

Đánh giá sự hài lòng của giảng viên trong hoạt động giảng dạy và nghiên cứu tại Đại học Quốc gia Hà Nội

Nguyễn Anh Tuấn

Email: nguyenanhtuan.dhgd@vnu.edu.vn
Trường Đại học Giáo dục, Đại học Quốc gia Hà Nội
144 Xuân Thủy, Cầu Giấy, Hà Nội, Việt Nam

TÓM TẮT: Bằng việc sử dụng phương pháp phân tích nhân tố, nghiên cứu này chỉ ra năm nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của giảng viên trong hoạt động giảng dạy và nghiên cứu tại Đại học Quốc gia Hà Nội, đó là: 1) Thu nhập, 2) Sự lãnh đạo của cấp trên, 3) Mối quan hệ với đồng nghiệp, 4) Điều kiện môi trường làm việc, 5) Đặc điểm tính chất công việc. Các nhân tố nêu trên ảnh hưởng đến sự hài lòng của giảng viên trong hoạt động giảng dạy và nghiên cứu với những mức độ khác nhau. Theo đó, tính chất công việc, mối quan hệ với đồng nghiệp là những yếu tố tác động mạnh nhất, yếu tố thu nhập ít có tác động đến sự hài lòng nhất. Phương pháp phân tích kết quả hồi quy cho thấy: Có đến 86,6% mức độ hài lòng của giảng viên được giải thích bởi các yếu tố nêu trên. Nghiên cứu này cho thấy, Đại học Quốc gia Hà Nội cần ban hành và thực thi những chính sách về nhân sự và hỗ trợ cần thiết để giảng viên tiếp tục nâng cao thu nhập và duy trì môi trường làm việc thuận lợi.

TỪ KHÓA: Sự hài lòng của giảng viên, lương, sự quản lí, mối quan hệ, điều kiện làm việc.

→ Nhận bài 03/02/2023 → Nhận bài đã chỉnh sửa 12/03/2023 → Duyệt đăng 15/4/2023.

DOI: <https://doi.org/10.15625/2615-8957/12310410>

1. Đặt vấn đề

Trong các trường đại học, giảng viên được xem là yếu tố quan trọng quyết định chất lượng giáo dục. Sự hài lòng trong công việc của giảng viên là một trong những động lực làm việc quan trọng của giảng viên và thường được xem là một trong những cơ sở để đánh giá chất lượng nguồn nhân lực của một trường đại học [1]. Do đó, sự hiểu biết về các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của giảng viên tại nơi làm việc rất quan trọng cho sự thành công của một trường đại học.

Đại học Quốc gia Hà Nội là trung tâm đào tạo, nghiên cứu khoa học, chuyển giao tri thức và công nghệ đa ngành, đa lĩnh vực chất lượng cao; ngang tầm khu vực, dân đạt trình độ quốc tế; đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước, phù hợp với xu hướng phát triển giáo dục đại học tiên tiến [2]. Đại học Quốc gia Hà Nội hoạt động theo cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm cao. Tính đến tháng 12 năm 2021, xét về cán bộ khoa học có trình độ tiến sĩ trở lên, Đại học Quốc gia Hà Nội có 1.348 tiến sĩ, tiến sĩ khoa học (đạt 57%); 422 giáo sư, phó giáo sư (60 giáo sư, 362 phó giáo sư), đạt 19%, cao gần 3 lần tỉ lệ trung bình của cả nước. Với đội ngũ giảng viên có trình độ cao, giữ vai trò đầu ngành, Đại học Quốc gia Hà Nội thực sự là “đầu tàu” dẫn dắt và hỗ trợ các đại học/trường đại học khác trong toàn quốc vận hành một cách hiệu quả, thực hiện sứ mạng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao. Đại học Quốc gia Hà Nội được biết đến như một điển hình về việc xây dựng môi trường làm việc, mang lại sự hài lòng cho đội ngũ giảng viên.

Điều đó mang lại sự hài lòng, kết quả hoàn thành công việc cho đội ngũ giảng viên của mình [2].

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết về sự hài lòng trong giảng dạy và nghiên cứu

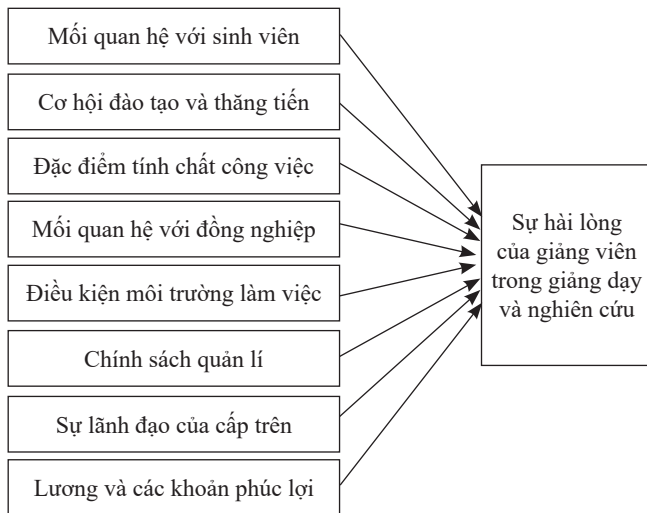
Smith (2007) chỉ ra rằng, công việc giữ vai trò trung tâm trong cuộc sống của nhiều người. Vì vậy, theo Smith, sự hài lòng với công việc của một người là một thành phần quan trọng trong tổng thể hạnh phúc của người lao động [3].

Theo Lee (2007), sự hài lòng trong công việc là trạng thái mà người lao động cảm nhận và thỏa mãn khi thực hiện công việc có mục tiêu và định hướng hiệu quả rõ ràng [4]. Ông cũng cho rằng, sự hài lòng trong công việc được tác động bởi ba nhân tố kết hợp, đó là giá trị kì vọng từ công việc, phương tiện làm việc và sự đãi ngộ từ thành quả lao động trong tổ chức.

Theo Patricia & James (1969), sự hài lòng trong công việc là sự phản ánh về thái độ đối với công việc mà người lao động yêu thích thể hiện qua các yếu tố đánh giá: Tiền lương, cơ hội thăng tiến, giám sát cấp trên, mối quan hệ với đồng nghiệp, hài lòng với công việc bản thân [5].

Theo Herzberg (1959), sự hài lòng của người lao động là mức độ yêu thích công việc hay cố gắng duy trì làm việc của người lao động [6]. Người lao động cảm thấy hài lòng với cơ hội đào tạo thăng tiến; hài lòng với sự giám sát của cấp trên và hài lòng với mối quan hệ đồng nghiệp.

Sự hài lòng của người lao động được thể hiện qua hai nhóm yếu tố, đó là yếu tố bên trong và bên ngoài, thông qua các tiêu chí chung như điều kiện làm việc và phương pháp làm việc theo nhóm [7], [8]. Để đo lường sự hài lòng, các nhà nghiên cứu còn sử dụng thang đo nhân tố bao gồm: tính chất công việc, thu nhập (tiền lương và phúc lợi), cơ hội đào tạo và thăng tiến, công nhận hiệu quả công việc, điều kiện làm việc, đồng nghiệp và giám sát. Từ những nghiên cứu trên, tác giả đề xuất mô hình sau đây (xem Hình 1):



Hình 1: Mô hình về sự hài lòng của giảng viên trong giảng dạy và nghiên cứu (do tác giả đề xuất)

Sự hài lòng của giảng viên có thể chịu tác động của các yếu tố nội tại, các yếu tố bên ngoài và các biến nhân khẩu học [1]. Sự hài lòng của giảng viên là sự thỏa mãn với thành quả mà giảng viên đạt được trong quá trình giảng dạy. Theo nghiên cứu của Williams và Reavis (2009), sự hài lòng của giảng viên là động lực thúc đẩy giảng viên làm việc, gắn bó với công việc giảng dạy và nghiên cứu [9]. Các nhà nghiên cứu này cho rằng, sự hài lòng của giảng viên được thể hiện qua sự thỏa mãn với các yếu tố sau: 1) Tiền lương và sự tăng lương, 2) Cơ hội thăng tiến, 3) Người quản lí, 4) Những phần thưởng, 5) Các quy tắc, thủ tục và điều kiện làm việc, 6) Đồng nghiệp, 7) Tính chất công việc thực hiện, 8) Thông tin trong tổ chức. Việc lựa chọn được thực hiện trên cơ sở phù hợp với mục tiêu nghiên cứu về sự hài lòng của giảng viên trong hoạt động giảng dạy và nghiên cứu tại Đại học Quốc gia Hà Nội.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này sử dụng phương pháp phân tích nhân tố và phân tích kết quả hồi quy để chỉ ra những nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của giảng viên Đại học Quốc gia Hà Nội trong giảng dạy và nghiên cứu; đánh giá các mức độ ảnh hưởng khác nhau của những nhân tố đó.

Bảng hỏi được thiết kế với 43 biến quan sát để đo lường 8 khái niệm cũng là 8 biến độc lập trong mô hình. Qua phân tích nhân tố khám phá, 5 biến quan sát không phù hợp được loại ra khỏi mô hình, còn lại 38 biến quan sát được tập hợp thành 8 yếu tố. Tất cả các khái niệm đều đạt độ tin cậy về giá trị.

Các dữ liệu thu được sẽ được xử lí bằng phần mềm SPSS phiên bản 25.0. Dữ liệu sẽ được tiến hành phân tích qua ba bước: 1) Đánh giá độ tin cậy và giá trị thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha; 2) Phân tích nhân tố khám phá EFA (Exploratory Factor Analysis); 3) Kiểm định mô hình hồi quy tuyến tính bội. Thang đo được đo lường ở dạng thang đo Likert 5 điểm, cụ thể: 1 = rất không đồng ý, 2 = không đồng ý, 3 = trung lập, 4 = đồng ý, 5 = rất đồng ý. Riêng thang đo về sự hài lòng của giảng viên là 1 = rất không hài lòng, 2 = không hài lòng, 3 = trung lập, 4 = hài lòng, 5 = rất hài lòng.

Mẫu nghiên cứu được tiến hành đối với 212 giảng viên cơ hữu, trong đó 186 giảng viên có phản hồi, chiếm tỉ lệ 87,7%. Cụ thể: Trường Đại học Khoa học Tự nhiên có 45 giảng viên (chiếm tỉ lệ 24,2%); Trường Đại học Khoa học xã hội và Nhân văn có 39 giảng viên (chiếm tỉ lệ 21%); Trường Đại học Y dược có 18 giảng viên (chiếm tỉ lệ 9,7%); Trường Đại học Giáo dục có 25 giảng viên (chiếm tỉ lệ 13,4%); Trường Đại học Ngoại ngữ có 24 giảng viên (chiếm tỉ lệ 12,9%); Trường Đại học Kinh tế có 35 giảng viên (chiếm tỉ lệ 18,8%). Trong đó, nam giảng viên có 68 người chiếm tỉ lệ 36,6%; nữ giảng viên có 118 người chiếm tỉ lệ 63,4%.

2.3. Kết quả nghiên cứu và bình luận

Tác giả kế thừa thang đo của Trương Minh Hiếu (2013) [10]; tiến hành mã hóa các biến quan sát và xây dựng thang đo. Cụ thể như sau (xem Bảng 1).

Bảng 1: Thang đo các yếu tố tác động đến sự hài lòng của giảng viên trong hoạt động giảng dạy và nghiên cứu tại Đại học Quốc gia Hà Nội

| Biến quan sát | Diễn giải nội dung |
|---------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| MỐI QUAN HỆ VỚI SINH VIÊN | |
| <i>Sinh viên trao đổi chuyên môn với Thầy/Cô:</i> | |
| SV01 | - Trong giờ giảng |
| SV02 | - Ngoài giờ giảng |
| Ngoài nhiệm vụ học tập, sinh viên thường xuyên cộng tác với Thầy/Cô | |
| SV03 | - Trong các dự án nghiên cứu khoa học |
| SV04 | - Trong các hoạt động tập thể khác như sinh hoạt Đoàn, Hội, Nhóm... |

| Biến quan sát | Diễn giải nội dung |
|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| SV05 | Sinh viên chia sẻ thông tin về cuộc sống (ngoài việc học tập) với Thầy/Cô |
| | CƠ HỘI ĐÀO TẠO VÀ THĂNG TIẾN |
| | <i>Trường thường xuyên tạo điều kiện để Thầy/Cô:</i> |
| TT01 | - Tham gia các buổi hội thảo chuyên môn trong hoặc ngoài nước. - Học tập nâng cao chuyên môn, ví dụ như theo học các chương trình đào tạo sau đại học (thạc sĩ, tiến sĩ...). |
| TT02 | - Phát triển các kĩ năng cần thiết cho công việc, ví dụ như ngoại ngữ, tin học, phương pháp giảng dạy... |
| TT03 | |
| TT04 | - Có nhiều cơ hội phát huy năng lực cá nhân. |
| TT05 | - Có nhiều cơ hội thăng tiến trong quản lí. Các chính sách sau đây của Trường rất công bằng và minh bạch. |
| TT06 | - Chính sách đào tạo nâng cao chuyên môn. |
| TT07 | - Chính sách đề cử nhân sự vào các vị trí quản lí. |
| | ĐẶC ĐIỂM TÍNH CHẤT CÔNG VIỆC |
| | <i>Công việc hiện tại của Thầy/Cô rất thú vị: Đầy thử thách và luôn đổi mới.</i> |
| CV01 | Công việc hiện tại phát huy mạnh tính sáng tạo của Thầy/Cô. |
| CV02 | |
| CV03 | Công việc hiện tại luôn giúp Thầy/Cô thường xuyên cập nhật thêm thông tin chuyên môn. Khối lượng công việc hiện tại rất phù hợp với khả năng hoàn thành của Thầy/Cô. |
| CV04 | |
| CV05 | Công việc hiện tại mang đến cho Thầy/Cô rất nhiều niềm vui. |
| | MỐI QUAN HỆ VỚI ĐỒNG NGHIỆP |
| | <i>Mối quan hệ của Thầy/Cô với đồng nghiệp:</i> |
| DN01 | - Vui vẻ, hòa đồng |
| DN02 | - Tận tình giúp đỡ nhau trong công việc |
| DN03 | - Luôn chia sẻ kiến thức chuyên môn |
| DN04 | - Thi đua lành mạnh với nhau |
| DN05 | - Tận tình giúp đỡ nhau trong cuộc sống. |
| | ĐIỀU KIỆN MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC |

| Biến quan sát | Diễn giải nội dung |
|---------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <i>Cơ sở vật chất của trường bao gồm văn phòng làm việc, phòng học, hệ thống internet và những trang thiết bị phục vụ khác:</i> |
| MT01 | - Rất hiện đại |
| MT02 | - Đáp ứng yêu cầu công việc của Thầy/Cô Trung tâm học liệu của trường |
| MT03 | - Đầy đủ để Thầy/Cô thực hiện công việc của mình |
| MT04 | - Thuận tiện, dễ sử dụng |
| | CHÍNH SÁCH QUẢN LÍ |
| | <i>Các chính sách sau đây của Trường rất rõ ràng, minh bạch, công bằng và nhất quán:</i> |
| CS01 | - Chính sách tài chính |
| CS02 | - Chính sách nhân sự |
| CS03 | - Chính sách thi đua, khen thưởng |
| CS04 | Nhìn chung các chính sách của Trường đáp ứng kịp thời với công việc của Thầy/Cô. |
| CS05 | Các tiêu chuẩn đánh giá công chức (giảng viên) của Trường rất rõ ràng và minh bạch. |
| CS06 | Trường luôn tham khảo ý kiến giảng viên và các nhân viên khác khi ban hành các chính sách. |
| CS07 | Ý kiến đóng góp của giảng viên và các nhân viên khác trong xây dựng chính sách được Trường tôn trọng và xem xét thích đáng. |
| | SỰ LÃNH ĐẠO CỦA CẤP TRÊN |
| LD01 | Cấp trên luôn quan tâm đến công việc của Thầy/Cô |
| LD02 | Cấp trên luôn ghi nhận kết quả công việc của Thầy/Cô |
| LD03 | Cấp trên luôn quan tâm đến cuộc sống của Thầy/Cô |
| LD04 | Cấp trên tạo điều kiện thuận lợi cho công việc của Thầy/Cô |
| LD05 | Cấp trên có năng lực chuyên môn cao |
| LD06 | Cấp trên có năng lực lãnh đạo cao |
| | LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN PHÚC LỢI |
| | <i>Lương và các khoản phúc lợi của Trường:</i> |
| LU01 | - Tương xứng với công việc của Thầy/Cô. |
| LU02 | - Đảm bảo cuộc sống của Thầy/Cô. |
| LU03 | - Công bằng giữa các nhóm giảng viên trong Trường. |
| LU04 | Chế độ khen thưởng của trường là tương xứng với đóng góp của Thầy/Cô. |
| | SỰ HÀI LÒNG CỦA GIẢNG VIÊN |
| HL01 | Thầy/Cô rất tự hào khi làm việc tại Trường |
| HL02 | Thầy/Cô rất thích làm việc tại Trường |
| HL03 | Cuộc sống của Thầy/Cô được đảm bảo khi làm việc tại Trường |
| HL04 | Thầy/Cô luôn ca ngợi hình ảnh của Trường, đặc biệt là với những ai có ý định sẽ về công tác tại Trường |

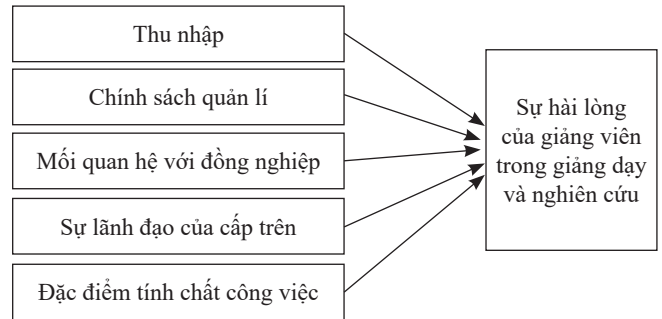
Kết quả chạy Cronbach Alpha, phân tích EFA và ma trận xoay thể hiện trong Bảng 2.

Bảng 2: Ma trận mẫu trong phân tích EFA

| Variable | Factor | | | | | Reliability | |
|-----------------------------------|--------|--------|-------|-------|--------|-----------------------------------|------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha |
| LU01 | | | | | ,811 | ,696 | |
| LU02 | | | | | ,868 | ,763 | |
| LU03 | | | | | ,648 | ,716 | ,872 |
| LU04 | | | | | ,720 | ,731 | |
| CS01 | | ,919 | | | | ,734 | |
| CS02 | | ,905 | | | | ,820 | |
| CS03 | | ,650 | | | | ,769 | |
| CS04 | | ,644 | | | | ,662 | ,907 |
| CS05 | | ,509 | | | | ,706 | |
| CS06 | | ,644 | | | | ,674 | |
| CS07 | | ,527 | | | | ,699 | |
| DN01 | | | ,609 | | | ,596 | |
| DN02 | | | ,890 | | | ,754 | |
| DN03 | | | ,816 | | | ,697 | ,858 |
| DN04 | | | ,630 | | | ,662 | |
| DN05 | | | ,755 | | | ,679 | |
| LD01 | ,716 | | | | | ,777 | |
| LD02 | ,796 | | | | | ,822 | |
| LD03 | ,688 | | | | | ,747 | |
| LD04 | ,824 | | | | | ,772 | ,928 |
| LD05 | ,913 | | | | | ,827 | |
| LD06 | ,824 | | | | | ,807 | |
| CV01 | | | | ,754 | | ,638 | |
| CV02 | | | | ,998 | | ,782 | |
| CV03 | | | | ,669 | | ,601 | ,836 |
| CV04 | | | | ,435 | | ,526 | |
| CV05 | | | | ,604 | | ,647 | |
| Eigenvalues | 10,747 | 3,170 | 1,913 | 1,622 | 1,219 | | |
| % of Variance | 39,804 | 11,739 | 7,084 | 6,006 | 3,013 | | |
| Extraction Sum of Square Loadings | | | | | 62,508 | | |

Kết quả phân tích mô hình hồi quy tuyến tính bội chỉ ra năm yếu tố tác động đến sự hài lòng của giảng viên trong giảng dạy và nghiên cứu tại Đại học Quốc gia Hà Nội, đó là: 1) Thu nhập (gồm lương và các khoản phúc lợi); 2) Chính sách quản lý; 3) Mối quan hệ với đồng nghiệp; 4) Sự lãnh đạo của cấp trên; 5) Đặc

điểm tính chất công việc. Yếu tố về mối quan hệ với sinh viên có hệ số tương quan thấp (0,058). Điều này chứng tỏ rằng, yếu tố này ít hoặc không ảnh hưởng đến sự hài lòng của giảng viên tại Đại học Quốc gia Hà Nội. Tương tự, cơ hội đào tạo và thăng tiến, điều kiện môi trường làm việc cũng không tác động đến sự hài lòng của giảng viên trong giảng dạy và nghiên cứu tại Đại học Quốc gia Hà Nội. Do vậy, mô hình sau khi phân tích hồi quy tuyến tính bội được điều chỉnh lại như sau (xem Hình 2):



Hình 2: Mô hình về sự hài lòng của giảng viên trong giảng dạy và nghiên cứu tại Đại học Quốc gia Hà Nội sau phân tích hồi quy tuyến tính

Các hệ số B trong phương trình hồi quy đều có giá trị dương. Điều này có nghĩa là tất cả các giả thuyết đặt ra trong mô hình nghiên cứu được chấp nhận ở mức ý nghĩa 5%. Nói cách khác, cả năm yếu tố: 1) Thu nhập (lương và các khoản phúc lợi); 2) Chính sách quản lý; 3) Mối quan hệ với đồng nghiệp; 4) Sự lãnh đạo của cấp trên; 5) Đặc điểm tính chất công việc, đều có quan hệ cùng chiều với sự hài lòng của giảng viên trong giảng dạy và nghiên cứu.

Theo dữ liệu ở Bảng 3, giá trị của $R^2 = 0,866$ cho thấy mối quan hệ giữa năm yếu tố này là khá chặt chẽ ($50\% \leq R^2 < 70\%$) (Lê Văn Huy, 2012). Theo đó, 5 yếu tố này giải thích được 86,6% sự hài lòng của giảng viên trong giảng dạy và nghiên cứu tại Đại học Quốc gia Hà Nội.

Phân tích sâu hơn về mối quan hệ giữa 5 yếu tố này (Bằng phương pháp quan sát, phỏng vấn), tác giả nhận thấy chúng nó mối quan hệ với nhau và cùng tác động đến sự hài lòng của giảng viên trong hoạt động giảng dạy và nghiên cứu. Cụ thể như sau:

Một là, thu nhập của giảng viên chịu ảnh hưởng bởi đặc điểm tính chất công việc. Điều này rất dễ dàng nhận thấy khi các giảng viên được giao các đề tài khoa học cấp Đại học Quốc gia Hà Nội hoặc từ các nguồn tài trợ khác sẽ làm cho thu nhập của họ tăng lên đáng kể, Chính điều này cũng ảnh hưởng đến sự hài lòng của họ.

Hai là, chính sách quản lý và sự lãnh đạo của cấp trên có ảnh hưởng đến thu nhập của giảng viên. Lí thuyết và thực tiễn chỉ ra rằng: Với sự hợp lí trong chính sách

Bảng 3: Phương trình hồi quy tuyến tính

| Gốc | HL = | B ₀ + | B ₁ LU + | B ₂ CS + | B ₃ DN + | B ₄ LD + | B ₅ CV |
|-------------------------------------------|------|------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|-------------------|
| B | HL = | 0,20 + | 0,40 LU + | 0,20 CS + | 0,16 DN + | 0,12 LD + | 0,11 CV |
| Sai số chuẩn | | 0,22 | 0,05 | 0,07 | 0,06 | 0,06 | 0,05 |
| Hệ số Beta | | | 0,44 | 0,20 | 0,14 | 0,13 | 0,10 |
| Giá trị t | | 0,89 | 8,48 | 2,97 | 2,82 | 2,09 | 2,08 |
| Mức ý nghĩa | | 0,376 | 0,000 | 0,003 | 0,005 | 0,038 | 0,039 |
| Hệ số phóng đại phương sai R ² | | 0,866 | 1,56 | 2,63 | 1,36 | 2,39 | 1,46 |

và các kỹ năng lãnh đạo, quản lý của cấp trên sẽ tạo ra những điều kiện thuận lợi, cơ hội và sự phấn chấn, động lực làm việc cho giảng viên. Chính cơ hội và động lực đó góp phần nâng cao thu nhập cho giảng viên.

Ba là, đặc điểm tính chất công việc có ảnh hưởng qua lại tới mối quan hệ với các đồng nghiệp. Sự ảnh hưởng này được lý giải khi thực hiện một nhiệm vụ nghiên cứu, đề tài khoa học hoặc dự án, đòi hỏi các giảng viên phải phối hợp và tương tác với nhau, hỗ trợ nhau để cùng hoàn thành nhiệm vụ.

Bốn là, các chính sách quản lý của Đại học Quốc gia Hà Nội là nhân tố tạo nên tính chất của sự lãnh đạo ở các cấp quản lý của họ và góp phần hình thành phát triển mối quan hệ với đồng nghiệp. Với các chính sách thu hút, hỗ trợ và cởi mở về chính sách nhân sự như hiện nay đã tạo nên sự linh hoạt trong lãnh đạo, điều hành của các cấp lãnh đạo, quản lý; giúp các đồng nghiệp dễ dàng và thuận lợi trong việc phối hợp và tương tác với nhau, hỗ trợ nhau để cùng thực hiện hoàn thành nhiệm vụ.

3. Kết luận

Với các kết quả thu được nêu trên, tác giả cho rằng: Đại học Quốc gia Hà Nội cần có biện pháp để cải thiện thu nhập cho giảng viên, mặt khác xây dựng chính sách lương thưởng đáp ứng nhiều hơn yêu cầu giảng viên. Việc này đòi hỏi nhà quản lý cần tìm hiểu chi tiết hơn nữa qua các nghiên cứu định tính, bằng phỏng vấn sâu để xác định rõ yêu cầu, nguyện vọng của giảng viên. Bên cạnh đó, điều kiện môi trường làm việc cũng chưa có tác động mạnh đến sự hài lòng của giảng viên. Tại Đại học Quốc gia Hà Nội, các giảng viên chưa có phòng

làm việc riêng. Điều này có thể làm hạn chế hiệu quả công việc của giảng viên. Sự hài lòng của giảng viên đối với sự lãnh đạo của cấp trên còn thấp ở mức trung bình. Trong đó, nhiều ý kiến của giảng viên chọn mức từ 1 đến 3 cho mục đo năng lực của lãnh đạo. Bên cạnh đó, giảng viên không hài lòng khi đóng góp của giảng viên chưa được lãnh đạo quan tâm, ghi nhận kịp thời và thích đáng.

Tại Đại học Quốc gia Hà Nội, mối quan hệ với đồng nghiệp được phát huy tốt, giá trị trung bình tương đối cao. Điều này cho thấy, giảng viên hài lòng với mối quan hệ đồng nghiệp. Điều này tạo nên sự gắn bó giữa các giảng viên với nhau trong tập thể, thể hiện qua sự vui vẻ, hòa đồng giữa các đồng nghiệp với nhau, giúp đỡ nhau cả trong chuyên môn và trong cuộc sống. Đây là yếu tố làm tăng sự hài lòng của giảng viên khi công tác tại Đại học Quốc gia Hà Nội. Mức độ hài lòng của giảng viên về tính chất công việc được đánh giá tương đối tốt. Kết quả cho thấy, giảng viên hài lòng với công việc mà mình đang đảm nhận, vì tính chất thường xuyên cập nhật thông tin mới, tính thử thách và đổi mới trong giảng dạy và nghiên cứu tại Đại học Quốc gia Hà Nội.

Thực tế cho thấy, nghiên cứu này vẫn còn những hạn chế nhất định. Mẫu nghiên cứu chỉ có tính chất đại diện cho giảng viên Đại học Quốc gia Hà Nội, không thể đại diện cho toàn bộ giảng viên trong các cơ sở giáo dục đại học của Việt Nam. Vì vậy, cần nhiều hơn nữa những nghiên cứu sâu và rộng hơn liên quan đến sự hài lòng của giảng viên trong giảng dạy và nghiên cứu để bổ khuyết vào cơ sở lý thuyết trong lĩnh vực này.

Tài liệu tham khảo

- [1] Sharma, R. D - Jyoti, J, (2009), *Job satisfaction of university teachers: an empirical study*, Journal of Services Research, 9(2), p.51-80.
- [2] Trương Thị Huệ, (2020), *Các nhân tố quản trị ảnh hưởng đến kết quả nghiên cứu khoa học của giảng viên tại Đại học Quốc gia Hà Nội*, Luận án Tiến sĩ, Đại học Quốc gia Hà Nội.
- [3] Smith, T. W, (2007), *Job satisfaction in the United States*.
- [4] Lee, S, (2007), *Vroom's expectancy theory and*

- the public library customer motivation model*, Library Review, 56(9), 788-796, doi: <http://dx.doi.org/10.1108/00242530710831239>.
- [5] Patricia, C. S., & James, R. (1969), *Factor structure for blacks and whites of the job*.
- [6] Herzberg, F. (1959), *The motivation to work*, New York.
- [7] Gay, E. G., Weiss, D. J., Hendel, D. D., Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1971), *Manual for the Minnesota Importance questionnaire: Work Adjustment Project*, University of Minnesota.
- [8] Rounds, J. B., Dawis, R., & Lofquist, L. H. (1987), *Measurement of person-environment fit and prediction of satisfaction in the theory of work adjustment*, Journal of Vocational Behavior, 31(3), 297-318, doi:[http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(87\)90045-5](http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(87)90045-5).
- [9] JM Williams - D Reavis, (2009), *International Journal of Entrepreneurship Education*.
- [10] Trương Minh Hiếu, (2013), *Sự hài lòng của giảng viên trong giảng dạy và nghiên cứu tại Trường Đại học An Giang*, Tạp chí Khoa học, số 01, tr.91-100.

EVALUATION OF LECTURERS' SATISFACTION IN TEACHING AND RESEARCHING AT VIETNAM NATIONAL UNIVERSITY, HANOI

Nguyen Anh Tuan

Email: nguyenanhtuan.dhgd@vnu.edu.vn
VNU University of Education,
Vietnam National University, Hanoi
144 Xuan Thuy, Cau Giay, Hanoi, Vietnam

ABSTRACT: *Using factor analysis, this research identified the five factors affecting the lecturers' satisfaction in teaching and researching at Vietnam National University, Hanoi, which are 1) Income, 2) Management, 3) Relationships with colleagues, 4) Working environment, 5) Job characteristics. These factors have different levels of impacts on the lecturers' satisfaction in teaching and researching. To be more specific, job characteristics and relationships with colleagues have the strongest influence on their satisfaction, while income has the least. Regression analysis showed that 86.6% of the lecturers were satisfied due to the above factors. Based on this research findings, it is recommended that the Vietnam National University, Hanoi needs to issue and implement proper policies and supports so that lecturers can continuously work for higher income and maintain good working environment.*

KEYWORDS: Lecturer's satisfaction, salary, management, relationship, working conditions.