

Các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của giáo viên tiểu học tại Hà Nội

Nguyễn Đức Can*¹, Âu Quang Hiếu²

* Tác giả liên hệ

¹ Email: cannd@vnu.edu.vn

² Email: auquanghieu@gmail.com

Trường Đại học Giáo dục, Đại học Quốc gia Hà Nội
144 Xuân Thủy, Cầu Giấy, Hà Nội, Việt Nam

TÓM TẮT: Một trong những nhiệm vụ chiến lược, then chốt của các cơ sở giáo dục là phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của giai đoạn đổi mới và hội nhập hiện nay. Để làm được điều đó, sự hài lòng trong công việc là vấn đề được sự quan tâm lớn của các nhà quản lý và quản trị nhằm tạo ra động lực làm việc cho người lao động bởi động lực này có tác động đến năng suất lao động và hiệu suất của các tổ chức. Trong giáo dục tiểu học, sự hài lòng trong công việc của giáo viên có thể ảnh hưởng cả đến sự tiến bộ và thành công của học sinh. Bài viết nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của giáo viên tiểu học tại Hà Nội dựa trên kết quả khảo sát 400 giáo viên trên địa bàn. Kết quả nghiên cứu cho thấy, có 4 yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của giáo viên tiểu học tại Hà Nội theo mức độ tăng dần: 1) Chính sách nhà trường, 2) Thu nhập từ công việc, 3) Đặc điểm công việc, 4) Môi trường làm việc. Từ đó, nhóm tác giả xuất một số khuyến nghị giúp các nhà quản lý giáo dục tìm ra giải pháp mang tính chiến lược từng bước ổn định và phát triển nguồn lực giáo viên là công việc cần thiết.

TỪ KHÓA: Sự hài lòng, sự hài lòng trong công việc, giáo viên tiểu học, Hà Nội.

→ Nhận bài 06/5/2023 → Nhận bài đã chỉnh sửa 17/6/2023 → Duyệt đăng 15/7/2023.

DOI: <https://doi.org/10.15625/2615-8957/12310711>

1. Đặt vấn đề

Nghị quyết Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ IX của Đảng đã nhấn mạnh những nhiệm vụ trọng tâm của ngành Giáo dục trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước [1]. Theo đó, muốn tạo ra được bước chuyển biến cơ bản về chất lượng giáo dục thì trước hết là tạo sự gắn kết của đội ngũ giáo viên, bởi vì đội ngũ giáo viên được xem là nhân tố tất yếu hàng đầu quyết định đến chất lượng giáo dục và đào tạo. Để làm được điều đó, sự hài lòng trong công việc là một yếu tố rất quan trọng đối với cả giáo viên (người lao động) và nhà trường (người sử dụng lao động).

Theo Kaliski (2007), sự hài lòng trong công việc là việc nhìn nhận trong phạm vi sự khác biệt giữa những gì mong đợi so với những gì thực tế có được trong môi trường làm việc như một phản ứng từ sự so sánh thực tế của các kết quả thực tế với kết quả mong muốn, việc thực hiện công việc đòi hỏi phải đáp ứng từng cá nhân. Sự hài lòng làm công việc được hoàn thành tốt họ sẽ nhiệt tình và hạnh phúc cống hiến. Vì thế, cần phải quan tâm tìm hiểu thỏa mãn nhu cầu, từ đó tạo ra sự hài lòng cho người lao động nhằm thúc đẩy họ làm việc hăng say và đem lại hiệu quả cao [2]. Ở Việt Nam, giáo viên tiểu học phải tiếp nhận trước sự yêu cầu mới của giáo dục liên tục của Bộ đầu tiên. Cùng với đó là 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 các nhà trường phải ra sức cải tiến tổ chức quản lý nhân sự cả về số lượng lẫn chất lượng và đặc biệt chú trọng đến nâng cao sự hài lòng trong công việc của đội ngũ giáo viên trong tổ chức. Theo báo cáo tại Quốc hội của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo, năm 2022 tổng số giáo viên bỏ việc trên cả nước là hơn 16000 người/tổng số 1,6 triệu giáo viên. Tính bình quân cứ 100 giáo viên thì có 1 người bỏ việc, chiếm tỉ lệ 1% [3]. Tuy vậy, để đạt được sự hài lòng của giáo viên tiểu học không phải là điều dễ dàng. Nhận thức được tầm quan trọng điều đó, Hà Nội luôn coi trọng cải thiện chính sách nhằm nâng cao sự hài lòng trong công việc của giáo viên. Đây vừa là nhiệm vụ chính trị, vừa là giải pháp căn cơ của ngành nhằm đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nhân lực chất lượng cao hướng tới xây dựng và phát triển hệ sinh thái dạy học tích cực của Thủ đô. Tuy nhiên, việc nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của giáo viên tiểu học tại Hà Nội vẫn chưa thực sự phổ biến và khai thác sâu đặc biệt là nghiên cứu trường hợp. Do vậy, để phát triển ngành Giáo dục Tiểu học Thành phố Hà Nội thì nhu cầu phát triển nguồn lực giáo viên là nhiệm vụ cấp bách nhằm nâng cao chất lượng giáo dục trên địa bàn.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Cơ sở lí thuyết

2.1.1. Sự hài lòng trong công việc

Đầu thế kỉ XX, Hoppock, R. (1935) chỉ ra rằng, sự hài lòng trong công việc là sự kết hợp của tâm lí, hoàn cảnh sinh lí và môi trường làm việc, tác động đến người lao động trong quá trình thực hiện công việc [4]. Từ đó, Herzberg, F. và cộng sự (1959) đã đưa ra định nghĩa về sự hài lòng trong công việc chính là mức độ yêu thích công việc hay sự nỗ lực duy trì trong công việc của người lao động được thể hiện qua nhận thức một cách tích cực, tiêu cực hoặc kết hợp giữa tích cực và tiêu cực về các khía cạnh khác nhau trong công việc ảnh hưởng đến bản thân họ [5]. Đó là phản ứng tình cảm của một người có được nhờ vào sự so sánh kết quả thực tế mà người đó đạt được với những gì mà họ mong muốn, dự đoán và xứng đáng đạt được [6]. Nhân viên hoạt động ở các mức độ hài lòng công việc khác nhau. Vì vậy, nhân viên có mức độ hài lòng công việc cao cam kết thời gian, năng lực, nỗ lực làm việc của họ mang lại hiệu quả cao và ngược lại [7]. Kế thừa các quan điểm trên thế giới, tác giả Lê Ngọc Lợi cho rằng, sự hài lòng trong công việc đơn giản là việc người ta cảm thấy thích công việc của họ và các khía cạnh công việc của họ [8]. Đây chính là quan điểm mà tác giả bài viết sử dụng trong nghiên cứu của mình.

2.1.2. Giáo viên tiểu học

Theo Thông tư 19/2017/TT-BGDĐT, trường tiểu học là cơ sở giáo dục phổ thông thực hiện tổ chức dạy học chương trình giáo dục phổ thông cấp Tiểu học do Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định [9]. Căn cứ vào loại hình trường thì lại có định nghĩa về trường tiểu học khác nhau bao gồm: 1) Trường tiểu học công lập; 2) Trường tiểu học ngoài công lập (dân lập và tư thục).

Tại Thông tư số 41/2010/TT-BGDĐT Ban hành điều lệ trường tiểu học tại quy định chuẩn trình độ đào tạo của giáo viên tiểu học phải có bằng tốt nghiệp trung cấp sư phạm trở lên [10]. Tuy nhiên, đến năm 2018, Thông tư số 28/2020/TT-BGDĐT thay thế Thông tư số 41/2010/TT-BGDĐT có hiệu lực thi hành từ ngày 20 tháng 10 năm 2020 quy định chuẩn trình độ đào tạo của giáo viên tiểu học phải có bằng tốt nghiệp cử nhân chuyên ngành được đào tạo trở lên và các chứng chỉ bồi dưỡng liên quan [11]. Từ những quan điểm trên, giáo viên tiểu học là những người làm công tác giảng dạy, giáo dục tại trường tiểu học thuộc hệ thống giáo dục quốc dân theo quy định.

2.2. Mô hình nghiên cứu

Đối với lĩnh vực giáo dục, dựa trên lí thuyết hai nhân tố của Herzberg (1959) và chỉ số mô tả công việc JDI của Smith (1969), Boeve (2007) đã chia các yếu tố về

sự hài lòng trong công việc thành hai nhóm: nội tại và bên ngoài [12]. Kết quả cho thấy: 1) Đặc điểm công việc, mối quan hệ với đồng nghiệp và cơ hội phát triển là có tương quan mạnh nhất; sự hỗ trợ cấp trên và lương bổng có tương quan yếu đối với sự hài lòng trong công việc; 2) Đặc điểm công việc, mối quan hệ với đồng nghiệp, cơ hội phát triển và sự hỗ trợ của cấp trên, thời gian công tác tại khoa cũng ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc (càng gắn bó lâu dài với khoa càng cảm thấy hài lòng với công việc); 3) Thời gian công tác có ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc trong trường hợp này là do tính đặc thù của công việc tại khoa giảng dạy này. Bản chất công việc là yếu tố ảnh hưởng mạnh nhất đến sự hài lòng công việc nói chung.

Ngoài ra, George, E và cộng sự (2008) nhấn mạnh các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của giáo viên bao gồm điều kiện làm việc, đồng nghiệp, tiền lương và trình độ chuyên môn [13]. Lee (2009) cho rằng, sự hài lòng trong công việc được tác động 3 yếu tố kết hợp, đó là: giá trị kì vọng từ công việc, thái độ làm việc và thỏa mãn với tổ chức. Theo tác giả, sự hài lòng là thái độ thể hiện bằng cảm nhận, niềm tin và thỏa mãn là thái độ yêu thích công việc nói chung và các khía cạnh công việc nói riêng [14]. Kết quả nghiên cứu Monyatsi, P. P. (2012) với các giáo viên ở Botswana chỉ ra, phần lớn những sự hài lòng đến từ cơ hội thăng tiến tại tổ chức. Trong đó, sự hài lòng từ cấp trên luôn công nhận thành quả của họ được đánh giá cao [15].

Ở Việt Nam, Trần Kim Dung (2005) đã thực hiện đo lường mức độ hài lòng công việc bằng cách sử dụng Chỉ số mô tả công việc Smith (1969) và thuyết nhu cầu Maslow (1959). Tác giả đã phát hiện thêm hai nhân tố nữa là phúc lợi và điều kiện làm việc để phù hợp với tình hình Việt Nam [16]. Nghiên cứu về giáo viên tiểu học tại thành phố Vũng Tàu, tác giả Biện Phương Thảo Linh (2018) chỉ ra 5 yếu tố có ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc: 1) Sự tự tin, 2) Hỗ trợ mục tiêu, 3) Mục tiêu công việc, 4) Điều kiện làm việc, 5) Hiệu ứng tích cực. Trong đó, yếu tố hiệu ứng tích cực có tác động mạnh nhất và hỗ trợ mục tiêu có tác động nhỏ nhất [17].

Tên cơ sở các mô hình lí thuyết về các yếu tố ảnh hưởng sự hài lòng trong công việc của giáo viên, nhóm tác giả đề xuất mô hình ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của giáo viên tiểu học tại Hà Nội với 5 yếu tố sau: 1) Đặc điểm công việc, 2) Thu nhập công việc, 3) Môi trường làm việc, 4) Chính sách quản lí, 5) Cơ hội thăng tiến và các đặc điểm cá nhân.

2.3. Phương pháp nghiên cứu

a. Phương pháp điều tra khảo sát

Nhóm tác giả tiến hành điều tra thu thập số liệu trong thời gian tháng 3 năm 2023 bằng phương pháp chọn mẫu phi xác suất theo cách chọn mẫu tiện lợi. Có tổng

số 400 giáo viên tham gia phỏng vấn, 69 giáo viên nam (17.25%) và 331 giáo viên nữ (82.75%). Trong đó, 167 giáo viên thuộc các trường tiểu học công lập và 233 giáo viên thuộc các trường tiểu học ngoài công lập. Trong bảng hỏi điều tra có tổng 33 câu hỏi được chia thành hai phần. Phần 1: Thông tin chung gồm Các đặc điểm cá nhân (AA - 6 item). Phần 2: Nội dung khảo sát gồm các yếu tố về Đặc điểm công việc (ĐĐ - 5 item); Thu nhập công việc (TN - 5 item); Môi trường làm việc (MT - 5 item); Chính sách quản lý (CS - 4 item); Cơ hội thăng tiến (CH - 5 item) và Mức độ hài lòng trong công việc (HL - 3 item). Chúng tôi sử dụng thang đo Likert với dãy giá trị từ 1 - 5 để đo lường mức độ cảm nhận của giáo viên tương ứng: 1- Hoàn toàn không đồng ý, 2 - Không đồng ý, 3 - Phân vân, 4 - Đồng ý, 5 - Hoàn toàn đồng ý. Phần mềm SPSS 25 được sử dụng để phân tích khám phá nhân tố và phân tích hồi quy.

b. Giả thuyết nghiên cứu

Nhóm tác giả cũng đặt ra các giả thuyết cho nghiên cứu (xem Bảng 1).

c. Phương pháp phân tích số liệu

Sau khi dữ liệu được chuẩn hóa, nhóm tác giả tiến hành phân tích khám phá nhân tố EFA để nhận diện các biến quan trọng nhằm xác định ra nhóm nhân tố phục vụ cho bước phân tích hồi quy tiếp theo. Theo Đinh Phi Hồ (2011), bước phân tích khám phá nhân tố phải được xem xét và thỏa mãn các điều kiện sau: Thứ nhất, mức độ tin cậy của các thang đo có hệ số Cronbach's Alpha > 0.6; Thứ hai, độ tin cậy của các biến quan sát có hệ số

Factor loading > 0.5; Thứ ba, kiểm định tính thích hợp của mô hình ($0.5 < KMO < 1$); Thứ tư, kiểm định Bartlett về tương quan của các biến quan sát (Sig. < 0,05); Thứ năm, kiểm định phương sai cộng dồn (Cumulative variance > 50%).

Cooper và Schindler (2006), mô hình hồi quy tổng quát được hiệu chỉnh sau khi phân tích khám phá nhân tố có dạng như sau: $HL = \beta (X_1, X_2, X_3, \dots, X_n)$

Trong đó: HL là biến phụ thuộc; $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ là các biến độc lập.

Mô hình thực nghiệm (hồi quy tuyến tính) các yếu tố ảnh hưởng đến mức độ hài lòng chung có dạng như sau: $HL = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_n X_n$

2.4. Kết quả nghiên cứu

2.4.1. Phân tích nhân tố khám phá EFA của thang đo

Tiến hành kiểm định tin cậy của thang đo cho thấy ở mức độ rất tốt, hệ số Cronbach's Alpha tổng bằng 0.846. Cụ thể, ĐĐ = 0.811; TN = 0.897; MT = bằng 0.862; CS = 0.845; CH = 0.815. Nhóm tác giả tiếp tục tiến hành phân tích nhân tố khám phá từng thành phần của thang đo (xem Bảng 2).

Hệ số KMO = 0.919 ($0.5 < KMO < 1$), phân tích nhân tố khám phá là thích hợp với dữ liệu thực tế. Kiểm định Bartlett Sig. = 0.000 (lớn hơn 0.05), biến quan sát có tương quan tuyến tính với nhân tố đại diện. Hệ số tải nhân tố Factor Loading đều có giá trị lớn hơn 0.5, nhân tố đảm bảo được giá trị hội tụ và phân biệt khi phân tích EFA. Kết quả phân tích nhân tố thu được mô hình hiệu

Bảng 1: Các giả thuyết được đề xuất trong mô hình đề xuất

Yếu tố	Nội dung	Nguồn tham khảo
Đặc điểm công việc	Nội dung của công việc thú vị, phù hợp với năng lực của giáo viên sẽ tạo cảm hứng cho giáo viên phát huy được khả năng của mình, mang tới sự hài lòng trong công việc cao.	Hackman và Oldham (1976); Smith (1969); Monyatsi, P. P. (2012); Trần Kim Dung (2005); Trần Minh Hiếu (2013).
Thu nhập công việc	Thu nhập từ tiền lương, thưởng, phụ cấp và các khoản thu nhập khác khi hoàn thành công việc phù hợp sẽ gia tăng sự hài lòng trong công việc của giáo viên.	Smith, P. C. (1969); Locke (1976); Trần Kim Dung (2005); Kaliski (2007); George, E., Louw D. & Badenhorst G. (2008); Nguyễn Hồng Hà và Trần Dung Hạnh (2021); Nguyễn Thị Mỹ Chi (2018).
Môi trường làm việc	Cơ sở vật chất; mối quan hệ giữa lãnh đạo quản lý, đồng nghiệp và giáo viên; văn hóa giao tiếp tốt, được thỏa mãn thì giáo viên cảm thấy họ thuộc về nơi làm việc.	Herzberg và cộng sự (1959); Smith, P. C. (1969); Malik, M. E., Nawab, S., Naeem, B., & Danish, R. Q. (2010); Boeve (2007); Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004); Võ Thị Ngọc Quyên (2016); Lê Nguyễn Đoàn Khôi, Nguyễn Thị Ngọc Thương (2013).
Chính sách quản lý	Minh bạch, nhất quán, công bằng chính sách về tài chính, nhân sự, thi đua, khen thưởng dưới sự đóng góp ý kiến chung một cách thích đáng sẽ nâng cao sự hài lòng trong công việc của giáo viên.	Võ Thị Ngọc Quyên (2016); Nguyễn Văn Sơn (2014); Trần Minh Hiếu (2013); Malik, M. E., Nawab, S., Naeem, B., & Danish, R. Q. (2010).
Cơ hội thăng tiến	Giáo viên được tạo điều kiện tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ, bổ nhiệm, thăng chức... sẽ gia tăng sự hài lòng trong công việc và gắn bó với tổ chức.	Monyatsi, P. P. (2012); Nguyễn Thị Mỹ Chi (2018); Smith, P. C. (1969); Nguyễn Thị Thu Hà (2014); Aziri, B. (2011); Malik, M. E., Nawab, S., Naeem, B., & Danish, R. Q. (2010); Nguyễn Thị Thùy Linh (2019).
Các đặc điểm cá nhân	Giới tính, tuổi tác, chuyên môn phụ trách, thâm niên, vị trí công tác khác nhau sẽ có khuynh hướng hài lòng và các nhu cầu thỏa mãn khác nhau.	Nguyễn Thị Thùy Linh (2019); Lương Thị Thu (2015); Clark, Oswald và Warr (1996); Võ Thị Ngọc Quyên (2016); Haijuan, W., Yong Pin, N., & Bibo, X. (2006).

chính xác định được 4 yếu tố ảnh hưởng đến SHLCV của GVTH tại Hà Nội theo thứ tự điểm trung bình giảm dần lần lượt là: 1) Chính sách nhà trường (Mean = 3.95), 2) Đặc điểm công việc (Mean = 3.83), 3) Thu nhập từ công việc (Mean = 3.73), 4) Môi trường làm việc (Mean = 2.24).

Bảng 2: Kết quả phân tích nhân tố khám phá thang đo

Hệ số KMO	0.919			
Kiểm định Bartlett	Chi-Square	5360.166		
	Df	210		
	Sig.	.000		
	Component			
	1	2	3	4
ĐĐ1				.669
ĐĐ3				.809
ĐĐ4				.739
TN1		.662		
TN2		.813		
TN3		.830		
TN4		.838		
TN5		.704		
MT1			.809	
MT2			.843	
MT4			.879	
MT5			.860	
CS1	.749			
CS2	.740			
CS3	.715			
CS4	.778			
CH1	.702			
CH2	.614			
CH3	.667			
CH4	.524			
CH5	.518			

Bảng 3: Kết quả phân tích mô hình hồi quy

Mô hình	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa (Beta)	t	Sig.	Thống kê đa cộng tuyến		Mức độ đóng góp của các biến (%)	Tầm quan trọng của các biến
	B	Std. Error				Tolerance	VIF		
(Constant)	-.016	.175		-.091	.928				
ĐĐ	.187	.047	.182	3.986	.000	.526	1.900	19.98	3
TN	.212	.048	.199	4.429	.000	.541	1.850	21.84	2
MT	.108	.038	.100	2.826	.005	.874	1.144	10.98	4
CN	.547	.063	.430	8.710	.000	.449	2.226	47.20	1

Yếu tố *Đặc điểm công việc* (ĐĐ - 3 item): ĐĐ1, ĐĐ3, ĐĐ4.

Yếu tố *Thu nhập từ công việc* (TN - 5 item): TN1, TN2, TN3, TN4, TN5

Yếu tố *Môi trường làm việc* (MT - 4 item): MT1, MT2, MT4, MT5.

Yếu tố *Chính sách nhà trường* (CN - 9 item): CS1, CS2, CS3, CS4, CH1, CH2, CH3, CH4, CH5.

2.4.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của giáo viên tiểu học tại Hà Nội

Mô hình thực nghiệm (hồi quy tuyến tính) phân tích các yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến mức độ hài lòng của giáo viên tiểu học tại Hà Nội và xác định tỉ lệ đóng góp của từng yếu tố. Kết quả được trình bày chi tiết dưới Bảng 3.

Kết quả kiểm định F với mức ý nghĩa Sig. < 0.05 cho thấy mô hình hồi quy có mức độ tin cậy tới 95%. Như vậy, tất cả các nhân tố ĐĐ, TN, MT, CN đều có ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của giáo viên tiểu học tại Hà Nội với độ tin cậy 95%. Phân tích hệ số hiệu chỉnh đạt giá trị 0.564 tức là mô hình giải thích được 56.4% sự thay đổi về sự hài lòng trong công việc của giáo viên. Hệ số VIF đều < 3, khẳng định mô hình hồi quy không có hiện tượng đa cộng tuyến. Hệ số Durbin Watson $1 < d = 1.905 < 3$, mô hình hồi quy không có hiện tượng tự tương quan. Hệ số hồi quy chuẩn hóa cho biết mức độ ảnh hưởng của các biến độc lập được quy đổi với dạng phần trăm. Cụ thể, các nhóm yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của giáo viên tiểu học tại Hà Nội theo mức độ từ mạnh đến yếu là: Chính sách nhà trường (47.2%), Thu nhập từ công việc (21.82%), Đặc điểm công việc (19.98%), Môi trường làm việc (10.98%).

Hệ số hồi quy chuẩn hóa Beta phản ánh mức độ ảnh hưởng của biến độc lập lên biến phụ thuộc. Biến độc lập có hệ số Beta lớn nhất đồng nghĩa biến đó ảnh hưởng nhiều nhất đến sự thay đổi của biến phụ thuộc. Trong điều kiện các yếu tố khác không đổi, nếu ĐĐ tăng một đơn vị thì HL tăng 0,182 đơn vị; nếu TN tăng một đơn vị thì HL tăng 0,199 đơn vị; nếu MT tăng 1 đơn vị thì HL tăng 0,1 đơn vị; nếu CN tăng 1 đơn vị thì HL tăng 0,43 đơn vị.

Bảng 4: Kết quả mức độ hài lòng trong công việc

Đối tượng	Tỷ lệ đánh giá sự hài lòng trong công việc của giáo viên tiểu học tại Hà Nội (tỷ lệ %)					Trung bình cộng	Mức độ hài lòng
	1	2	3	4	5		
Giáo viên công lập	0.75	1.25	13	15.5	11.25	3.84	Hài lòng
Giáo viên ngoài công lập	1	3.25	12.5	23	18.5	3.94	
Tổng	1.75	4.5	25.5	38.5	29.75	3.90	

2.4.3. Mức độ hài lòng trong công việc của giáo viên tiểu học tại Hà Nội

Bảng 4 cho thấy, có 38.5% giáo viên đánh giá hài lòng với công việc của mình và 29.75% trong tổng số họ đánh giá ở mức rất hài lòng. Rất ít giáo viên tỏ ra rất không hài lòng đến không hài lòng chiếm 6.25%. Nhóm giáo viên tiểu học ngoài công lập cảm thấy hài lòng cao đến rất cao với Chính sách nhà trường (46%), Đặc điểm công việc (42%), Thu nhập từ công việc (36%) lớn hơn nhóm giáo viên tiểu học các trường công lập. Việc này cũng dễ giải thích bởi trường tiểu học ngoài công lập có mức tự chủ cao. Đây là một thế mạnh so với các trường tiểu học công lập để nâng cao sự hài lòng trong công việc cho giáo viên. Nhìn chung, giáo viên tiểu học tại Hà Nội cảm thấy hài lòng với công việc hiện tại (3.9/5.0 điểm), đây cũng được xem là mức hài lòng cao trong thực tế.

3. Kết luận

Nghiên cứu thực hiện xác định các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của giáo viên tiểu học tại Hà Nội được coi là cấp thiết, mang tính điển hình đặc trưng của địa bàn thực nghiệm. Qua đó, đã phân tích và xác định được một số yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của giáo viên tiểu học tại Hà Nội theo mức độ từ mạnh đến yếu là: 1) Chính sách nhà trường, 2) Thu nhập từ công việc, 3) Đặc điểm công việc, 4) Môi trường làm việc. Kết quả nghiên cứu cho thấy, giáo viên tại Hà Nội cảm thấy hài lòng với công việc hiện tại (3.9/5.0 điểm). Từ đó, nhóm

tác giả đưa ra một số khuyến nghị cần lưu ý đối với các nhà quản lý giáo dục nhằm nâng cao sự hài lòng trong công việc của giáo viên tiểu học, đồng thời cải tiến hiệu quả giảng dạy và năng suất làm việc của giáo viên như sau:

- Đưa ra các chính sách hỗ trợ cho giáo viên tiểu học trong việc giảng dạy, đời sống như tổ chức các khóa tập huấn, bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên môn cần thiết để nâng cao hiệu quả công việc để giáo viên phát triển bản thân. Tăng cường minh bạch, nhất quán, công bằng các chính sách hỗ trợ và đảm bảo các quyền lợi cho giáo viên, bao gồm các chính sách về bảo hiểm, thăng tiến, phúc lợi, khen thưởng và tiền lương với tất cả giáo viên trong nhà trường.

- Đảm bảo mức thu nhập (lương và các khoản ngoài lương) ổn định và công bằng cho giáo viên tiểu học, đồng thời đưa ra các chính sách thưởng để động viên và giúp giáo viên có động lực trong công việc của mình đảm bảo cuộc sống.

- Đảm bảo công việc phù hợp với năng lực và kỹ năng của giáo viên tránh để họ cảm thấy công việc quá dễ dàng hoặc quá khó khăn. Giáo viên có thể cảm thấy buồn chán hoặc bị áp lực quá mức. Nhà trường cần đề cao vị trí của giáo viên trong tổ chức, cho họ tự chủ trong công việc và thỏa mãn sức sáng tạo của giáo viên.

- Cải thiện môi trường làm việc bằng cách đảm bảo sự hợp tác, đồng thuận và hỗ trợ từ cấp trên và đồng nghiệp trên quan điểm lắng nghe, tôn trọng, cởi mở, chân thành.

Tài liệu tham khảo

- [1] Đảng Cộng sản Việt Nam, (22/4/2001), *Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX: Phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa*, <https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/ban-chap-hanh-trung-uong-dang/dai-hoi-dang/lan-thu-ix/ngghi-quyet-dai-hoi-dai-bieu-toan-quoc-lan-thu-ix-dang-cong-san-viet-nam-1541>.
- [2] Kaliski, B.S. (2007), *Encyclopedia of Business and Finance, Second edition*, Thomson Gale, Detroit, USA, p. 446.
- [3] Trường Phong (30/9/2022), *Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo: Cả nước có hơn 16.000 giáo viên bỏ việc*. Báo điện tử Tiền phong. Link truy cập: <https://tienphong.vn/bo-truong-bo-giao-duc-va-dao-tao-ca-nuoc-co-hon-16000-giao-vien-bo-viec-post1474087.tpo>
- [4] Hoppock, R, (1935), *Job Satisfaction*, NewYork: Harpers Brothers.
- [5] Herzberg, F., Mausner, B., Snyderman, B.B., (1959), *The Motivation to Work (2nd ed.)*, New York: John Wiley.
- [6] Spector, P.E, (1997), *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*, United Kingdom, Sage Publications Ltd.
- [7] Luddy, N, (2005), *Job satisfaction amongst employees at a public health institution in the Western Cape* (Doctoral dissertation, University of the Western Cape).
- [8] Lê Ngọc Lợi, (2012), *Một số giải pháp nâng cao chất*

- lượng đội ngũ giáo viên ở Trung tâm dạy nghề huyện Nông Cống, tỉnh Thanh Hóa*, Luận văn Thạc sĩ Khoa học giáo dục, Trường Đại học Trà Vinh.
- [9] Bộ Giáo dục và Đào tạo, (28/7/2017), *Thông tư 19/2017/TT-BGDĐT Ban hành hệ thống chỉ tiêu thống kê ngành Giáo dục*, <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Bo-may-hanh-chinh/Thong-tu-19-2017-TT-BGDĐT-He-thong-chi-tieu-thong-ke-nganh-giao-duc-349852.aspx>.
- [10] Bộ Giáo dục và Đào tạo, (30/12/2010), *Thông tư 41/2010/TT-BGDĐT Ban hành Điều lệ Trường tiểu học*, <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Giao-duc/Thong-tu-41-2010-TT-BGDĐT-Dieu-le-Truong-tieu-hoc-116657.aspx>.
- [11] Bộ Giáo dục và Đào tạo, (04/9/2020), *Thông tư 28/2020/TT-BGDĐT Ban hành Điều lệ Trường tiểu học*, <https://vanban.chinhphu.vn/default.aspx?pageid=27160&docid=201102>.
- [12] Boeve, W. D. (2007), *A national study of job satisfaction factors among faculty in physician assistant education*.
- [13] George, E., Louw D. & Badenhorst G. (2008), Job satisfaction among urban secondary-school teachers in Namibia, *South African Journal of Education*, 28, 135-154.
- [14] Lee, Geon - Benedict, J. (April 02, 2009), *Does Organizational Performance Make a Difference to Public Employees Job Turnover in the Federal Government?* Paper Presented at the annual meeting of the Midwest Political Science Association 67th Annual National Conference, The Palmer House Hilton. Chicago. IL.
- [15] Monyatsi, P. P. (2012), *The level of the job satisfaction of teachers in Botswana*, *European Journal of Educational Studies*, 4(2).
- [16] Trần Kim Dung, (2005), *Đo lường sự thỏa mãn trong công việc trong điều kiện của Việt Nam*, Tạp chí Phát triển Khoa học và Công nghệ, 12, tr.85-91.
- [17] Biện Phương Thảo Linh, (2018), *Các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng công việc của giáo viên tại các trường tiểu học trên địa bàn thành phố Vũng Tàu*, Luận văn Thạc sĩ Kinh tế, Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh.
- [18] Aziri, B. (2011), Job satisfaction: A literature review, *Management research & practice*, 3(4).
- [19] Clark, A., Oswald, A., & Warr, P. (1996), Is job satisfaction U-shaped in age?, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, pp. 57-81.
- [20] Cooper, D. R., Schindler, P. S., & Sun, J. (2006), *Business research methods*, Vol. 9, pp.1-744, New York: Mcgraw-hill.
- [21] Đinh Phi Hồ, (2011), *Phương pháp nghiên cứu định lượng và những nghiên cứu thực tiễn trong kinh tế phát triển - nông nghiệp*, NXB Phương Đông, Thành phố Hồ Chí Minh.
- [22] Ellickson, M. C., & Logsdon, K., (2001), Determinants of job satisfaction of municipal government employees, *State and Local Government Review*, 33(3), 173-184.
- [23] Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976), *Motivation through the design of work: Test of a theory*, *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250-279.
- [24] Haijuan, W., Yong Pin, N., & Bibo, X. (2006), *Main factors influencing nurse job satisfaction-A cross-country study*, *Social and Behavioural Science, Law*.
- [25] Lê Nguyễn Đoàn Khôi, Nguyễn Thị Ngọc Thương (2013), *Các nhân tố tác động đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên tại trường Đại học Tiền Giang*, Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ, 28, tr102-109.

DETERMINING FACTORS IMPACTING THE SATISFACTION OF ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS IN HANOI

Nguyen Duc Can*¹, Au Quang Hieu²

* Corresponding author

¹ Email: cannd@vnu.edu.vn

² Email: auquanghieu@gmail.com

VNU University of Education,
Vietnam National University, Hanoi
144 Xuan Thuy, Cau Giay, Hanoi, Vietnam

ABSTRACT: *Developing human resources to meet the demands of the current era of innovation and integration is a strategic and pivotal task for educational institutions. In achieving this goal, job satisfaction becomes a critical concern for managers and administrators, as it directly influences employees' work motivation and, consequently, organizations' overall productivity and performance. A teacher's job satisfaction in elementary education can significantly affect student progress and success. This article investigates the factors influencing the job satisfaction of primary school teachers in Hanoi based on the findings of a survey involving 400 teachers in the region. The research results reveal that four factors impact primary school teachers' job satisfaction in ascending order of significance: 1) School policies, 2) Income from work, 3) Work characteristics, and 4) Working environment. Based on these findings, the authors offer recommendations to educational administrators, guiding them in identifying strategic solutions to progressively stabilize and develop teacher resources, an essential aspect of their work. These recommendations aim to enhance job satisfaction among elementary school teachers, thus contributing to improved performance and better educational outcomes for students in Hanoi.*

KEYWORDS: Satisfaction, job satisfaction, primary school teachers, Hanoi.