường đại học công lập và 2 trường đại học ngoài công lập được lựa chọn trên địa bàn Hà Nội. Nghiên cứu sử dụng thang đo Likert với 5 mức độ quan trọng của các yếu tố. Cuộc khảo sát được thực hiện dưới dạng bảng hỏi trực tiếp nhằm thu thập số liệu sơ cấp phục vụ cho nghiên cứu. Các số liệu thứ cấp được sử dụng cho tổng quan hệ thống lý thuyết và các nghiên cứu liên quan được làm hợp từ sách, tạp chí và nhiều luận án và công trình nghiên cứu.

3. Các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của giảng viên làm việc tại một số trường đại học trên địa bàn Hà Nội

Xét về các yếu tố độc lập, hầu hết giá trị trung bình dao động từ Trung bình tới Tốt, có nghĩa là các giảng viên chưa thực sự hài lòng với toàn bộ điều kiện do các trường đại học cung cấp. Kết quả của các giá trị trung bình được trình bày trong Bảng 1.

Bảng 1. Giá trị trung bình của các thang đo

Nhân tố	Giá trị TB	Giải thích
Tiền lương	3,291	Trung bình
Thăng tiến	3,314	Trung bình
Quản lý, giám sát	3,691	Trung bình
Đồng nghiệp	3,812	Tốt
Đặc điểm công việc	3,618	Tốt
Điều kiện làm việc	3,796	Tốt
Phúc lợi	3,541	Trung bình
Phát triển chuyên môn	3,581	Trung bình

Nguồn: Theo tính toán của tác giả

Giá trị trung bình phản ánh mức độ hài lòng của giảng viên đối với tiền lương đại giá trị 3,291, thấp hơn so với các biến như cơ hội thăng tiến, phát triển chuyên môn. Thực tế cho thấy hiện nay mức tiền lương trung bình của giảng viên tại các trường đại học còn thấp, do đó chưa thực sự thu hút công nhân viên giữ nhóm lao động này làm việc lâu dài tại các cơ sở đào tạo đại học. Đặc biệt, giảng viên có thâm niên giảng dạy dưới 5 năm có xu hướng chuyển việc lớn hơn giảng viên có thâm niên cao hơn. Ngược lại, với giá trị trung bình của các biến đồng nghiệp, đặc điểm công việc và điều kiện làm việc lần lượt là 3,812; 3,618 và 3,796 cho thấy đặc điểm công việc giảng dạy tại các trường đại học giúp cho giảng viên có nhiều cơ hội làm việc độc lập, sáng tạo, cũng như môi trường làm việc mở ở đó các đồng nghiệp thiện chí, sẵn sàng chia sẻ, giúp đỡ nhau chính là yếu tố làm tăng sự hài lòng của các giảng viên làm việc tại một số trường đại học trên địa bàn Hà Nội.

Kết quả kiểm tra mối quan hệ giữa các nhân tố trên với sự hài lòng trong công việc của giảng viên làm việc tại một số trường đại học trên địa bàn Hà Nội được trình bày trong bảng sau:

Bảng 2. Kết quả kiểm định mối quan hệ giữa nhân tố

Mối liên hệ	Estimate	S.E.	C.R.	P
Sự hài lòng <- Quản lý, giám sát	,127	,043	3,190	,001
Sự hài lòng <- Tiền lương	,229	,039	5,426	***
Sự hài lòng <- Đặc điểm công việc	,069	,033	2,069	,039
Sự hài lòng <- Thăng tiến	,134	,039	3,459	***
Sự hài lòng <- Phát triển chuyên môn	,242	,040	6,100	***
Sự hài lòng <- Phúc lợi	,175	,045	3,783	***
Sự hài lòng <- Đồng nghiệp	,348	,047	3,139	,002
Sự hài lòng <- Cam kết	,328	,049	6,715	***

Nguồn: Theo tính toán của tác giả

Kết quả bảng 2 cho thấy Tiền lương, Thăng tiến, Quản lý giám sát, Đồng nghiệp, Đặc điểm công việc, phát triển chuyên môn, Phúc lợi có mối quan hệ cùng chiều với sự hài lòng trong công việc (p - giá trị nhỏ hơn 0,05). Trong khi, điều kiện làm việc không ảnh hưởng đến sự hài lòng công việc của giảng viên. Phát triển chuyên môn là nhân tố có tác động mạnh nhất đến sự hài lòng công việc của giảng viên và đặc điểm công việc có tác động yếu nhất đến sự hài lòng trong

công việc của giảng viên. Hơn nữa, sự hài lòng trong công việc có ảnh hưởng tích cực đến cam kết làm việc của giảng viên.

4. Một số đề xuất cải thiện mức độ hài lòng trong công việc

Đối với sự phát triển chuyên môn: Các trường đại học nên lập kế hoạch và cung cấp các chương trình phát triển chuyên môn liên tục và toàn diện cho giảng viên của mình. Các hoạt động phát triển chuyên môn mà các nhà quản lý có thể xem xét như: đào tạo, tham hội thảo, quan sát. Ngoài các hoạt động phát triển cá nhân được liệt kê ở trên, các trường đại học hiện nay nên nhấn mạnh vào các hoạt động ở trường như huấn luyện, cố vấn, hợp tác và phát triển nhóm.

Tiền lương: Đây không phải là yếu tố ảnh hưởng mạnh nhất đến sự hài lòng trong công việc của giảng viên, nhưng nó vẫn đóng một vai trò rất quan trọng trong việc tạo ra và tăng cường sự hài lòng trong công việc của giảng viên trong thực trạng các trường đại học được lựa chọn trong nghiên cứu này ở Hà Nội. Do đó, để tăng sự hài lòng trong công việc của giảng viên, các nhà quản lý trường đại học phải thiết kế cơ chế lương và quy trình thanh toán phù hợp và linh hoạt, trong đó ngoài lương cơ bản theo quy định của Nhà nước, tổ chức giáo dục đại học cần phải trả lương dựa trên khả năng và hiệu suất công việc hoặc dựa trên đánh giá của sinh viên. Chính sách tiền lương phải minh bạch và công bằng cho tất cả mọi người trong mọi trường hợp. Mức lương cần phải phù hợp với chi phí sinh hoạt của giảng viên để đảm bảo họ cảm thấy yên tâm và sẵn sàng cống hiến hết mình cho công việc. Mức lương nên có sự cạnh tranh giữa các trường đại học trong cùng lĩnh vực và khu vực để tránh sự chán nản và không hài lòng của nhân viên.

Phúc lợi: Ngoài các chính sách của chính phủ như bảo hiểm y tế và phí bảo hiểm xã hội, các trường đại học cần xây dựng các quy chế chi tiêu nội bộ, trong đó cung cấp phúc lợi cho cho cá nhân theo hiệu quả thu chi tài chính, tài trợ cho các khóa đào tạo, hội thảo; phụ cấp cho các giảng viên trẻ.

Đồng nghiệp và cấp trên: Những trường đại học được khảo sát trong nghiên cứu này cần tạo ra một môi trường làm việc thoải mái và công bằng cho tất cả các giảng viên. Đối với môi trường đó, cấp trên cần hiểu rõ năng lực chuyên môn của từng cá nhân để sắp xếp đúng vị trí. Các cấp trên cần hỗ trợ các giảng viên để hoàn thành tốt nhiệm vụ giảng dạy và nghiên cứu khoa học của họ. Ngoài ra, trong môi trường giáo dục đại học, một môi trường đòi hỏi sự đổi mới và sáng tạo thường xuyên, do đó cấp trên cần phải tôn trọng và lắng nghe những ý tưởng, quan điểm của tất cả các giảng viên. Hơn nữa, các trường đại học cần phải tạo ra một môi trường làm việc công bằng bằng cách tránh các xung đột lợi ích giữa các giảng viên, cải thiện mối quan hệ đồng nghiệp trong các tổ chức.

Thăng tiến: Trường đại học phải có cam kết chính sách, quy hoạch về lộ trình thăng tiến phát triển bản thân của giảng viên khi họ bắt đầu tham gia tổ chức và dành nỗ lực của họ cho sự phát triển và thịnh vượng của nhà trường. Khi có nhu cầu đề xuất thăng cấp, người quản lý cần mô tả rõ ràng và chi tiết về công cấp đầy đủ thông tin về cơ hội và tiêu chí để thông báo cho giảng viên.

Đặc điểm công việc: các trường đại học cần đảm bảo rằng giảng viên được cung cấp các nhiệm vụ phù hợp với chuyên môn, khả năng, kỹ năng và kinh nghiệm của họ. Khi các giảng viên được giao những công việc phù hợp với kỹ năng giảng dạy và chuyên môn của họ, họ sẽ cảm thấy tự tin hơn và hiệu quả hơn trong việc giảng dạy, và sau đó họ cảm thấy hài lòng với những nhiệm vụ được đưa ra. Hơn nữa, để đảm bảo rằng các giảng viên luôn quan tâm đến việc cải thiện công tác giảng dạy, các trường đại học cần tạo ra một môi trường thoải mái, công bằng và sáng tạo cho tất cả mọi người./.

Tài liệu tham khảo

Boeve, W. D., 2007, A National Study of Job Satisfaction factors among faculty in physician assistant education, Eastern Michigan University.

Chang, L.-C., Liu, C.-H., & Yen, E. H.-W. , 2010, Effects of an empowerment-based education program for public health nurses in Taiwan, Journal of clinical nursing, Vol 17(20), pp 2782- 2790.

Duong, Minh-Quang., 2014, A Comparison of Factors Influencing the Job Satisfaction among Academic Members of the University of Technology and the University of Science in Vietnam in EDUCARE: International Journal for Educational Studies, Vol.6(2), pp 169-178.

Dung and Nhat, 2013, Effects of Motivation and Job satisfaction on Employees' Performance at Petrovietnam Nghe an Construction Joints Stock Corporation (PVNC), International Journal of Business and Social Science Vol. 4 No. 6; June 2013

Hieu, T. M. (2013). Factor efecting job satisfaction of lecturer in An Giang university. An Giang Scient Journal , 01, 91-100.

Koustelios, A.D. (2001). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers, The International Journal of Educational Management, 15(6/7), 354-358.

Khalid Latif and Muhammad Shahbaz, 2011, Job Satisfaction among Public and Private College Teachers of District Faisalabad, Pakistan: A Comparative Analysis, Interdisciplinary Journal of contemporary research in business, Vol 3, No 8.