

Các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc: Nghiên cứu trường hợp giảng viên Trường Đại học Ngân hàng Thành phố Hồ Chí Minh

Lưu Hớn Vũ⁽¹⁾ • Nguyễn Văn Thụy⁽²⁾

Ngày nhận bài: 07/8/2020 | Biên tập xong: 05/01/2021 | Duyệt đăng: 12/01/2021

TÓM TẮT: Nghiên cứu này được thực hiện nhằm xác định các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng (SHL) trong công việc của giảng viên Trường Đại học Ngân hàng Thành phố Hồ Chí Minh (BUH). Dữ liệu nghiên cứu được thu thập thông qua khảo sát 177 giảng viên đang làm việc tại BUH. Kết quả nghiên cứu cho thấy, có bốn nhân tố ảnh hưởng cùng chiều đến SHL trong công việc của giảng viên: thu nhập, lãnh đạo, đồng nghiệp và điều kiện làm việc. Trong đó, nhân tố thu nhập có ảnh hưởng mạnh nhất đến SHL trong công việc, tiếp đến là nhân tố lãnh đạo và nhân tố đồng nghiệp, cuối cùng là nhân tố điều kiện làm việc. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất một số hàm ý quản trị để nâng cao SHL trong công việc của giảng viên.

TỪ KHÓA: Giảng viên, SHL trong công việc, Trường Đại học Ngân hàng Thành phố Hồ Chí Minh.

Mã phân loại JEL: I23, M10, M12.

1. Giới thiệu

Giảng viên không chỉ là nguồn nhân lực có trình độ cao của trường đại học, mà còn là một trong những biểu tượng cho năng lực cạnh tranh, quyết định chất lượng giáo dục của trường đại học. Theo Sharma & Jyoti (2009), SHL trong công việc là một trong những động lực làm việc quan trọng của giảng viên, là một trong những cơ sở để đánh giá chất lượng nguồn nhân lực của trường đại học. Vì vậy, việc tìm hiểu các nhân tố ảnh hưởng đến SHL trong công việc của giảng viên là vô cùng quan trọng và hết sức cần thiết.

Hiện nay, đã có một số bài nghiên cứu về SHL trong công việc của giảng viên tại Việt Nam, như Nguyễn Văn Thuận, Nguyễn Văn Ngọc & Lê Văn Huy (2011) về trường

⁽¹⁾ **Lưu Hớn Vũ** - Trường Đại học Ngân hàng TP.HCM; 56 Hoàng Diệu 2, Quận Thủ Đức, Tp. Hồ Chí Minh; **Email:** vulh@buh.edu.vn.

⁽²⁾ **Nguyễn Văn Thụy** - Trường Đại học Ngân hàng TP.HCM; 56 Hoàng Diệu 2, Quận Thủ Đức, Tp. Hồ Chí Minh; **Email:** thuyenv@buh.edu.vn.

hợp giảng viên Trường Cao đẳng Cộng đồng Bà Rịa-Vũng Tàu, Nguyễn Thị Thu Hằng & Nguyễn Khánh Trang (2013) về trường hợp giảng viên các trường đại học, cao đẳng trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng, Lê Nguyễn Đoàn Khôi & Nguyễn Thị Ngọc Phương (2013) về trường hợp giảng viên Trường Đại học Tiền Giang, Trần Minh Hiếu (2013) về trường hợp giảng viên Trường Đại học An Giang, Trần Thanh Liêm (2016) về trường hợp giảng viên Trường Đại học Nông nghiệp Việt Nam,... Song, trong các tài liệu mà nhóm tác giả tìm được vẫn chưa có nghiên cứu nào đề cập đến SHL trong công việc của giảng viên BUH. Thực hiện nghiên cứu về vấn đề này là rất cần thiết và hữu ích cho việc xây dựng một đội ngũ giảng viên hài lòng với công việc, gắn bó, trung thành vì sự phát triển chung của BUH.

Trong phạm vi bài nghiên cứu này, nhóm tác giả tập trung nhận diện và phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến SHL trong công việc của giảng viên BUH. Từ đó, đề xuất một số hàm ý quản trị nhằm nâng cao SHL trong công việc của giảng viên.

2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu đề xuất

2.1. Sự hài lòng

Nghiên cứu về SHL trong công việc chính thức bắt đầu từ tác phẩm “Job Satisfaction” của Hoppock xuất bản vào năm 1935. Ông cho rằng, SHL trong công việc là những đánh giá chủ quan của nhân viên về tình hình công việc của bản thân từ góc độ cá nhân. Từ đó về sau, SHL trong công việc đã trở thành đề tài thu hút sự quan tâm của các nhà nghiên cứu trong lĩnh vực khoa học về quản lý. Song, do đối tượng nghiên cứu và góc độ nghiên cứu khác nhau, các nhà nghiên cứu đã đưa ra những định nghĩa khác nhau về SHL trong công việc.

Hoppock (1935) và Vroom (1964) đều cho rằng, SHL trong công việc là một khái niệm đơn nhất, không đề cập đến các nhân

tố ảnh hưởng đến SHL trong công việc, chỉ đề cập đến thái độ thích hay không thích của nhân viên đối với công việc của mình. Smith, Kendall, & Hulin (1969) và Locke (1976) đều cho rằng, SHL trong công việc chịu ảnh hưởng của nhiều nhân tố, được quyết định bởi cảm nhận của cá nhân đối với các nhân tố của công việc, như: đặc điểm công việc, thu nhập, điều kiện làm việc, đồng nghiệp, lãnh đạo,... Porter (1973) cho rằng, SHL trong công việc được quyết định bởi khoảng cách giữa giá trị thực tế đạt được và giá trị kỳ vọng đạt được của nhân viên trong môi trường làm việc. Nói một cách khác, đó là khoảng cách giữa “cái thực tế đạt được” và “cái kỳ vọng đạt được”.

Mỗi định nghĩa về SHL trong công việc đều tồn tại những ưu khuyết điểm khác nhau. Cách định nghĩa của Hoppock (1935) và Vroom (1964) có ưu điểm là có thể hiểu chính xác đặc điểm chung về SHL trong công việc của nhân viên, dễ thực hiện, song khuyết điểm của nó là kết quả nghiên cứu khá chung chung mà nhà quản trị không thể biết được nhân tố nào nhân viên hài lòng, nhân tố nào nhân viên không hài lòng, từ đó khó có thể đưa ra các giải pháp cụ thể. Cách định nghĩa của Smith & ctg (1969) và Locke (1976) có ưu điểm là hữu ích cho việc tìm hiểu SHL trong công việc của nhân viên ở các phương diện, song khuyết điểm của nó là rườm rà, phức tạp, lượng công việc lớn. Cách định nghĩa của Porter (1973) có khuyết điểm là không thể giải thích được ảnh hưởng của cảm giác công bằng và đặc điểm cá thể đối với SHL trong công việc.

Trên cơ sở các các định nghĩa bên trên, nhóm tác giả đưa ra định nghĩa về SHL trong công việc của giảng viên như sau: SHL trong công việc là những trải nghiệm cảm xúc có được của giảng viên khi tiến hành đánh giá chung về công việc và các nhân tố ảnh hưởng đến SHL trong công việc.

2.2. Mối quan hệ giữa các nhân tố và sự hài lòng trong công việc

Trong các mô hình nghiên cứu về SHL

trong công việc, mô hình JDI của Smith & ctg (1969) là mô hình nghiên cứu về SHL trong công việc được sử dụng phổ biến nhất thế giới. Theo Travis (2004), trên thế giới hiện có hơn 1200 nghiên cứu sử dụng mô hình này để đánh giá SHL trong công việc. Mô hình này cũng được ứng dụng nhiều trong các nghiên cứu tại Việt Nam như Trần Kim Dung (2005), Phan Thị Minh Lý (2011), Hà Nam Khánh Giao & Võ Thị Mai Phương (2011), Phạm Thu Hằng & Phạm Thị Thanh Hồng (2015) và Đậu Hoàng Hưng (2018). Sau khi tham khảo các nghiên cứu về SHL trong công việc của các tác giả trong và ngoài nước, nhóm tác giả nhận thấy, ngoài năm nhân tố trong mô hình JDI (đặc điểm công việc, thu nhập, cơ hội thăng tiến, lãnh đạo và đồng nghiệp), hai nhân tố là sự ghi nhận và điều kiện làm việc cũng có ảnh hưởng nhất định đến SHL trong công việc của giảng viên. Vì vậy, trong nghiên cứu này, nhóm tác giả khảo sát sự ảnh hưởng của cả bảy nhân tố nói trên đến SHL trong công việc của giảng viên.

2.2.1. Mỗi quan hệ giữa đặc điểm công việc và sự hài lòng trong công việc

Mỗi công việc đều có những đặc điểm riêng và có những yêu cầu nhất định đối với người thực thi công việc đó. Đặc điểm công việc là cơ hội sử dụng những kiến thức chuyên môn của bản thân, là sự chủ động trong những vấn đề liên quan đến chuyên môn, là tính thú vị và thoải mái khi thực hiện công việc (Trần Kim Dung, 2005; Nguyễn Thị Thu Hằng & ctg, 2013; Phạm Thu Hằng & ctg, 2015). Người lao động nói chung, giảng viên nói riêng đều có xu hướng thích làm những công việc phù hợp với kiến thức chuyên môn của mình, được chủ động trong công việc, cảm nhận được sự thoải mái và thú vị khi thực hiện công việc. Nói một cách khác, công việc có mức độ phù hợp với chuyên môn, có tính chủ động, thú vị và thoải mái càng cao, giảng viên sẽ càng hài lòng với công việc hơn. Do đó, giả thuyết H_1 được đề xuất như sau:

Giả thuyết H_1 : Đặc điểm công việc ảnh hưởng cùng chiều đến SHL trong công việc của giảng viên.

2.2.2. Mỗi quan hệ giữa thu nhập và sự hài lòng trong công việc

Thu nhập bao gồm tiền lương, phúc lợi và các khoản phụ cấp. Đó là khoản tiền mà người lao động được nhận tại nơi mình làm việc họ cao hơn người có cùng công việc, hoặc khi thu nhập cao hơn người có cùng bằng cấp với họ ở những đơn vị khác. Ngoài ra, họ cũng sẽ cảm thấy hài lòng hơn khi thu nhập tương ứng với mức đóng góp của họ, khi thu nhập cao hơn chi phí sinh hoạt ở nơi họ sinh sống (Trần Kim Dung, 2005; Phạm Thu Hằng & ctg, 2015; Đậu Hoàng Hưng, 2018). Nói một cách khác, giảng viên có thu nhập càng cao thì càng cảm thấy hài lòng với công việc của mình. Điều này dẫn đến hình thành giả thuyết H_2 như sau:

Giả thuyết H_2 : Thu nhập ảnh hưởng cùng chiều đến SHL trong công việc của giảng viên đối với công việc.

2.2.3. Mỗi quan hệ giữa cơ hội thăng tiến và sự hài lòng trong công việc

Cơ hội thăng tiến nghĩa là người lao động có cơ hội được đề bạt lên những vị trí cao hơn ở nơi mình làm việc. Theo Herzberg & ctg (1959), cơ hội thăng tiến là một trong những nhân tố kích thích, động viên người lao động. Người lao động nói chung, giảng viên nói riêng sẽ cảm thấy hài lòng nếu công việc giảng dạy giúp họ thăng tiến trong sự nghiệp và hệ thống thăng tiến ở trường đại học mà họ công tác công bằng với mọi người (Trần Kim Dung, 2005; Nguyễn Văn Thuận & ctg, 2011; Đậu Hoàng Hưng, 2018). Nói một cách khác, giảng viên có cơ hội thăng tiến càng cao càng cảm thấy hài lòng với công việc của mình. Trên cơ sở đó, giả thuyết H_3 như sau:

Giả thuyết H_3 : Cơ hội thăng tiến ảnh hưởng cùng chiều đến SHL trong công việc của giảng viên.

2.2.4. *Mối quan hệ giữa lãnh đạo và sự hài lòng trong công việc*

Lãnh đạo (hay cấp trên) là người quản lý của người lao động. Người lao động nói chung, giảng viên nói riêng cảm thấy hài lòng hơn khi lãnh đạo của họ có năng lực, có tầm nhìn, đối xử công bằng và quan tâm, giúp đỡ cấp dưới trong công việc (Trần Kim Dung, 2005; Mehta, Singh, & Bhakar, 2010; Nguyễn Thị Thu Hằng & ctg, 2013; Phạm Thu Hằng & ctg, 2015; Đậu Hoàng Hưng, 2018). Nói một cách khác, lãnh đạo càng công bằng, càng quan tâm, giúp đỡ giảng viên thì giảng viên càng cảm thấy hài lòng hơn với công việc. Điều này dẫn đến hình thành giả thuyết H_4 như sau:

Giả thuyết H_4 : Lãnh đạo ảnh hưởng cùng chiều đến SHL trong công việc của giảng viên.

2.2.5. *Mối quan hệ giữa đồng nghiệp và SHL trong công việc*

Đồng nghiệp là những người làm cùng đơn vị hoặc gần hơn là những người làm cùng một phòng, ban. Người lao động nói chung, giảng viên nói riêng cảm thấy hài lòng khi làm việc trong một đơn vị mà nơi đó các đồng nghiệp hoà đồng với nhau, tin cậy nhau, hợp tác tốt với nhau và giúp đỡ nhau cùng tiến bộ (Trần Kim Dung, 2005; Matzler & Renzl, 2006; Nguyễn Thị Thu Hằng & ctg, 2013; Phạm Thu Hằng & ctg, 2015; Đậu Hoàng Hưng, 2018). Nói một cách khác, mối quan hệ đồng nghiệp càng tốt, giảng viên càng cảm thấy hài lòng với công việc. Trên cơ sở đó, giả thuyết H_5 như sau:

Giả thuyết H_5 : Đồng nghiệp ảnh hưởng cùng chiều đến SHL trong công việc của giảng viên.

2.2.6. *Mối quan hệ giữa sự ghi nhận và sự hài lòng trong công việc*

Theo Turkyilmaz & ctg (2011), sự ghi nhận là một trong những yếu tố ảnh hưởng đến SHL của người lao động. Cũng như các đơn vị sử dụng lao động khác, BUH cần có

hệ thống ghi nhận rõ ràng và chính xác đối với những cống hiến của giảng viên; qua đó khuyến khích giảng viên cống hiến nhiều hơn cho BUH (Nguyễn Văn Thuận & ctg, 2011; Turkyilmaz & ctg, 2011; Nguyễn Thị Thu Hằng & ctg, 2013). Nói một cách khác, những cống hiến của giảng viên càng được ghi nhận đầy đủ, giảng viên càng cảm thấy hài lòng với công việc. Điều này dẫn đến hình thành giả thuyết H_6 như sau:

Giả thuyết H_6 : Sự ghi nhận ảnh hưởng cùng chiều đến SHL trong công việc của giảng viên.

2.2.7. *Mối quan hệ giữa điều kiện làm việc và sự hài lòng trong công việc*

Điều kiện làm việc là tình hình nơi làm việc của người lao động. Với giảng viên, điều kiện làm việc là các yếu tố như không gian làm việc thoải mái và sạch sẽ, cơ sở vật chất tốt, trang thiết bị phục vụ cho công tác giảng dạy tốt, hệ thống quản lý hành chính được tổ chức tốt. Giảng viên được cung cấp điều kiện làm việc càng tốt càng hài lòng hơn với công việc của mình (Trần Kim Dung, 2005; Turkyilmaz & ctg, 2011; Nguyễn Thị Thu Hằng & ctg, 2013; Phạm Thu Hằng & ctg, 2015; Đậu Hoàng Hưng, 2018). Vì vậy, giả thuyết H_7 như sau:

Giả thuyết H_7 : Điều kiện làm việc ảnh hưởng cùng chiều đến SHL trong công việc của giảng viên.

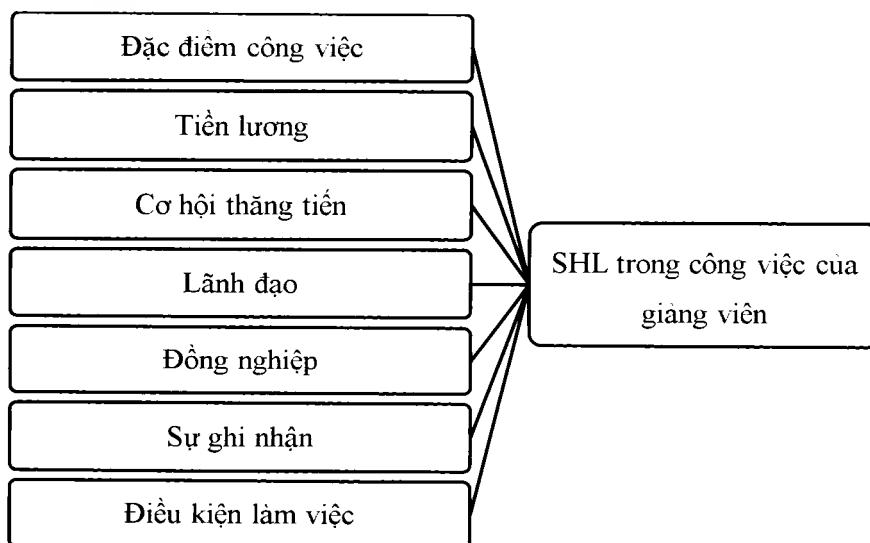
2.3. Khung phân tích đề xuất

Từ các giả thuyết nghiên cứu đặt ra, nhóm tác giả đề xuất khung phân tích nghiên cứu như sau (Hình 1).

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Xây dựng thang đo

Trên cơ sở kế thừa thang đo của các nghiên cứu trước đây, kết hợp thảo luận nhóm để hiệu chỉnh thang đo cho phù hợp, các nhân tố trong thang đo được đưa vào nghiên cứu cụ thể như sau (Bảng 1).



Nguồn: Phân tích của nhóm tác giả.

Hình 1: Khung phân tích nghiên cứu đề xuất

Bảng 1: Thang đo các thành phần và mã hóa thang đo

Mã hóa	Nội dung thang đo	Nguồn gốc thang đo
Đặc điểm công việc		
CV1	Tôi cảm thấy giảng dạy tại trường rất thú vị	Smith & ctg (1969), Lê Nguyễn Đoàn Khôi & ctg (2013), Trần Minh Hiếu (2013), Phạm Thu Hằng & ctg (2015), Trần Thanh Liêm (2016)
CV2	BUH cung cấp cho tôi những hỗ trợ liên quan để được sáng tạo trong giảng dạy, ví dụ như đào tạo, họp, huấn luyện, ...	
CV3	BUH cho phép tôi sử dụng tài năng giảng dạy của mình trên các lĩnh vực khác như đào tạo và huấn luyện các giảng viên khác	
CV4	BUH cho phép tôi tự ra quyết định lựa chọn các phương pháp giảng dạy của môn học mà tôi đảm nhận	
CV5	Tôi cảm thấy thoải mái khi làm việc ở đây	
CV6	Bên cạnh nhiệm vụ giảng dạy, tôi không bị quá tải với những nhiệm vụ khác của trường	
Thu nhập		
TN1	Tôi hài lòng với mức thu nhập được trả cho công việc mình đã làm	Smith & ctg (1969), Lê Nguyễn Đoàn Khôi & ctg (2013), Trần Minh Hiếu (2013), Phạm Thu Hằng & ctg (2015), Trần Thanh Liêm (2016)
TN2	Tôi hài lòng với mức thu nhập nhận được tương ứng với chi phí sinh hoạt trong thành phố này	
TN3	So sánh với các nhân sự khác có cùng bằng cấp làm việc bên ngoài, tôi hài lòng với mức thu nhập được trả	
TN4	Những khác biệt thu nhập giữa các giảng viên trong trường là công bằng dựa trên khối lượng công việc của họ	

Mã hóa	Nội dung thang đo	Nguồn gốc thang đo
Cơ hội thăng tiến		
TT1	Tôi hài lòng với hệ thống thăng tiến hiện tại ở ngôi trường này	Smith & ctg (1969), Lê Nguyễn Đoàn Khôi & ctg (2013), Trần Minh Hiếu (2013), Phạm Thu Hằng & ctg (2015)
TT2	Hệ thống thăng tiến là công bằng cho tất cả mọi người ở ngôi trường này	
TT3	Giảng dạy cung cấp cho tôi cơ hội thăng tiến	
Lãnh đạo		
LD1	Khi tôi cần sự giúp đỡ, lãnh đạo của tôi sẽ hỗ trợ tôi	Smith & ctg (1969), Lê Nguyễn Đoàn Khôi & ctg (2013), Nguyễn Thị Thu Hằng & ctg (2013), Trần Minh Hiếu (2013), Phạm Thu Hằng & ctg (2015), Trần Thanh Liêm (2016)
LD2	Lãnh đạo hỗ trợ việc cải tiến giảng dạy của tôi	
LD3	Lãnh đạo của tôi giải thích những gì mong đợi ở tôi	
LD4	Lãnh đạo của tôi đối xử với mọi người rất công bằng	
Đồng nghiệp		
DN1	Tôi hòa đồng với đồng nghiệp của tôi	Smith & ctg (1969), Lê Nguyễn Đoàn Khôi & ctg (2013), Nguyễn Thị Thu Hằng & ctg (2013), Trần Minh Hiếu (2013), Phạm Thu Hằng & ctg (2015), Trần Thanh Liêm (2016)
DN2	Đồng nghiệp của tôi kích thích tôi làm việc tốt hơn	
DN3	Đồng nghiệp tôi góp ý cho tôi những đề xuất hay phản hồi về việc giảng dạy của tôi	
DN4	Tôi hài lòng với tinh thần đồng đội giữa những đồng nghiệp của tôi	
Sự ghi nhận		
GN1	Tôi được thừa nhận về sự tận tụy trong công việc tại trường	Locke (1969), Turkeyilmaz & ctg (2011), Nguyễn Thị Thu Hằng & ctg (2013)
GN2	Là một giảng viên tận tụy, tôi luôn được xem xét để thăng tiến ở vị trí cao hơn	
GN3	BUH có một hệ thống ghi nhận tốt để đánh giá những giảng viên làm việc chăm chỉ	
Điều kiện làm việc		
DK1	BUH cung cấp trang thiết bị tốt để giảng viên giảng dạy hiệu quả	Turkeyilmaz & ctg (2011), Lê Nguyễn Đoàn Khôi & ctg (2013), Nguyễn Thị Thu Hằng & ctg (2013), Phạm Thu Hằng & ctg (2015), Trần Thanh Liêm (2016)
DK2	Tôi cảm thấy khu vực văn phòng rất thoải mái	
DK3	Hệ thống quản lý hành chính của BUH được tổ chức tốt	
DK4	Tôi hài lòng với cơ sở vật chất của BUH	
SHL		
HL1	Tôi thấy tự hào khi làm việc tại ngôi trường này	Nguyễn Thị Thu Hằng & ctg (2013), Trần Minh Hiếu (2013), Phạm Thu Hằng & ctg (2015), Trần Thanh Liêm (2016)
HL2	Tôi mong muốn làm việc lâu dài tại ngôi trường này	
HL3	Nhìn chung, tôi hài lòng với công việc hiện tại ở ngôi trường này	

Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả.

Tất cả các biến quan sát trong nghiên cứu này đều sử dụng thang đo Likert 5 mức độ, với sự lựa chọn từ “hoàn toàn không đồng ý” đến “hoàn toàn đồng ý”.

3.2. Mẫu nghiên cứu

Trong nghiên cứu này, mẫu nghiên cứu được chọn theo phương pháp lấy mẫu thuận tiện. Những người tham gia khảo sát là các giảng viên đang làm việc tại BUH. Dữ liệu thu thập thông qua hình thức phát phiếu khảo sát trực tiếp hoặc trực tuyến.

Theo Hair & ctg (2010:100), đối với phân tích nhân tố khám phá thì số cỡ mẫu tối thiểu phải bằng năm lần số biến quan sát. Trong nghiên cứu trên, có 31 biến quan sát, do đó số cỡ mẫu tối thiểu là $N = 5 \times 31 = 155$.

3.3. Phương pháp xử lý dữ liệu điều tra

Toàn bộ dữ liệu thu thập được sẽ được xử lý bằng phần mềm SPSS 25.0. Sau khi được mã hoá và làm sạch, toàn bộ dữ liệu trải qua các bước phân tích như sau:

Bước 1: Đánh giá độ tin cậy của thang đo. Độ tin cậy của thang đo được đánh giá thông qua hệ số Cronbach's Alpha và hệ số tương quan biến – tổng. Trong nghiên cứu này, những biến nào có hệ số tương quan biến – tổng nhỏ hơn 0,3 sẽ bị loại bỏ (Field, 2009) và thang đo có thể chấp nhận được về mặt độ tin cậy nếu hệ số Cronbach's Alpha lớn hơn 0,6 (Hair & ctg, 2010).

Bước 2: Phân tích nhân tố khám phá. Phân tích nhân tố khám phá được sử dụng với mục đích kiểm định giá trị phân biệt của các biến thành phần. Những biến nào có hệ số tương quan biến – tổng nhỏ hơn 0,3 được xem là biến rác và bị loại khỏi thang đo. Thang đo được chấp nhận khi hệ số Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) thỏa điều kiện: $0,5 \leq KMO \leq 1,0$; kiểm định Bartlett có ý nghĩa thống kê (Sig. < 0,05); điểm dừng Eigenvalue ≥ 1 ; tổng phương sai trích > 50%; hệ số tải nhân tố $\geq 0,45$ (đối với

trường hợp số lượng mẫu từ 150 đến 200) (Hair & ctg, 2010).

Bước 3: Phân tích tương quan và hồi quy. Phân tích tương quan và hồi quy được sử dụng với mục đích là khẳng định sự phù hợp của mô hình nghiên cứu, kiểm định các giả thuyết để xác định rõ mức độ ảnh hưởng của từng nhân tố đến biến phụ thuộc. Phương trình hồi quy chuẩn hóa có dạng:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7.$$

Trong đó: Y – SHL trong công việc của giảng viên; X_1 – đặc điểm công việc; X_2 – thu nhập; X_3 – cơ hội thăng tiến; X_4 – lãnh đạo; X_5 – đồng nghiệp; X_6 – sự ghi nhận; và X_7 – điều kiện làm việc.

4. Kết quả nghiên cứu và kiểm định giả thuyết

4.1. Thống kê mô tả mẫu

Với 200 phiếu phát ra đã thu về được 177 phiếu trả lời, ứng với tỷ lệ 88,5%. Tất cả các phiếu thu về đều là hợp lệ. Số lượng mẫu thu được lớn hơn kích thước mẫu tối thiểu là 155, do đó tính đại diện mẫu của nghiên cứu được bảo đảm. Cơ cấu mẫu nghiên cứu được trình bày trong Bảng 2.

4.2. Kết quả phân tích độ tin cậy của thang đo bằng Cronbach's Alpha

Kết quả cho thấy, hệ số Cronbach's Alpha các thang đo có giá trị: đặc điểm công việc (0,806), thu nhập (0,900), sự ghi nhận (0,664), điều kiện làm việc (0,848), đồng nghiệp (0,857), lãnh đạo (0,884), cơ hội thăng tiến (0,760) và SHL (0,749). Xem xét hệ số tương quan biến – tổng cho thấy, các biến quan sát đều có hệ số tương quan biến – tổng lớn hơn 0,30. Như vậy, các thang đo trên đều đạt được độ tin cậy và được tiếp tục đưa vào bước phân tích nhân tố khám phá.

Bảng 2: Đặc điểm của mẫu nghiên cứu

Chỉ tiêu		Số lượng	Tỷ lệ %
Giới tính	Nam	76	42,9
	Nữ	101	57,1
Tình trạng hôn nhân	Chưa kết hôn	22	12,4
	Đã kết hôn	155	87,6
Học vị	Thạc sĩ	125	70,6
	Tiến sĩ	52	29,4
Tuổi tác	25 – 30 tuổi	8	4,5
	31 – 35 tuổi	40	22,6
	36 – 40 tuổi	65	36,7
	> 40 tuổi	64	36,2
Thâm niên công tác	1 – 5 năm	12	6,8
	6 – 10 năm	48	27,1
	11 – 15 năm	70	39,5
	> 15 năm	47	26,6

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu điều tra.

4.3. Kết quả phân tích nhân tố khám phá

4.3.1. Kết quả phân tích nhân tố khám phá các biến độc lập

Các biến độc lập của thang đo được đưa vào phân tích nhân tố khám phá bằng phương pháp trích Principal Component với phép xoay Varimax. Thực hiện phân tích nhân tố khám phá lần một cho thấy, có ba biến quan sát là GN1, GN3 và CV6 bị loại vì có hệ số tải nhỏ hơn hệ số tải tiêu chuẩn. Có sự gộp giữa hai khái niệm cơ hội thăng tiến và sự ghi nhận thành một. Sau khi thực hiện phân tích nhân tố khám phá lần hai, nhóm tác giả có được kết

Bảng 3: Kiểm định KMO và Bartlett của các biến độc lập

Hệ số KMO		0,901
Kiểm định Bartlett	Giá trị Chi-Square	2737,203
	df	300
	Sig.	0,000

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu điều tra.

quả như các Bảng 3, 4 và 5.

Bảng 3 cho thấy, kết quả kiểm định Bartlett có mức ý nghĩa rất cao với Sig. bằng 0,000 và hệ số KMO bằng 0,901 ($> 0,5$). Bảng 4 cho thấy, điểm dừng Eigenvalues bằng 1,088 và tổng phương sai trích là 70,737%. Bảng 5 cho thấy, hệ số tải nhân tố có giá trị khá cao (từ 0,616 đến 0,878). Kết quả này chỉ ra rằng, phân tích nhân tố khám phá là phù hợp. Cuối cùng, có sáu nhân tố được tạo ra, bao gồm:

Nhân tố 1 bao gồm các biến quan sát TN1, TN2, TN3 và TN4 đều là các biến đánh giá thu nhập. Do đó, nhân tố mới này đặt tên là thu nhập (TN) = Mean (TN1, TN2, TN3, TN4) = 3,2373.

Nhân tố 2 bao gồm các biến quan sát LD1, LD2, LD3 và LD4 đều là các biến đánh giá lãnh đạo. Do đó, nhân tố mới này đặt tên là lãnh đạo (LD) = Mean (LD1, LD2, LD3, LD4) = 3,6102.

Nhân tố 3 bao gồm các biến quan sát DK1, DK2, DK3 và DK4 đều là các biến đánh giá điều kiện làm việc. Do đó, nhân tố mới này đặt tên là điều kiện làm việc (DK) = Mean (DK1, DK2, DK3, DK4) = 3,6977.

Bảng 4: Tổng phương sai được giải thích của các biến độc lập

Nhân tố	Eigenvalues khởi tạo			Tổng số vòng quay của giá trị bình phương		
	Tổng cộng	% của phương sai	% tích lũy	Tổng cộng	% của phương sai	% tích lũy
1	9,669	38,675	38,675	3,399	13,594	13,594
2	2,275	9,099	47,774	3,369	13,475	27,069
3	2,048	8,192	55,966	3,000	12,000	39,069
4	1,411	5,645	61,611	2,884	11,536	50,605
5	1,193	4,773	66,384	2,854	11,415	62,020
6	1,088	4,353	70,737	2,179	8,717	70,737

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu điều tra.

Bảng 5: Kết quả phân tích nhân tố khám phá của các biến độc lập (lần 2)

Biến quan sát	Nhân tố					
	1	2	3	4	5	6
TN2	0,878					
TN3	0,861					
TN1	0,854					
TN4	0,628					
LD3		0,795				
LD2		0,783				
LD1		0,763				
LD4		0,760				
DK2			0,797			
DK1			0,786			
DK4			0,700			
DK3			0,689			
DN3				0,794		
DN4				0,784		
DN1				0,741		
DN2				0,661		
CV2					0,806	
CV4					0,700	
CV3					0,683	
CV1					0,664	
CV5					0,616	

Biến quan sát	Nhân tố					
	1	2	3	4	5	6
TT3						0,770
TT1						0,637
TT2						0,628
GN2						0,625

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu điều tra.

Nhân tố 4 bao gồm các biến quan sát DN1, DN2, DN3 và DN4 đều là các biến đánh giá đồng nghiệp. Do đó, nhân tố mới này đặt tên là đồng nghiệp (DN) = Mean (DN1, DN2, DN3, DN4) = 3,9138.

Nhân tố 5 bao gồm các biến quan sát CV1, CV2, CV3, CV4 và CV5 đều là các biến đánh giá đặc điểm công việc. Do đó, nhân tố mới này đặt tên là đặc điểm công việc (CV) = Mean (CV1, CV2, CV3, CV4, CV5) = 3,9819.

Nhân tố 6 bao gồm các biến quan sát GN2, TT1, TT2 và TT3. Trong đó, TT1, TT2 và TT3 đều là các biến đánh giá cơ hội thăng tiến. Biến GN2 có nội dung “Là một giảng viên tận tụy, tôi luôn được xem xét để thăng tiến ở vị trí cao hơn” cũng liên quan đến vấn đề thăng tiến. Do đó, nhân tố mới này được đặt tên là thăng tiến (TT) = Mean (GN2, TT1, TT2, TT3) = 3,3376.

Sáu nhân tố này sẽ được sử dụng trong phân tích tác động đến SHL trong công việc của giảng viên BUH.

4.3.2. Kết quả phân tích nhân tố khám phá biến phụ thuộc

Nhân tố SHL có ba biến quan sát được đưa vào phân tích nhân tố khám phá, có độ hội tụ cao và gom thành một nhân tố. Các biến này đều có hệ số tải nhân tố đạt yêu cầu và có giá trị khá cao (từ 0,734 đến 0,865), tổng phương sai trích là 66,891%, Sig. bằng 0,000 và hệ số KMO bằng 0,654, điểm dừng Eigenvalues bằng 2,007 (>1). Kết quả này chỉ ra rằng, thang đo “SHL trong công việc của giảng viên” đạt giá trị hội tụ. Nhân tố SHL (HL) = Mean (HL1, HL2, HL3) = 3,5913.

4.4. Kết quả kiểm định mô hình nghiên cứu

4.4.1. Kết quả kiểm định mối quan hệ giữa các nhân tố và sự hài lòng trong công việc

Kết quả phân tích tương quan giữa các biến độc lập với biến phụ thuộc cho thấy, các biến độc lập (TN, LD, DK, DN, CV và TT) đều có mối tương quan với biến phụ thuộc (HL). Hệ số tương quan Pearson thấp nhất là 0,406, cao nhất là 0,649. Mặt khác, các hệ số tương quan đều thỏa mãn có ý nghĩa thống kê tại mức 0,01 (Sig. < 0,01). Qua đó cho thấy, giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc trong mô hình có sự tương quan chặt chẽ với nhau, giữa các biến độc lập cũng có sự tương quan với nhau (Bảng 6).

Để nhận diện các nhân tố ảnh hưởng đến SHL trong công việc của giảng viên, nhóm tác giả tiến hành phân tích hồi quy với các biến độc lập là TN, LD, DK, DN, CV, TT và biến phụ thuộc là HL. Kết quả phân tích hồi quy được trình bày trong các Bảng 7, 8, 9 và 10.

Bảng 7 cho thấy, mô hình hồi quy có hệ số R^2 là 0,614, có hệ số R^2 hiệu chỉnh là 0,600. Giá trị R^2 hiệu chỉnh cho biết rằng, mô hình giải thích được 60% sự thay đổi của biến SHL trong công việc. Bảng 7 còn cho thấy, giá trị Durbin-Watson là 1,336, mô hình không tồn tại tự tương quan chuỗi bậc nhất. Bảng 8 cho thấy, giá trị F bằng 45,020, Sig. bằng 0,000. Tổng bình phương của hồi quy (55,439) lớn hơn tổng bình phương của phần dư (34,890) cho thấy, mô hình giải thích hầu hết phương sai của biến phụ thuộc. Bảng 9 cho thấy, tất cả các giá trị Sig. mỗi tương quan hạng giữa

Bảng 6: Ma trận tương quan

	HL	TN	LD	DK	DN	CV	TT
HL	1						
TN	0,649**	1					
LD	0,604**	0,447**	1				
DK	0,572**	0,494**	0,413**	1			
DN	0,579**	0,392**	0,585**	0,478**	1		
CV	0,406**	0,399**	0,377**	0,561**	0,485**	1	
TT	0,556**	0,531**	0,586**	0,501**	0,508**	0,374**	1

** là mức ý nghĩa 0,01.

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu điều tra.

Bảng 7: Tóm tắt mô hình

Mô hình	R	R ²	R ² hiệu chỉnh	Ước lượng sai số chuẩn	Durbin-Watson
1	0,783	0,614	0,600	0,45303	1,336

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu điều tra, 2020).

Bảng 8: Kết quả phân tích ANOVA

Mô hình	Tổng bình phương	df	Bình phương trung bình	F	Sig.	
1	Hồi quy	55,439	6	9,240	45,020	0,000
	Phần dư	34,890	170	0,205		
	Tổng	90,329	176			

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu điều tra.

Bảng 9: Kết quả kiểm định phương sai thay đổi

		TN	LD	DK	DN	CV	TT
ABSRES	Hệ số tương quan	-0,038	-0,021	-0,005	-0,045	-0,013	-0,082
	Sig. (2-tailed)	0,615	0,784	0,947	0,552	0,863	0,279

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu điều tra.

ABSRES với các biến độc lập đều lớn hơn 0,05, do đó phương sai phần dư là đồng nhất, giả định phương sai không đổi không bị vi phạm. Bảng 10 cho thấy, các biến độc lập LD, TN, DK và DN đều đạt yêu cầu (Sig. < 0,01). Ngoài ra, các biến độc lập đều có hệ số VIF nhỏ hơn 2. Điều này chứng tỏ không có hiện tượng đa cộng tuyến trong mô hình.

Kết quả này cho thấy, trong số sáu nhân

tố được sử dụng để tiến hành phân tích ảnh hưởng đến SHL trong công việc của giảng viên BUH, nhưng chỉ có bốn nhân tố tác động, đó là lãnh đạo (LD), thu nhập (TN), điều kiện làm việc (DK) và đồng nghiệp (DN). Các nhân tố này đều có ý nghĩa và có tương quan thuận với SHL trong công việc, các hệ số hồi quy Beta đều lớn hơn. Nhân tố thu nhập (Beta = 0,362) có ảnh hưởng mạnh nhất đến SHL trong công

Bảng 10: Kết quả hồi quy SHL trong công việc

Mô hình	Hệ số chưa chuẩn hoá		Hệ số chuẩn hoá	t	Sig.	Thống kê đa cộng tuyến	
	B	Độ lệch chuẩn	Beta			Độ chấp nhận của biến	VIF
(Hằng số)	0,319	0,248		1,284	0,201		
LD	0,207	0,058	0,232	3,560	0,000	0,533	1,875
TN	0,293	0,049	0,362	5,996	0,000	0,623	1,605
DK	0,207	0,064	0,203	3,222	0,002	0,574	1,742
DN	0,228	0,071	0,208	3,206	0,002	0,541	1,849
CV	-0,050	0,065	-0,046	-0,770	0,442	0,646	1,547
TT	0,035	0,062	0,037	0,562	0,575	0,521	1,919

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu điều tra.

việc của giảng viên, tiếp đến là nhân tố lãnh đạo (Beta= 0,232), nhân tố đồng nghiệp (Beta = 0,208) và cuối cùng là nhân tố điều kiện làm việc (Beta = 0,203).

Sau khi phân tích hồi quy, nhóm tác giả đã được phương trình hồi quy chuẩn hóa như sau:

$$HL = 0,362 \cdot TN + 0,232 \cdot LD + 0,208 \cdot DN + 0,203 \cdot DK + 0,037 \cdot TT - 0,046 \cdot CV.$$

4.4.2. Kết quả kiểm định giả thuyết nghiên cứu

Dựa trên kết quả phân tích hồi quy, nhóm tác giả tiến hành kiểm định giả thuyết mà mô hình đã đưa ra.

Giả thuyết H₁: Thu nhập ảnh hưởng cùng chiều đến SHL trong công việc của giảng viên. Kết quả phân tích hồi quy cho thấy, hệ số Beta lớn hơn 0 có ý nghĩa là mối quan hệ giữa thu nhập và SHL trong công việc của giảng viên là cùng chiều. Nhân tố thu nhập có hệ số Beta bằng 0,362, giá trị t bằng 5,996 và Sig. bằng 0,000 (< 0,01) nên giả thuyết được chấp nhận với độ tin cậy 99%.

Giả thuyết H₂: Lãnh đạo ảnh hưởng cùng chiều đến SHL trong công việc của giảng viên. Kết quả phân tích hồi quy cho thấy, hệ số Beta lớn hơn 0 có ý nghĩa là mối quan hệ giữa lãnh đạo và SHL trong công việc của giảng viên là

cùng chiều. Nhân tố lãnh đạo có hệ số Beta bằng 0,232, giá trị t bằng 3,560 và Sig. bằng 0,000 (< 0,01) nên giả thuyết được chấp nhận với độ tin cậy 99%.

Giả thuyết H₃: Điều kiện làm việc ảnh hưởng cùng chiều đến SHL trong công việc của giảng viên. Kết quả phân tích hồi quy cho thấy, hệ số Beta lớn hơn 0 có ý nghĩa là mối quan hệ giữa điều kiện làm việc và SHL trong công việc của giảng viên là cùng chiều. Nhân tố điều kiện làm việc có hệ số Beta bằng 0,203, giá trị t bằng 3,222 và Sig. bằng 0,002 (< 0,01) nên giả thuyết được chấp nhận với độ tin cậy 99%.

Giả thuyết H₄: Đồng nghiệp ảnh hưởng cùng chiều đến SHL trong công việc của giảng viên. Kết quả phân tích hồi quy cho thấy, hệ số Beta lớn hơn 0 có ý nghĩa là mối quan hệ giữa đồng nghiệp và SHL trong công việc của giảng viên là mối quan hệ cùng chiều. Nhân tố đồng nghiệp có hệ số Beta bằng 0,208, giá trị t bằng 3,206 và Sig. bằng 0,002 (< 0,01) nên giả thuyết được chấp nhận với độ tin cậy 99%.

Giả thuyết H₅: Đặc điểm công việc ảnh hưởng cùng chiều đến SHL trong công việc của giảng viên. Kết quả phân tích hồi quy cho thấy, hệ số Beta nhỏ hơn 0 có ý nghĩa là mối quan hệ giữa đặc điểm công việc và SHL trong công việc của giảng viên là mối quan hệ trái chiều. Nhân tố đặc điểm công việc có hệ số Beta bằng

-0,046, giá trị t bằng -0,770 và Sig. bằng 0,442 (> 0,05) nên giả thuyết không được chấp nhận.

Giả thuyết H_6 : Thăng tiến ảnh hưởng cùng chiều đến SHL trong công việc của giảng viên. Kết quả phân tích hồi quy cho thấy, hệ số Beta lớn hơn 0 có ý nghĩa là mối quan hệ giữa thăng tiến và SHL trong công việc của giảng viên là mối quan hệ cùng chiều. Nhân tố thăng tiến có hệ số Beta bằng 0,037, giá trị t bằng 0,562 và Sig. bằng 0,575 (> 0,05) nên giả thuyết không được chấp nhận.

Kết quả kiểm định các giả thuyết nghiên cứu cho thấy, các giả thuyết H_1 , H_2 , H_3 và H_4 đều được chấp nhận. Các nhân tố thu nhập, lãnh đạo, điều kiện làm việc và đồng nghiệp có ảnh hưởng đến SHL trong công việc của giảng viên BUH. Khi những nhân tố này tăng làm gia tăng mức độ hài lòng trong công việc của giảng viên. Vì vậy, BUH cần nỗ lực cải tiến những nhân tố này để nâng cao mức độ hài lòng trong công việc của giảng viên.

5. Kết luận và hàm ý quản trị

Mô hình nghiên cứu được xây dựng gồm bảy biến độc lập (gồm đặc điểm công việc, thu nhập, cơ hội thăng tiến, lãnh đạo, đồng nghiệp, sự ghi nhận và điều kiện làm việc) và một biến phụ thuộc (SHL), với 31 biến quan sát.

Sau khi đánh giá độ tin cậy của thang đo (bằng hệ số Cronbach's Alpha và hệ số tương quan biến - tổng) và phân tích nhân tố khám phá, kết quả cho thấy có sáu nhân tố được trích ra từ phân tích nhân tố khám phá các biến độc lập. Kết quả này không phù hợp hoàn toàn với mô hình nghiên cứu đề xuất. Vì vậy, nhóm tác giả đã tiến hành hiệu chỉnh mô hình và giả thuyết nghiên cứu.

Phân tích hồi quy và kiểm định giả thuyết nghiên cứu cho thấy, có bốn nhân tố ảnh hưởng đến SHL trong công việc của giảng viên BUH. Các nhân tố đó là lãnh đạo, thu nhập, điều kiện làm việc và đồng nghiệp. Phương trình hồi quy chuẩn hóa SHL trong công việc của giảng viên BUH có dạng:

$$HL = 0,362*TN + 0,232*LD + 0,208*DN + 0,203*DK + 0,037*TT - 0,046*CV.$$

Trong đó, nhân tố thu nhập có ảnh hưởng mạnh nhất, tiếp đến là nhân tố lãnh đạo, nhân tố đồng nghiệp và cuối cùng là nhân tố điều kiện làm việc.

Dựa trên kết quả nghiên cứu, nhóm tác giả đề xuất những hàm ý quản trị sau:

Thu nhập là nhân tố ảnh hưởng mạnh nhất đến SHL trong công việc của giảng viên (Beta = 0,362). Mức độ hài lòng về thu nhập (Mean = 3,2373) thấp hơn mức độ hài lòng chung (Mean = 3,5913), được đánh giá thấp nhất trong tất cả các nhân tố. Điều này cho thấy, sự cảm nhận của giảng viên về thu nhập tại trường là chưa tốt. Vì vậy, nhà trường cần tìm kiếm và đẩy mạnh các giải pháp để nâng cao thu nhập cho giảng viên như: (i) Căn cứ vào tình hình biến động giá cả hàng năm điều chỉnh phụ cấp, tiền vượt giờ giảng, thù lao cho các hoạt động ngoài giảng dạy; (ii) Xây dựng, phát triển thêm các chương trình đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn giúp giảng viên có thêm giờ giảng; và (iii) Phát triển các đề tài nghiên cứu khoa học theo đặt hàng của doanh nghiệp, chuyển giao công nghệ..., qua đó giúp giảng viên có thu nhập cao hơn chi phí sinh hoạt tại thành phố này, bằng hoặc cao hơn thu nhập của các nhân sự có cùng bằng cấp ở các đơn vị bên ngoài. Từ đó, giảng viên sẽ cảm thấy xứng đáng với những gì mà họ cống hiến, gắn bó lâu dài với nhà trường, và có động lực để làm việc hiệu quả hơn.

Lãnh đạo là nhân tố ảnh hưởng mạnh thứ nhì đến SHL trong công việc của giảng viên (Beta = 0,232). Mức độ hài lòng về lãnh đạo (Mean = 3,6102) tuy cao hơn mức độ hài lòng chung (Mean = 3,5913), nhưng cao hơn không đáng kể. Để nâng cao SHL trong công việc của giảng viên, lãnh đạo các cấp trong trường cần quan tâm đến công việc và đời sống của giảng viên, đối xử công bằng với tất cả giảng viên, giải thích rõ ràng, đầy đủ, chính xác những

thắc mắc, mong đợi của giảng viên.

Đồng nghiệp là nhân tố ảnh hưởng mạnh thứ ba đến SHL trong công việc của giảng viên ($\beta = 0,208$). Đây là nhân tố có mức độ hài lòng (Mean = 3,9138) cao thứ hai, cao hơn mức độ hài lòng chung (Mean = 3,5913). Giảng viên hòa đồng với nhau, cảm thấy hài lòng về tinh thần đồng đội và giúp đỡ nhau của đồng nghiệp. Để không ngừng duy trì mối quan hệ đồng nghiệp tốt đẹp, BUH cần xây dựng bộ quy tắc ứng xử, thường xuyên nhắc nhở các khoa, các phòng, ban chức năng hỗ trợ nhau trong công tác, tổ chức các hoạt động giao lưu văn nghệ, thể thao, du lịch, các hoạt

động vì cộng đồng,... qua đó tăng cường sự hiểu biết lẫn nhau giữa các đồng nghiệp trong Trường.

Điều kiện làm việc là nhân tố ảnh hưởng mạnh thứ tư đến SHL trong công việc của giảng viên ($\beta = 0,203$). Mức độ hài lòng về điều kiện làm việc (Mean = 3,6977) cao hơn mức độ hài lòng chung (Mean = 3,5913) không đáng kể. BUH cần cải tiến hệ thống quản lý hành chính, cải thiện các văn phòng khoa, mỗi giảng viên đều có bàn làm việc của mình, có nơi tiếp và giải đáp thắc mắc của sinh viên về môn học, nâng cao chất lượng của các trang thiết bị phục vụ cho công tác giảng dạy.

Tài liệu tham khảo

- Đậu Hoàng Hưng (2018). Yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên văn phòng: Nghiên cứu thực nghiệm tại các doanh nghiệp thuộc khu kinh tế Vũng Áng, tỉnh Hà Tĩnh. *Tạp chí Khoa học và Công nghệ*, (46), 129-134.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS* (3rd edition). Sage.
- Hà Nam Khánh Giao & Võ Thị Mai Phương (2011). Đo lường sự thoả mãn công việc của nhân viên sản xuất tại Công ty TNHH TM-DV Tân Hiệp Phát. *Tạp chí Phát triển Kinh tế*, (6), 15-21.
- Hair, J. J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th edition). Pearson.
- Herzberg, F., Mausner, B., Peterson, R. O. & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Willey.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. New York: Harper & Brothers Publishers.
- Lê Nguyễn Đoàn Khôi & Nguyễn Thị Ngọc Phương (2013). Các nhân tố tác động đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên tại Trường Đại học Tiền Giang. *Tạp chí khoa học Trường Đại học Cần Thơ*, (28), 102-109.
- Locke, V. H. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In Marvin Dunnette. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Matzler, K., & Renzl, B. (2006). The Relationship between Interpersonal Trust, Employee Satisfaction, and Employee Loyalty. *Total Quality Management*, 17(10), 1261-1271.
- Mehta, S., Singh, T., & Bhakar, B. S. (2010). Employee Loyalty towards Organization - A Study of Academician. *Int. J. Buss. Mgt. Eco. Res.*, 1(1), 98-108.

Nguyễn Thị Thu Hằng & Nguyễn Khánh Trang (2013). Các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng và lòng trung thành của giảng viên, viên chức tại các trường đại học, cao đẳng ở Lâm Đồng. *Tạp chí Phát triển Khoa học và Công nghệ*, 16 (Q3), 33-44.

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 Đại học Huế*, (66), 161-172.

Phạm Thu Hằng & Phạm Thị Thanh Hồng (2015). Sự hài lòng của người lao động tại các tổ chức nước ngoài cung cấp dịch vụ đào tạo ở Việt Nam. *Tạp chí khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội: Kinh tế và Kinh doanh*, (3), 32-41.

Phan Thị Minh Lý (2011). Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng về công việc của nhân viên các ngân hàng thương mại trên địa bàn Thừa Thiên – Huế. *Tạp chí Khoa học và Công nghệ Đại học Đà Nẵng*, (3), 186-192.

Porter et al. (1973). Organizational Work and Personal Factors in Employee Turn-over and Absenteeism. *Psychological Bulletin*, (50).

Sharma, R. D., & Jyoti, J. (2009). Job satisfaction of university teachers: an empirical study. *Journal of Services Research*, 9(2), 51-80.

Smith, P. C., Kendall. L. M. & Hulin, C. L. (1969). *Measurement of Satisfaction in Work & Retirement*. Chicago: Rand McNally.

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*, (12), 89-95.

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*, (1), 91-100.

Trần Thanh Liêm (2016). Đánh giá sự hài lòng trong công việc của giảng viên tại Trường Đại học Lâm nghiệp Việt Nam. *Tạp chí khoa học Nông nghiệp Việt Nam*, 14(2), 297-306.

Travis, G. W. (2004). *School Psychologists' job satisfaction in counselor Education*. Virginia: Blacksburg.

Turyilmaz, A., Akman, G., Coskunozkan, & Pastuszak, Z. (2011). Empirical Study of Public Sector Employee Loyalty and Satisfaction. *Industrial Management & Data Systems*, 111(5), 675-696.

Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiles.

Factors Affecting Job Satisfaction: A Case Study of Lecturers at Banking University Ho Chi Minh City

Luu Hon Vu⁽¹⁾
Nguyen Van Thuy⁽²⁾

Received: 07 August 2020 | Revised: 05 January 2021 | Accepted: 12 January 2021

ABSTRACT: This study was conducted to identify factors affecting the job satisfaction of lecturers at Banking University Ho Chi Minh City (BUH). Research data was collected through a survey of 177 lecturers working at BUH. The research results show that there are 4 factors that affect job satisfaction of lecturers: (i) income, (ii) leaders, (iii) co-workers and (iv) working conditions. In which, the income factor is the strongest factor affecting job satisfaction, followed by leaders factor and co-workers factor, the factor that has the worst influence is working conditions factor. On that basis, the study proposes some administrative implications to improve job satisfaction in lecturers.

KEYWORDS: Lecturers, job satisfaction, Banking University Ho Chi Minh City.

JEL classification: I23, M10, M12.



Luu Hon Vu

Email: vulh@buh.edu.vn.

Nguyen Van Thuy

Email: thuynv@buh.edu.vn.

^{(1), (2)} Banking University of HCMC;
56 Hoang Dieu 2 Street, Thu Duc District, Ho Chi Minh City.