

# SỰ HÀI LÒNG VỚI NGHỀ NGHIỆP CỦA GIÁO VIÊN PHỔ THÔNG

**Phan Thị Mai Hương**

*Viện Tâm lý học.*

**Trần Hoàng Thị Diễm Ngọc**

*Trường Đại học Thăng Long.*

## TÓM TẮT

Mục đích của bài viết là phân tích mức độ hài lòng nghề nghiệp của giáo viên phổ thông và vai trò của sự hài lòng với các khía cạnh khác nhau trong hoạt động nghề đối với sự hài lòng với nghề nghiệp nói chung. Mẫu nghiên cứu gồm 680 giáo viên phổ thông tại các trường công lập trên địa bàn một số tỉnh ở ba miền Bắc, Trung và Nam. Bảng hỏi gồm 2 thang đo lường hài lòng với nghề nghiệp (thang tổng quát 1 mục và thang đa mục) và các thông tin cá nhân. Kết quả cho thấy giáo viên phổ thông khá hài lòng với nghề nghiệp nói chung, nhưng chưa hài lòng với một số khía cạnh cụ thể của nghề (thu nhập, cơ hội thăng tiến cá nhân). Sự hài lòng về các khía cạnh nghề có đóng góp không như nhau đối với sự hài lòng chung về nghề của giáo viên. Vai trò của chúng cũng có sự khác biệt nhất định đối với sự hài lòng của giáo viên ở các cấp học. Những ý nghĩa của các phát hiện trên cũng được bàn luận trong bài viết.

**Từ khóa:** Giáo viên phổ thông; Hài lòng nghề nghiệp.

Ngày nhận bài: 18/6/2021; Ngày duyệt đăng bài: 25/9/2021.

## 1. Mở đầu

Hoạt động nghề nghiệp là một loại hoạt động xã hội và chiếm lượng thời gian nhiều nhất so với bất cứ hoạt động xã hội nào khác của người trưởng thành bình thường. Mọi hoạt động nghề nghiệp đều liên quan đến thu nhập, giá trị, năng lực nghề của mỗi người lao động, mối quan hệ của họ với đối tượng lao động, sự chấp nhận và thích ứng với các tiêu chuẩn cơ bản của nghề. Làm việc trong một tổ chức, người lao động phải có các mối quan hệ với đồng nghiệp, với cấp trên, thích ứng với môi trường, điều kiện làm việc. Hoạt động nghề nghiệp có thể có ý nghĩa như là cách để mỗi cá nhân đạt được mục tiêu nào đó của mình (Ali, 2016). Từ góc độ này, có thể hiểu, người lao động sẽ hài lòng với nghề khi họ đạt được các mục tiêu, các kỳ vọng của mình trong hoạt động nghề, hay nói cách khác, sự hài lòng với nghề nghiệp xuất hiện khi mong đợi của người lao động về nghề được đáp ứng. Từ góc độ khác, nhiều học giả

lại xem xét hài lòng với nghề nghiệp từ góc độ trạng thái xúc cảm. Ví dụ, theo Locke (1976), hài lòng với nghề nghiệp là trạng thái xúc cảm tích cực, thỏa mãn từ việc đánh giá về nghề hoặc trải nghiệm làm nghề của người lao động. Hay như Feldman và Arnold (1983) định nghĩa, hài lòng nghề nghiệp là lượng cảm xúc tích cực tổng thể mà người lao động có được từ hoạt động nghề nghiệp của mình. Tương tự, Kreitner và Kinicki (2007) cho rằng sự hài lòng với nghề nghiệp là phản ứng xúc cảm và tình cảm đối với các chiều cạnh khác nhau của nghề. Hài lòng với nghề nghiệp cũng được hiểu là thái độ của người lao động về công việc được thể hiện bằng cảm nhận, niềm tin và hành vi của người lao động (Weiss và cộng sự, 1967). Có thể thấy, có nhiều khái niệm khác nhau về hài lòng với nghề nghiệp từ các góc độ khác nhau, nhưng xét về bản chất của thuật ngữ hài lòng, vốn là loại từ chỉ cảm xúc, thì hài lòng với nghề nghiệp chính là trạng thái xúc cảm tích cực về các khía cạnh khác nhau của nghề.

Nghề giáo viên là nghề dạy học. Giáo viên là người tổ chức các hoạt động dạy, học và đánh giá người học. Có thể nói, giáo viên có vai trò quan trọng hàng đầu trong sự nghiệp giáo dục học sinh. Sự hài lòng với nghề nghiệp sẽ khiến hoạt động nghề của người giáo viên có hiệu quả hơn. Cụ thể, sự hài lòng với nghề khiến giáo viên gắn bó hơn với trường học (Cockburn, 2000; Li và cộng sự, 2017); tác động không nhỏ đến thành tích trong công việc của họ (Satgent và Hannum, 2005; Lai, 2018); ảnh hưởng tích cực đến việc học cũng như kết quả học tập của học sinh (Michaelowa, 2002; Hamedì và Ghonsooly, 2017); góp phần khiến giáo viên hạnh phúc hơn (Hu, Cui và Wang, 2016; Kumari và cộng sự, 2014). Có lẽ vì thế mà nghiên cứu về sự hài lòng với nghề nghiệp của giáo viên được quan tâm.

Các nghiên cứu cho thấy tính đa dạng và khá khác biệt về các thành phần tạo nên sự hài lòng với nghề nghiệp của giáo viên. Tại Mỹ, đó là tiền lương, cơ hội thăng tiến, thách thức nghề nghiệp, tính tự chủ nghề nghiệp, điều kiện làm việc, tương tác với đồng nghiệp và với học sinh (Kim và Loadman, 1994). Tại Trung Quốc, nghiên cứu trên giáo viên trung học cơ sở chỉ ra 6 thành tố: hành vi của học sinh và sự hỗ trợ của cha mẹ, lãnh đạo và quản lý, cơ hội phát triển, môi trường làm việc, quá tải và stress, thu nhập và phúc lợi (Chen, 2010). Tại Nam Phi, George và cộng sự (2008) đã cho rằng các nhân tố tạo nên sự hài lòng của giáo viên trung học cơ sở là điều kiện làm việc, đồng nghiệp, thu nhập và năng lực chuyên môn. Ở Na Uy, Skaalvik và cộng sự (2007) nghiên cứu các nguyên nhân dẫn đến sự căng thẳng của giáo viên bao gồm khối lượng công việc tăng lên, học sinh có vấn đề về hành vi, có vấn đề trong mối quan hệ với cha mẹ học sinh, xung đột trong hợp tác với đồng nghiệp, thiếu sự hỗ trợ của ban lãnh đạo nhà trường và thiếu tự chủ. Tại Việt Nam, nghiên cứu của Trần Minh Hiếu (2013) đã cho thấy sự hài lòng với nghề nghiệp gồm các thành phần: Lương và các khoản phúc lợi; Sự lãnh đạo của cấp

trên; Môi quan hệ với đồng nghiệp; Điều kiện môi trường làm việc và Đặc điểm tính chất công việc. Nguyễn Văn Thuận (2011) nghiên cứu sự hài lòng của giảng viên đại học cũng tìm ra các thành tố tạo nên sự hài lòng nghề nghiệp là tính chất công việc, cơ hội thăng tiến, quản lý, đồng nghiệp, thu nhập và phúc lợi.

Có thể thấy, các thành phần của hài lòng với nghề nghiệp được đề cập mang các đặc trưng nghề nghiệp nói chung như: lãnh đạo, đồng nghiệp, môi trường làm việc, thu thập, cơ hội thăng tiến..., nhưng cũng mang những đặc trưng riêng của nghề giáo như học sinh, cha mẹ học sinh là đối tượng làm việc của giáo viên. Nghiên cứu này được thực hiện để tìm hiểu thực trạng sự hài lòng với nghề nghiệp nói chung của giáo viên phổ thông cũng như với từng mặt khác nhau của nghề, đồng thời xem xét khả năng ảnh hưởng của từng mặt đến sự hài lòng với nghề ở giáo viên từng cấp học. Kết quả nghiên cứu có ý nghĩa ứng dụng trong quản lý nhân sự ở trường học khi tìm hiểu được mức độ hài lòng nghề của giáo viên và vai trò của từng lĩnh vực đối với sự hài lòng nghề nghiệp nói chung của giáo viên các cấp.

## **2. Phương pháp nghiên cứu**

### **2.1. Mẫu nghiên cứu**

Số lượng khách thể là 680 giáo viên tại các trường tiểu học, trung học cơ sở (THCS) và trung học phổ thông (THPT) công lập, được chọn theo cách thuận tiện tại các lớp tập huấn nghiệp vụ vào mùa hè năm 2019, cho giáo viên ở các tỉnh/thành: Thừa Thiên Huế, Thành phố Hồ Chí Minh, Hà Nội, Ninh Bình, Đà Nẵng, Đắk Lắk (Buôn Ma Thuột). Trong đó, tuổi trung bình là 37 (SD = 7 năm); nam chiếm 22,3%; nữ chiếm 77,7%; giáo viên tiểu học chiếm 20,6%; THCS chiếm 24,6% và THPT chiếm 54,9%.

### **2.2. Công cụ nghiên cứu**

Hài lòng với nghề nghiệp mang tính tổng thể của giáo viên được đo lường bằng thang 1 mệnh đề (item): “Về tổng thể, thầy/cô hài lòng đến mức nào với nghề giáo nói chung?”. Bên cạnh đó, mức độ hài lòng với 7 khía cạnh khác nhau liên quan đến hoạt động nghề nghiệp của giáo viên (đồng nghiệp, môi trường nhà trường, thu nhập, cơ hội thăng tiến, năng lực chuyên môn, học sinh, phụ huynh) cũng được đo lường. Người trả lời được đề nghị đánh giá mức độ hài lòng trên thang điểm tăng dần từ 0 đến 10, trong đó, 0 là hoàn toàn không hài lòng, 5 là không rõ hài lòng hay không hài lòng (còn phân vân) và 10 là hài lòng mỹ mãn.

### **2.3. Phân tích**

Điểm hài lòng với nghề nghiệp được xem xét từ hai cách đo. Ngoài hài lòng chung về nghề giáo được đo bằng 1 mệnh đề với thang 0 - 10 điểm, điểm

hài lòng tổng hợp được tính toán là trung bình cộng của sự hài lòng về 7 khía cạnh nghề nghiệp (sau đây được gọi là hài lòng tổng hợp để phân biệt với hài lòng chung). Các tham số thống kê mô tả (điểm trung bình (M), độ lệch chuẩn (SD), trung vị, độ nghiêng, tối thiểu, tối đa) được sử dụng để mô tả thực trạng hài lòng nghề nghiệp của giáo viên phổ thông và phân bố điểm này.

Dựa trên ý nghĩa thực tế của thang điểm từ 0 đến 10 và tương ứng điểm giữa hai thang Hài lòng chung và Hài lòng tổng hợp về nghề nghiệp, có thể phân mức độ hài lòng một cách tương đối trong nghiên cứu này như sau: (1) Dưới 5 điểm: không hài lòng với nghề; (2) Từ 5 đến 6,9 điểm: hài lòng ở mức trung bình; (3) Từ 7 đến 8,9: khá hài lòng và (4) từ 9 đến 10 điểm: rất hài lòng. Mức rất hài lòng được coi là sự hài lòng gần như mỹ mãn, giáo viên hầu như thỏa mãn với nghề. Ở mức khá hài lòng, giáo viên nhìn chung là hài lòng, nhưng vẫn còn có vài điểm còn phân vân về nghề. Hài lòng ở mức trung bình, nhìn chung giáo viên có những điểm hài lòng, có những điểm chưa hài lòng và có những điểm còn phân vân về nghề. Ở mức không hài lòng, giáo viên thể hiện sự chưa thỏa mãn về nghề nghiệp của mình ở nhiều điểm.

Hệ số tương quan Pearson và phân tích hồi quy bội được sử dụng để xem xét mối quan hệ giữa mức độ hài lòng với các khía cạnh khác nhau của nghề nghiệp cũng như giữa sự hài lòng chung về nghề nghiệp với các khía cạnh. Mức ý nghĩa  $p = 0,05$  được sử dụng.

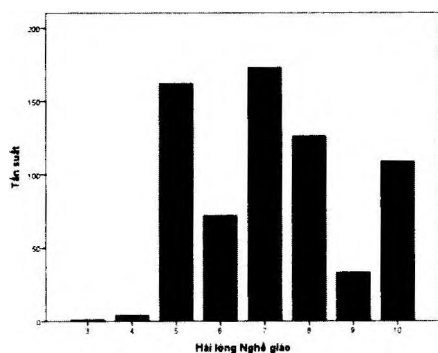
### **3. Kết quả nghiên cứu**

#### ***3.1. Thực trạng sự hài lòng với nghề nghiệp của giáo viên phổ thông***

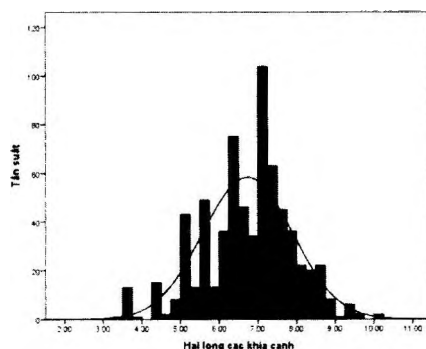
##### ***3.1.1. Đánh giá chung***

Sự hài lòng với nghề nghiệp của giáo viên được xem xét trên hai góc độ: hài lòng chung về nghề giáo và hài lòng tổng hợp về các khía cạnh khác nhau của nghề giáo. Việc xem xét từ hai góc độ này cho phép có được đánh giá chung cũng như tổng hợp các điểm cụ thể về sự hài lòng với nghề nghiệp của giáo viên phổ thông.

Về hài lòng chung với nghề giáo, kết quả cho thấy, giáo viên khá hài lòng với nghề nghiệp mà mình đang theo đuổi ( $M = 7,16$ ;  $SD = 1,71$ ). Biểu đồ 1a cho thấy phân bố điểm hài lòng với nghề giáo trải từ 3 đến 10 điểm, trong đó tập trung nhiều hơn vào mức khá hài lòng (mức 7 - 8 điểm, chiếm 43,9%), sau đó là mức trung bình (5 - 6 điểm, chiếm 34,4%) và rất hài lòng (9 - 10 điểm, chiếm 20,9%). Những người không hài lòng (3 - 4 điểm) với nghề mình đang làm trong số giáo viên tham gia nghiên cứu là rất nhỏ, chỉ chiếm 0,9%. Có thể thấy, tỷ lệ những người rất hài lòng gấp 23 lần số người không hài lòng với nghề.



1a: Hài lòng chung về nghề giáo



1b: Hài lòng tổng hợp các khía cạnh nghề

**Biểu đồ 1: Phân bố điểm hài lòng nghề nghiệp của giáo viên phổ thông**

Nhận xét về hài lòng tổng hợp dựa trên mức độ hài lòng về các khía cạnh khác nhau của nghề nghiệp (năng lực chuyên môn, cơ hội thăng tiến, đồng nghiệp, môi trường nhà trường, thu nhập, học sinh, phụ huynh), phân bố điểm được hiển thị ở biểu đồ 1b và các tham số thống kê ở bảng 1. Biểu đồ cho thấy, điểm tập trung chủ yếu ở mức 6 đến 8 điểm, nhưng biểu đồ cũng thể hiện hai điểm đỉnh thấp hơn điểm trung bình là mức 5 điểm và gần 6 điểm, điểm thấp dần ở hai phía điểm thấp và điểm cao. Hình dáng biểu đồ tiệm cận phân bố chuẩn. Với các tham số thống kê cho thấy, điểm trung bình là 6,73, thấp hơn so với đánh giá chung về sự hài lòng với nghề đã đề cập ở trên chỉ một chút (0,43 điểm) nhưng lại thấp hơn mức 7 điểm, tức là thấp hơn một cấp độ, chỉ ở mức trung bình.

Về tỷ lệ phân bố của từng mức điểm tổng hợp các khía cạnh của nghề được xem xét ở đây thì có 5,9% số giáo viên không hài lòng với nghề (điểm < 5); 45,4% hài lòng ở mức trung bình (điểm 5 - 6,9); 47,1% khá hài lòng (điểm 7 - 8,9) và 1,6% rất hài lòng (điểm 9 - 10). Như thế, những người khá hài lòng chiếm tỷ lệ cao nhất, tiếp đến là mức trung bình. Những người không hài lòng với nghề có tỷ lệ gấp 3,7 lần so với người rất hài lòng.

So sánh mức độ hài lòng với nghề nghiệp giữa đánh giá tổng thể chung và từ tổng hợp đánh giá các khía cạnh của nghề có thể thấy có độ chênh nhất định, trong đó đánh giá tổng thể về nghề cao hơn tổng hợp đánh giá các khía cạnh nghề. So sánh tỷ lệ điểm phân bố vào từng mức ở hai góc độ đánh giá cho thấy, độ chênh cao nhất là ở mức rất hài lòng (1,6% rất hài lòng nếu tổng hợp từ đánh giá nhiều mặt, còn 20,9% nếu đánh giá tổng thể về nghề giáo nói chung). Có thể hiểu, nếu nói chung về nghề nghiệp của mình thì giáo viên thấy khá hài lòng với nghề, thậm chí một tỷ lệ đáng kể rất hài lòng với nghề. Nhưng

khi xem xét vào các chi tiết thì mức độ hài lòng giảm đi, tỷ lệ những người rất hài lòng với nghề giảm đi, trong khi đó, tỷ lệ những người không hài lòng với nghề tăng lên.

### 3.1.2. Đánh giá về sự hài lòng với từng mặt trong hoạt động nghề nghiệp

Kết quả nghiên cứu ở bảng 1 cho thấy, trong số 7 mặt được xem xét thì giáo viên hài lòng cao nhất với năng lực chuyên môn của bản thân ( $M = 7,82$ ), môi trường nhà trường ( $M = 7,78$ ) và đồng nghiệp ( $M = 7,70$ ). Các mặt có mức độ hài lòng thấp nhất là thu nhập ( $M = 4,93$ ) và cơ hội thăng tiến ( $M = 5,34$ ). Có thể thấy, giáo viên hiện nay khá hài lòng về chuyên môn của bản thân, với nhà trường và với đồng nghiệp, nhưng không hài lòng với thu nhập từ nghề của mình. Họ hài lòng ở mức trung bình với học sinh của mình cũng như cha mẹ học sinh và với cơ hội thăng tiến của bản thân trong tổ chức nhà trường.

**Bảng 1:** Các tham số thống kê của hài lòng về các khía cạnh khác nhau trong nghề ( $N = 680$ )

Các đánh giá về mức độ hài lòng	M	Trung vị	SD	Độ nghiêng	Điểm tối thiểu	Điểm tối đa
<b>1. Hài lòng chung</b>	<b>7,16</b>	<b>7,0</b>	<b>1,71</b>	<b>0,24</b>	<b>3,0</b>	<b>10</b>
<b>2. Hài lòng tổng hợp</b>	<b>6,73</b>	<b>6,87</b>	<b>1,16</b>	<b>-0,37</b>	<b>3,43</b>	<b>10</b>
a. Đồng nghiệp	7,70	5,0	1,70	-0,49	0	10
b. Môi trường nhà trường	7,78	7,0	1,69	-0,43	0	10
c. Năng lực chuyên môn của bản thân	7,82	7,0	1,51	-0,56	0	10
d. Cơ hội thăng tiến	5,34	5,0	2,26	-0,88	0	10
e. Thu nhập	4,93	8,0	2,44	-0,80	0	10
g. Học sinh mình dạy	6,90	8,0	1,69	-0,38	0	10
h. Phụ huynh lớp mình dạy	6,67	8,0	1,70	-0,22	0	10

Dữ liệu cũng cho thấy, ở mặt nào cũng có người rất không hài lòng (0 điểm) và rất hài lòng (10 điểm), nhưng mức độ có khác nhau ở từng mặt. Xem xét phân bố điểm cụ thể cho thấy rằng mức 0 điểm (hoàn toàn không hài lòng chút nào) có tỷ lệ cao nhất ở hài lòng với thu nhập và hài lòng với cơ hội thăng tiến, trong khi mức 10 điểm có mức độ hiển thị thấp nhất so với các mặt khác. Đây cũng là hai mặt có độ lệch chuẩn cao hơn cả, cho thấy đây là hai lĩnh vực mà đánh giá của giáo viên có mức độ phân tán cao nhất. Trong khi đó, tỷ lệ

giáo viên hài lòng mỹ mãn với môi trường nhà trường, với đồng nghiệp (điểm 10) là cao nhất so với các mặt khác.

### 3.2. *Mối quan hệ giữa hài lòng chung về nghề nghiệp và hài lòng về các mặt khác nhau của nghề của giáo viên phổ thông*

Xem xét tương quan của đánh giá chung về mức độ hài lòng nghề nghiệp với mức độ hài lòng về các mặt, kết quả hiển thị ở bảng 2.

**Bảng 2:** *Hệ số tương quan Pearson giữa sự hài lòng chung về nghề với hài lòng về các khía cạnh của nghề*

Hài lòng về...	Đồng nghiệp	Môi trường	Năng lực bản thân	Cơ hội thăng tiến	Học sinh	Phụ huynh	Thu nhập	Tổng hợp
Hài lòng chung với nghề giáo	0,381**	0,435**	0,248**	0,215**	0,405**	0,309**	0,248**	0,595**

Ghi chú: \*\*:  $p < 0,01$ .

Kết quả cho thấy mức độ hài lòng chung với nghề nghiệp có tương quan thuận với mức độ hài lòng về tất cả các mặt của nghề được xem xét với  $p < 0,01$ . Điều đó có nghĩa là sự hài lòng với nghề nghiệp của giáo viên càng cao thì họ cũng càng hài lòng với các mặt khác nhau của nghề. Tuy nhiên, mức độ tương quan thì có sự khác biệt nhất định. Hài lòng chung về nghề có tương quan yếu với hài lòng về cơ hội thăng tiến, năng lực của bản thân và thu nhập ( $r < 0,30$ ). Nhưng hài lòng chung về nghề có tương quan ở mức trung bình với sự hài lòng về đồng nghiệp, học sinh, phụ huynh và môi trường văn hóa của nhà trường (hệ số tương quan trong khoảng từ 0,309 đến 0,435). Như thế, sự hài lòng với nghề giáo nói chung của giáo viên hiện nay có liên quan nhiều hơn đến yếu tố con người trong nhà trường (đồng nghiệp, học sinh, phụ huynh, môi trường văn hóa của nhà trường).

Nhằm tìm hiểu rõ hơn khả năng tác động của sự hài lòng về các mặt trong nghề đối với sự hài lòng chung về nghề giáo là như thế nào, hai mô hình hồi quy được xây dựng. Mô hình thứ nhất với các biến độc lập là mức độ hài lòng về 7 khía cạnh của nghề được xem xét trong nghiên cứu này. Mô hình thứ hai, các biến độc lập chỉ gồm các biến số độc lập có ý nghĩa thống kê trong mô hình thứ nhất, loại bỏ các biến không có ý nghĩa thống kê (bảng 3).

Mô hình thứ nhất là tìm hiểu vai trò của sự hài lòng với các mặt cụ thể đối với sự hài lòng chung với nghề nghiệp. Các kiểm định cho thấy, mô hình không vi phạm các mặt định: không có hiện tượng đa cộng tuyến (hệ số phóng

đại phương sai VIF của các biến độc lập dao động từ 1,12 đến 2,1), không có hiện tượng tự tương quan chuỗi bậc nhất (hệ số Durbin-Watson = 1,82), phân dư có phân bố tiệm cận chuẩn. Các dữ liệu của mô hình 1 cho thấy, mô hình có ý nghĩa thống kê với  $F = 37,419$ ;  $p < 0,001$ . Mô hình gồm 7 biến độc lập giải thích được 27,3% cho sự biến thiên của biến phụ thuộc. Dù vậy, trong mô hình này, có 3 biến số không có ý nghĩa thống kê trong dự báo cho biến phụ thuộc là: sự hài lòng với cơ hội thăng tiến, hài lòng với phụ huynh và hài lòng với năng lực bản thân ( $p < 0,05$ ). Như vậy, kết quả mô hình 1 đã chỉ ra rằng, sự hài lòng với môi trường văn hóa của nhà trường, với đồng nghiệp, với học sinh và với thu nhập có khả năng làm thay đổi sự hài lòng chung với nghề nghiệp của giáo viên nếu chúng có sự thay đổi.

**Bảng 3:** Khả năng tác động của hài lòng về các mặt khác nhau của nghề cho sự hài lòng chung về nghề giáo

Biến phụ thuộc: Hài lòng chung về nghề giáo		B	Sai số chuẩn	Beta	t	p
Mô hình 1 $R^2 = 0,273$ $F = 37,419$ $p < 0,001$	Hằng số	1,865	0,372	-	5,007	< 0,001
	Cơ hội thăng tiến	0,026	0,028	0,034	0,921	0,357
	Học sinh	0,204	0,045	0,202	4,538	< 0,001
	Phụ huynh	0,031	0,043	0,031	0,730	0,465
	Thu nhập	0,073	0,026	0,105	2,828	0,005
	Đồng nghiệp	0,132	0,046	0,130	2,854	0,004
	Môi trường nhà trường	0,216	0,048	0,213	4,487	< 0,001
	Năng lực bản thân	0,062	0,041	0,054	1,525	0,128
Mô hình 2 $R^2 = 0,276$ $F = 64,338$ $p < 0,001$	Hằng số	2,236	0,316	-	7,072	< 0,001
	Học sinh	0,234	0,038	0,232	6,185	< 0,001
	Đồng nghiệp	0,144	0,046	0,143	3,153	0,002
	Môi trường nhà trường	0,230	0,047	0,227	4,855	< 0,001
	Thu nhập	0,082	0,024	0,117	3,347	0,001

Ghi chú: Bảng hiển thị hệ số  $R^2$  hiệu chỉnh.

Phân tích mô hình thứ hai có mục đích xem xét biến số nào có thể có tác động mạnh nhất đến biến phụ thuộc. Kết quả cho thấy, mô hình cũng không vi phạm các mặc định trong phân tích hồi quy bội, giá trị hệ số phóng đại phương



sai, hệ số Dubin-Watson trong giới hạn cho phép. Mô hình có ý nghĩa thống kê với  $F = 64,338$ ;  $p < 0,001$ . Mô hình 4 biến độc lập có khả năng giải thích 27,6% cho sự biến thiên của biến phụ thuộc. Điều này cho thấy hài lòng với nghề nghiệp còn chịu nhiều tác động của các yếu tố khác không có trong mô hình. Xem xét các hệ số hồi quy, có thể thấy, sự hài lòng với môi trường văn hóa nhà trường, với học sinh, với đồng nghiệp và với thu nhập đều có ý nghĩa thống kê trong dự báo cho sự hài lòng chung với nghề nghiệp của giáo viên ( $p < 0,05$ ). Có thể hiểu là, việc giáo viên hài lòng với môi trường văn hóa nhà trường, với đồng nghiệp, với học sinh và với thu nhập càng cao sẽ khiến họ càng hài lòng hơn với nghề nghiệp mà mình theo đuổi. Trong số các yếu tố này, sự hài lòng với học sinh có vai trò mạnh nhất (với hệ số  $\beta$  cao nhất trong số 4 biến độc lập = 0,232), kế với đó là sự hài lòng với môi trường văn hóa nhà trường ( $\beta = 0,227$ ), thứ ba là sự hài lòng với đồng nghiệp ( $\beta = 0,143$ ) và cuối cùng là sự hài lòng với thu nhập ( $\beta = 0,117$ ).

Xem xét khả năng tác động của sự hài lòng với các mặt khác nhau của nghề nghiệp với sự hài lòng chung về nghề nghiệp ở giáo viên dạy các cấp khác nhau (tiểu học, THCS và THPT), kết quả cho thấy có sự tương đồng cũng như khác biệt nhất định. Tương tự như ở trên, đối với mỗi nhóm giáo viên ở các cấp dạy khác nhau, có hai mô hình được xây dựng, trong đó mô hình thứ nhất gồm 7 biến độc lập, mô hình thứ hai chỉ bao gồm các biến độc lập có ý nghĩa thống kê trong dự báo cho biến phụ thuộc ở mô hình thứ nhất. Bảng 4 hiển thị các kết quả này.

**Bảng 4:** Khả năng tác động của sự hài lòng với các mặt của nghề với sự hài lòng chung về nghề nghiệp của giáo viên tiểu học, THCS và THPT

Biến phụ thuộc: Hài lòng chung về nghề giáo		Tiểu học		THCS		THPT	
		$\beta$	p	$\beta$	p	$\beta$	p
Mô hình 3		Mô hình 3a $F = 12,630$ ; $p < 0,001$ ; $R^2 = 0,369$		Mô hình 3b $F = 7,959$ ; $p < 0,001$ ; $R^2 = 0,227$		Mô hình 3c $F = 25,721$ ; $p < 0,001$ ; $R^2 = 0,317$	
	Hàng số		0,062		0,000		0,024
	Cơ hội thăng tiến	-0,175	0,061	0,113	0,167	0,072	0,116
	Học sinh	0,395	< 0,001	0,252	0,013	0,122	0,033
	Phụ huynh	-0,060	0,566	0,167	0,084	0,008	0,884
	Thu nhập	0,326	< 0,001	-0,109	0,203	0,108	0,021
	Đồng nghiệp	0,081	0,425	-0,106	0,334	0,202	0,001

	Môi trường nhà trường	0,304	0,003	0,285	0,008	0,134	0,040
	Năng lực bản thân	-0,044	0,573	-0,168	0,019	0,198	< 0,001
Mô hình 4		<b>Mô hình 4a</b> F = 27,465; p < 0,001; R <sup>2</sup> = 0,364		<b>Mô hình 4b</b> F = 16,340; p < 0,001; R <sup>2</sup> = 0,217		<b>Mô hình 4c</b> F = 35,441; p < 0,001; R <sup>2</sup> = 0,316	
	Hằng số		0,073		< 0,001		0,010
	Học sinh	0,307	< 0,001	0,337	< 0,001	0,127	0,013
	Môi trường nhà trường	0,325	< 0,001	0,221	0,003	0,147	0,023
	Thu nhập	0,251	0,001			0,125	0,006
	Năng lực bản thân			-0,146	0,039	0,202	< 0,001
	Đồng nghiệp					0,202	0,001

Ghi chú: Bảng hiển thị hệ số R<sup>2</sup> hiệu chỉnh.

Kết quả cho thấy, cả ba mô hình hồi quy bội 3a, 3b và 3c được xây dựng cho ba nhóm giáo viên dạy các cấp khác nhau đều có ý nghĩa thống kê với  $p < 0,001$ . Tuy nhiên, hệ số xác định (R<sup>2</sup> hiệu chỉnh) của 3 mô hình là khác nhau cho thấy mức độ giải thích cho biến phụ thuộc của ba mô hình là khác nhau. Đối với giáo viên tiểu học, mô hình giải thích 36,4% sự biến thiên của biến phụ thuộc, tỷ lệ tương tự cho mô hình của giáo viên THPT là 31,6% và cuối cùng, cho mô hình của giáo viên THCS là 21,7%. Như vậy, mô hình hồi quy giải thích cho sự hài lòng của giáo viên tiểu học cao hơn so với mô hình của giáo viên THCS.

Xét về vai trò của từng biến độc lập trong ba mô hình 3a, 3b và 3c, dữ liệu cho thấy điểm tương đồng là sự hài lòng với cơ hội thăng tiến và hài lòng với phụ huynh đều không có khả năng tác động có ý nghĩa thống kê đến sự hài lòng chung với nghề nghiệp của giáo viên cả ba cấp dạy ( $p < 0,05$ ). Nhưng với giáo viên THCS, ngoài hai biến số trên, thì sự hài lòng với thu nhập và với đồng nghiệp cũng không có khả năng tác động đến sự hài lòng nghề nghiệp nói chung. Với giáo viên tiểu học, ngoài hai biến số đó, thì sự hài lòng với đồng nghiệp và với năng lực bản thân không dự báo có ý nghĩa thống kê cho sự hài lòng chung về nghề nghiệp. Có thể nhận thấy, các biến số độc lập có khả năng dự báo cho sự hài lòng chung về nghề nghiệp giống nhau ở giáo viên cả ba cấp dạy là sự hài lòng với môi trường văn hóa của nhà trường và sự hài lòng với học sinh.

Kết quả phân tích các mô hình 4a, 4b và 4c (gồm các biến số độc lập có ý nghĩa thống kê dự báo cho biến phụ thuộc ở các mô hình 3a, 3b và 3c) cho

thấy, các mô hình đều có ý nghĩa thống kê với  $p < 0,001$  và các biến số trong mô hình cũng đều có ý nghĩa thống kê. Điều này chỉ ra rằng, đây là những biến số thực sự góp phần làm nên sự hài lòng chung về nghề của các giáo viên ở mỗi cấp dạy. Biên độ tác động của các biến độc lập (qua hệ số xác định  $R^2$ ) trong mỗi mô hình đối với biến phụ thuộc cũng không như nhau và cùng xu hướng như đã trình bày ở các mô hình phía trên.

Câu hỏi đặt ra: yếu tố tác động mạnh nhất đến sự hài lòng với nghề nghiệp của giáo viên ở ba cấp dạy có là như nhau hay không? Kết quả cho thấy, các yếu tố có vai trò quan trọng nhất đối với sự hài lòng nghề nghiệp trong giới hạn của nghiên cứu này là khá khác nhau với giáo viên ở các cấp dạy khác nhau. Với giáo viên tiểu học, yếu tố có khả năng tác động mạnh nhất đến sự hài lòng chung về nghề nghiệp của họ là sự hài lòng với môi trường văn hóa nhà trường ( $\beta = 0,325$ ). Yếu tố này ở giáo viên THCS là hài lòng với học sinh ( $\beta = 0,337$ ). Còn đối với giáo viên dạy bậc THPT thì yếu tố đó là hài lòng với đồng nghiệp và hài lòng với năng lực bản thân (hệ số  $\beta$  của cả hai biến này đều  $= 0,202$ ).

Một điểm đáng lưu ý là đối với giáo viên THCS, sự hài lòng với năng lực của bản thân có tác động tiêu cực tới sự hài lòng chung về nghề ( $\beta = -0,146$ ), trong khi đó nó lại có tác động tích cực đối với sự hài lòng chung về nghề của giáo viên THPT ( $\beta = 0,202$ ). Ở mô hình của giáo viên THCS đây là yếu tố có khả năng tác động thấp nhất nhưng đối với giáo viên THPT, đây lại là yếu tố có khả năng tác động mạnh nhất đến sự hài lòng với nghề.

#### **4. Bàn luận**

##### ***4.1. Về ý nghĩa của kết quả khảo sát sự hài lòng nghề nghiệp của giáo viên***

Nghiên cứu đã cho thấy, giáo viên phổ thông trong mẫu nghiên cứu về cơ bản là hài lòng với nghề nghiệp của mình. Tuy nhiên, việc phát hiện ra những khía cạnh nghề mà giáo viên chưa hài lòng như thu nhập hoặc ít hài lòng như cơ hội thăng tiến là có giá trị. Điều đó cho thấy, dù khá hài lòng với nghề nhưng giáo viên vẫn có những mặt cụ thể mà họ không hài lòng hoặc ít hài lòng trong hoạt động nghề. Có thể hiểu, kỳ vọng về những mặt này của giáo viên đang cao hơn những gì họ thực sự nhận được từ nghề. So với kết quả của Phan Thị Mai Hương và đồng nghiệp (2018) với cùng thang đo tương tự trên mẫu người lao động các ngành nghề khác (công nhân, hành chính, nghiên cứu khoa học, y tế, dịch vụ), thì mức độ hài lòng chung với nghề nghiệp của giáo viên có thấp hơn một chút nhưng không đáng kể (7,16 so với 7,35). Tuy nhiên, nếu như mức độ hài lòng với thu nhập của những người lao động khác ở mức trung bình, thì ở giáo viên là mức không hài lòng. Hơn nữa, kết quả còn cho thấy rằng, mức độ hài lòng với thu nhập có khả năng tác động đến sự hài

lòng với nghề của giáo viên, nhất là đối với giáo viên tiểu học và THPT. Vì thế, thu nhập của giáo viên là vấn đề đáng quan tâm hiện nay.

Những phát hiện về mức độ hài lòng với nghề của giáo viên là rất đáng lưu ý không chỉ bởi thầy cô giáo là những người lao động trong xã hội cần được quan tâm mà còn bởi nghề giáo có vai trò đặc biệt quan trọng trong việc “trồng” người. McClay (1995) đã từng nhận định rằng, trong xã hội Mỹ, nghề giáo là một nghề mà các thầy cô được kỳ vọng phải giỏi gấp đôi, vị tha gấp đôi, linh hoạt gấp đôi nhưng chỉ được quan tâm đến thu nhập bằng một nửa so với những người lao động trong các ngành nghề khác. Ở Việt Nam có lẽ cũng không ngoại lệ, khi nhà giáo được kỳ vọng là phải giỏi về chuyên môn, chuẩn mực về tư cách đạo đức và không được phép có bất cứ sai sót nào về mọi mặt. Bản chất thiêng liêng và cao quý của nghề giáo đặt áp lực rất lớn lên vai thầy cô giáo. Trong bối cảnh các tiêu chuẩn nghề nghiệp ngày càng cao hơn đối với giáo viên, để đáp ứng các yêu cầu đổi mới giáo dục, thì phát hiện lĩnh vực nào trong nghề khiến giáo viên chưa hài lòng là rất quan trọng, để các nhà quản lý có cái nhìn chung về đội ngũ giáo viên, kịp thời có những điều chỉnh thích hợp giúp giáo viên hài lòng hơn, yên tâm với nghề. Việc làm tăng mức độ hài lòng với nghề của giáo viên sẽ tạo động lực, góp phần duy trì sự nhiệt huyết với nghề của họ. Ngược lại, làm nghề nhưng không hài lòng với nghề có thể khiến cho hoạt động giáo dục của thầy cô trở nên kém hiệu quả.

Trên một bình diện khác, nghiên cứu đã chỉ ra những yếu tố có tác động có ý nghĩa đến sự hài lòng với nghề nghiệp. Ngoài sự hài lòng với thu nhập, còn gồm các yếu tố: môi trường nhà trường, đồng nghiệp và học sinh, trong đó tác động mạnh nhất là sự hài lòng với học sinh và với môi trường văn hóa nhà trường. Theo lý thuyết hai nhân tố của Herzberg (1966), đây là những yếu tố ngoại sinh và chúng có khả năng làm giảm bớt sự không hài lòng của người lao động. Kyriacou (2001) giải thích rằng, được làm việc trong môi trường văn hóa có sự giao tiếp tốt và tinh thần tập thể cao giữa các đồng nghiệp sẽ khiến mức độ căng thẳng thấp hơn và sự hài lòng trong công việc cao hơn ở người lao động. Về vai trò của học sinh đối với sự hài lòng với nghề nghiệp của giáo viên, có thể thấy thầy cô giáo có vai trò quan trọng nhất đối với thành tích học tập của học sinh. Ba hành vi chính được báo cáo là góp phần vào sự căng thẳng và kiệt sức của giáo viên là thiếu động lực học tập, thái độ tiêu cực đối với công việc và hành vi gây rối (Ferguson và cộng sự, 2012; Skaalvik và Skaalvik, 2010). Vì hành vi của học sinh là yếu tố bên ngoài mà giáo viên khó kiểm soát, nên để đảm bảo mục tiêu dạy học, họ bắt buộc phải sử dụng những biện pháp quản lý lớp học nhất định, đôi khi nằm ngoài sự mong muốn của họ. Tần suất các hành vi không mong muốn của bản thân, hành vi khó kiểm soát của học trò càng nhiều thì càng làm giảm sự hài lòng với công việc của giáo viên.

Kết quả còn cho thấy các yếu tố tác động đến sự hài lòng với nghề nghiệp của giáo viên ở mỗi cấp dạy là không hoàn toàn như nhau. Vì thế, trọng tâm cần lưu ý trong việc nâng cao sự hài lòng của giáo viên ở các trường cần phù hợp với đặc trưng của nhà trường chứ không áp dụng đồng loạt như nhau. Sự khác biệt này đã được đề cập ở phần mở đầu rằng ở mỗi cấp học, các yếu tố tạo nên sự hài lòng cho giáo viên là khác nhau và ở Việt Nam cũng như vậy.

#### ***4.2. Về sử dụng thang đơn mục hay đa mục trong đo lường hài lòng với nghề nghiệp của giáo viên***

Trong nghiên cứu này, chúng tôi sử dụng hai cách đo lường hài lòng với nghề nghiệp là thang đơn mục để đo sự hài lòng tổng quát về nghề nghiệp và thang đa mục để đo sự hài lòng về các mặt nhau của nghề, trong đó hài lòng với nghề nghiệp là tổng hợp các mục này. Kết quả cho thấy, về đánh giá chung, có độ chênh nhỏ giữa hai cách đo (bằng 4,3 điểm phần trăm), trong đó điểm đo bằng thang đơn mục cao hơn thang đa mục. Tuy nhiên, khi đo bằng thang đơn mục, tỷ lệ người rất hài lòng cao hơn hẳn so với thang đa mục. Ở đây có điểm khá tương đồng với nghiên cứu của Oshagbemi (1999), trong đó tác giả chỉ ra rằng đo lường hài lòng với nghề nghiệp bằng thang đơn mục có xu hướng tăng tỷ lệ những người rất hài lòng và giảm tỷ lệ những người không hài lòng so với thang đa mục. Vì thế, tác giả kết luận rằng “kết quả từ thang đơn mục có xu hướng vẽ nên một bức tranh tươi sáng hơn về sự hài lòng với nghề nghiệp so với ấn tượng được truyền đạt mà thang đo nhiều mục sẽ chứng minh” (tr. 388). Trong nghiên cứu của chúng tôi, kết quả đánh giá chung từ hai thang có độ chênh nhỏ nên thang đơn mục không hoàn toàn có xu hướng tô hồng về mức độ hài lòng nghề nghiệp nói chung của giáo viên phổ thông. Một kết quả tương tự cũng được phát hiện khi đo lường sự hài lòng với nghề nghiệp trên mẫu người lao động ở các ngành nghề khác ở Việt Nam (Phan Thị Mai Hương và cộng sự, 2018).

Xem xét hệ số tương quan giữa điểm hài lòng với nghề nghiệp từ hai thang, kết quả cho thấy hệ số tương quan Pearson là khoảng 0,6 ( $p < 0,001$ ). Kết quả này khá thống nhất với kết quả nghiên cứu siêu phân tích (meta-analysis) của Wanous và cộng sự (1997) trên cơ sở tổng hợp dữ liệu từ 17 nghiên cứu khác nhau, hệ số tương quan này được tính toán có giá trị trung bình là 0,63. Từ đó, tác giả nhận định, việc đo lường sự hài lòng với nghề nghiệp từ thang đo đơn mục là được chấp nhận.

Đặc trưng của thang đơn mục là đánh giá tổng quát mà không quan tâm đến chi tiết nên có thể tiết kiệm thời gian và đơn giản hóa việc thu thập dữ liệu. Theo Wanous và cộng sự (1997), từ góc độ quản lý, kết quả từ thang đơn mục thường dễ hiểu, chứ không hàn lâm như điểm số được tính toán từ thang đa mục. Trong nghiên cứu này, khi đánh giá tổng quát về sự hài lòng với nghề

nghiệp, giáo viên sẽ bỏ qua những chi tiết của nghề mà chỉ quan tâm đến điều gì nổi bật nhất về công việc họ đang làm. Khi đánh giá bằng thang đa mục, thời gian trả lời dài hơn, tính toán phức tạp hơn, nhưng đổi lại, kết quả có thể phát hiện những gì họ hài lòng/chưa hài lòng cụ thể về nghề của mình hơn. Qua đánh giá chi tiết, có thể phát hiện được những mặt nào đã đáp ứng được mong đợi của giáo viên, mặt nào chưa, nên nó có ý nghĩa thực tiễn trong công tác quản trị nhân sự trong nhà trường.

Như thế, việc sử dụng thang đơn mục hay đa mục có thể cho kết quả chung có giá trị tương đương, và tùy vào mục tiêu cũng như điều kiện nghiên cứu mà sử dụng thang nào phù hợp hơn.

## **5. Kết luận**

Tổng hợp lại, có thể rút ra một số nhận định sau từ kết quả nghiên cứu như sau:

Thứ nhất, nhìn chung, giáo viên phổ thông công lập khá hài lòng với nghề nghiệp của mình. Họ hài lòng nhất với năng lực chuyên môn của bản thân và môi trường nhà trường. Tuy nhiên, họ không hài lòng với thu nhập và ít hài lòng với sự thăng tiến của bản thân.

Thứ hai, sự hài lòng về nghề nghiệp nói chung của giáo viên phổ thông chịu sự tác động của mức độ hài lòng về học sinh, về môi trường văn hóa nhà trường, về đồng nghiệp và về thu nhập.

Thứ ba, yếu tố tác động mạnh nhất đến sự hài lòng với nghề nghiệp của giáo viên ở ba cấp dạy là khá khác nhau. Ở giáo viên tiểu học, đó là sự hài lòng với môi trường văn hóa nhà trường; ở giáo viên THCS là hài lòng với học sinh; đối với giáo viên THPT là sự hài lòng với năng lực của bản thân.

Thứ tư, đo lường sự hài lòng nghề nghiệp của giáo viên phổ thông bằng thang đơn mục và đa mục có sự chênh lệch không đáng kể.

Kết quả nghiên cứu của chúng tôi góp phần tạo cơ sở khoa học cho việc nghiên cứu sự hài lòng của giáo viên trên mọi khía cạnh liên quan đến nghề nghiệp của họ để từ đó có thể ứng dụng trong công tác quản lý cũng như đề xuất những điều chỉnh phù hợp nhằm loại trừ những hành vi tiêu cực ảnh hưởng đến công tác giảng dạy của họ tại trường.

Bên cạnh những kết quả trên, nghiên cứu cũng bộc lộ một số hạn chế. Trong nghiên cứu này, các khía cạnh liên quan đến nghề nghiệp của giáo viên phổ thông được giới hạn ở 7 mặt được kể đến khá phổ biến trong các nghiên cứu. Tuy nhiên, đó vẫn chưa phải là tất cả những vấn đề liên quan đến nghề giáo, đặc biệt phạm vi khái niệm về hài lòng nghề nghiệp chưa được khám phá trên mẫu giáo viên Việt Nam. Vì thế đánh giá về khái niệm này có thể có những sai lệch nhất định. Ngoài ra, mẫu nghiên cứu này dù thu thập từ nhiều

trường phổ thông nhưng đều thuộc khối công lập, không có giáo viên ở trường tư thục. Vì thế, để có những kết luận xác thực hơn thì phạm vi khái niệm và mẫu nghiên cứu là những vấn đề cần đặt ra trong các nghiên cứu tiếp theo.

## **Tài liệu tham khảo**

### ***Tài liệu tiếng Việt***

1. Trần Minh Hiếu (2013). *Sự hài lòng của giảng viên trong giảng dạy và nghiên cứu tại Trường Đại học An Giang*. Tạp chí Khoa học - Đại học An Giang. Số 1. Tr. 91 - 100.
2. Phan Thị Mai Hương, Đỗ Thị Lệ Hằng (2018). *Sự hài lòng với công việc của người lao động*. Tạp chí Tâm lý học. Số 10. Tr. 30 - 47.
3. Nguyễn Văn Thuận, Nguyễn Văn Ngọc, Lê Văn Huy (2011). *Sự hài lòng đối với công việc của giảng viên: Tiếp cận hành vi quản trị*. Tạp chí Khoa học và Công nghệ - Đại học Đà Nẵng. Số 3. Tr. 161 - 172.

### ***Tài liệu tiếng Anh***

4. Ali W. (2016). *Understanding the concept of job satisfaction, measurements, theories and its significance in the recent organizational environment: A theoretical framework*. Archives of Business Research. Vol. 4 (1). P. 100 - 111.
5. Chen J. (2010). *Chinese middle school teacher job satisfaction and its relationships with teacher moving*. Asia Pacific Education Review. Vol. 11 (3). P. 263 - 272.
6. Cockburn A.D. (2000). *Elementary teachers' needs: Issues of retention and recruitment*. Teaching and Teacher Education. Vol. 16. P. 223 - 238.
7. Feldman D.C., Arnold H.J. (1983). *Managing individual and group behavior in organizations*. McGraw-Hill.
8. Ferguson K., Frost L. and Hall D. (2012). *Predicting teacher anxiety, depression, and job satisfaction*. Journal of Teaching and Learning. Vol. 8 (1). P. 27 - 42.
9. George F., Louw D. and Badenhorst G. (2008). *Job satisfaction among urban secondary school teachers in Namibia*. South African Journal of Education. Vol. 28. P. 135 - 154.
10. Hamedi N. and Ghonsooly B. (2017). *EFL teachers' job satisfaction and their social capital in relation to students' motivation*. Journal of Applied Linguistics and Language Research. Vol. 4 (3). P. 212 - 220.
11. Herzberg F., Snyderman B.B. and Mausner B. (1966). *The motivation to work: 2nd Ed.* J. Wiley.
12. Hu C., Cui S. and Wang L. (2016). *Path analysis of work family conflict, job salary and promotion satisfaction, work engagement to subjective well-being of the primary and middle school principals*. Journal of Education and Training Studies. Vol. 4 (9). P. 10 - 15.
13. Kim I. and Loadman W.E. (1994). *Predicting teacher job satisfaction* (ERIC Document Reproduction Service No. ED 383 707).

14. Kreitner R. and Kinicki A. (2007). *Organizational behavior*. 7<sup>th</sup> ed. McGraw - Hill. Inc. New York.
15. Kumari G., Joshi G. and Pandey K.M. (2014). *Analysis of factors affecting job satisfaction of the employees in public and private sector*. International Journal of Trends in Economics Management and Technology. Vol. 3 (1). P. 1 - 19.
16. Kyriacou C. (2001). *Teacher stress: Directions for future research*. Educational Review. Vol. 53. P. 27 - 35.
17. Lai C.Y. (2018). *An analysis on the relationship between job satisfaction and work performance among academic staff in Malaysian private universities*. Journal of Arts & Social Sciences. Vol. 1 (2). P. 64 - 73.
18. Li M., Wang Z., Gao J. and You X. (2017). *Proactive personality and job satisfaction: The mediating effects of self-efficacy and work engagement in teachers*. Current Psychology. Vol. 36 (1). P. 48 - 55.
19. Locke E.A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In M.D. Dunnette (ed.). Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago: Rand McNally. P. 1.297 - 1.343.
20. McClay G. (1995). *Past, present and future: Perspectives in American education*. Wheaton. IL: Gregory Publishing Company.
21. Michaelowa K. (2002). *Teacher job satisfaction, student achievement, and the cost of primary education in Francophone Sub-Saharan Africa*. HWWA Discussion Paper. No. 188. Hamburg Institute of International Economics (HWWA). Hamburg. Truy cập tại <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/19349/1/188.pdf>.
22. Oshagbemi T. (1999). *Overall job satisfaction: How good are single versus multiple-item measures?* Journal of Managerial Psychology. Vol. 14 (5 - 6). P. 388 - 403. DOI: 10.1108/02683949910277148.
23. Sargent T. and Hannum E. (2005). *Keeping teachers happy: Job satisfaction among primary school teachers in rural northwest China*. Comparative Education Review. Vol. 49 (2). P. 173 - 204.
24. Skaalvik E.M. and Skaalvik S. (2007). *Dimensions of teacher self-efficacy and relations with strain factors, perceived collective teacher efficacy, and teacher burnout*. Journal of Educational Psychology. Vol. 99. P. 611 - 625.
25. Skaalvik E.M. and Skaalvik S. (2010). *Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations*. Teaching and Teacher Education. Vol. 26 (4). P. 1.059 - 1.069.
26. Stoeber J. and Rennert D. (2008). *Perfectionism in school teachers: Relations with stress appraisals, coping styles, and burnout*. Anxiety, Stress, and Coping. Vol. 21 (1). P. 37 - 53.
27. Wanous J.P., Reichers A.E. and Hudy M.J. (1997). *Overall job satisfaction: How good are single-item measures?* Journal of Applied Psychology. Vol. 82 (2). P. 247 - 252.
28. Woeiss D.J., Dawis R.V., England G.W. and Lofquist L.H. (1967). *Manual for the minnesota satisfaction questionnaire "Minnesota studies invocatinonal rehabilitations"*. Minneapolis Industrial Relation Center. University of Minnesota.