

THỰC TRẠNG SỰ HÀI LÒNG TRONG CÔNG VIỆC CỦA ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC HUẾ

Phạm Thế Kiên

Phân hiệu Đại học Huế tại Quảng Trị
Email: ptkien@hueuni.edu.vn

Article history

Received: 01/3/2024

Accepted: 21/3/2024

Published: 05/5/2024

Keywords

Job satisfaction, lecturers,
Hue University

ABSTRACT

Lecturers have a decisive role in ensuring the quality of education and training. In order for university lecturers to perform their role well and to help them feel secure in contributing to higher education institutions, they must feel satisfied with their work. Therefore, this article explores the current state of job satisfaction among Hue University lecturers. Research results based on data from 539 lecturers of 8 member universities of Hue University, analyzed using SPSS 22.0, show that most lecturers feel satisfied with their jobs. However, there is still a significant proportion of lecturers who are not completely satisfied with factors such as the nature of work, career development opportunities, leadership, colleagues and income. To improve this situation, Hue University needs to focus on analyzing the responsibilities of lecturers, providing training and fostering, strengthening recruitment and human resource management, as well as proposing a reasonable salary mechanism to ensure appropriate income for lecturers.

1. Mở đầu

Đại học Huế là cơ sở giáo dục đại học công lập 2 cấp, đào tạo, nghiên cứu khoa học, công nghệ đa ngành, đa lĩnh vực chất lượng cao. Luật số 34/2018/QH14 (Quốc hội, 2018), Nghị định số 99/2019/NĐ-CP (Chính phủ, 2019) và Thông tư số 10/2020/TT-BGDĐT (Bộ GD-ĐT, 2020) quy định Đại học Huế có quyền tự chủ cao trong các hoạt động về đào tạo, nghiên cứu khoa học, tài chính, quan hệ quốc tế và tổ chức bộ máy. Hoạt động tự chủ sẽ gắn với trách nhiệm giải trình, trách nhiệm bảo đảm chất lượng giáo dục trong toàn Đại học Huế. Ở các cơ sở giáo dục đại học nói chung, Đại học Huế nói riêng, đội ngũ giảng viên giữ vị trí và vai trò chủ đạo, đặc biệt quan trọng, quyết định đến chất lượng GD-ĐT. Giảng viên là những người giảng dạy từ trình độ cao đẳng trở lên. Giảng viên có vai trò quyết định trong việc bảo đảm chất lượng GD-ĐT, có vị thế quan trọng trong xã hội, được xã hội tôn vinh (Quốc hội, 2018). Đại học Huế hiện có 3.647 viên chức, lao động hợp đồng, trong đó có 1.876 giảng viên (Đại học Huế, 2023). Giáo dục đại học là bậc giáo dục hết sức quan trọng, giảng viên cung cấp cho người học những kiến thức, kỹ năng để sau này ra trường họ có thể đảm nhiệm công việc của mình. Để làm tốt được vai trò của mình, giúp họ yên tâm cống hiến cho các cơ sở giáo dục đại học thì giảng viên đại học phải thấy hài lòng trong công việc. Số lượng các công trình nghiên cứu sự hài lòng trong công việc chủ yếu tập trung trong lĩnh vực kinh tế, những nghiên cứu về sự hài lòng trong công việc của giảng viên rất hạn chế tại các quốc gia trên thế giới cũng như ở Việt Nam. Trong những năm gần đây, dù đã có những nghiên cứu về sự hài lòng trong công việc của giảng viên đại học, tuy nhiên các nghiên cứu về chủ đề này tập trung tại các quốc gia phát triển.

Sự hài lòng trong công việc giảng dạy là trọng tâm cho nghiên cứu giáo dục chủ yếu liên quan đến lợi ích, cho cả giảng viên và sinh viên, những giảng viên hài lòng trong công việc của mình được coi là đóng góp vào hoạt động của nhà trường. Những giảng viên hài lòng thể hiện mức độ cam kết công việc cao và ít có nguy cơ rời bỏ nghề (Shila & Sevilla, 2015). De Nobile và McCormick (2007) khẳng định mối quan hệ tiêu cực giữa sự hài lòng trong công việc và căng thẳng trong công việc, bằng cách chứng minh rằng, các giảng viên có mức độ căng thẳng trong công việc cao tương ứng với mức độ hài lòng trong công việc thấp, điều này sẽ làm cho giảng viên dễ chán nản với công việc, không muốn cống hiến cho công việc, từ đó dẫn đến mong muốn tìm một công việc khác hoặc chuyển hẳn sang một môi trường khác.

Trong những năm qua, nhận thức được vai trò của đội ngũ giảng viên trong việc đảm bảo chất lượng GD-ĐT tại Đại học Huế, công tác tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, chế độ lương, thưởng, xây dựng môi trường làm việc,... cho đội ngũ giảng viên được các cấp quan tâm thực hiện. Tuy nhiên, vẫn còn không ít giảng viên chưa thực sự hài lòng về bản chất công việc, cơ hội phát triển nghề nghiệp, lãnh đạo, đồng nghiệp và tiền lương,

thường. Trong bài báo này, chúng tôi tập trung tìm hiểu thực trạng sự hài lòng trong công việc của đội ngũ giảng viên Đại học Huế. Kết quả nghiên cứu sẽ là tài liệu tham khảo hữu ích cho các nhà khoa học, các chủ thể quản lý, các đối tượng có liên quan nghiên cứu, đề xuất những tác động phù hợp, nâng cao sự hài lòng trong công việc của đội ngũ giảng viên Đại học Huế, góp phần nâng cao chất lượng GD-ĐT của Đại học Huế trong bối cảnh hiện nay.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Khách thể và phương pháp khảo sát

2.1.1. Khách thể khảo sát

- *Mẫu khách thể khảo sát*: 539 giảng viên của 8 trường đại học thành viên của Đại học Huế đã tham gia trả lời phiếu khảo sát. Mẫu khách thể khảo sát được lựa chọn ngẫu nhiên và đảm bảo tính đại diện. Trong đó, có 75 giảng viên Trường Đại học Sư phạm (chiếm tỉ lệ 13,9%), 74 giảng viên Trường Đại học Khoa học (chiếm tỉ lệ 13,7%), 86 giảng viên Trường Đại học Y - Dược (chiếm tỉ lệ 16,0%), 87 giảng viên Trường Đại học Nông Lâm (chiếm tỉ lệ 16,1%), 74 giảng viên Trường Đại học ngoại ngữ (chiếm tỉ lệ 13,7%), 49 giảng viên Trường Đại học Kinh tế (chiếm tỉ lệ 9,1%), 59 giảng viên Trường Đại học Luật (chiếm tỉ lệ 10,9%), và 35 giảng viên Trường Đại học Nghệ thuật (chiếm tỉ lệ 6,5%). Về trình độ, giảng viên tham gia trả lời phiếu khảo sát chủ yếu có trình độ sau đại học (308 thạc sĩ: chiếm tỉ lệ 57,1%, 215 tiến sĩ: chiếm tỉ lệ 39,9%), chỉ có 16 giảng viên có trình độ đại học (chiếm tỉ lệ 3,0%) (trong đó có 29 phó giáo sư và 02 giáo sư). Giảng viên tham gia trả lời phiếu khảo sát ý có giới tính nữ chiếm gần 2/3 số giảng viên trả lời, với tỉ lệ 60,7% (327 giảng viên); nam giới chiếm tỉ lệ 39,3% (212 giảng viên). Giảng viên tham gia trả lời phiếu khảo sát ở độ tuổi từ 30 đến dưới 40 tuổi chiếm tỉ lệ cao nhất (298 giảng viên, chiếm tỉ lệ 55,3%), thấp nhất là dưới 30 tuổi (62 giảng viên, chiếm tỉ lệ 11,5%), giảng viên tham gia trả lời phiếu khảo sát ở độ tuổi từ 40 tuổi trở lên chiếm tỉ lệ 33,2% (179 giảng viên). Giảng viên tham gia trả lời phiếu khảo sát có thâm niên công tác từ 11 đến 20 năm chiếm tỉ lệ cao nhất (270 giảng viên, chiếm tỉ lệ 50,1%), chiếm tỉ lệ thấp nhất là trên 20 năm (89 giảng viên, chiếm tỉ lệ 16,5%); dưới 10 năm chiếm tỉ lệ 33,4% (180 giảng viên).

2.1.2. Phương pháp khảo sát

- *Phương pháp điều tra viết*: + Thang đo về sự hài lòng trong công việc của đội ngũ giảng viên được tham khảo một số trắc nghiệm và bảng hỏi từ nghiên cứu của một số nhà khoa học trong và ngoài nước (Đàm Thị Thanh Dung, 2023; Herzberg et al., 1959; Kinicki et al., 2002; Spector, 1997). Theo đó, sự hài lòng trong công việc của đội ngũ giảng viên Đại học Huế được đo lường thông qua 5 yếu tố: (1) Bản chất công việc (có 5 tiêu chí đánh giá); (2) Cơ hội phát triển nghề nghiệp (có 4 tiêu chí đánh giá); (3) Lãnh đạo (có 5 tiêu chí đánh giá); (4) Đồng nghiệp (có 4 tiêu chí đánh giá) và (5) Tiền lương, thưởng (có 5 tiêu chí đánh giá); + Thang đánh giá: 23 tiêu chí hài lòng trong công việc của 5 yếu tố được đo bằng thang đo 5 bậc (từ 1 đến 5). Điểm trung bình (ĐTB) tiệm cận về 5 chứng tỏ giảng viên hài lòng trong công việc cao. Khoảng phân biệt giữa các mức độ là 0,8 [theo công thức $(\text{Max} - \text{Min})/n$], như vậy, ĐTB quy ước cho các mức độ là: Mức 1 (thấp nhất): $1 \leq \text{ĐTB} < 1,8$; Mức 2: $1,8 \leq \text{ĐTB} < 2,6$; Mức 3: $2,6 \leq \text{ĐTB} < 3,4$; Mức 4: $3,4 \leq \text{ĐTB} < 4,2$; Mức 5 (cao nhất): $4,2 \leq \text{ĐTB} \leq 5$.

Nghiên cứu được tiến hành từ tháng 8/2023 đến tháng 11/2023.

- *Phương pháp phỏng vấn*: + Đối tượng phỏng vấn: gồm 15 giảng viên đang công tác, giảng dạy ở các trường đại học thành viên của Đại học Huế; + Nội dung phỏng vấn: giúp tác giả hiểu sâu hơn về kết quả khảo sát, phục vụ cho việc phân tích, đánh giá thực trạng về sự hài lòng trong công việc của đội ngũ giảng viên Đại học Huế. Kết quả khảo sát bằng phiếu hỏi là cơ sở xác định các vấn đề cần tìm hiểu sâu hơn và làm cơ sở thiết kế đề cương phỏng vấn; + Thời gian tiến hành phỏng vấn sâu: tháng 12/2023.

- *Phương pháp thống kê toán học*: Sử dụng thống kê toán học, phần mềm SPSS 22.0 để nhập và xử lý số liệu, phân tích ĐTB, độ lệch chuẩn (ĐLC) để đưa ra kết luận của các kết quả nghiên cứu. Phần mềm SPSS 22.0 cũng được sử dụng để khảo sát thử nhằm xác định độ tin cậy và độ giá trị (hiệu lực) của thang đo trong phiếu hỏi. Đối tượng khảo sát thử là 87 giảng viên của Trường Đại học Nông Lâm, Đại học Huế. Kết quả phân tích độ tin cậy cho thấy thang đo có hệ số Cronbach's Alpha cao (0,87 đến 0,89); hệ số tương quan (r) giữa từng item và tổng thang đo là 0,57, 0,73, 0,74 và 0,77 (bảng 1).

Theo Nunnally và Bernstein (1994), nếu một biến có hệ số tương quan nhỏ nhất với biến tổng lớn hơn 0,3 thì thang đo đó có độ giá trị về nội dung, các item thống nhất với nhau trong việc làm rõ nội dung cần đo; hệ số Cronbach's Alpha từ 0,6 trở lên là đạt yêu cầu và thang đo có độ tin cậy tốt khi đạt trên 0,7. Giá trị này cho phép kết luận các câu hỏi là đáng tin cậy, thang đo sự hài lòng trong công việc của đội ngũ giảng viên Đại học Huế đảm bảo độ giá trị về nội dung, các item thống nhất với nhau trong việc làm rõ nội dung cần đo, có thể sử dụng để thực hiện khảo sát.

Bảng 1. Kết quả kiểm định độ tin cậy và độ giá trị của thang đo

Nội dung	Số biến	Trương quan giữa từng item và tổng thang đo	Hệ số Cronbach's Alpha nếu item bị loại
Bản chất công việc	5	0,73	0,87
Cơ hội phát triển nghề nghiệp	4	0,77	0,87
Lãnh đạo	5	0,57	0,88
Đồng nghiệp	4	0,74	0,87
Tiền lương, thưởng	5	0,57	0,89

2.2. Kết quả khảo sát

Sự hài lòng trong công việc của đội ngũ giảng viên Đại học Huế được đo lường qua 23 tiêu chí hài lòng trong công việc của 5 yếu tố: (1) Bản chất công việc; (2) Cơ hội phát triển nghề nghiệp; (3) Lãnh đạo; (4) Đồng nghiệp; (5) Tiền lương, thưởng. Kết quả cụ thể như sau:

2.2.1. Sự hài lòng của đội ngũ giảng viên Đại học Huế về bản chất công việc

Bản chất công việc là những nội dung của công việc phù hợp với năng lực của đội ngũ giảng viên, tạo cảm hứng cho đội ngũ giảng viên phát huy được khả năng của mình. Đội ngũ giảng viên nói chung có xu hướng thích làm những công việc tạo cho họ những cơ hội sử dụng những kỹ năng và năng lực của họ và tạo ra nhiều nhiệm vụ, tự do, và sự phân hồi về công việc. Những đặc tính này tạo cho công việc tính thách thức. Công việc có tính thách thức thấp tạo ra sự nhàm chán. Một công việc mang tính thách thức sẽ làm thỏa mãn đội ngũ giảng viên (Đàm Thị Thanh Dung, 2023). Sự hài lòng của đội ngũ giảng viên Đại học Huế về bản chất công việc được đo lường qua 5 tiêu chí hài lòng ở bảng 2.

Bảng 2. Sự hài lòng của đội ngũ giảng viên Đại học Huế về bản chất công việc

TT	Nội dung	ĐTB	ĐLC	Tỉ lệ (%)				
				1	2	3	4	5
1	Công việc phù hợp với năng lực chuyên môn của Quý Thầy/Cô	4,22	0,80	0,9	1,7	12,6	44,2	40,6
2	Quý Thầy/Cô cảm thấy thú vị với công việc	4,03	0,79	0,9	2,2	17,4	51,6	27,8
3	Công việc cho phép Quý Thầy/Cô phát huy khả năng cá nhân	4,02	0,80	1,5	1,9	16,1	54,0	26,5
4	Quý Thầy/Cô được chủ động trong công việc	3,91	0,84	0,9	5,2	19,1	51,9	22,8
5	Khối lượng công việc của Quý Thầy/Cô hợp lí	3,62	0,97	3,5	9,3	23,7	48,2	15,2
CHUNG		3,96	0,71					

Ghi chú: $1 \leq \text{ĐTB} \leq 5$

Kết quả bảng 2 cho thấy, nhìn chung giảng viên Đại học Huế hài lòng về yếu tố bản chất công việc (ĐTB chung = 3,96), (Mức 4: Hài lòng; $3,4 \leq \text{ĐTB} < 4,2$). Đây cũng là yếu tố được đánh giá cao nhất trong 05 yếu tố được khảo sát về sự hài lòng trong công việc của đội ngũ giảng viên Đại học Huế. Tiêu chí hài lòng duy nhất của yếu tố bản chất công việc được giảng viên chọn mức “hoàn toàn đồng ý” là “Công việc phù hợp với năng lực chuyên môn của Quý Thầy/Cô” (ĐTB = 4,22; $4,2 \leq \text{ĐTB} \leq 5$), và tiêu chí hài lòng nhận được sự đồng ý của giảng viên thấp nhất là “Khối lượng công việc của Quý Thầy/Cô hợp lí” (ĐTB = 3,62).

Kết quả khảo sát ở bảng 2 cũng cho thấy, mặc dù giảng viên Đại học Huế hài lòng về yếu tố bản chất công việc, nhưng tỉ lệ giảng viên chọn “chưa đồng ý” [1 (Hoàn toàn không đồng ý), 2 (Không đồng ý) và 3 (Bình thường)] ở các tiêu chí hài lòng của yếu tố bản chất công việc vẫn còn khá cao (trên 20%). Cụ thể: - Quý Thầy/Cô cảm thấy thú vị với công việc: có 20,5% giảng viên chọn chưa đồng ý; - Quý Thầy/Cô được chủ động trong công việc: có 25,2% giảng viên chọn chưa đồng ý; - Khối lượng công việc của Quý Thầy/Cô hợp lí: có 36,5% giảng viên chọn chưa đồng ý.

Để nâng cao mức độ hài lòng của giảng viên về yếu tố bản chất công việc, đòi hỏi Đại học Huế cần phải có những biện pháp thiết thực để giúp giảng viên cảm thấy thú vị hơn với công việc, được chủ động trong công việc và đặc biệt phải giao khối lượng công việc cho giảng viên hợp lí hơn.

Trao đổi với chúng tôi, một số giảng viên cũng cho biết: “Bản chất công việc của giảng viên là công việc lao động trí óc, lao động trí thức nên cần tạo mọi điều kiện để họ tập trung vào công việc chính, giảm các hoạt động ngoài chuyên môn” (một giảng viên Trường Đại học Sư phạm); “Giảng viên nên tập trung nâng cao chất lượng giảng dạy, tránh giao cho giảng viên những công việc khác như mỗi năm phải tuyển sinh được 3 sinh viên,...” (một giảng viên Trường Đại học Nông Lâm); “Nên để giảng viên tập trung công việc chuyên môn là giảng dạy và nghiên cứu khoa học, các hoạt động cộng đồng không nên bắt buộc; nên giảm các công việc kiêm nhiệm” (một giảng viên Trường Đại học Ngoại ngữ).

2.2.2. Sự hài lòng của đội ngũ giảng viên Đại học Huế về cơ hội phát triển nghề nghiệp

Nếu đội ngũ giảng viên nhận thức rằng họ có cơ hội phát triển nghề nghiệp thông qua việc được tạo điều kiện tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng; được tạo cơ hội phát triển cá nhân; được khuyến khích phát triển nghề nghiệp và các quyết định của nhà trường đều công bằng thì điều này sẽ tạo cho họ một sự thoả mãn, hài lòng (Herzberg et al., 1959). Sự hài lòng của đội ngũ giảng viên Đại học Huế về cơ hội phát triển nghề nghiệp được đo lường qua 4 tiêu chí hài lòng ở bảng 3.

Bảng 3. Sự hài lòng của đội ngũ giảng viên Đại học Huế về cơ hội phát triển nghề nghiệp

TT	Nội dung	ĐTB	ĐLC	Tỉ lệ (%)				
				1	2	3	4	5
1	Quý Thầy/Cô được tạo điều kiện tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng	4,03	0,78	0,9	1,3	19,5	50,1	28,2
2	Quý Thầy/Cô được tạo cơ hội phát triển cá nhân	3,88	0,85	1,5	2,8	25,2	46,9	23,6
3	Quý Thầy/Cô được khuyến khích phát triển nghề nghiệp	3,96	0,84	1,5	0,7	26,0	43,4	28,4
4	Cơ hội phát triển nghề nghiệp công bằng với mọi giảng viên	3,78	0,94	1,7	6,9	26,9	41,2	23,4
CHUNG		3,91	0,77					

Ghi chú: $1 \leq \text{ĐTB} \leq 5$

Kết quả khảo sát ở bảng 3 cho thấy, nhìn chung giảng viên Đại học Huế hài lòng về yếu tố cơ hội phát triển nghề nghiệp (ĐTB chung = 3,91), (Mức 4: Hài lòng; $3,4 \leq \text{ĐTB} < 4,2$). Tiêu chí hài lòng của yếu tố cơ hội phát triển nghề nghiệp nhận được sự đồng ý của giảng viên cao nhất là “*Quý Thầy/Cô được tạo điều kiện tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng*” (ĐTB = 4,03), và tiêu chí hài lòng nhận được sự đồng ý của giảng viên thấp nhất là “*Cơ hội phát triển nghề nghiệp công bằng với mọi giảng viên*” (ĐTB = 3,78).

Kết quả khảo sát ở bảng 3 cũng cho thấy, mặc dù giảng viên Đại học Huế hài lòng về yếu tố cơ hội phát triển nghề nghiệp, nhưng tỉ lệ giảng viên chọn chưa đồng ý [1 (Hoàn toàn không đồng ý), 2 (Không đồng ý) và 3 (Bình thường)] ở các tiêu chí hài lòng của yếu tố cơ hội phát triển nghề nghiệp vẫn còn khá cao (trên 20%). Cụ thể: - Quý Thầy/Cô được tạo điều kiện tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng: có 21,7% giảng viên chọn chưa đồng ý; - Quý Thầy/Cô được tạo cơ hội phát triển cá nhân: có 29,5% giảng viên chọn chưa đồng ý; - Quý Thầy/Cô được khuyến khích phát triển nghề nghiệp: có 28,2% giảng viên chọn chưa đồng ý; - Cơ hội phát triển nghề nghiệp công bằng với mọi giảng viên: có 35,5% giảng viên chọn chưa đồng ý.

Để nâng cao mức độ hài lòng của giảng viên về yếu tố cơ hội phát triển nghề nghiệp, đòi hỏi Đại học Huế cần phải có những biện pháp thiết thực để giúp giảng viên tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng, được tạo cơ hội phát triển cá nhân, được khuyến khích phát triển nghề nghiệp và đặc biệt phải tạo được sự công bằng về cơ hội phát triển nghề nghiệp cho mọi giảng viên.

Trao đổi với chúng tôi, một số giảng viên cũng đề xuất: “*Trường cần cung cấp thông tin và có các chính sách minh bạch hơn trong việc giúp giảng viên phát triển nghề nghiệp*” (một giảng viên Trường Đại học Sư phạm); “*Cần có nhiều hỗ trợ về vật chất kịp thời để động viên tinh thần cho đội ngũ giảng viên, đặc biệt tạo nhiều cơ hội để đội ngũ giảng viên phát triển hơn nữa trong lĩnh vực chuyên môn của mình; Hỗ trợ nhiều hơn để giảng viên phát triển chuyên môn thông qua việc nghiên cứu, công bố các công trình nghiên cứu khoa học*” (một giảng viên Trường Đại học Khoa học); “*Cần khuyến khích giảng viên trẻ tham gia nhiều hơn hoạt động nghiên cứu khoa học; tạo điều kiện cho giảng viên tham gia các dự án hợp tác với doanh nghiệp, tổ chức trong và ngoài nước. Cần quan tâm hỗ trợ xây dựng chiến lược phát triển cho các cá nhân xuất sắc, vượt trội*” (một giảng viên Trường Đại học Nông Lâm); “*Cần tạo điều kiện cho giảng viên giao lưu với đối tác nước ngoài*” (một giảng viên Trường Đại học Ngoại ngữ); “*Cần quan tâm đến việc gắn kết giữa phát triển cá nhân và phát triển nguồn nhân lực cho trường*” (một giảng viên Trường Đại học Kinh tế); “*Tạo điều kiện nhiều hơn cho giảng viên tham gia các Hội nghị, Hội thảo để phát triển chuyên môn*” (một giảng viên Trường Đại học Luật).

2.2.3. Sự hài lòng của đội ngũ giảng viên Đại học Huế về lãnh đạo

Năng lực chuyên môn, khả năng giao tiếp xã hội, sự cởi mở, sự quan tâm, đối xử công bằng của lãnh đạo và ghi nhận sự đóng góp của nhân viên có ảnh hưởng tích cực đến sự hài lòng của đội ngũ giảng viên trong công việc (Luddy, 2005; Spector, 1997). Sự hài lòng của đội ngũ giảng viên Đại học Huế về lãnh đạo được đo lường qua 5 tiêu chí hài lòng ở bảng 4.

Bảng 4. Sự hài lòng của đội ngũ giảng viên Đại học Huế về lãnh đạo

TT	Nội dung	ĐTB	ĐLC	Tỉ lệ (%)				
				1	2	3	4	5
1	Giao việc cho Quý Thầy/Cô hợp lí và đưa ra những tiêu chuẩn về thời hạn và chất lượng cụ thể	3,74	0,84	1,1	6,3	25,6	51,2	15,8
2	Cung cấp đủ thông tin và nguồn lực giúp Quý Thầy/Cô hoàn thành công việc	3,68	0,86	2,2	5,9	27,3	50,8	13,7
3	Giám sát tiến độ thực hiện công việc của Quý Thầy/Cô và phản hồi kịp thời	3,75	0,79	2,0	1,9	29,3	52,9	13,9
4	Đánh giá kết quả công việc của Quý Thầy/Cô khách quan, công bằng	3,68	0,86	1,5	6,7	29,1	47,7	15,0
5	Khen thưởng kịp thời nỗ lực của Quý Thầy/Cô	3,63	0,80	1,1	5,2	34,7	47,1	11,9
CHUNG		3,70	0,75					

Ghi chú: $1 \leq \text{ĐTB} \leq 5$

Kết quả khảo sát ở bảng 4 cho thấy, nhìn chung giảng viên Đại học Huế hài lòng về yếu tố lãnh đạo (ĐTB chung = 3,70), (Mức 4: Hài lòng; $3,4 \leq \text{ĐTB} < 4,2$). Tiêu chí hài lòng của yếu tố lãnh đạo nhận được sự đồng ý của giảng viên cao nhất là “*Giám sát tiến độ thực hiện công việc của Quý Thầy/Cô và phản hồi kịp thời*” (ĐTB = 3,75), và tiêu chí hài lòng nhận được sự đồng ý của giảng viên thấp nhất là “*Khen thưởng kịp thời nỗ lực của Quý Thầy/Cô*” (ĐTB = 3,68).

Kết quả khảo sát ở bảng 4 cũng cho thấy, mặc dù giảng viên Đại học Huế hài lòng về yếu tố lãnh đạo, nhưng tỉ lệ giảng viên chọn chưa đồng ý [1 (Hoàn toàn không đồng ý), 2 (Không đồng ý) và 3 (Bình thường)] ở các tiêu chí hài lòng của yếu tố lãnh đạo vẫn còn ở mức cao (trên 30%). Cụ thể: - Giao việc cho Quý Thầy/Cô hợp lí và đưa ra những tiêu chuẩn về thời hạn và chất lượng cụ thể: có 33,0% giảng viên chọn chưa đồng ý; - Cung cấp đủ thông tin và nguồn lực giúp Quý Thầy/Cô hoàn thành công việc: có 35,4% giảng viên chọn chưa đồng ý; - Giám sát tiến độ thực hiện công việc của Quý Thầy/Cô và phản hồi kịp thời: có 33,2% giảng viên chọn chưa đồng ý; - Đánh giá kết quả công việc của Quý Thầy/Cô khách quan, công bằng: có 37,3% giảng viên chọn chưa đồng ý; - Khen thưởng kịp thời nỗ lực của Quý Thầy/Cô: có 41,0% giảng viên chọn chưa đồng ý.

Để nâng cao mức độ hài lòng của giảng viên về yếu tố lãnh đạo, đòi hỏi Đại học Huế cần phải có những biện pháp thiết thực về quy hoạch, bổ nhiệm đúng nhân sự có tâm, năng lực quản lí để lãnh đạo, tạo môi trường làm việc tốt cho đội ngũ giảng viên. Trao đổi với chúng tôi, một số giảng viên cũng cho biết: “*Lãnh đạo cần có chuyên môn và biết đặt quyền lợi chung lên quyền lợi cá nhân; Lãnh đạo làm việc khách quan, công tâm hơn và cần sâu sát tiến độ và hiệu quả công việc của giảng viên*” (một giảng viên Trường Đại học Sư phạm); “*Cần quan tâm, gần gũi, thấu cảm với những khó khăn của giảng viên, nhất là giảng viên trẻ*” (một giảng viên Trường Đại học Khoa học); “*Lãnh đạo cần lắng nghe và sâu sát hơn với nguyện vọng của giảng viên*” (một giảng viên Trường Đại học Y - Dược); “*Lãnh đạo cần sâu sát và giải quyết công việc dứt khoát, quyết đoán hơn; Xem xét phân công nhiệm vụ một cách rõ ràng và công bằng để mọi người đều cùng có trách nhiệm tham gia các công việc chung của đơn vị; Công khai, minh bạch và khách quan trong vấn đề phân công phụ trách môn học và phân công giảng dạy; Cần quan tâm, ghi nhận sự cống hiến của giảng viên, phân công công việc đảm bảo đúng người để nâng cao hiệu quả công việc, giúp tập thể phát triển*” (một giảng viên Trường Đại học Nông Lâm); “*Cần sâu sát giảng viên hơn, nắm được điểm mạnh và điểm yếu để giao trách nhiệm và giúp đỡ khi cần thiết*” (một giảng viên Trường Đại học Ngoại ngữ); “*Lãnh đạo cần có tư duy xác định giảng viên mới là trung tâm và tài sản tạo ra giá trị cho trường, Lãnh đạo chỉ là người hỗ trợ*” (một giảng viên Trường Đại học Kinh tế).

2.2.4. Sự hài lòng của đội ngũ giảng viên Đại học Huế về đồng nghiệp

Đồng nghiệp là một trong những yếu tố ảnh hưởng quan trọng đến sự hài lòng của đội ngũ giảng viên. Các yếu tố chính của sự hài lòng đó bao gồm: thái độ thân thiện và tác phong làm việc chuyên nghiệp; chia sẻ và giúp đỡ nhau khi khó khăn; luôn sẵn sàng hỗ trợ nhau hoàn thành công việc; học hỏi được nhiều kiến thức và kĩ năng từ đồng nghiệp. Đội ngũ giảng viên sẽ cảm thấy hài lòng hơn trong công việc khi họ có mối quan hệ tốt với đồng nghiệp (Đàm Thị Thanh Dung, 2023). Sự hài lòng của đội ngũ giảng viên Đại học Huế về đồng nghiệp được đo lường qua 4 tiêu chí hài lòng ở bảng 5 (trên bên).

Kết quả khảo sát ở bảng 5 cho thấy, nhìn chung giảng viên Đại học Huế hài lòng về yếu tố đồng nghiệp (ĐTB chung = 3,82), (Mức 4: Hài lòng; $3,4 \leq \text{ĐTB} < 4,2$). Nội dung của yếu tố đồng nghiệp nhận được sự đồng ý của giảng viên cao nhất là “*Luôn chia sẻ và giúp đỡ nhau khi khó khăn*” (ĐTB = 3,93), và nội dung nhận được sự đồng ý của giảng viên thấp nhất là “*Đồng nghiệp ở phòng chức năng/khoa khác luôn sẵn sàng hỗ trợ Quý Thầy/Cô hoàn thành công việc*” (ĐTB = 3,69).

Bảng 5. Sự hài lòng của đội ngũ giảng viên Đại học Huế về đồng nghiệp

TT	Nội dung	ĐTB	ĐLC	Tỷ lệ (%)				
				1	2	3	4	5
1	Có thái độ thân thiện và tác phong làm việc chuyên nghiệp	3,87	0,76	0,9	1,5	26,0	52,7	18,9
2	Luôn chia sẻ và giúp đỡ nhau khi khó khăn	3,93	0,77	0,9	2,4	20,6	54,5	21,5
3	Đồng nghiệp ở phòng chức năng/khoa khác luôn sẵn sàng hỗ trợ Quý Thầy/Cô hoàn thành công việc	3,69	0,86	2,2	3,9	31,9	46,4	15,6
4	Quý Thầy/Cô học hỏi được nhiều kiến thức và kỹ năng từ đồng nghiệp	3,80	0,83	0,9	3,2	31,7	43,9	20,8
CHUNG		3,82	0,71					

Ghi chú: $1 \leq \text{ĐTB} \leq 5$

Kết quả khảo sát ở bảng 5 cũng cho thấy, mặc dù giảng viên Đại học Huế hài lòng về yếu tố đồng nghiệp, nhưng tỉ lệ giảng viên chọn chưa đồng ý [1 (Hoàn toàn không đồng ý), 2 (Không đồng ý) và 3 (Bình thường)] ở các tiêu chí hài lòng của yếu tố đồng nghiệp vẫn còn khá cao (trên 20%). Cụ thể: - Có thái độ thân thiện và tác phong làm việc chuyên nghiệp: có 28,4% giảng viên chọn chưa đồng ý; - Luôn chia sẻ và giúp đỡ nhau khi khó khăn: có 23,9% giảng viên chọn chưa đồng ý; - Đồng nghiệp ở phòng chức năng/khoa khác luôn sẵn sàng hỗ trợ Quý Thầy/Cô hoàn thành công việc: có 38,0% giảng viên chọn chưa đồng ý; - Quý Thầy/Cô học hỏi được nhiều kiến thức và kỹ năng từ đồng nghiệp: có 35,8% giảng viên chọn chưa đồng ý.

Để nâng cao mức độ hài lòng của giảng viên về yếu tố đồng nghiệp, đòi hỏi Đại học Huế cần phải có những biện pháp thiết thực trong công tác tuyển dụng giảng viên, đảm bảo tuyển được những giảng viên giỏi, tâm huyết với nghề nghiệp, quan tâm đến đồng nghiệp. Trao đổi với chúng tôi, một số giảng viên cũng đề xuất: “Đồng nghiệp cần bàn giao công việc rõ ràng cho người mới tiếp nhận công việc; có trách nhiệm hơn đối với các công việc chung” (một giảng viên Trường Đại học Y - Dược); “Đồng nghiệp cần quan tâm, giúp đỡ nhau nhiều hơn” (một giảng viên Trường Đại học Nông Lâm).

2.2.5. Sự hài lòng của đội ngũ giảng viên Đại học Huế về tiền lương, thưởng

Tiền lương, thưởng là khoản thù lao mà đội ngũ giảng viên nhận được từ công việc của mình ở tổ chức. Theo thuyết nhu cầu của Maslow, nhu cầu về tiền lương và phúc lợi tương đương với các nhu cầu cơ bản và nhu cầu sinh lí. Cùng một mức độ công việc, đội ngũ giảng viên sẽ cảm thấy hài lòng hơn khi thu nhập cao hơn, ngoài ra các yếu tố về công bằng trong thu nhập cũng được đội ngũ giảng viên đánh giá cao (Kinicki et al., 2002; Luddy, 2005). Sự hài lòng của đội ngũ giảng viên Đại học Huế về tiền lương, thưởng được đo lường qua 5 tiêu chí hài lòng ở bảng 6.

Bảng 6. Sự hài lòng của đội ngũ giảng viên Đại học Huế về tiền lương, thưởng

TT	Nội dung	ĐTB	ĐLC	Tỷ lệ (%)				
				1	2	3	4	5
1	Quý Thầy/Cô hiểu rõ về cách tính lương hằng tháng	3,44	0,85	3,0	6,3	43,0	39,3	8,3
2	Quý Thầy/Cô được trả lương xứng đáng cho trách nhiệm và chất lượng công việc	3,11	1,07	9,1	16,0	38,4	28,0	8,5
3	Quý Thầy/Cô hài lòng về chính sách tăng lương	3,25	1,03	5,8	16,1	35,4	32,7	10,0
4	Quý Thầy/Cô hài lòng về các chế độ phụ cấp	3,17	1,01	5,9	18,0	37,7	30,2	8,2
5	Quý Thầy/Cô hài lòng với mức thu nhập hiện tại	2,85	1,06	9,5	29,7	33,8	20,6	6,5
CHUNG		3,16	0,90					

Ghi chú: $1 \leq \text{ĐTB} \leq 5$

Kết quả khảo sát ở bảng 6 cho thấy, nhìn chung giảng viên Đại học Huế chưa hài lòng về yếu tố tiền lương, thưởng (ĐTB chung = 3,16), (Mức 3: Bình thường; $2,6 \leq \text{ĐTB} < 3,4$). Đây cũng là yếu tố được đánh giá thấp nhất trong 05 yếu tố được khảo sát về sự hài lòng trong công việc của đội ngũ giảng viên Đại học Huế. Tiêu chí hài lòng duy nhất của yếu tố tiền lương, thưởng được giảng viên chọn mức “đồng ý” là “Quý Thầy/Cô hiểu rõ về cách tính lương hằng tháng” (ĐTB = 3,44; $3,4 \leq \text{ĐTB} < 4,2$), và tiêu chí hài lòng nhận được sự đồng ý của giảng viên thấp nhất là “Quý Thầy/Cô hài lòng với mức thu nhập hiện tại” (ĐTB = 2,85).

Kết quả khảo sát ở bảng 6 cũng cho thấy, tỉ lệ giảng viên chọn chưa đồng ý [1 (Hoàn toàn không đồng ý), 2 (Không đồng ý) và 3 (Bình thường)] ở các tiêu chí hài lòng của yếu tố tiền lương, thưởng rất cao (trên 50%). Cụ thể: - Quý Thầy/Cô hiểu rõ về cách tính lương hằng tháng: có 52,3% giảng viên chọn chưa đồng ý; - Quý Thầy/Cô được trả lương xứng đáng cho trách nhiệm và chất lượng công việc: có 63,5% giảng viên chọn chưa đồng ý; - Quý

Thầy/Cô hài lòng về chính sách tăng lương: có 57,3% giảng viên chọn chưa đồng ý; - Quý Thầy/Cô hài lòng về các chế độ phụ cấp: có 61,6% giảng viên chọn chưa đồng ý; - Quý Thầy/Cô hài lòng với mức thu nhập hiện tại: có 73,0% giảng viên chọn chưa đồng ý.

Để nâng cao mức độ hài lòng của giảng viên về yếu tố tiền lương, thưởng, đòi hỏi Đại học Huế cần phải có những biện pháp thiết thực xây dựng cơ chế hợp lý về lương, thưởng đảm bảo cho giảng viên hài lòng, yên tâm cống hiến cho đơn vị. Trao đổi với chúng tôi, một số giảng viên cũng đề xuất: “*Cần nghiên cứu tăng tiền thưởng và điều chỉnh quy chế chi tiêu nội bộ cho tương xứng với quy mô của nhà trường, như chi trả tiền thừa giờ, tiền lễ, tết đảm bảo ngang bằng với các trường tương đương như Trường Đại học Sư phạm - Đại học Đà Nẵng*” (một giảng viên Trường Đại học Sư phạm); “*Cần có chính sách tăng thu nhập cho giảng viên dạy nhiều ở các Khoa đang tuyển sinh tốt; lương tăng thêm đang mang tính đồng đều, chưa phản ánh được khối lượng công việc*” (một giảng viên Trường Đại học Khoa học); “*Lương thấp hơn nhiều so với đồng nghiệp ở các trường ngoài công lập*” (một giảng viên Trường Đại học Y - Dược); “*Mức thu nhập, nhất tiền lương quá thấp, không đủ sống thì giảng viên khó có thể toàn tâm toàn ý cho công việc; cần nghiên cứu tăng thu nhập cho giảng viên phù hợp với năng lực và hiệu quả công việc*” (một giảng viên Trường Đại học Nông Lâm); “*Nên chi trả phù hợp giảng viên phải kiêm nhiệm nhiều chức vụ và nhiều công việc; mức thu nhập cần tương xứng với thành quả đóng góp*” (một giảng viên Trường Đại học Ngoại ngữ); “*Chính sách lương thưởng cần hợp lý hơn, Lương thưởng đi kèm với chất lượng lao động*” (một giảng viên Trường Đại học Kinh tế).

3. Kết luận

Nhìn chung, giảng viên Đại học Huế hài lòng trong công việc, chỉ có yếu tố tiền lương, thưởng được đánh giá ở mức chưa hài lòng, yếu tố được đánh giá cao nhất là bản chất công việc. Trong số 23 tiêu chí hài lòng, tiêu chí “*Công việc phù hợp với năng lực chuyên môn của Quý Thầy/Cô*” của yếu tố bản chất công việc được đánh giá cao nhất, tiêu chí “*Quý Thầy/Cô hài lòng với mức thu nhập hiện tại*” của yếu tố tiền lương, thưởng được đánh giá thấp nhất. Kết quả khảo sát cũng chỉ ra rằng, vẫn còn tỉ lệ khá lớn giảng viên chưa thực sự hài lòng về bản chất công việc, cơ hội phát triển nghề nghiệp, lãnh đạo, đồng nghiệp và tiền lương, thưởng. Để nâng cao sự hài lòng trong công việc của đội ngũ giảng viên, Đại học Huế cần nghiên cứu phân tích công việc của giảng viên, thiết lập được bản mô tả công việc và bảng tiêu chuẩn công việc, giúp giảng viên chủ động hơn trong công việc; nghiên cứu tăng cơ hội phát triển nghề nghiệp cho đội ngũ giảng viên, giúp giảng viên tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng; thực hiện tốt công tác tuyển dụng giảng viên, đảm bảo tuyển được những giảng viên giỏi, tâm huyết với nghề nghiệp, quan tâm đến đồng nghiệp; thực hiện tốt công tác quy hoạch, bổ nhiệm đúng nhân sự có tâm, năng lực quản lý để lãnh đạo, tạo môi trường làm việc tốt cho đội ngũ giảng viên; nghiên cứu đề xuất cơ chế hợp lý về lương nhằm đảm bảo thu nhập tốt cho giảng viên. Trong quá trình tổ chức thực hiện, tùy theo môi trường, thời điểm, điều kiện, từng biện pháp có vị trí ưu tiên khác nhau, có thể sắp xếp thứ tự thực hiện các biện pháp để đạt hiệu quả cao nhất.

Tài liệu tham khảo

- Bộ GD-ĐT (2020). *Thông tư số 10/2020/TT-BGDĐT ngày 14/5/2020 về ban hành quy chế tổ chức và hoạt động của đại học vùng và các cơ sở giáo dục đại học thành viên.*
- Chính phủ (2019). *Nghị định số 99/2019/NĐ-CP ngày 30/12/2019 về quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học.*
- Đại học Huế (2023). *Báo cáo thường niên 2023.*
- Đàm Thị Thanh Dung (2023). *Tác động của chia sẻ tri thức tới kết quả hoàn thành công việc của giảng viên các trường đại học tại Hà Nội.* Luận án tiến sĩ Quản trị nhân lực, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân.
- De Nobile, J. J., & McCormick, J. (2007). Job satisfaction and occupational stress in Catholic primary schools: Implications for school leadership. *Leading and Managing, 13*(1), 31-48.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work.* New York, Wiley.
- Kinicki, A. J., McKee-Ryan, F. M., Schriesheim, C. A., & Carson, K. P. (2002). Assessing the construct validity of the job descriptive index: a review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 87*(1), 14-32.
- Luddy, N. (2005). *Job satisfaction amongst employees at a public health institution in the Western Cape.* Doctoral dissertation, University of the Western Cape.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory New York.* NY: McGraw-Hill.
- Quốc hội (2018). *Luật số 34/2018/QH14 ngày 19/11/2018 sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học.*
- Shila, J. M., & Sevilla, A. V. (2015). The influence of teachers' job satisfaction on their organizational commitment: An Indian context. *International Journal of Education and Management Studies, 5*(1), 53-57.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage.