

NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN SỰ HÀI LÒNG VỚI CÔNG VIỆC CỦA GIÁNG VIÊN TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC TÂY ĐÔ

Phan Thị Hồng Nhung¹, Nguyễn Văn Điệp^{1*}
Nguyễn Thị Kim An¹, Nguyễn Xuân Tiên¹ và Đào Duy Huân²
Phòng Quản trị thiết bị, Trường Đại học Tây Đô
Khoa Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Tây Đô
(*Email: nvdiep@tdu.edu.vn)

Ngày nhận: 15/4/2021

Ngày phản biện: 01/6/2021

Ngày duyệt đăng: 28/6/2021

TÓM TẮT

Nghiên cứu nhằm mục tiêu phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của giảng viên tại Trường Đại học Tây Đô, cung cấp cơ sở cho các hàm ý quản trị góp phần hoạch định nhân lực và giúp tăng hiệu quả công tác của giảng viên trong Trường. Số liệu nghiên cứu được thu thập qua kết quả khảo sát trực tiếp từ 174 giảng viên đang công tác tại Trường. Số liệu được phân tích qua kiểm định thang đo hệ số Cronbach's Alpha, mô hình phân tích nhân tố khám phá (EFA) và mô hình hồi quy tuyến tính đa biến. Kết quả phân tích cho thấy các nhân tố tác động tích cực đến sự hài lòng trong công việc của giảng viên bao gồm năm nhân tố: Chính sách và cơ hội, tiền lương, đồng nghiệp, bản chất công việc và môi trường và điều kiện làm việc. Một số hàm ý quản trị được đề xuất nhằm tăng sự hài lòng của giảng viên trong Trường.

Từ khóa: Giảng viên, nhân tố ảnh hưởng, sự hài lòng, Trường Đại học Tây Đô

Trích dẫn: Phan Thị Hồng Nhung, Nguyễn Văn Điệp, Nguyễn Thị Kim An, Nguyễn Xuân Tiên và Đào Duy Huân, 2021. Nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng với công việc của giảng viên tại Trường Đại học Tây Đô. Tạp chí Nghiên cứu khoa học và Phát triển kinh tế Trường Đại học Tây Đô. 12: 162-180.

*Ths. Nguyễn Văn Điệp – Chuyên viên Phòng Quản trị thiết bị, Trường Đại học Tây Đô

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Toàn cầu hóa là một xu thế tất yếu trong giai đoạn hiện nay được diễn ra trên nhiều lĩnh vực như kinh tế, chính trị, khoa học công nghệ và cả lĩnh vực giáo dục. Trong giai đoạn hiện nay, môi trường cạnh tranh ngày càng khắc nghiệt, sự ổn định và phát triển nguồn nhân lực đối với các trường đại học nói chung và Trường Đại học Tây Đô nói riêng trở nên cấp bách, có tính quyết định sự thành bại về chất lượng của nền giáo dục nước ta

Trong những năm gần đây, Trường Đại học Tây Đô đã đạt được nhiều kết quả và hiệu quả trong hoạt động đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cho xã hội. Trường cũng đã góp phần giải quyết những vấn đề bức xúc của xã hội đó là cung cấp nguồn nhân lực có chất lượng, thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu kinh tế ổn định chính trị - trật tự an toàn xã hội, gắn lợi ích nhà trường với lợi ích xã hội là một vấn đề có ý nghĩa rất lớn trong giai đoạn hiện nay. Tuy nhiên, Trường Đại học Tây Đô đang đứng trước những thách thức to lớn với sự cạnh tranh ngày càng khốc liệt về nguồn nhân lực của thị trường trong nước và quốc tế,

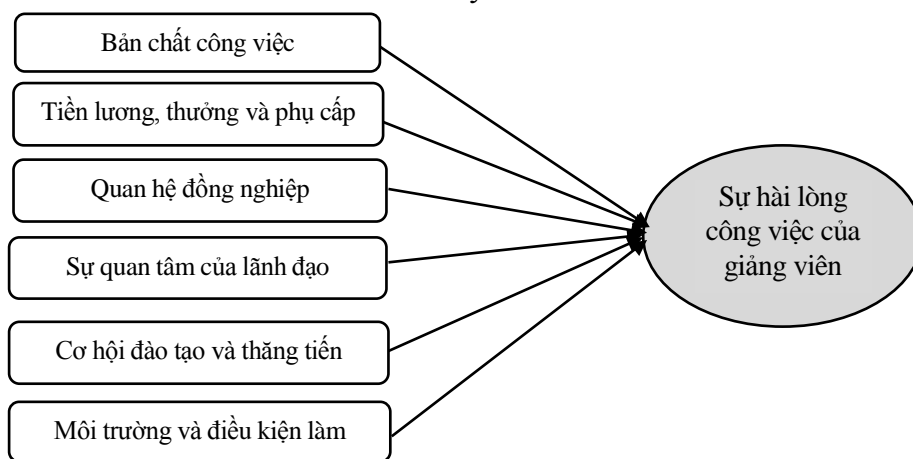
đòi hỏi Ban giám hiệu nhà trường phải ra sức cải tiến tổ chức quản lý nhân sự cả về số lượng lẫn chất lượng và nâng cao sự hài lòng trong công việc của đội ngũ giảng viên trong nhà trường.

Nghiên cứu nhằm mục tiêu phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của giảng viên Trường Đại học Tây Đô, cung cấp cơ sở cho các hàm ý quản trị góp phần hoạch định nhân lực và giúp tăng hiệu quả công tác của giảng viên trong Trường.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Phương pháp nghiên cứu định tính

Số liệu sơ cấp, sử dụng trong nghiên cứu được thu thập trên cơ sở chọn mẫu thuận tiện từ 174 giảng viên đang làm việc tại Trường. Kết quả nghiên cứu sơ bộ sử dụng phương pháp định tính được thực hiện thông qua phương pháp thảo luận nhóm. Tham khảo ý kiến của 5 chuyên gia có kinh nghiệm trong hoạt giảng dạy nói riêng và kinh nghiệm hoạt động giáo dục đại học nói chung và nhóm thảo luận gồm 30 giảng viên tại Trường Đại học Tây Đô.



Hình 1. Mô hình nghiên cứu

2.2. Phương pháp nghiên cứu định lượng

Giai đoạn nghiên cứu chính thức được thực hiện thông qua phương pháp thu thập số liệu qua sử dụng bảng câu hỏi điều tra. Bước nghiên cứu này nhằm đánh giá các thang đo, các mối quan hệ giữa các yếu tố, đo lường sự hài lòng của khách hàng đối với từng yếu tố liên quan, dự đoán mức độ ảnh hưởng của các yếu tố trong mô hình.

Bảng câu hỏi khảo sát gồm 6 thành phần với 30 biến quan sát và yếu tố sự hài lòng với 4 biến quan sát.

Mẫu quan sát trong nghiên cứu này được lựa chọn theo phương pháp thuận tiện (phi xác suất). Thông tin giảng viên lấy từ dữ liệu khảo sát năm 2020, được thu thập qua các hình thức gặp mặt trao đổi.

Kích thước mẫu quan sát được xác định theo nghiên cứu của Hair và cộng sự (2006) đối với nhân tố khám phá (EFA) thì số lượng mẫu tối thiểu đảm bảo theo công thức $n \geq 5 * x$ (n là cỡ mẫu, x là tổng số biến quan sát). Bảng câu hỏi nghiên cứu chính thức gồm 30 biến quan sát chất lượng dịch vụ và 4 biến quan sát cho sự hài lòng của khách hàng nên số mẫu tối thiểu là: $n \geq 5 * 34 = 170$ quan sát. Để đảm bảo số quan sát hợp lệ cho thu thập trên 170 quan sát và để đảm bảo tính đại diện cao cho nghiên cứu, tác giả thu nhập 200 quan sát.

Bảng câu hỏi khảo sát thu về được kiểm tra, sàng lọc và loại đi những bảng câu hỏi không đạt yêu cầu. Từ 200 quan sát được gửi đi, thu hồi lại 200 quan sát,

có 26 phiếu không hợp lệ, 174 quan sát được mã hóa, nhập liệu, làm sạch dữ liệu và được xử lý bằng phần mềm SPSS 16.0.

Bước 1: Kiểm định thang đo cùng với lý thuyết được nêu ra và được sử dụng phương pháp thống kê mô tả với các chỉ tiêu như số trung bình, tần suất.

Bước 2: Đánh giá độ tin cậy của số liệu sử dụng trong thang đo, sử dụng phương pháp phân tích Cronbach's alpha để loại bớt biến không phù hợp

Bước 3: Phân tích nhân tố khám phá EFA (Exploratory Factor Analysis) dùng để rút gọn một tập hợp nhiều biến quan sát phụ thuộc lẫn nhau thành một tập biến (gọi là các nhân tố) có ý nghĩa hơn.

Bước 4: Phân tích tương quan, phân tích hồi quy tuyến tính để xác định mối quan hệ giữa các nhóm nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của giảng viên Trường Đại học Tây Đô, với sự hài lòng của giảng viên, tác giả xây dựng mô hình: $HL = \beta_0 + \beta_1 TC + \beta_2 DU + \beta_3 NLPV + \beta_4 HH + \beta_5 CT$.

Trong đó:

- HL là sự hài lòng của giảng viên
- β_0 : Sai số của mô hình
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$: hệ số hồi quy riêng phần
- TC: là nhóm nhân tố tin cậy
- DU: là nhóm nhân tố đáp ứng
- NLPV: là nhóm nhân tố năng lực phục vụ
- HH: là nhóm nhân tố hữu hình

- CT: là nhóm nhân tố cảm thông

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Phân tích khái quát mẫu khảo sát

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

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

Bảng 1. Đặc điểm cơ bản của đáp viên qua mẫu khảo sát

Chỉ tiêu	Đặc điểm	Số lượng (N=174)	Tỷ lệ (%)
Tuổi	22 - 24	8	4,6
	25 - 34	66	37,9
	35 - 44	55	31,6
	45 - 54	29	16,7
	Trên 54	16	9,2
Giới tính	Nam	92	52,9
	Nữ	82	47,1
Kinh nghiệm	Dưới 5 năm	34	19,5
	5 - 10 năm	93	53,4
	Trên 10 năm	47	27,0

(Nguồn: Số liệu khảo sát, 2020)

3.1.1. Mức độ hài lòng của giảng viên đối với Bản chất công việc

Bao gồm các vấn đề liên quan đến những thách thức của công việc, tính phù hợp với năng lực cá nhân và sự thoải mái trong công việc.

Kết quả thống kê dựa trên giá trị trung bình của các biến quan sát ở bảng 2 cho

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

Bảng 2. Đánh giá của giảng viên về Nhân tố Bản chất công việc

Biến quan sát	Số quan Sát	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn	Mức độ
Công việc cho phép Thầy/Cô sử dụng tốt các năng lực cá nhân	174	3,72	0,77	Hài lòng
Công việc rất thú vị	174	3,71	0,76	Hài lòng
Công việc có nhiều thách thức	174	3,71	0,80	Hài lòng
Công việc đang làm phù hợp với chuyên môn	174	4,06	0,74	Hài lòng
Công việc cần sự sáng tạo của bản thân	174	3,88	0,75	Hài lòng

(Nguồn: Số liệu khảo sát, 2020)

3.1.2. Mức độ hài lòng của giảng viên đối với Tiền lương thưởng và phụ cấp

Liên quan đến tính công bằng trong việc chi trả tiền lương cho nhân viên và

trương xứng với vị trí công tác, kết quả công việc; các vấn đề phúc lợi tốt ngoài tiền lương và các chính sách khen thưởng hợp lý, kịp thời, công bằng và xứng đáng với kết quả công việc.

Bảng 3. Đánh giá của giảng viên về Nhân tố Tiền lương, thưởng và phụ cấp

Biến quan sát	Số quan Sát	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn	Mức độ
Thầy/Cô được trả lương cao	174	3,34	0,81	Trung bình
Thầy/Cô có thể sống hoàn toàn dựa vào thu nhập từ trường	174	2,96	0,99	Trung bình
Tiền lương tương xứng với kết quả làm việc	174	3,24	0,93	Trung bình
Tiền lương, thu nhập được trả công bằng	174	3,40	0,92	Trung bình
Chính sách lương và phúc lợi rõ ràng minh bạch	174	3,79	0,81	Hài lòng

(Nguồn: Số liệu khảo sát, 2020)

Kết quả ở Bảng 3 cho thấy, Nhân tố Tiền lương, thưởng và phụ cấp được giảng viên đánh giá ở mức trung bình, trong đó biến quan sát *Chính sách lương và phúc lợi rõ ràng minh bạch* có giá trị trung bình cao nhất (trung bình 3,79), cho thấy cảm nhận của giảng viên về

tính công bằng trong trả lương được đánh giá ở mức cao. Tuy nhiên, giảng viên không thể sống hoàn toàn dựa vào thu nhập từ Trường thể hiện ở điểm đánh giá khá thấp đối với biến quan sát *Thầy/Cô có thể sống hoàn toàn dựa vào thu nhập từ trường* là 2,96.

3.1.3. Mức độ hài lòng của giảng viên đối với Quan hệ với đồng nghiệp

Là những cảm nhận liên quan đến các hành vi, quan hệ với đồng nghiệp trong

công việc tại nơi làm việc, sự phối hợp và giúp đỡ nhau trong công việc với các đồng nghiệp.

Bảng 4. Đánh giá của giảng viên về Nhân tố Quan hệ với đồng nghiệp

Biến quan sát	Số quan sát	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn	Mức độ
Đồng nghiệp của Thầy/Cô thoải mái và dễ chịu	174	3,82	0,83	Hài lòng
Thầy/Cô và các đồng nghiệp phối hợp làm việc tốt	174	3,74	0,82	Hài lòng
Những người mà Thầy/Cô làm việc rất thân thiện	174	3,71	0,79	Hài lòng
Những người mà Thầy/Cô làm việc thường giúp đỡ lẫn nhau	174	3,77	0,81	Hài lòng
Khi làm việc với đồng nghiệp trình độ chuyên môn được nâng cao	174	3,83	0,75	Hài lòng

(Nguồn: Số liệu khảo sát, 2020)

Kết quả thống kê dựa trên giá trị trung bình của các biến quan sát ở bảng 4 cho thấy, nhân tố Quan hệ với đồng nghiệp có các biến quan sát được giảng viên đánh giá khá hài lòng, trong đó biến quan sát *Khi làm việc với đồng nghiệp trình độ chuyên môn được nâng cao* có giá trị trung bình cao nhất (trung bình 3,83), qua đó cho thấy quan hệ với đồng nghiệp trong công việc tại nơi làm việc giúp đội ngũ giảng viên được nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ phục vụ tốt cho công tác giảng dạy và hoàn thành tốt nhiệm vụ của trường.

3.1.5. Mức độ hài lòng của giảng viên đối với Sự quan tâm của lãnh đạo

Các vấn đề liên quan đến mối quan hệ giữa cấp trên và cấp dưới như sự hỗ

trợ của lãnh đạo, phong cách lãnh đạo, khả năng quản trị của lãnh đạo.

Kết quả ở Bảng 5 cho thấy, nhân tố Nhân tố Sự quan tâm của lãnh đạo có các biến quan sát được giảng viên đánh giá khá hài lòng. Trong đó, biến quan sát Lãnh đạo có tác phong lịch sự, hoà nhã có giá trị trung bình cao nhất là 3,83 cho thấy là đội ngũ cán bộ, quản lý cấp ngày đào tạo bài bản về chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị,... và các kỹ năng phụ trợ đáp ứng theo yêu cầu nhiệm vụ được giao. Đạt được kết quả trên, một trong những lý do quan trọng là chủ trương đúng đắn của lãnh đạo nhà trường trong việc đổi mới công tác quy hoạch, bố trí, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ, viên chức.

Bảng 5. Đánh giá của giảng viên về Nhân tố Sự quan tâm của lãnh đạo

Biến quan sát	Số quan sát	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn	Mức độ
Cấp trên luôn có sự quan tâm đến Thầy/Cô	174	3,69	0,79	Hài lòng
Thầy/Cô nhận được sự lắng nghe của lãnh đạo về quan điểm cá nhân	174	3,56	0,88	Hài lòng
Lãnh đạo có tác phong lịch sự, hoà nhã	174	3,83	0,84	Hài lòng
Thầy/Cô được lãnh đạo đối xử công bằng, không phân biệt	174	3,67	0,91	Hài lòng
Lãnh đạo luôn coi trọng năng lực của giảng viên	174	3,79	0,85	Hài lòng

(Nguồn: Số liệu khảo sát, 2020)

3.1.6. Mức độ hài lòng của giảng viên đối với Cơ hội đào tạo và thăng tiến

Các vấn đề liên quan đến nhận thức của giảng viên với cơ hội được đào tạo, phát triển năng lực bản thân, cơ hội thăng tiến trong nhà trường.

Kết quả ở Bảng 6 cho thấy, giảng viên khá hài lòng đối với cơ hội được

học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và thăng tiến trong công việc. Việc được đào tạo vừa là cơ hội vừa là trách nhiệm, tất cả viên chức tại Trường đều có trách nhiệm học tập nâng cao trình độ tùy theo công việc đang làm để nắm bắt kịp thời với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội TPCT và ĐBSCL trong giai đoạn hiện nay và vì sự phát triển bền vững của Trường trong tương lai.

Bảng 6. Đánh giá của giảng viên về Nhân tố Cơ hội đào tạo và thăng tiến

Biến quan sát	Số quan sát	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn	Mức độ
Thầy/Cô có nhiều cơ hội thăng tiến	174	3,53	0,87	Hài lòng
Trường thường xuyên đào tạo và huấn luyện Thầy/Cô trong công việc	174	3,60	0,78	Hài lòng
Chính sách thăng tiến của trường công bằng	174	3,59	0,81	Hài lòng
Trường tạo cho Thầy/Cô nhiều cơ hội phát triển cá nhân	174	3,52	0,81	Hài lòng
Thầy/Cô được đào tạo cho công việc và phát triển nghề nghiệp	174	3,65	0,81	Hài lòng

(Nguồn: Số liệu khảo sát, 2020)

3.1.7 Mức độ hài lòng của giảng viên đối với Môi trường và điều kiện làm việc

Là những vấn đề liên quan đến cảm nhận của nhân viên về an toàn vệ sinh

nơi làm việc: văn phòng làm việc, bàn ghế làm việc, phòng họp, phòng y tế phải đảm bảo vệ sinh; máy móc, trang thiết bị hỗ trợ cho công việc;...

Bảng 7. Đánh giá của giảng viên về Nhân tố Môi trường và điều kiện làm việc

Biến quan sát	Số quan sát	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn	Mức độ
Thầy/Cô không bị áp lực công việc quá cao	174	3,26	0,92	Trung bình
Nơi làm việc rất vệ sinh, sạch sẽ và rộng rãi	174	3,33	0,79	Trung bình
Thầy/Cô không phải lo lắng mất việc làm	174	3,67	0,80	Hài lòng
Công cụ phục vụ cho công tác thuộc loại tiên tiến trên thị trường	174	3,44	0,80	Hài lòng
Trường bảo đảm tốt các điều kiện an toàn, bảo hộ lao động.	174	3,59	0,84	Hài lòng

(Nguồn: Số liệu khảo sát, 2020)

3.2. Kiểm định độ tin cậy, giá trị của thang đo và mô hình nghiên cứu

Kiểm định độ tin cậy của thang đo nhằm đánh giá mức độ phù hợp của thang đo là các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng công việc của giảng viên tại Trường Đại học Tây Đô (biến độc lập)

và thang đo Sự hài lòng công việc của giảng viên (biến phụ thuộc) sử dụng trong mô hình nghiên cứu. Các thang đo được kiểm định bằng hệ số tin cậy Cronbach alpha. Kết quả Cronbach alpha được trình bày ở bảng 8 như sau:

Bảng 8. Kết quả kiểm định Cronbach alpha các thang đo

Biến	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai nếu loại biến	Tương quan biến-tổng	Alpha nếu loại biến
Bản chất công việc - BCCV, Cronbach alpha = 0,846				
Công việc cho phép Thầy/Cô sử dụng tốt các năng lực cá nhân	15,37	5,92	0,67	0,81
Công việc rất thú vị	15,37	5,97	0,67	0,81
Công việc có nhiều thách thức	15,37	6,03	0,60	0,83
Công việc đang làm phù hợp với	15,02	6,10	0,65	0,81

chuyên môn				
Công việc cần sự sáng tạo của bản thân	15,21	6,02	0,67	0,81
Tiền lương, thưởng và phụ cấp - TLU, Cronbach alpha = 0,867				
Thầy/Cô được trả lương cao	13,38	8,86	0,73	0,83
Thầy/Cô có thể sống hoàn toàn dựa vào thu nhập từ trường	13,76	8,11	0,69	0,84
Tiền lương tương xứng với kết quả làm việc	13,49	8,09	0,77	0,82
Tiền lương, thu nhập được trả công bằng	13,33	8,06	0,79	0,81
Chính sách lương và phúc lợi rõ ràng minh bạch	12,94	9,89	0,48	0,88
Quan hệ với đồng nghiệp - ĐNGH, Cronbach alpha = 0,918				
Đồng nghiệp của Thầy/Cô thoải mái và dễ chịu	15,05	7,772	0,78	0,90
Thầy/Cô và các đồng nghiệp phối hợp làm việc tốt	15,13	7,653	0,82	0,89
Những người mà Thầy/Cô làm việc rất thân thiện	15,16	7,739	0,83	0,89
Những người mà Thầy/Cô làm việc thường giúp đỡ lẫn nhau	15,10	7,707	0,82	0,89
Khi làm việc với đồng nghiệp trình độ chuyên môn được nâng cao	12,91	6,507	0,47	0,72
Sự quan tâm của lãnh đạo - LADO, Cronbach alpha = 0,920				
Cấp trên luôn có sự quan tâm đến Thầy/Cô	14,85	9,57	0,76	0,90
Thầy/Cô nhận được sự lắng nghe của lãnh đạo về quan điểm cá nhân	14,98	8,83	0,83	0,89
Lãnh đạo có tác phong lịch sự, hoà nhã	14,71	9,38	0,75	0,91
Thầy/Cô được lãnh đạo đối xử công bằng, không phân biệt	14,87	8,70	0,82	0,89
Lãnh đạo luôn coi trọng năng lực của giảng viên	14,75	9,13	0,79	0,90
Cơ hội đào tạo và thăng tiến - CĐT, Cronbach alpha = 0,887				
Thầy/Cô có nhiều cơ hội thăng tiến	14,36	7,48	0,68	0,87
Trường thường xuyên đào tạo và huấn luyện Thầy/Cô trong công việc	14,29	7,69	0,72	0,86
Chính sách thăng tiến của trường công bằng	14,30	7,54	0,73	0,86
Trường tạo cho Thầy/Cô nhiều cơ hội phát triển cá nhân	14,37	7,48	0,75	0,85
Thầy/Cô được đào tạo cho công việc và phát triển nghề nghiệp	14,24	7,51	0,74	0,85

Môi trường và điều kiện làm việc - MTĐK, Cronbach alpha = 0,821

Thầy/Cô không bị áp lực công việc quá cao	14,04	6,62	0,56	0,80
Nơi làm việc rất vệ sinh, sạch sẽ và rộng rãi	13,97	6,95	0,61	0,78
Thầy/Cô không phải lo lắng mất việc làm	13,63	7,11	0,55	0,80
Công cụ phục vụ cho công tác thuộc loại tiên tiến trên thị trường	13,86	6,58	0,71	0,75
Trường bảo đảm tốt các điều kiện an toàn, bảo hộ lao động.	13,71	6,65	0,63	0,77

Sự hài lòng công việc của giảng viên - HALO, Cronbach alpha = 0,914

Thầy/Cô hài lòng với công việc hiện tại	11,30	4,54	0,82	0,88
Thầy/Cô hài lòng khi công tác tại trường	11,25	4,48	0,83	0,87
Thầy/Cô hài lòng về môi trường và điều kiện làm việc	11,38	4,80	0,74	0,90
Thầy/Cô hài lòng về mối quan hệ trong công việc giảng dạy tại trường	11,26	4,49	0,80	0,88

(Nguồn: Số liệu khảo sát, 2020)

Kết quả kiểm định Cronbach alpha các thang đo là các nhân tố ảnh hưởng đến *sự hài lòng công việc của giảng viên tại Trường Đại học Tây Đô* ở bảng 8 cho thấy các thang đo đều đạt độ tin cậy. Các hệ số tương quan biến – tổng đều cao (nhỏ nhất là biến *Thầy/Cô không phải lo lắng mất việc làm* = 0,556). Cronbach alpha của các thang đo cũng đều cao, nhỏ nhất là của thang đo *Môi trường và điều kiện làm việc* = 0,821. Một điểm cần chú ý ở kết quả này là nếu loại 2 biến *Chính sách lương và phúc lợi rõ ràng minh bạch* (TLU5) và *Khi làm việc với đồng nghiệp trình độ chuyên môn được nâng cao* (ĐNGH5) thì hệ số Cronbach alpha của biến đó tăng lên. Vì vậy tất cả các biến quan sát ngoại trừ TLU5 và ĐNGH5 sẽ được sử dụng trong phân tích nhân tố khám phá (EFA) tiếp theo.

Kết quả kiểm định Cronbach alpha thang đo thang đo *Sự hài lòng công việc của giảng viên* ở bảng 8 cho thấy, thang đo có hệ số Cronbach alpha = 0,914 cao hơn nhiều so với tiêu chuẩn (0,60). Các hệ số tương quan biến – tổng đều cao (nhỏ nhất là biến *Thầy/Cô hài lòng về môi trường và điều kiện làm việc* = 0,742). Do đó các biến quan sát này (4 biến) được sử dụng trong phân tích hồi quy bội tiếp theo.

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

Kết quả kiểm định Cronbach alpha các thang đo là các nhân tố ảnh hưởng đến *sự hài lòng công việc của giảng viên tại Trường Đại học Tây Đô* ở bảng 8 cho thấy các thang đo đều đạt độ tin cậy. Các hệ số tương quan biến – tổng đều cao

(nhỏ nhất là biến *Thầy/Cô không phải lo lắng mất việc làm* = 0,556).

Cronbach alpha của các thang đo cũng đều cao, nhỏ nhất là của thang đo Môi trường và điều kiện làm việc = 0,821. Một điểm cần chú ý ở kết quả này là nếu loại 2 biến *Chính sách lương và phúc lợi rõ ràng minh bạch* (TLU5) và *Khi làm việc với đồng nghiệp trình độ chuyên môn được nâng cao* (ĐNGH5) thì hệ số Cronbach alpha của biến đó tăng lên.

Vì vậy tất cả các biến quan sát ngoại trừ TLU5 và ĐNGH5 sẽ được sử dụng trong phân tích nhân tố khám phá (EFA) tiếp theo.

Kết quả kiểm định Cronbach alpha thang đo thang đo Sự hài lòng công việc của giảng viên ở bảng 8 cho thấy, thang đo có hệ số Cronbach alpha = 0,914 cao hơn nhiều so với tiêu chuẩn (0,60). Các hệ số tương quan biến – tổng đều cao (nhỏ nhất là biến *Thầy/Cô hài lòng về môi trường và điều kiện làm việc* = 0,742). Do đó các biến quan sát này (4 biến) được sử dụng trong phân tích hồi quy bội tiếp theo.

3.4. Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA

Phương pháp phân tích nhân tố khám phá được ứng dụng để nhận diện các nhân tố mới là các nhân tố ảnh hưởng

đến sự hài lòng công việc của giảng viên tại Trường Đại học Tây Đô. Quá trình phân tích nhân tố được thực hiện qua các bước:

(1) Kiểm định tính thích hợp của phân tích nhân tố: Trong kết quả phân tích nhân tố, giá trị KMO = 0,919 thỏa mãn điều kiện $0,5 < KMO < 1$ có thể chấp nhận được, hay nói cách khác phân tích nhân tố là thích hợp với các dữ liệu.

(2) Kiểm định tương quan của các biến quan sát: Giá trị sig. trong kiểm định Bartlett = 0,000 < 0,05 (mức ý nghĩa 5%), dựa vào kết quả này ta có thể bác bỏ giả thiết H_0 (các biến quan sát không có tương quan với nhau). Vì vậy có thể kết luận các biến quan sát có tương quan với nhau hay nói cách khác các biến quan sát phản ánh những khía cạnh khác nhau của cùng một yếu tố chung.

(3) Theo tiêu chuẩn eigenvalues lớn hơn 1 thì có 5 nhân tố mới được tập hợp từ 28 biến quan sát với tổng phương sai trích được là 67,630% > 50%, tức là 5 nhân tố này giải thích được 68,997% biến thiên của dữ liệu.

Bảng 9 cho thấy có 5 nhân tố được tập hợp từ 28 biến quan sát, các biến quan sát có hệ số tải nhân tố lớn hơn 0,55 được chấp nhận.

Bảng 9. Kết quả phân tích nhân tố khám phá

Ký hiệu	Biến	Nhân tố				
		1	2	3	4	5
LADO4	Thầy/Cô được lãnh đạo đối xử công bằng, không phân biệt	0,82				
LADO2	Thầy/Cô nhận được sự lắng nghe của lãnh đạo về quan điểm cá nhân	0,78				
LADO1	Cấp trên luôn có sự quan tâm đến Thầy/Cô	0,77				
LADO5	Lãnh đạo luôn coi trọng năng lực của giảng viên	0,74				
CĐT3	Chính sách thăng tiến của trường công bằng	0,72				
CĐT1	Thầy/Cô có nhiều cơ hội thăng tiến	0,71				
CĐT2	Trường thường xuyên đào tạo và huấn luyện Thầy/Cô trong công việc	0,68				
LADO3	Lãnh đạo có tác phong lịch sự, hoà nhã	0,68				
CĐT4	Trường tạo cho Thầy/Cô nhiều cơ hội phát triển cá nhân	0,64				
CĐT5	Thầy/Cô được đào tạo cho công việc và phát triển nghề nghiệp	0,63				
TLU3	Tiền lương tương xứng với kết quả làm việc		0,82			
TLU1	Thầy/Cô được trả lương cao		0,80			
TLU2	Thầy/Cô có thể sống hoàn toàn dựa vào thu nhập từ Trường		0,79			
TLU4	Tiền lương, thu nhập được trả công bằng		0,79			
ĐNGH3	Những người mà Thầy/Cô làm việc rất thân thiện			0,78		
ĐNGH1	Đồng nghiệp của Thầy/Cô thoải mái và dễ chịu			0,77		
ĐNGH2	Thầy/Cô và các đồng nghiệp phối hợp làm việc tốt			0,77		
ĐNGH4	Những người mà Thầy/Cô làm việc thường giúp đỡ lẫn nhau			0,74		
BCCV5	Công việc cần sự sáng tạo của bản thân				0,75	
BCCV4	Công việc đang làm phù hợp với chuyên môn				0,75	
BCCV1	Công việc cho phép Thầy/Cô sử dụng tốt các năng lực cá nhân				0,67	
BCCV3	Công việc có nhiều thách thức				0,67	
BCCV2	Công việc rất thú vị				0,60	
MTĐK5	Trường bảo đảm tốt các điều kiện an toàn, bảo hộ lao động.					0,68

MTĐK4	Công cụ phục vụ cho công tác thuộc loại tiên tiến trên thị trường	0,68
MTĐK3	Thầy/Cô không phải lo lắng mất việc làm	0,66
MTĐK2	Nơi làm việc rất vệ sinh, sạch sẽ và rộng rãi	0,57
MTĐK1	Thầy/Cô không bị áp lực công việc quá cao	0,52
KMO		0,91
Kiểm định Bartlett's Test		sig. = 0,000
Tổng phương sai trích		68,99

(Nguồn: Số liệu khảo sát, 2020)

3.5. Phân tích hồi quy đa biến

Để thực hiện ước lượng mô hình nghiên cứu bằng phép phân tích hồi quy đa biến, các biến tham gia trong mô hình hồi quy đa biến phải là các biến định lượng. Do đó, cần phải tính các giá trị của các biến độc lập và biến phụ thuộc. Giá trị của các biến độc lập được tính bằng giá trị trung bình các quan sát thuộc các nhân tố đó, còn giá trị của biến phụ thuộc được đo lường bằng cách tính bằng trung bình của 4 biến quan sát dựa trên thang đo mức độ hài lòng chung về

công việc của giảng viên. Các biến độc lập được đưa vào mô hình theo phương pháp Enter.

Mô hình hồi quy có dạng như sau:

$HALO = 0,182$ (Chính sách và cơ hội) + $0,059$ (Tiền lương) + $0,243$ (Đồng nghiệp) + $0,248$ (Bản chất công việc) + $0,385$ (Môi trường và điều kiện làm việc) + $(-0,279)$.

Để mô hình hồi quy đảm bảo khả năng tin cậy và hiệu quả, quá trình phân tích thực hiện các bước như sau:

Bảng 10. Kết quả mô hình hồi quy đa biến

Nhân tố	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa	Sai số chuẩn	Hệ số hồi quy chuẩn hóa	Giá trị t	Sig.	Hệ số phóng đại phương sai
(Hằng số)	-0,279	0,200		-1,393	0,165	
Chính sách và cơ hội (F1)	0,182	0,070	0,168	2,614	0,010***	2,517
Tiền lương (F2)	0,059	0,046	0,066	1,284	0,201	1,624
Đồng nghiệp (F3)	0,243	0,055	0,252	4,396	0,000***	2,006
Bản chất công việc (F4)	0,248	0,064	0,212	3,876	0,000***	1,825
Môi trường và điều kiện làm việc (F5)	0,385	0,065	0,349	5,885	0,000***	2,150
Hệ số xác định R ²				0,726		
Sig. của kiểm định F				0,000		
Hệ số d của kiểm định Durbin – Watson			2,240			

(Nguồn: Số liệu khảo sát, 2020)

Ghi chú: *: Mức ý nghĩa 10%, **: Mức ý nghĩa 5%, ***: Mức ý nghĩa 1%

- Theo Bảng 10. Hệ số xác định $R^2 = 0,726$. Như vậy, 72,60% hài lòng trong công việc của giảng viên Trường Đại học Tây Đô được giải thích bởi mối liên hệ tuyến tính của các biến độc lập, còn lại là do các yếu tố khác chưa đưa vào mô hình nghiên cứu.

- Kiểm định độ phù hợp của mô hình: Mô hình được xem là không phù hợp khi tất cả các hệ số hồi quy đều bằng không (giả thiết H_0). Giá trị sig. của kiểm định F (bảng ANOVA) sig. = 0,000 < 0,01 (mức ý nghĩa 10%). Như vậy, bác bỏ giả thiết H_0 , mô hình hồi quy có ý nghĩa về thống kê, tức là các biến độc lập đưa vào trong mô hình hồi quy có tác động đến biến phụ thuộc hay có sự tồn tại mối quan hệ tuyến tính giữa sự hài lòng trong công việc của giảng viên Trường Đại học Tây Đô với ít nhất một trong các yếu tố là biến độc lập.

- Kiểm định tự tương quan: Giá trị d tra bảng Durbin – Watson với 5 biến độc lập và 174 quan sát là ($d_L = 1,557$; $d_U = 1,693$), giá trị d tính được rơi vào miền chấp nhận nên không có tự tương quan ($d_U = 1,693 \leq 2,240 \leq 4 - d_U = 2,307$).

- Kiểm định đa cộng tuyến: Kết quả phân tích ở bảng 12 chỉ ra rằng, các biến đưa vào mô hình đều có hệ số phóng đại phương sai VIF (Varian Inflation Factor) nhỏ hơn nhiều so với 10 nên không có hiện tượng đa cộng tuyến giữa các biến độc lập.

3.6 Phân tích phương sai

3.6.1. So sánh mức độ hài lòng giữa những đối tượng giảng viên có độ tuổi khác nhau

Kết quả phân tích được thể hiện trong Bảng 11.

Bảng 11. Kết quả phân tích ANOVA đối với giảng viên có độ tuổi khác nhau

	Mức tiêu chuẩn	Mức ý nghĩa
Thống kê Levene	1,332	0,101
Kiểm định Anova (F)	1,012	0,465

(Nguồn: Số liệu khảo sát, 2020)

Theo kết quả phân tích trên ta thấy: Kiểm định Levene có mức tiêu chuẩn là 1,332 và mức ý nghĩa (Sig.) = 0,101 > 0,05 nên ta có thể khẳng định rằng phương sai của các nhóm tuổi khác nhau là bằng nhau, thỏa mãn điều kiện phân tích Anova.

Do đó, ta có kiểm định Anova F = 1,012 và P_value = 0,465 > 0,05 nên ta chưa có cơ sở bác bỏ giả thuyết H_0 về

phương sai của 5 nhóm tuổi là bằng nhau. Sự khác biệt về sự hài lòng trong công việc giữa 5 nhóm tuổi là không có ý nghĩa.

3.6.2. So sánh mức độ hài lòng giữa giảng viên nam và giảng viên nữ

Trong số 174 giảng viên được khảo sát thì giảng viên nam chiếm đa số với tỷ lệ 52,9% , giảng viên nữ chiếm 47,1%.

Bảng 12. Kết quả phân tích ANOVA của nhóm giảng viên có giới tính khác nhau

	Mức tiêu chuẩn	Mức ý nghĩa
Thống kê Levene	0,188	0,66
Kiểm định Anova (F)	0,510	0,47

(Nguồn: Số liệu khảo sát, 2020)

Theo kiểm định Levene có mức ý nghĩa $0,66 > 0,05$, có thể nói phương sai về sự hài lòng trong công việc của giảng viên đối với hai giới tính là giống nhau. Nên phương pháp phân tích Anova được sử dụng có ý nghĩa.

Kiểm định Anova với mức tiêu chuẩn là 0,51 và mức ý nghĩa là $0,47 > 0,05$ cho thấy sự khác biệt về mức độ đánh giá mức độ hài lòng giữa 2 nhóm giới tính (nam và nữ) là không có ý nghĩa.

Vậy không có sự khác biệt về sự hài lòng giữa nhóm giảng viên nam và giảng viên nữ

3.6.3. So sánh mức độ hài lòng giữa những giảng viên có thâm niên khác nhau

Yếu tố thâm niên được nhắc đến nhiều nhất và chiếm đa số trong tổng số giảng viên được khảo sát là nhóm giảng viên có thời gian công tác tại Trường từ 5 - 10 năm chiếm 53,4% trong tổng số.

Bảng 13. Kết quả phân tích ANOVA của giảng viên có thâm niên khác nhau

	Mức tiêu chuẩn	Mức ý nghĩa
Thống kê Levene	1,058	0,306
Kiểm định Anova (F)	0,138	0,711

(Nguồn: Số liệu khảo sát, 2020)

Theo Bảng 13 kiểm định Levene với mức ý nghĩa $= 0,306 > 0,05$ nên có thể khẳng định phương sai của các nhóm giảng viên có thâm niên khác nhau là bằng nhau, thỏa mãn điều kiện của phân tích ANOVA.

Hơn nữa, kết quả kiểm định Anova ta có mức tiêu chuẩn $F = 0,138$ và mức ý nghĩa $P_value = 0,711 > 0,05$ nên không có cơ sở để bác bỏ giả thuyết H_0 , hay phương sai giữa các đối tượng giảng viên có thâm niên khác nhau là bằng nhau.

Vậy không có sự khác biệt về sự hài lòng giữa nhóm giảng viên thâm niên.

4. KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý QUẢN TRỊ

4.1. Kết luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy, các nhân tố ảnh hưởng đến mức độ hài lòng công việc của giảng viên Trường bao gồm năm nhân tố: Chính sách và cơ hội, Tiền lương, Đồng nghiệp, Bản chất công việc và Môi trường và điều kiện làm việc. Do đó, muốn nâng cao sự hài lòng trong công việc của giảng viên Trường

cần quan tâm đến năm nhân tố này để thực hiện các giải pháp phù hợp nâng cao hơn nữa sự hài lòng trong công việc giảng viên và nâng cao chất lượng giảng dạy của Trường.

4.2. Hàm ý quản trị

- Đối với *Môi trường và điều kiện làm việc*: Hoàn thiện công tác tổ chức phục vụ nơi làm việc theo yêu cầu của công việc, tạo ra môi trường thuận lợi về tâm sinh lý cho giảng viên. Xây dựng môi trường văn hóa trường học, tạo ra những dấu ấn đặc trưng cho nhà trường như tính dân chủ, ý thức tập thể, sự quan tâm và có ý thức trách nhiệm với nhau trong công việc. Điều đó vừa góp phần nâng cao chất lượng đào tạo và ý thức trách nhiệm của giảng viên.

- Đối với *Tiền lương*: Chính sách tiền lương là một chính sách đặc biệt quan trọng của hệ thống chính sách kinh tế - xã hội. Tiền lương phải thực sự là nguồn thu nhập chính bảo đảm đời sống người lao động và gia đình người hưởng lương; trả lương đúng là đầu tư cho phát triển nguồn nhân lực, tạo động lực nâng cao năng suất lao động và hiệu quả làm việc của người lao động, góp phần quan trọng thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội, bảo đảm ổn định chính trị - xã hội; thúc đẩy, nâng cao chất lượng tăng trưởng và phát triển bền vững. Tiền lương phải bảo đảm tính tổng thể, hệ thống, đồng bộ, kế thừa và phát huy những ưu điểm, khắc phục có hiệu quả những hạn chế, bất cập của chính sách tiền lương hiện hành; tuân thủ nguyên tắc phân phối theo lao động, lấy tăng năng suất lao động là cơ

sở để tăng lương; đáp ứng yêu cầu hội nhập công việc; có lộ trình phù hợp với điều kiện phát triển Nhà trường.

- Đối với *Bản chất công việc*: Vị trí làm việc là một động lực thúc đẩy nhân viên vận dụng được khả năng trí tuệ của họ vào công việc mà họ đang đảm nhiệm. Do đó, sau khi hoàn tất việc tuyển chọn giảng viên, Ban giám hiệu phải bố trí, phân công công việc thế nào cho phù hợp với giảng viên mới, góp phần phát huy những sở trường sẵn có của họ, đồng thời tạo nên sự thoải mái, yêu thích công việc được giao. Đây là việc làm đầu tiên, nhưng nó có tác dụng rất lớn đến quá trình làm việc và ảnh hưởng đến việc gắn bó với nhà trường.

- Đối với *Xây dựng quan hệ đồng nghiệp*: Lãnh đạo nên đưa ra chính sách khen thưởng, kỷ luật phải rõ ràng, minh bạch, công khai và công bằng giữa các thành viên với nhau, vì nếu làm điều này không tốt sẽ ảnh hưởng rất lớn đến sự đoàn kết giữa các nhân viên. Bên cạnh đó, thực hiện các hoạt động giao lưu nhằm tăng cường sự hiểu biết lẫn nhau, giảm căng thẳng, mệt mỏi giữa các giảng viên các khoa, phòng, trung tâm trong Trường thông qua các chương trình hoạt động dã ngoại, du lịch, và hoạt động văn nghệ.... tận dụng cơ hội này để học những điểm tốt của các đồng nghiệp

- Đối với: *Khen thưởng và nâng cao cơ hội đào tạo và thăng tiến cho giảng viên của trường*. Nhà trường tạo điều kiện thuận lợi cho giảng viên có cơ hội phát triển năng lực bản thân như bỏ

nhệm vào vị trí phù hợp với năng lực chuyên môn, tạo điều kiện nghiên cứu khoa học và học tập nâng cao trình độ,... Tạo những cơ hội thăng tiến cho cán bộ, giảng viên có thể giúp họ nhận ra những cơ hội mới để phát triển chuyên môn nghề nghiệp. Việc bố trí, sử dụng cán bộ phải theo hướng lấy năng lực và hiệu quả công việc là chính. Bố trí đúng người, đúng việc, tạo điều kiện bổ sung những mặt mạnh, khắc phục những hạn chế để nhà trường phát triển ngày càng hoàn thiện hơn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

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

2. Adams, J.S, 1963. Toward an Understanding of Inequity. *Journal of Abnormal Social Psychology*, 67, 422-436

3. Chử Thị Lân và Quyền Đình Hà, 2014. Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng việc làm của người lao động trong các cơ sở sản xuất kinh doanh phi chính thức ở Hà Nội. *Tạp chí Khoa học và Phát triển*, 12(6), 955-963

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

5. Ellickson, M.C., and Logsdon, K, 2002. Determinants of job satisfaction of municipal government employee. *State and Government Review*, 3(33), 173-184

6. Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008. Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS tập 1. Nhà xuất bản Hồng Đức, Hồ Chí Minh, 297p

7. Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008. Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS tập 2. Nhà xuất bản Hồng Đức, Hồ Chí Minh, 179p

8. Herzberg F. et al, 1959. The motivation to work. John Wiley & Sons, New York. 158p

9. Hackman, J.R., and Oldham, G.R, 1975. Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170

10. Kreitner and Kinicki, 2007. *Organizational Behavior*. 7th Edition. McGraw Hill Irwin, New York. 482p

11. Maslow, A.H, 1943. *Motivation and Personality*. Harper & Row, New York. 360p

12. McClelland, D. C, 1940. *Human motivation*. Cambridge University Press, New York. 652p

13. Nguyễn Thị Phương Dung, 2012. Xây dựng thang đo động viên nhân viên khối văn phòng ở thành phố Cần Thơ. *Tạp chí Khoa học và Công nghệ Đại học Cần Thơ*, 22b(2012), 145-154

14. Nguyễn Thị Vân Hạnh, 2013. Sự hài lòng về cuộc sống của người Việt Nam hiện nay xét trên góc độ nghề nghiệp, việc làm và mức sống. *Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội*, 3(29), 10-18

15. Nguyễn Thị Thu Hằng và 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, Q3(18), 33-44

16. Nguyễn Đình Thọ và Nguyễn Thị Mai Trang, 2007. Nghiên cứu khoa học marketing ứng dụng mô hình cấu trúc tuyến tính SEM. Nhà xuất bản Đại học Quốc gia thành phố Hồ Chí Minh, Hồ Chí Minh, 351p

17. Nguyễn Đình Thọ, 2011. Phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh. Nhà xuất bản Lao động – Xã hội, Hà Nội, 593p

18. Nguyễn Văn Thuận và cộng sự, 2011. Sự hài lòng đối với công việc của giảng viên: Tiếp cận hành vi quản trị. Tạp chí Khoa học Đại học Đà Nẵng, 66 (2011), 161-172

19. Lê Kim Long và Ngô Thị Ngọc Bích, 2011. Đo lường sự thỏa mãn công việc của người lao động tại Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên cấp thoát nước Kiên Giang. Luận văn thạc sĩ, Khoa Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Nha Trang

20. Phan Thị Minh Lý, 2011. Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng về công việc của nhân viên trong các Ngân hàng Thương mại trên địa bàn Thừa Thiên Huế. Tạp chí Khoa học và Công nghệ Đại học Đà Nẵng, 3(44), 186-192

21. Smith W. T. et al ,1969. The measurement of satisfaction in work and retirement. Rand McNally, Chicago. 186p

22. Smith, W. T. 2007. Job Satisfaction in the United States, Embargoed for Release NORC/University of Chicago. International Journal of Information, Business & Management, 5(3), 42-45

23. Spector, P.E. 1997. Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences. Sage Publications Ltd, United Kingdom. 96p

24. Vroom, V. H. 1964. Work and motivation. Jossey-Bass, San Francisco. 331p

25. Weiss, D. J. et al ,1967. Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, Minneapolis: University of Minnesota. 120p.

FACTORS AFFECTING WORK SATISFACTION OF LECTURERS AT TAY DO UNIVERSITY

Phan Thi Hong Nhung¹, Nguyen Van Diep^{1*}
Nguyen Thi Kim An¹, Nguyen Xuan Tien¹ and Dao Duy Huan²
Department of Facilities Management, Tay Do University
Faculty of Business Administration, Tay Do University
(*Email: nvdiep@tdu.edu.vn)

ABSTRACT

The aim of this study was to analyze the factors affecting work satisfaction of lecturers at Tay Do University and to suggest management implications to improve the teaching quality at the university. Data were collected from survey results of 174 lecturers working at Tay Do University. Data were processed by SPSS statistical analysis software and tested by Cronbach's Alpha coefficients, an exploratory factor analysis model (EFA) and a multivariate linear regression model. The results showed that five factors positively affecting work satisfaction of lecturers were policies and job opportunities, salary, colleagues, nature of work, and working environment.

Keywords: *Factors affecting, lecturers, satisfaction, Tay Do University*