

## MỐI QUAN HỆ GIỮA SỰ HÀI LÒNG VÀ GẮN KẾT 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: 09/3/2024

Accepted: 24/4/2024

Published: 05/6/2024

### Keywords

Job satisfaction, work engagement, 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 properly and to maintain their security while working at higher education institutions, they must feel satisfied in their work. Therefore, this article aims to understand the relationship between job satisfaction and work engagement of Hue University lecturers. The research data were collected from survey results of 539 lecturers of 8 member universities of Hue University and processed using SPSS 22.0 statistical software. The results show that managers, colleagues, salary, and work benefits affect the initiative and dedication of Hue University lecturers. Managers, colleagues, and work itself rather than salary affect the professional passion of Hue University 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. 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).

Những nghiên cứu gần đây đã chỉ ra rằng, 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 (2005) khẳng định mối quan hệ tiêu cực giữa sự hài lòng trong công việc và căng thẳng trong công việc, giảng viên có mức độ căng thẳng trong công việc cao tương ứng với mức độ hài lòng trong công việc thấp, sẽ 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.

Cho đến nay, “sự hài lòng trong công việc” là một chủ đề đã được nhiều học giả quan tâm, điềm chung giữa các nghiên cứu đó là đều coi sự hài lòng trong công việc như một biến về thái độ, vì nó là mức độ cảm nhận của nhân viên đối với công việc (Spector, 1997). Sự hài lòng trong công việc xuất hiện khi nhân viên được đáp ứng đầy đủ về mặt vật chất cũng như tinh thần tại nơi họ làm việc (Rothbard, 2001). Rai (2017) nhấn mạnh sự hài lòng trong công việc là cái nhìn tích cực hoặc tiêu cực của một nhân viên về công việc hay chức vụ của ai đó.

Trong nhiều thập kỉ qua, mối quan tâm và thảo luận về sự gắn kết trong công việc đã ngày càng tăng trong các nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực, tâm lí học, quản lí và trong các cộng đồng chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp (Christian et al., 2011; Shuck et al., 2011). Theo Saks (2006), tiền thân của sự gắn kết trong công việc của người lao động là những biểu hiện như: đặc điểm công việc, cảm nhận về sự hỗ trợ của tổ chức, cảm nhận về sự hỗ trợ của giám sát viên, khen thưởng và công nhận, công bằng về thủ tục và công bằng trong phân phối. Kahn (1990, 1992) đưa ra khái niệm về sự gắn kết của cá nhân trong công việc là việc làm đồng thời và là biểu hiện “*sự ưa thích*” của một người để thể hiện hành vi theo nhiệm vụ nhằm thúc đẩy sự kết nối công việc với những người khác. Theo Schaufeli và cộng sự (2002), sự gắn kết trong công việc là một biến đa chiều được định nghĩa như là hoàn thành nhiệm vụ và công việc liên quan theo hướng tích cực và để tâm đến công việc, đặc trưng của sự gắn kết trong công việc là sự hăng hái trong công việc, sự cống hiến trong công việc, và sự say mê trong công việc.

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, chưa gắn kết trong công việc. Trong bài báo này, chúng tôi tập trung tìm hiểu mối quan hệ giữa sự hài lòng và gắn kết trong công việc của đội ngũ giảng viên Đại học Huế.

## 2. Kết quả nghiên cứu

### 2.1. Khách thể, phương pháp nghiên cứu và tiến trình thực hiện

#### 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.

- *Thông tin về 539 giảng viên tham gia khảo sát*: 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%). 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

##### a. Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi

Nội dung bảng hỏi sự hài lòng công việc của giảng viên đại học được xây dựng dựa trên mô hình the Job Descriptive Index (JDI) của Smith và cộng sự (1969). 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).

Nội dung bảng hỏi sự gắn kết được xây dựng dựa trên nghiên cứu của Schaufeli và cộng sự (2002), theo đó, sự gắn kết trong công việc của đội ngũ giảng viên Đại học Huế được đo lường thông qua 3 nội dung: (1) Sự hăng hái trong công việc (có 6 tiêu chí đánh giá), (2) Sự cống hiến trong công việc (có 5 tiêu chí đánh giá); (3) Sự say mê trong công việc của đội ngũ giảng viên (có 6 tiêu chí đánh giá).

Thang đánh giá: các tiêu chí về sự hài lòng trong công việc và sự gắn kết trong công việc của đội ngũ giảng viên Đại học Huế 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/gắn kết trong công việc. Khoảng phân biệt giữa các mức độ là 0.8 [theo công thức (Max - Min)/ n].

Phiếu hỏi được phát cho giảng viên của 8 trường đại học thành viên của Đại học Huế. Các đối tượng khảo sát được lựa chọn ngẫu nhiên và đảm bảo tính đại diện.

##### b. Phương pháp phỏng vấn

Phương pháp phỏng vấn được sử dụng để bổ sung thông tin thu được từ phương pháp điều tra bằng bảng hỏi.

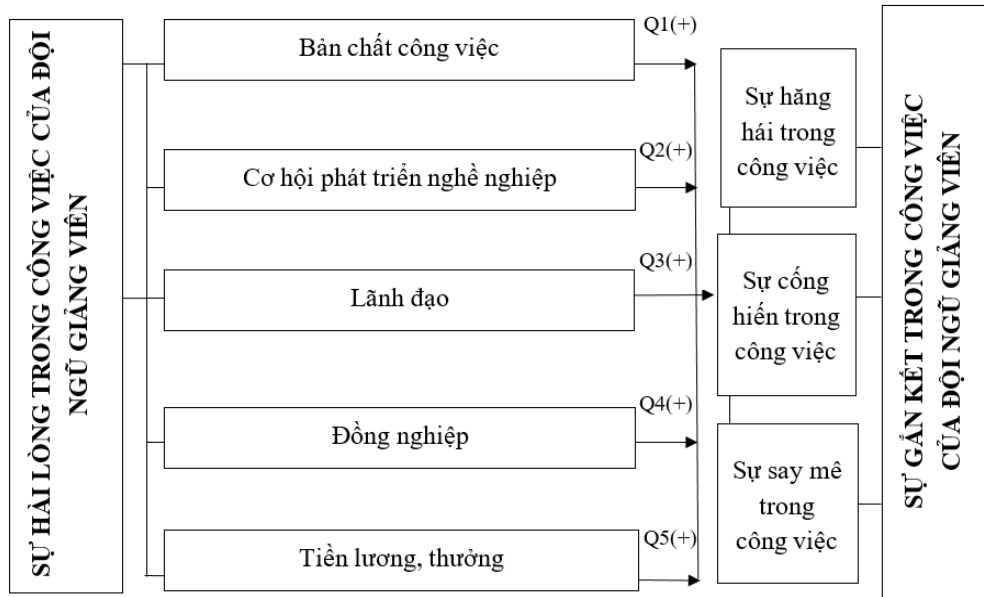
##### c. Phương pháp xử lý số liệu

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. Với thông tin phỏng vấn, nghiên cứu phân tích từng trường hợp, sau đó đối chiếu các thông tin và rút ra những nhận định chung.

### 2.2. Kết quả và bàn luận

#### 2.2.1. Mô hình nghiên cứu

Mô hình nghiên cứu bao gồm 8 yếu tố, trong đó có 3 yếu tố phụ thuộc gồm có: (1) Sự hăng hái trong công việc (G1), (2) Sự cống hiến trong công việc (G2) và (3) Sự say mê trong công việc (G3); 5 yếu tố độc lập gồm có: (1) Bản chất công việc (H1), (2) Cơ hội phát triển nghề nghiệp (H2), (3) Lãnh đạo (H3), (4) Đồng nghiệp (H4) và (5) Tiền lương, thưởng (H5). Ba yếu tố phụ thuộc được đo lường thông qua 17 biến quan sát: G1.1 đến G1.6, G2.1 đến G2.5 và G3.1 đến G3.6; năm yếu tố độc lập được đo lường thông qua 23 biến quan sát (H1.1 đến H1.5, H2.1 đến H2.4, H3.1 đến H3.5, H4.1 đến H4.4 và H5.1. đến H5.5); các biến này được đo lường trực tiếp bằng thang đo Likert 5 mức độ. Mô hình nghiên cứu đề xuất được trình bày ở hình 1:



Hình 1. Mô hình nghiên cứu mối quan hệ giữa sự hài lòng trong công việc và sự gắn kết trong công việc của đội ngũ giảng viên Đại học Huế (Nguồn: Tác giả)

2.2.2. Kiểm định, tìm mối quan hệ giữa sự hài lòng và sự gắn kết trong công việc của đội ngũ giảng viên Đại học Huế

2.2.2.1. Kiểm tra độ tin cậy của thang đo

Kết quả bảng 1 cho thấy tất cả các biến có hệ số tương quan nhỏ nhất với biến tổng khá lớn ( $0.61 \leq r \leq 0.84$ ) và hệ số Cronbach's Alpha ở mức khá cao (0.92 và 0.93). Theo Bernstein và Nunnally (1994), nếu một biến có hệ số tương quan nhỏ nhất với biến tổng lớn hơn 0.30 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 0.60 trở lên là đạt yêu cầu và thang đo có độ tin cậy tốt khi đạt trên 0.70 (Bernstein & Nunnally, 1994).

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

Nhân tố	Số biến	Tương quan nhỏ nhất với biến tổng	Hệ số Cronbach's Alpha	Đánh giá độ tin cậy
<b>Sự hài lòng trong công việc của đội ngũ giảng viên Đại học Huế (H)</b>				
Bản chất công việc (H1)	5	0.84	0.92	
Cơ hội phát triển nghề nghiệp (H2)	4	0.84	0.92	
Lãnh đạo (H3)	5	0.81	0.92	Đạt yêu cầu
Đồng nghiệp (H4)	4	0.81	0.92	
Tiền lương, thưởng (H5)	5	0.69	0.93	
<b>Sự gắn kết với công việc của đội ngũ giảng viên Đại học Huế (G)</b>				
Sự hăng hái trong công việc (G1)	6	0.82	0.92	
Sự cống hiến trong công việc (G2)	5	0.75	0.93	Đạt yêu cầu
Sự say mê trong công việc (G3)	6	0.61	0.93	

Giá trị này cho phép kết luận các câu hỏi là đáng tin cậy, thang đo sự hài lòng, sự gắn kết 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.

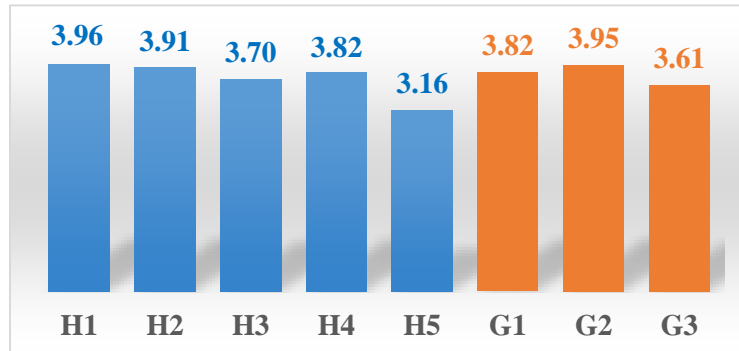
2.2.2.2. Thống kê mô tả

Thống kê mô tả 5 yếu tố độc lập (Bản chất công việc, Cơ hội phát triển nghề nghiệp, Lãnh đạo, Đồng nghiệp và Tiền lương, thưởng) và 3 yếu tố phụ thuộc (Sự hăng hái trong công việc, Sự cống hiến trong công việc và Sự say mê trong công việc) được thể hiện ở biểu đồ 1. Kết quả khảo sát cho thấy, nhìn chung, sự hài lòng từng yếu tố của đội ngũ giảng viên Đại học Huế hầu hết đều ở mức hài lòng ( $H1$  đến  $H4$ :  $3.40 \leq \text{ĐTB} < 4.20$ ), chỉ có yếu tố “tiền lương, thưởng” ( $H5$ ) nhận được điểm hài lòng ở mức bình thường ( $\text{ĐTB} = 3.16$ :  $2.6 \leq \text{ĐTB} < 3.4$ ). Trong các yếu tố, “bản

chất công việc” nhận được điểm hài lòng cao nhất (ĐTB = 3.96). Nhìn chung, giảng viên Đại học Huế hăng hái, cống hiến và say mê trong công việc (ĐTB = 3.82, 3.95 và 3.61).

### 2.2.3. Phân tích nhân tố khám phá EFA

Kết quả bảng 2 cho thấy, có 3 nhân tố được rút trích (giá trị Eigenvalue lớn hơn hoặc bằng 1) cho biến Sự hài lòng trong công việc của đội ngũ giảng viên Đại học Huế và có 2 nhân tố được rút trích cho biến Sự gắn kết trong công việc của đội ngũ giảng viên Đại học Huế. Kết quả xoay nhân tố lần cuối cùng đã loại bỏ những biến quan sát không đảm bảo hệ số tải tiêu chuẩn (hệ số tải < 0.3) và những biến quan sát tải lên ở cả các nhân tố không đảm bảo mức chênh lệch hệ số tải từ 0.3. Chỉ số KMO ở cả 2 nhóm biến đều nằm trong đoạn [0,5;1] nên phân tích EFA là phù hợp. Giá trị Sig. trong 2 kiểm định Bartlett's Test đều nhỏ hơn 0.05 (Sig.=0,000) nên các biến có tương quan với nhau trong tổng thể. Ba nhân tố mới giải thích được 78.81% (tổng % phương sai tích lũy) sự biến thiên của Sự hài lòng trong công việc của đội ngũ giảng viên Đại học Huế và hai nhân tố mới giải thích được 70.79% sự biến thiên của Sự gắn kết trong công việc của đội ngũ giảng viên Đại học Huế.



Biểu đồ 1. Điểm trung bình của bảy yếu tố (năm yếu tố độc lập và ba yếu tố phụ thuộc) (Nguồn: Tác giả)

Bảng 2. Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA

Biến độc lập Sự hài lòng trong công việc của đội ngũ giảng viên Đại học Huế				Biến phụ thuộc Sự gắn kết trong công việc của đội ngũ giảng viên Đại học Huế		
Biến	1	2	3	Biến	1	2
H3.5	0.84			G1.6	0.84	
H3.4	0.83			G1.2	0.83	
H3.3	0.80			G2.3	0.81	
H3.2	0.78			G1.3	0.81	
H3.1	0.77			G1.5	0.78	
H4.2	0.75			G1.1	0.74	
H4.1	0.74			G2.4	0.73	
H4.3	0.71			G2.5	0.72	
H5.2		0.88		G2.2	0.72	
H5.5		0.87		G1.4	0.71	
H5.3		0.85		G3.4		0.95
H5.4		0.81		G3.3		0.94
H5.1		0.66		G3.5		0.75
H1.1			0.86			
H1.2			0.80			
H1.3			0.71			
KMO (0.944) Bartlett's Test (Sig.=0.000) Tổng % phương sai tích lũy (78.81)				KMO (0.909) Bartlett's Test (Sig.=0.000) Tổng % phương sai tích lũy (70.79)		

Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA cho các biến độc lập được thực hiện ba lần. Lần thứ nhất, 23 biến quan sát của 5 nhân tố được đưa vào phân tích, các biến quan sát hội tụ và phân biệt thành 3 nhân tố; có 6 biến quan sát không đạt điều kiện là H1.5, H2.3, H2.2, H2.1, H2.4, H4.4 được loại bỏ để thực hiện phân tích lại. Lần phân tích thứ hai, 17 biến quan sát của 3 nhân tố được đưa vào phân tích, các biến quan sát hội tụ và phân biệt thành 3 nhân tố; có 1 biến quan sát không đạt điều kiện là H1.4 được loại bỏ để thực hiện phân tích lại. Lần phân tích thứ ba (lần cuối), 16 biến quan sát hội tụ và phân biệt thành 3 nhân tố. Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA cho các biến phụ thuộc được thực hiện ba lần. Lần thứ nhất, 17 biến quan sát của 3 nhân tố được đưa vào phân tích, các biến quan sát

hội tụ và phân biệt thành 2 nhân tố; có 3 biến quan sát không đạt điều kiện là G3.1, G3.2, G3.6 được loại bỏ để thực hiện phân tích lại. Lần phân tích thứ hai, 13 biến quan sát của 2 nhân tố được đưa vào phân tích, các biến quan sát hội tụ và phân biệt thành 2 nhân tố; có 1 biến quan sát không đạt điều kiện là G2.1 được loại bỏ để thực hiện phân tích lại. Lần phân tích thứ ba (lần cuối), 13 biến quan sát hội tụ và phân biệt thành 2 nhân tố.

Các nhân tố mới và giả thuyết nghiên cứu hiệu chỉnh được trình bày trong bảng 3. Theo đó, ba nhân tố *Sự hài lòng trong công việc của đội ngũ giảng viên Đại học Huế* được kì vọng có quan hệ tương quan dương với hai nhân tố *Sự gắn kết trong công việc của đội ngũ giảng viên Đại học Huế*. Mô hình hiệu chỉnh sẽ được sử dụng cho phân tích hồi quy bội trong bước tiếp theo.

Bảng 3. Các nhân tố và giả thuyết nghiên cứu hiệu chỉnh sau phân tích EFA

Nhân tố	Số biến	Giải thích nhân tố	Giả thuyết nghiên cứu	Kì vọng dấu
<b>Sự hài lòng trong công việc của đội ngũ giảng viên Đại học Huế</b>				
H1	8	Lãnh đạo và đồng nghiệp	Q1	(+)
H2	5	Tiền lương, thưởng	Q2	(+)
H3	3	Bản chất công việc	Q3	(+)
<b>Sự gắn kết trong công việc của đội ngũ giảng viên Đại học Huế</b>				
G1	10	Hăng hái và cống hiến trong công việc		
G2	3	Say mê trong công việc		

#### 2.2.4. Kiểm định mô hình và giả thuyết nghiên cứu

Phân tích hồi quy đa biến được thực hiện để kiểm định các giả thuyết nghiên cứu, xác định nhân tố có ảnh hưởng đến *Sự gắn kết trong công việc của đội ngũ giảng viên Đại học Huế*. Từ đó làm cơ sở để đưa ra gợi ý về chính sách và sắp xếp thứ tự ưu tiên trong việc ra quyết định. Kết quả mô hình hồi quy được trình bày ở bảng 4 và bảng 5.

Bảng 4. Kết quả phân tích hồi quy với biến mục tiêu G1

Biến giải thích	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy đã chuẩn hóa	T	Mức ý nghĩa (Sig.)	VIF
	B	Sai số chuẩn	Beta			
(Hằng số)	0.923	0.102		9.049	0.000	
H1	0.311	0.036	0.345	8.535	0.000	2.421
H2	0.095	0.026	0.134	3.689	0.000	1.946
H3	0.373	0.033	0.419	11.425	0.000	1.987

$R^2=0.639$ ; Adjusted  $R^2=0.637$ ;  $F=315.083$ ,  $Sig.=0,000$

Kết quả ở bảng 4 cho thấy, H1, H2 và H3 có tác động đến biến mục tiêu G1 ( $Sig.\leq 0,5$ ), các hệ số hồi quy đều mang dấu dương như kì vọng nên các giả thuyết Q1, Q2 và Q3 được chấp nhận. Giá trị Sig. của kiểm định F là  $< 0,05$ , như vậy mô hình hồi quy tuyến tính này có thể suy rộng và áp dụng được cho tổng thể. Trong tất cả các hệ số hồi quy, H3 có Beta lớn nhất (0.419) cho thấy *bản chất công việc* là yếu tố quan trọng nhất ảnh hưởng đến *Sự hăng hái và cống hiến trong công việc của giảng viên Đại học Huế*. Kết quả phân tích cũng cho thấy các biến độc lập đều có giá trị  $VIF < 10$  nên sẽ không có đa cộng tuyến giữa các biến độc lập (không làm giá trị  $R^2$  tăng ảo, không làm sai lệch hoặc đổi dấu các hệ số hồi quy trong phương trình hồi quy) (Nếu  $VIF > 10$  thì có thể nhận xét có hiện tượng đa cộng tuyến (Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2005)).

Bảng 5. Kết quả phân tích hồi quy với biến mục tiêu G2

Biến giải thích	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy đã chuẩn hóa	T	Mức ý nghĩa (Sig.)	VIF
	B	Sai số chuẩn	Beta			
(Hằng số)	1.450	0.176		8.230	0.000	
H1	0.243	0.063	0.230	3.863	0.000	0.413
H2	0.029	0.044	0.035	0.655	0.513	0.514
H3	0.264	0.056	0.252	4.675	0.000	0.503

$R^2=0.218$ ; Adjusted  $R^2=0.214$ ;  $F=49.732$ ,  $Sig.=0,000$

Kết quả ở bảng 5 cho thấy, H1 và H3 có tác động đến biến mục tiêu G2 ( $Sig.\leq 0,5$ ), các hệ số hồi quy đều mang dấu dương như kì vọng nên các giả thuyết Q1 và Q3 được chấp nhận. Giá trị Sig. của kiểm định F là  $0.000 < 0,05$ , như vậy mô hình hồi quy tuyến tính này có thể suy rộng và áp dụng được cho tổng thể. Trong tất cả các hệ số hồi

quy, H3 có Beta lớn nhất (0.252) cho thấy *bản chất công việc* là yếu tố quan trọng nhất ảnh hưởng đến *sự say mê trong công việc của giảng viên Đại học Huế*. Ngoài ra, do mức ý nghĩa của biến H2 là  $0.513 > 0.5$  nên giả thuyết Q2 bị bác bỏ, điều này có nghĩa *tiền lương, thưởng* không ảnh hưởng đến *sự say mê trong công việc của giảng viên Đại học Huế*. Kết quả phân tích cũng cho thấy các biến độc lập đều có giá trị  $VIF < 10$  nên sẽ không có đa cộng tuyến giữa các biến độc lập (không làm giá trị  $R^2$  tăng ảo, không làm sai lệch hoặc đổi dấu các hệ số hồi quy trong phương trình hồi quy) (Nếu  $VIF > 10$  thì có thể nhận xét có hiện tượng đa cộng tuyến (Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2005)).

### 3. Kết luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy, 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; giảng viên Đại học Huế gắn kết trong công việc, nội dung được đánh giá cao nhất là sự cống hiến trong công việc và nội dung được đánh giá thấp nhất là sự say mê trong công việc. Sự hài lòng của giảng viên về *lãnh đạo và đồng nghiệp; tiền lương, thưởng; bản chất công việc* sẽ ảnh hưởng đến *Sự hăng hái và cống hiến trong công việc* của giảng viên Đại học Huế. Sự hài lòng của giảng viên về *lãnh đạo và đồng nghiệp; bản chất công việc* sẽ ảnh hưởng đến *sự say mê trong công việc* của giảng viên Đại học Huế. Ngoài ra, *tiền lương, thưởng* không ảnh hưởng đến *sự say mê trong công việc* của giảng viên Đại học Huế.

### Tài liệu tham khảo

- Bernstein, I. H., Nunnally, J. C. (1994). *Psychometric Theory*, 3rd ed. New York: McGraw-Hill.
- Bộ GD-ĐT (2020). *Quy chế tổ chức và hoạt động của đại học vùng và các cơ sở giáo dục đại học thành viên*, ban hành kèm theo Thông tư số 10/2020/TT-BGDĐT ngày 14/5/2020 của Bộ trưởng Bộ GD-ĐT.
- Chính phủ (2019). *Nghị định số 99/2019/NĐ-CP ngày 30/12/2019 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*.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89-136.
- De Nobile, J. J., & McCormick, J. (2005). Job satisfaction and occupational stress in catholic primary schools. In *Annual Conference of the Australian Association for Research in Education, Sydney, Australia* (Vol. 27).
- Đại học Huế (2023). *Báo cáo thường niên, tháng 12/2023*.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kahn, W. A. (1992). To be fully there: Psychological presence at work. *Human relations*, 45(4), 321-349.
- Quốc hội (2018). *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học*. Luật số 34/2018/QH14, ban hành ngày 19/11/2018.
- Rai, S. (2017). Path model analysis of perceived organizational support, job satisfaction and turnover intention: Study on Indian generation Y employees. In *Advances in Human Factors, Business Management, Training and Education: Proceedings of the AHFE 2016 International Conference on Human Factors, Business Management and Society* (pp. 405-417). Springer International Publishing.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655-684.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- 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.
- Shuck, B., Reio Jr, T. G., & Rocco, T. S. (2011). Employee engagement: An examination of antecedent and outcome variables. *Human Resource Development International*, 14(4), 427-445.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage.
- Hoàng Trọng, Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2005). *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*. NXB Thống kê.