

# SỰ HÀI LÒNG VỀ CÔNG VIỆC CỦA GIẢNG VIÊN TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ TÀI CHÍNH CỦA MỘT SỐ TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHỐI KINH TẾ TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI

Lưu Thị Thuỳ Hương

Trường Đại học Ngoại thương  
Email: luuthuyhuong@ftu.edu.vn

## Article history

Received: 12/9/2024

Accepted: 03/10/2024

Published: 05/11/2024

## Keywords

Job satisfaction, lecturers, financial autonomy, university, economics

## ABSTRACT

In the context of financial autonomy becoming a popular and urgent trend for universities in Vietnam, understanding the impact of this policy on lecturer satisfaction is critical. This paper aims to explore the impact of financial autonomy on lecturer satisfaction at some universities of economics in Hanoi City through the use of a qualitative research method by interviewing 10 experts and a quantitative research method with data collected from 250 lecturers through a survey, of which 228 responses were valid. The results indicate that financial autonomy positively affects lecturers' job satisfaction, particularly through factors such as budget allocation for training, salary and benefits decisions, and public asset management. This study is to provide a scientific basis to help universities adjust their financial management strategies to improve faculty satisfaction and engagement.

## 1. Mở đầu

Trong bối cảnh hiện nay, tự chủ tài chính đang trở thành một xu hướng quan trọng đối với các trường đại học trên toàn cầu, bao gồm cả Việt Nam. Tự chủ tài chính cho phép các trường đại học quản lý và sử dụng nguồn lực tài chính một cách hiệu quả hơn, không phụ thuộc vào sự hỗ trợ trực tiếp từ Nhà nước, từ đó nâng cao khả năng tự quyết định và chịu trách nhiệm về ngân sách, chương trình đào tạo và các hoạt động nghiên cứu (Lê Ngọc Hùng, 2019; Trần Khánh Đức, 2014). Chính sách này giúp các trường đại học tăng cường năng lực quản trị, tối ưu hóa việc sử dụng nguồn lực và tạo ra giá trị gia tăng thông qua các hoạt động học thuật và nghiên cứu (Đào Trọng Thi, 2020).

Trong bối cảnh tự chủ tài chính, giảng viên (GgV) đóng vai trò then chốt trong việc duy trì và nâng cao chất lượng giáo dục và nghiên cứu tại các trường đại học, đặc biệt là các trường khối Kinh tế. GgV không chỉ là những người trực tiếp tham gia giảng dạy và nghiên cứu mà còn góp phần quan trọng vào việc xây dựng và phát triển chiến lược học thuật của trường. Sự hài lòng của GgV được coi là một yếu tố quan trọng, ảnh hưởng đến cam kết của họ đối với tổ chức và chất lượng giảng dạy, nghiên cứu (Alonderience & Majauskaite, 2016; Ramlawati et al., 2021). Do đó, việc đánh giá sự hài lòng của GgV trong bối cảnh tự chủ tài chính là cần thiết để hiểu rõ hơn các yếu tố ảnh hưởng và tìm ra giải pháp nâng cao chất lượng giáo dục.

Việc nghiên cứu tác động của tự chủ tài chính đến sự hài lòng về công việc của GgV là một nhiệm vụ quan trọng, đặc biệt trong bối cảnh các trường đại học khối Kinh tế tại TP. Hà Nội đang thực hiện chính sách này. Nghiên cứu này không chỉ giúp làm rõ các yếu tố tác động đến sự hài lòng về công việc của GgV mà còn đóng góp vào việc phát triển các chiến lược quản lý và cải thiện hiệu quả hoạt động của các trường đại học trong tương lai.

## 2. Kết quả nghiên cứu

### 2.1. Cơ sở lý luận

#### 2.1.1. Tự chủ tài chính trong các trường đại học của Việt Nam

“Tự chủ tài chính trong các trường đại học” được hiểu là khả năng của các cơ sở giáo dục đại học trong việc tự quản lý và sử dụng các nguồn lực tài chính mà không phụ thuộc vào sự hỗ trợ trực tiếp từ nhà nước. Điều này bao gồm quyền tự quyết định về ngân sách, xây dựng các chương trình đào tạo phù hợp với nhu cầu xã hội và tự chịu trách nhiệm về các quyết định tài chính của mình (Lê Ngọc Hùng, 2019). Tự chủ tài chính cho phép các trường đại học nâng cao năng lực quản trị, tối ưu hóa việc sử dụng nguồn lực và tạo ra giá trị gia tăng thông qua các hoạt động học thuật và nghiên cứu (Trần Khánh Đức, 2014).

Các chính sách tự chủ tài chính trong các trường đại học công lập ở Việt Nam được quy định rõ ràng trong Nghị định số 60/2021/NĐ-CP. Theo đó, các trường được trao quyền tự chủ trong việc xác định danh mục sự nghiệp công, quản lý nguồn thu từ các hoạt động giáo dục và nghiên cứu, tự quyết định giá dịch vụ giáo dục và quản lý sử dụng tài

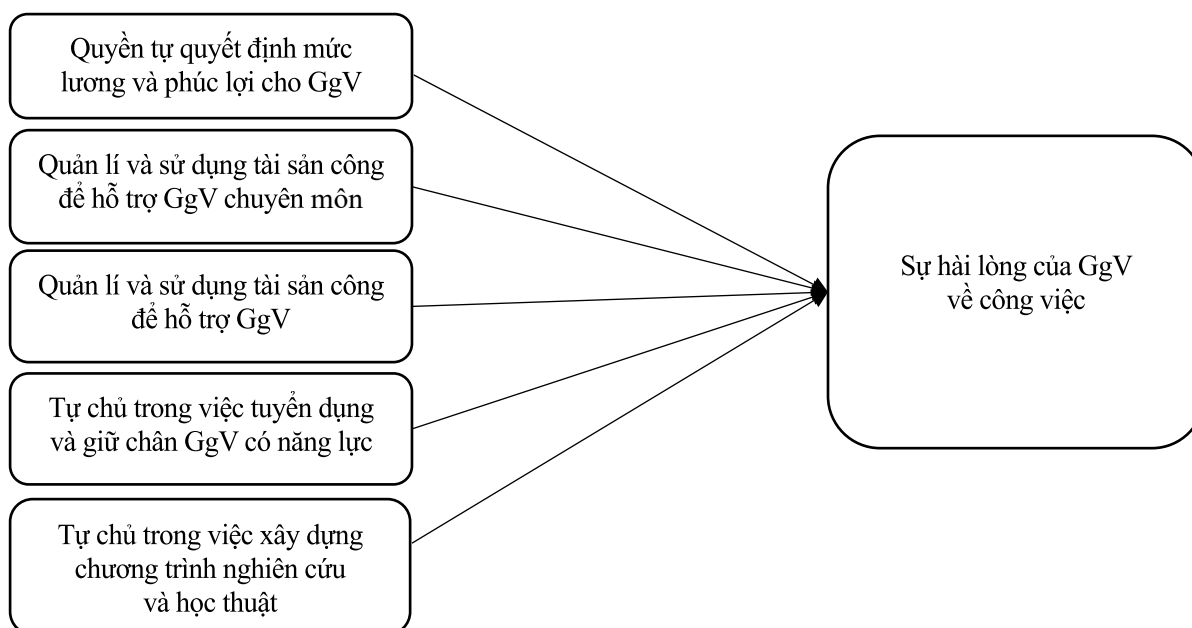
sản công (Nguyễn Anh Tuấn, 2024). Mức độ tự chủ tài chính của các trường được phân loại thành bốn nhóm, từ hoàn toàn tự bảo đảm chi phí đến hoàn toàn phụ thuộc vào ngân sách Nhà nước, phản ánh khả năng tự chủ trong quản lý tài chính và góp phần thúc đẩy sự phát triển bền vững của hệ thống giáo dục đại học (Đào Trọng Thi, 2020).

### 2.1.2. Sự hài lòng về công việc của giảng viên đại học

Sự hài lòng là trạng thái cảm xúc tích cực của một cá nhân khi nhu cầu, mong muốn, kì vọng của họ được đáp ứng hoặc vượt qua mong đợi, ảnh hưởng đến thái độ và hành vi trong nhiều bối cảnh khác nhau (Pratama et al., 2021). Trong công việc, sự hài lòng được định nghĩa là cảm giác thỏa mãn của cá nhân khi đánh giá các khía cạnh như điều kiện làm việc, mức lương, cơ hội phát triển nghề nghiệp, sự công nhận từ đồng nghiệp và cấp trên (Mahmood et al., 2021). Đối với GgV đại học, sự hài lòng phản ánh mức độ thỏa mãn tổng thể đối với công việc giảng dạy, nghiên cứu và các hoạt động học thuật khác, đồng thời đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng giáo dục và nghiên cứu thông qua sự hỗ trợ và cơ hội phát triển từ nhà trường (Alonderience & Majauskaite, 2016; Ramlawati et al., 2021). 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 GgV và sinh viên, những GgV hài lòng trong công việc của mình được coi là đóng góp vào hoạt động của nhà trường. Những GgV hài lòng thể hiện mức độ cam kết công việc cao và ít có nguy cơ rời bỏ nghề (Shila & Sevilla, 2015).

### 2.2. Mô hình nghiên cứu và giả thuyết thống kê

Từ việc tổng hợp từ các nghiên cứu trước đây về quyền tự chủ trong quản lý GgV tại các trường đại học bao gồm các nghiên cứu của Lê Ngọc Hùng (2019), Nguyễn Anh Tuấn (2024), Đào Trọng Thi (2020), chúng tôi đề xuất mô hình nghiên cứu và giả thuyết thống kê như sau:



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Các giả thuyết thống kê bao gồm: H1. Quyền tự chủ quyết định về mức lương và phúc lợi GgV có tác động cùng chiều đến sự hài lòng của GgV; H2. Quyền tự chủ trong phân bổ ngân sách đào tạo và phát triển có tác động cùng chiều đến sự hài lòng của GgV; H3. Quản lý và sử dụng tài sản công để hỗ trợ GgV có tác động cùng chiều đến sự hài lòng của GgV; H4. Tự chủ trong việc tuyển dụng và giữ chân GgV có năng lực có tác động cùng chiều đến sự hài lòng của GgV; H5. Tự chủ trong việc xây dựng chương trình nghiên cứu và học thuật có tác động cùng chiều đến sự hài lòng của GgV.

### 2.3. Khám phá tác động của tự chủ tài chính đến sự hài lòng của giảng viên tại một số trường đại học khối Kinh tế ở Thành phố Hà Nội

#### 2.3.1. Thiết kế nghiên cứu định tính và định lượng

- Nghiên cứu định tính: Chúng tôi đã kế thừa các thang đo từ các nghiên cứu trước và tiến hành phỏng vấn sâu với 10 chuyên gia có kinh nghiệm trong lĩnh vực quản lý giáo dục và tài chính đại học. Mục đích của phỏng vấn là

để làm rõ các khái niệm và mối quan hệ giữa tự chủ tài chính và sự hài lòng của GgV, từ đó xác định các yếu tố cụ thể ảnh hưởng đến sự hài lòng trong bối cảnh tự chủ tài chính. Thang đo trong nghiên cứu được thiết kế dựa trên các mô hình lý thuyết về sự hài lòng và tự chủ tài chính, chủ yếu từ các nghiên cứu của Alonderice và Majauskaite (2016), Lê Ngọc Hùng (2019). Tổng cộng có 30 biến quan sát đại diện cho 5 nhân tố chính, bao gồm: quyền tự quyết về lương và phúc lợi, phân bổ ngân sách đào tạo, quản lý tài sản công, tuyển dụng và giữ chân GgV, và tự chủ trong nghiên cứu. Các biến quan sát được đo lường bằng thang đo Likert 5 mức độ, từ 1 (hoàn toàn không đồng ý) đến 5 (hoàn toàn đồng ý), nhằm phản ánh mức độ hài lòng của GgV đối với các yếu tố liên quan đến tự chủ tài chính.

- Nghiên cứu định lượng: Chúng tôi tập trung vào đối tượng khảo sát là GgV tại 5 trường đại học khối Kinh tế trên địa bàn TP. Hà Nội đã tự chủ tài chính bao gồm: Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Trường Đại học Ngoại thương, Học viện Tài chính, Trường Đại học Thương mại, và Trường Đại học Kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội. Đây là những trường thuộc khối Kinh tế và đã áp dụng chính sách tự chủ tài chính, đại diện cho sự đa dạng về quy mô và cơ cấu tổ chức. Kích thước mẫu được xác định là 250 GgV đại học có thời gian giảng dạy từ 1 năm trở lên tại 4 trường trên địa bàn TP. Hà Nội, với mỗi trường đại học sẽ thu thập 50 phiếu khảo sát. Các phiếu khảo sát được thu thập thông qua phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên thuận tiện, đảm bảo sự đại diện cho các đối tượng nghiên cứu. Phương pháp khảo sát được thực hiện trực tiếp tại các trường đại học và qua email, nhằm tăng cường tính đa dạng và toàn diện trong thu thập dữ liệu. Các phiếu thu về hợp lệ được nhóm nghiên cứu mã hóa và nhập vào phần mềm SPSS 26.0 để thực hiện các bước phân tích mô tả. Các phương pháp phân tích được sử dụng bao gồm thống kê mô tả để tóm tắt các đặc điểm cơ bản của dữ liệu, phân tích độ tin cậy của thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá (EFA) để xác định cấu trúc của các nhân tố, phân tích hồi quy để kiểm tra mối quan hệ giữa các biến độc lập và sự hài lòng của GgV, và kiểm định sự khác biệt để so sánh mức độ hài lòng giữa các nhóm GgV khác nhau. Kết quả từ các phân tích này sẽ giúp xác định các yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến sự hài lòng của GgV trong bối cảnh tự chủ tài chính của các trường đại học.

Thời gian khảo sát được tác giả thực hiện từ tháng 01/2024 đến tháng 4/2024.

Bảng 1. Cơ cấu mẫu nghiên cứu

Chỉ tiêu		Tần số	Tỉ trọng (%)
Giới tính	Nữ	116	50,9
	Nam	112	49,1
Độ tuổi	Dưới 30 tuổi	64	28,1
	Từ 30 - dưới 40 tuổi	63	27,6
	Từ 40 - dưới 50 tuổi	48	21,1
	Từ 50 tuổi trở lên	53	23,2
Thời gian giảng dạy	Dưới 3 năm	42	18,4
	Từ 3 - dưới 5 năm	77	33,8
	Từ 5 - dưới 10 năm	55	24,1
	Từ 10 năm trở lên	54	23,7
Trình độ học vấn, hàm vị	Thạc sĩ	51	22,4
	Tiến sĩ	160	70,2
	PGS trở lên	17	7,5

### 2.3.2. Kết quả phân tích

- Độ tin cậy của thang đo:

Bảng 2. Kết quả phân tích Cronbach's Alpha

Nhân tố	Số lượng thang đo	Hệ số Cronbach's Alpha	Kết luận
Quyền tự chủ quyết định về mức lương và phúc lợi GgV (TLP)	6	0,853	Đạt yêu cầu
Quyền tự chủ trong phân bổ ngân sách đào tạo và phát triển chuyên môn (PND)	5	0,825	Đạt yêu cầu
Quản lý và sử dụng tài sản công để hỗ trợ GgV (TSC)	4	0,828	Đạt yêu cầu
Tự chủ trong việc tuyển dụng và giữ chân GgV có năng lực (TNG)	5	0,863	Đạt yêu cầu
Tự chủ trong việc xây dựng chương trình nghiên cứu và học thuật (NCH)	5	0,825	Đạt yêu cầu
Sự hài lòng của GgV (SAT)	4	0,810	Đạt yêu cầu

Bảng 2 cho thấy, tất cả các nhóm yếu tố đều có hệ số Cronbach's Alpha lớn hơn 0,6, điều này thể hiện độ tin cậy cao của thang đo và đảm bảo tính nhất quán nội tại giữa các biến quan sát trong từng nhóm. Hơn nữa, hệ số tương

quan của các biến quan sát với biến tổng đều lớn hơn 0,3, cho thấy các biến này đóng góp tích cực vào việc đo lường các khái niệm mà chúng đại diện, từ đó đảm bảo tính hợp lệ của thang đo.

- *Nhân tố khám phá (EFA):*

+ *Nhân tố khám phá với biến độc lập:* Kết quả phân tích nhân tố khám phá (EFA) cho thấy, thang đo có độ phù hợp tốt với dữ liệu nghiên cứu, thể hiện qua chỉ số KMO đạt 0,820 và kiểm định Bartlett cho kết quả có ý nghĩa thống kê (Sig.=0,000). Năm nhân tố được trích ra từ phân tích với tổng phương sai giải thích là 62,261%, cho thấy các nhân tố này giải thích được phần lớn biến thiên trong dữ liệu. Các biến quan sát đều có tải nhân tố trên 0,6 và không có biến nào bị loại bỏ, điều này khẳng định sự đóng góp quan trọng và tính nhất quán của các biến vào các nhân tố đã xác định, giúp giữ nguyên cấu trúc ban đầu của thang đo.

Bảng 3. Kết quả phân tích EFA biến độc lập

	Nhân tố				
	1	2	3	4	5
TLP1	,810				
TLP2	,778				
TLP3	,772				
TLP4	,756				
TLP6	,732				
TLP5	,668				
TGN3		,852			
TGN2		,802			
TGN1		,801			
TGN5		,770			
TGN4		,769			
PND3			,822		
PND1			,807		
PND2			,772		
PND5			,714		
PND4			,628		
NCH1				,816	
NCH5				,757	
NCH3				,752	
NCH4				,743	
NCH2				,732	
TSC1					,813
TSC4					,813
TSC3					,793
TSC2					,731

(Nguồn: Kết xuất SPSS, 2024)

- *Nhân tố khám phá với biến phụ thuộc:* Kết quả phân tích nhân tố khám phá (EFA) cho biến phụ thuộc cho thấy thang đo có độ phù hợp tốt với dữ liệu nghiên cứu, với chỉ số KMO đạt 0,801 và kiểm định Bartlett có ý nghĩa thống kê (Sig.=0,000). Một nhân tố được trích xuất, giải thích 63,678% tổng phương sai, cho thấy sự đóng góp đáng kể của nhân tố này trong việc giải thích biến thiên dữ liệu. Tất cả các biến quan sát (SAT1, SAT2, SAT3, SAT4) đều có tải nhân tố cao (> 0,7), chứng minh tính nhất quán nội tại cao và sự liên kết chặt chẽ với nhân tố đã xác định.

- *Phân tích hồi quy:* Đánh giá sự phù hợp của mô hình:  $R^2$  điều chỉnh=0,483 có ý nghĩa là các biến độc lập trong mô hình giải thích 48,3% sự biến thiên của biến phụ thuộc và còn lại sự biến thiên của biến phụ thuộc không được giải thích bởi các biến độc lập trong mô hình, hay nói cách khác do các yếu tố ngoài mô hình.

Kiểm tra hiện tượng đa cộng tuyến: Kết quả phân tích hồi quy sử dụng phương pháp Enter, cho thấy hệ số phóng đại phương sai VIF nhỏ hơn 3 và độ chấp nhận của biến (Tolerance) lớn hơn 0,1 nên có thể bác bỏ giả thuyết mô hình bị đa cộng tuyến. Kết quả mô hình hồi quy được thể hiện cụ thể như sau:

Bảng 4. Kết quả phân tích hồi quy

Yếu tố	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy chuẩn hóa	Giá trị kiểm định t	Mức ý nghĩa
	B	Sai số chuẩn	Beta		
Hằng số	-,258	,272		-,946	,345

TLP	,319**	,047	,332	6,751	,000
PND	,415**	,055	,400	7,570	,000
TSC	,155**	,046	,178	3,370	,001
TNG	,110*	,042	,127	2,595	,010
NCH	,086*	,042	,100	2,041	,042

*Biến phụ thuộc: Sự hài lòng của GgV (SAT); (\*\*) có mức ý nghĩa 1%; (\*) có mức ý nghĩa là 5%*

*(Nguồn: Kết xuất SPSS, 2024)*

Bảng 4 cho thấy, tất cả các biến đều tác động đến sự hài lòng của GgV trong bối cảnh tự chủ tài chính của các trường đại học khối Kinh tế trên địa bàn TP. Hà Nội.

Mô hình hồi quy chưa chuẩn hóa được viết như sau:

$$SAT = -0,258 + 0,319 * TLP + 0,415 * PND + 0,155 * TSC + 0,110 * TNG + 0,086 * NCH$$

Mô hình hồi quy dạng chuẩn hóa được viết như sau:

$$SAT = 0,332 * TLP + 0,400 * PND + 0,178 * TSC + 0,127 * TNG + 0,100 * NCH$$

- *Kết quả kiểm định:*

*Bảng 5. Kết quả kiểm định về sự khác biệt về mức độ hài lòng giữa các nhóm GgV khác nhau*

Biến phân nhóm	Kiểm định	Kết quả	Kết luận
Giới tính	Independent Samples t-test	t(226)=2,878, p=0,004	Có sự khác biệt
Độ tuổi	ANOVA	F(3, 224)=0,851, p=0,468	Không có sự khác biệt
Thâm niên công tác	ANOVA	F(3, 224)=2,483, p=0,020	Có sự khác biệt
Trình độ học vấn	ANOVA	F(2, 225)=0,728, p=0,484	Không có sự khác biệt

*(Nguồn: Kết xuất SPSS, 2024)*

Kết quả bảng 5 cho thấy, có sự khác biệt đáng kể về mức độ hài lòng của GgV theo giới tính và thâm niên công tác. GgV nữ có mức độ hài lòng cao hơn GgV nam, với trung bình lần lượt là 3,6875 và 3,3214. Ngoài ra, GgV có thâm niên công tác từ 10 năm trở lên có mức độ hài lòng cao nhất (3,6991), trong khi nhóm GgV dưới 3 năm có mức độ hài lòng thấp nhất (3,2917).

#### 2.4. Bàn luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy, tất cả các yếu tố độc lập đều có tác động đáng kể đến sự hài lòng của GgV trong bối cảnh tự chủ tài chính của các trường đại học ở Việt Nam. Quyền tự chủ quyết định về mức lương và phúc lợi GgV (TLP) có tác động cùng chiều và mạnh nhất với hệ số hồi quy chuẩn hóa Beta=0,332. Điều này cho thấy, khi các trường đại học có khả năng linh hoạt trong việc điều chỉnh lương và phúc lợi phù hợp với năng lực và đóng góp của GgV, sự hài lòng của GgV tăng lên. Kết quả này cũng phù hợp với ý kiến từ các chuyên gia trong phòng vấn sâu, khi họ nhấn mạnh rằng sự linh hoạt trong cơ chế lương bổng là yếu tố chính giúp giữ chân GgV có năng lực, đặc biệt tại các trường đại học có tính cạnh tranh cao.

Quyền tự chủ trong phân bổ ngân sách đào tạo và phát triển chuyên môn (PND) cũng có tác động cùng chiều với sự hài lòng của GgV, với hệ số hồi quy chuẩn hóa Beta=0,400, là yếu tố có tác động mạnh nhất. Các chuyên gia được phỏng vấn cũng đồng ý rằng việc tăng cường đầu tư vào đào tạo chuyên môn và các chương trình phát triển kỹ năng là yếu tố quan trọng giúp GgV cảm thấy được hỗ trợ, từ đó nâng cao sự hài lòng và cam kết với trường. Điều này cho thấy rằng một môi trường học thuật tích cực, kết hợp với sự đầu tư đúng mức, sẽ khuyến khích sự cống hiến của GgV.

Quản lý và sử dụng tài sản công để hỗ trợ GgV (TSC) có hệ số hồi quy chuẩn hóa Beta=0,178, cho thấy tác động cùng chiều và đáng kể đến sự hài lòng của GgV. Phỏng vấn sâu cho thấy, các chuyên gia đánh giá cao việc các trường đại học sử dụng hiệu quả tài sản công để cải thiện cơ sở vật chất, đặc biệt là trang thiết bị giảng dạy và nghiên cứu. Điều này không chỉ giúp tạo điều kiện thuận lợi cho GgV mà còn góp phần nâng cao chất lượng nghiên cứu và giảng dạy.

Tự chủ trong việc tuyển dụng và giữ chân GgV có năng lực (TNG) có hệ số hồi quy chuẩn hóa Beta=0,127, cũng cho thấy tác động cùng chiều nhưng mức độ tác động yếu hơn so với các yếu tố khác. Tuy nhiên, các chuyên gia trong phỏng vấn sâu cho rằng sự tự chủ trong tuyển dụng giúp các trường đại học linh hoạt hơn trong việc thu hút nhân tài, đồng thời cho phép thiết kế chính sách đãi ngộ hợp lý hơn. Điều này có tác động tích cực đến sự gắn bó lâu dài của GgV với tổ chức.

Tự chủ trong việc xây dựng chương trình nghiên cứu và học thuật (NCH) có hệ số hồi quy chuẩn hóa Beta=0,100, cho thấy tác động cùng chiều và mức độ tác động thấp nhất trong các yếu tố nghiên cứu. Mặc dù phỏng vấn sâu cho thấy GgV đánh giá cao việc có cơ hội tham gia vào các dự án nghiên cứu phù hợp với chuyên môn, các chuyên gia

cũng lưu ý rằng sự thiếu hụt nguồn lực và hỗ trợ có thể hạn chế khả năng thực hiện những dự án này một cách hiệu quả, từ đó ảnh hưởng đến mức độ hài lòng của GgV.

Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy, sự khác biệt đáng kể về mức độ hài lòng giữa các nhóm GgV khác nhau. GgV nữ có mức độ hài lòng cao hơn GgV nam, điều này có thể phản ánh những trải nghiệm khác nhau trong môi trường làm việc tự chủ tài chính tại các trường đại học. Ngoài ra, GgV có thâm niên công tác từ 10 năm trở lên cũng có mức độ hài lòng cao hơn so với các nhóm GgV khác, cho thấy rằng kinh nghiệm làm việc lâu năm và sự ổn định có thể góp phần tăng cường sự hài lòng trong công việc. Những kết quả này cũng được phản ánh qua các cuộc phỏng vấn sâu, trong đó các chuyên gia đề xuất rằng các chính sách quản lý nhân sự cần được điều chỉnh linh hoạt để đáp ứng nhu cầu và kì vọng đa dạng của GgV, từ đó cải thiện môi trường làm việc và tăng cường sự gắn bó của họ với tổ chức.

### 3. Kết luận

Nghiên cứu được thực hiện xuất phát từ nhu cầu hiểu rõ tác động của tự chủ tài chính đến sự hài lòng của GgV tại các trường đại học khối Kinh tế ở TP. Hà Nội. Kết quả nghiên cứu cho thấy tất cả các yếu tố độc lập trong bối cảnh tự chủ tài chính đều có tác động đáng kể đến sự hài lòng của GgV, đặc biệt là quyền tự chủ quyết định về mức lương và phúc lợi, cũng như phân bổ ngân sách đào tạo và phát triển chuyên môn, là những yếu tố có tác động mạnh nhất. Điều này phản ánh tầm quan trọng của các chính sách tài chính trong việc duy trì và nâng cao chất lượng đội ngũ GgV. Ngoài ra, sự khác biệt về mức độ hài lòng giữa các nhóm GgV theo giới tính và thâm niên công tác cũng đã được xác định, nhấn mạnh sự cần thiết của các chiến lược quản lý phù hợp để đáp ứng nhu cầu đa dạng của GgV.

Những phát hiện này có ý nghĩa quan trọng đối với các trường đại học đang theo đuổi chính sách tự chủ tài chính, giúp họ hiểu rõ hơn về các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của GgV. Việc tập trung vào cải thiện các chính sách tài chính và tạo môi trường làm việc thuận lợi không chỉ nâng cao sự hài lòng mà còn tăng cường cam kết và động lực của GgV, góp phần vào sự phát triển bền vững của nhà trường. Nghiên cứu này cung cấp cơ sở để xây dựng các chiến lược quản lý hiệu quả, hỗ trợ các trường đại học trong việc tối ưu hóa nguồn lực và nâng cao chất lượng giáo dục và nghiên cứu trong bối cảnh tự chủ tài chính.

### Tài liệu tham khảo

- Alonderience, R., & Majauskaitė, M. (2016). Job satisfaction among university academic staff: Factors influencing the level of job satisfaction. *Higher Education Quarterly*, 70(1), 100-121.
- Đào Trọng Thi (2020). *Nghiên cứu mô hình đại học tự chủ và các giải pháp tăng quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các cơ sở giáo dục đại học tại Việt Nam giai đoạn 2018-2025, tầm nhìn 2030*. Chương trình Khoa học và Công nghệ cấp Quốc gia giai đoạn 2016-2020 “Nghiên cứu phát triển khoa học giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục Việt Nam”.
- Lê Ngọc Hùng (2019). *Tự chủ đại học: Khái niệm và chính sách giáo dục ở Việt Nam*. <https://www.tapchiconsan.org.vn/web/guest/nghien-cu/-/2018/54388/tu-chu-dai-hoc--khai-niem-va-chinh-sach-giao-duc-o-viet-nam.aspx/>
- Mahmood, A., Pratama, R., & Siregar, M. (2021). A study on job satisfaction: A review of theoretical models. *International Journal of Human Resource Management*, 11(4), 245-260.
- Nguyễn Anh Tuấn (2024). Tự chủ tài chính trong các trường đại học của Việt Nam: Thực trạng và những khuyến nghị. *Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam*, 20(3), 9-14.
- Pratama, R., Mahmood, A., & Siregar, M. (2021). Understanding the concept of satisfaction: A psychological perspective. *Journal of Psychological Studies*, 15(2), 123-134.
- Ramlawati, L., Saputra, N., & Purnomo, H. (2021). Factors affecting job satisfaction among university lecturers: A comprehensive review. *Journal of Educational Administration*, 19(2), 90-105. <http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020.03.12>
- 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.
- Trần Khánh Đức (2014). *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỉ XXI*. NXB Giáo dục.