**CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN SỰ HÀI LÒNG**

**TRONG CÔNG VIỆC CỦA GIẢNG VIÊN TẠI ĐẠI HỌC HUẾ**

**Trần Phan Khánh Trang, Đỗ Trường Xuân, Cái Thị Thanh Lâm**

*Ngày nhận bài:*

*Ngày nhận bản sửa:*

*Ngày duyệt đăng:*

**Tóm tắt.** Đề tài được thực hiện với mục đích xác định các nhân tố tác động đến sự hài lòng trong công việc của các giảng viên tại Đại học Huế, tỉnh Thừa Thiên Huế. Việc nghiên cứu được thực hiện trên 300 giảng viên đang công tác tại 6 trường đại học thành viên của Đại học Huế. Từ phân tích mô hình hồi quy tuyến tính, kết quả nghiên cứu cho thấy rằng Mối quan hệ với đồng nghiệp có tác động mạnh nhất đến sự hài lòng trong công việc của giảng viên, tiếp đến là nhân tố Chi trả và Phúc lợi, Chất lượng học tập của sinh viên, Điều kiện môi trường làm việc và Bản chất công việc. Trong khi đó các nhân tố còn lại gồm có Cơ hội đào tạo và thăng tiến, Chính sách quản lý và Đội ngũ lãnh đạo lại có ít tác động hơn đến sự hài lòng của các giảng viên mặc dù tất cả các nhân tố đều có tác động trọng yếu. Tác giả cũng dựa trên kết quả nghiên cứu đó để đề xuất một số gợi ý chính sách cho các nhà quản lý nhằm nâng cao hơn nữa mức độ hài lòng của các cán bộ giảng viên tại Đại học Huế.

**Từ khoá***:* Hài lòng trong công việc; Giảng viên; Đại học Huế.

**1. Giới thiệu**

Chất lượng giáo dục của một trường đại học phụ thuộc rất lớn đến việc phát triển vốn con người (Sadeghi và Pihie, 2013). Nhận thức được vai trò của con người, trong đó trọng tâm là các giảng viên, Đại học Huế đã không ngừng đầu tư nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên thông qua công tác bồi dưỡng nâng cao năng lực, nghiệp vụ và tạo điều kiện cho các giảng viên học tập nâng cao trình độ. Ngoài ra, Đại học Huế còn có nhiều chính sách khác như khen thưởng động viên, tăng cường cơ sở vật chất và đưa ra các cơ chế để tăng hiệu quả công việc của các giảng viên nhằm góp phần nâng cao chất lượng giáo dục. Tuy nhiên, một câu hỏi đặt ra là liệu các chính sách đó có thực sự hiệu quả trong khi vẫn còn không ít giảng viên không hài lòng công việc của họ hiện tại và ảnh hưởng đến kết quả công việc của họ (Hồ Thị Thúy Nga và Lê Thị Mỹ Linh, 2020).

Những nghiên cứu trước đây chỉ ra rằng sự hài lòng công việc của giảng viên là một yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến hiệu quả công việc của giảng viên và sự phát triển của một trường đại học (Sadeghi và Pihie, 2013). Đồng thời, các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của các giảng viên trong các trường đại học cũng đã thu hút nhiều nghiên cứu trước đây ở trong và ngoài nước (Ví dụ: Sadeghi và Pihie, 2013; Tu và cộng sự, 2005; Trần Minh Hiếu, 2013; Malik và cộng sự, 2010; Bui, 2019; Bùi Thị Ngọc và Lê Thị Tú Anh, 2017). Tuy nhiên, mỗi nghiên cứu chỉ tập trung vào một vài nhóm nhân tố nhất định và kết quả nghiên cứu của mỗi nghiên cứu cũng khác nhau. Ví dụ, Muhammad (2010) chỉ ra 3 yếu tố tác động mạnh nhất đến sự hài lòng công việc là bản chất công việc, lương và chất lượng giám sát. Sadeghi và Pihie (2013) cho rằng phong cách lãnh đạo có vai trò quan trọng nhất ảnh hưởng đến sự hài lòng công việc của các giảng viên các trường đại học ở Malaysia. Ở Việt Nam, Trần Minh Hiếu (2013) đã chỉ ra 5 yếu tố tác động đến sự hài lòng của giảng viên tại trường Đại học An Giang là lương và các khoản phúc lợi, chính sách quản lý, mối quan hệ với đồng nghiệp, sự lãnh đạo của cấp trên và đặc điểm tính chất công việc, trong đó lương và phúc lợi là tác động mạnh nhất. Kết quả nghiên cứu ở các trường đại học ở Hà Nội, Bùi Thị Ngọc và Lê Thị Tú Anh (2017) lại cho thấy 4 nhân tố tác động đến mức độ hài lòng của giảng viên gồm các quy định liên quan đến giảng dạy và nghiên cứu khoa học, thu nhập và chính sách phúc lợi, cơ sở vật chất, trong đó, các quy định về giảng dạy và nghiên cứu khoa học có ảnh hưởng lớn nhất. Chính vì những kết quả nghiên cứu khác nhau đó nên kết quả nghiên cứu trước đây chưa có thể áp dụng tại Đại học Huế. Do đó, nghiên cứu này của chúng tôi góp phần vào nền tảng kiến thức về sự hài lòng công việc của các giảng viên với mục đích xây dựng một mô hình nghiên cứu có các yếu tố tác động đến sự hài lòng đầy đủ và khoa học hơn. Trong đó, Chất lượng học tập của sinh viên là một nhân tố mới mà các nghiên cứu trước đây chưa đánh giá, được đưa vào mô hình nghiên cứu của chúng tôi. Đồng thời, kiểm tra mô hình này ở Đại học Huế để có những giải pháp cụ thể hơn cho Đại học Huế trong việc nâng cao sự hài lòng của các giảng viên.

**2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu đề xuất**

***2.1 Sự hài lòng trong công việc***

Định nghĩa về sự hài lòng trong công việc trong các nghiên cứu trước đây thiếu sự thống nhất nhưng có thể chia làm hai trường phái chính (Ramesh và Gelfand, 2010). Trường phái thứ nhất thường gắn sự hài lòng công việc với sự phù hợp công việc (job fit) thông qua các lợi ích vật chất như lương thưởng, sự thăng chức, cơ sở vật chất... Ví dụ, mô hình nghiên cứu dựa trên chỉ số mô tả công việc Job Descriptive Index (JDI) của Smith et al. (1969) cho thấy mức độ thỏa mãn công việc của một người thông qua các nhân tố: đặc điểm công việc, cấp trên, tiền lương, cơ hội đào tạo - thăng tiến và đồng nghiệp. Ở Việt Nam, Trần Kim Dung (2005) đã thực hiện nghiên cứu đo lường sự thỏa mãn trong công việc bằng cách sử dụng thang đo JDI và thuyết nhu cầu của Maslow (1943) kết quả có 2 nhân tố mới: phúc lợi và điều kiện làm việc (Lê Nguyễn Đoan Khôi & Trần Thị Ngọc Phượng, 2013).

Trường phái thứ hai lại định nghĩa sự hài lòng công việc thiên về sự hài lòng với các đồng nghiệp và các mối quan hệ. Ví dụ: Kakar (1978) định nghĩa sự hài lòng công việc là những tình cảm trong các mối quan hệ trong công việc. Sự hài lòng công việc theo trường phái này thường được tìm thấy ở các nước theo chủ nghĩa tập thể khi mọi người đánh giá cao vai trò của tập thể hơn vai trò của cá nhân (Ramesh và Gelfand, 2010).

Mô hình nghiên cứu của chúng tôi được dựa trên 3 nghiên cứu của các tác giả sau: Mô hình thứ nhất là nghiên cứu của Muhammad (2010) “Sự hài lòng công việc và cam kết tổ chức của các giảng viên ở các trường đại học công lập tại Pakistan”, tác giả đã sử dụng thang đo Likert 5 điểm để đo lường mức độ hài lòng trong công việc và cam kết tổ chức của các giảng viên. Tác giả khảo sát 650 đối tượng bao gồm các giảng viên, trợ lý giáo sư, phó giáo sư và các giáo sư, kết quả nghiên cứu cho thấy rằng giảng viên có sự hài lòng đối với Bản chất công việc, Sự giám sát, Đồng nghiệp, Lương thưởng và Cơ hội thăng tiến.

Mô hình thứ hai là mô hình nghiên cứu của tác giả Trần Minh Hiếu (2013) về “Sự hài lòng của giảng viên trong giảng dạy và nghiên cứu tại Trường Đại học An Giang”. Nghiên cứu này khảo sát trên 241 bảng hỏi với các giảng viên, kết quả cho thấy 5 yếu tố tác động đến sự hài lòng của giảng viên đó là: Lương và các khoản phúc lợi, Chính sách quản lý, Mối quan hệ với đồng nghiệp, Sự lãnh đạo của cấp trên và Đặc điểm tính chất công việc. Đồng thời, các yếu tố về Mối quan hệ với sinh viên, Cơ hội đào tạo và thăng tiến, Điều kiện môi trường làm việc thì có hệ số tương quan thấp chứng tỏ rằng 3 yếu tố này không ảnh hưởng đến sự hài lòng của giảng viên tại trường Đại học An Giang.

Mô hình thứ 3 là nghiên cứu của Vũ Việt Hằng và Nguyễn Văn Thông (2018) về “Sự hài lòng trong công việc, mối quan hệ với cam kết tổ chức và ý định nghỉ việc - Trường hợp các nhân viên kỹ thuật ngành dịch vụ cơ sở hạ tầng công nghệ thông tin”, nghiên cứu được tiến hành dựa trên 225 phiếu khảo sát được gởi đến các nhân viên kỹ thuật tại các công trình đang thi công địa bàn thành phố Hồ Chí Minh. Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng có 6 yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng công việc bao gồm: Chi trả và phúc lợi, Đào tạo và thăng tiến, Căng thẳng công việc, Điều kiện làm việc, Bản chất công việc, Sự hỗ trợ của cấp trên trong đó yếu tố Chi trả và phúc lợi có tác động lớn nhất đến sự hài lòng của nhân viên.

Nhìn chung, các mô hình trên đều cho kết quả không đồng nhất với nhau, cụ thể, mỗi mô hình chỉ ra mỗi nhân tố khác nhau tác động nhiều nhất đối với sự hài lòng như Lương và phúc lợi (Trần Minh Hiếu 2013 và Vũ Văn Thông, Vũ Việt Hằng 2018), Bản chất công việc (Muhamad 2010). Đặc biệt, có nhân tố tác động dương tích cực trong nghiên cứu của tác giả này nhưng lại trở thành những nhân tố không có tính ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc ở nghiên cứu của tác giả khác như cặp nhân tố Cơ hội đào tạo và thăng tiến và Điều kiện làm việc (đây là cặp nhân tố có ảnh hưởng đến sự hài lòng công việc Vũ Văn Thông, Vũ Việt Hằng 2018 nhưng lại không có tính ảnh hưởng trong kết quả nghiên cứu của Trần Minh Hiếu 2013 và nhân tố Đồng nghiệp thì ngược lại).

Dựa trên sự phân tích, so sánh kết quả nghiên cứu của 3 mô hình nghiên cứu trên, chúng tôi đã chọn ra 3 nhân tố đều ảnh hưởng trọng yếu đến sự hài lòng trong công việc là Chi trả và phúc lợi, Bản chất công việc, Chính sách quản lý và đội ngũ lãnh đạo để đưa vào mô hình tại Đại học Huế. Ngoài ra, chúng tôi cũng chọn thêm 3 nhân tố có kết quả tác động khác nhau đối với sự hài lòng để kiểm chứng cho mô hình tại Đại học Huế, cụ thể theo Vũ Văn Thông và Vũ Việt Hằng 2018 thì Cơ hội đào tạo và thăng tiến, Điều kiện làm việc ảnh hưởng trọng yếu đến sự hài lòng và Mối quan hệ với đồng nghiệp thì không ảnh hưởng đến sự hài lòng, nhưng theo Trần Minh Hiếu 2013 thì có kết quả ngược lại. Đặc biệt, qua quá trình tìm hiểu thực tế bằng việc phỏng vấn lấy ý kiến từ các giảng viên có kinh nghiệm giảng dạy lâu năm, các cán bộ quản lý như trưởng bộ môn, trưởng các phòng đang làm việc tại các trường đại học thành viên cho thấy rằng thái độ và kết quả học tập của sinh viên ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên. Cụ thể, sinh viên đầu vào có chất lượng cao, quá trình học tập luôn chủ động, hăng hái, tích cực sẽ tạo nhiều thuận lợi trong công tác giảng dạy và nghiên cứu của giảng viên, giúp cho giảng viên cảm thấy hài lòng hơn. Chính vì lý do đó, chúng tôi đề xuất thêm yếu tố mới đó là Chất lượng học tập của sinh viên để đưa vào mô hình đề xuất, từ đó mô hình nghiên cứu đề xuất bao gồm 7 yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của các giảng viên.

***2.2 Mô hình nghiên cứu đề xuất***

Trên cơ sở tổng kết có bổ sung các nghiên cứu đi trước, mô hình nghiên cứu được đề xuất là:

**Sơ đồ 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất**

*Nguồn: Tác giả đề xuất*

**Các giả thuyết đặt ra :**

*H1: Mối quan hệ với đồng nghiệp tốt sẽ giúp nâng cao sự hài lòng trong công việc của giảng viên.*

*H2: Nhiều cơ hội để phát huy năng lực bản thân, thăng tiến trong công việc sẽ nâng cao mức độ hài lòng trong công việc của giảng viên.*

*H3: Chính sách quản lý tốt và Đội ngũ lãnh đạo tốt sẽ giúp gia tăng sự hài lòng của các giảng viên.*

*H4: Chính sách chi trả và phúc lợi phù hợp sẽ gia tăng sự hài lòng trong công việc của giảng viên.*

*H5: Điều kiện làm việc tốt sẽ gia tăng mức độ hài lòng trong công việc của giảng viên*

*H6: Chất lượng học tập của sinh viên càng cao sẽ làm gia tăng mức độ hài lòng trong công việc của giảng viên.*

*H7: Bản chất công việc thú vị, thử thách, phù hợp giúp phát huy năng lực của bản thân, mang đến nhiều niềm vui thì sự hài lòng trong công việc của giảng viên càng cao.*

***2.3 Phương pháp nghiên cứu và thang đo***

*2.3.1. Phương pháp thu thập số liệu*

Chúng tôi chọn 6 đơn vị thành viên với tiêu chí là các trường đại học có số lượng các giảng viên lớn trong tổng 9 đơn vị thành viên của Đại học Huế để làm đối tượng khảo sát và chọn mẫu khảo sát. Mẫu khảo sát phải mang tính đại diện cho tổng thể nghiên cứu. Tổng thể là tất cả các giảng viên không bao gồm các cán bộ, nhân viên hành chính. Do đó, dựa vào tỉ trọng số lượng các giảng viên của 6 trường thành viên so với tổng giảng viên của Đại học Huế, nhóm tác giả tính toán được số lượng mẫu tương ứng tại 6 trường thành viên để làm mẫu đại diện cho tổng thể Đại học Huế. Để tính cỡ mẫu, theo Nguyễn Đình Thọ (2013), cỡ mẫu tối thiểu cho phương pháp phân tích nhân tố EFA là 50, tốt hơn là 100, hoặc tỷ lệ biến quan sát và biến đo lường tương ứng là 5:1, mô hình nghiên cứu đề xuất của bài viết có 34 biến quan sát thì số mẫu yêu cầu tối thiểu (n) là: 34 x 5 = 170 mẫu. Nhưng nhằm mang tính tin cậy cao hơn tác giả đã phát ra 310 phiếu điều tra, kết quả thu về được 300 phiếu hợp lệ. Phương pháp chọn mẫu là phi xác xuất theo phương pháp thuận tiện được thực hiện đối với các đối tượng khảo sát, khi khảo sát tác giả cũng kết hợp việc quan sát và trao đổi với đối tượng về các vấn đề có liên quan để tăng tính chính xác của các câu trả lời.

Bảng 1: Số mẫu khảo sát tại các trường thành viên trong Đại học Huế

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Stt | Tên đơn vị | Tổng số giảng viên | Tổng số phiếu khảo sát |
| 1 | Trường Đại học Khoa học | 270 | 41 |
| 2 | Trường Đại học Sư Phạm | 222 | 34 |
| 3 | Trường Đại học Y Dược | 439 | 67 |
| 4 | Trường Đại học Nông Lâm | 291 | 44 |
| 5 | Trường Đại học Kinh Tế | 191 | 29 |
| 6 | Trường Đại học Ngoại Ngữ | 177 | 27 |
|  |  | 1.974 (\*) | 300 |

(\*) Là tổng số giảng viên theo thống kê của Đại học Huế năm 2020

*Nguồn: Cổng thông tin điện tử và phòng tổ chức hành chính tại các trường và Đại học Huế năm 2021*

*2.3.2. Phương pháp xử lý số liệu*

Nghiên cứu chính thức được thực hiện bằng phương pháp định lượng thông qua phần mềm SPSS 22.0 bao gồm kiểm tra độ tin cậy Cronbach Alpha để đánh giá độ tin cậy của các thang đo, phân tích nhân tố EFA để kiểm tra và xác định lại các nhóm biến trong mô hình nghiên cứu, phân tích hồi quy để xác định mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến sự hài lòng trong công việc.

*2.3.3. Xây dựng thang đo*

Các thang đo đều được đo lường bằng thang đo Likert 5 điểm từ mức 1“hoàn toàn không đồng ý” đến mức 5 “hoàn toàn đồng ý”. Các thang đo được kế thừa chọn lọc từ các nghiên cứu của Vũ Văn Thông và Vũ Việt Hằng (2018), Trần Minh Hiếu (2013) và một số thang đo do tác giả xây dựng nên.

**Bảng 2: Các thang đo đề xuất**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Nhóm | Biến quan sát | Thang đo | | Nguồn trích dụng |
| 1 | CR | Mối quan hệ với đồng nghiệp (Colleague relationship) | | Trần Minh Hiếu (2013) |
|  | CR1 | 01. Luôn tận tình hướng dẫn, giúp đỡ, hợp tác cùng nhau trong công việc, chia sẻ trong chuyên môn | | Trần Minh Hiếu (2013) |
| CR2 | 02. Luôn thi đua lành mạnh và công bằng | |
| CR3 | 03. Luôn tận tình giúp đỡ nhau trong cuộc sống | |
| CR4 | 04. Luôn thân thiết, hoà đồng, tôn trọng lẫn nhau | |
| 2 | TD | Cơ hội đào tạo và thăng tiến (Training and Development) | | Trần Minh Hiếu (2013) |
|  | TD1 | 05. Thầy/cô được tạo điều kiện tham gia vào các chương trình đào tạo ngắn hạn trong nước và nước ngoài | | Tác giả |
| TD2 | 06. Thầy/cô được tạo điều kiện tham gia vào công tác nghiên cứu khoa học | |
| TD3 | 07. Thầy/cô được tạo điều kiện tham gia các khoá học tập nâng cao chuyên môn như theo học các chương trình thạc sỹ, tiến sỹ | | Trần Minh Hiếu (2013) |
| TD4 | 08. Thầy/cô có nhiều cơ hội để phát huy năng lực bản thân | |
| TD5 | 09. Thầy/cô có nhiều cơ hội thăng tiến trong quản lý | |
| 3 | GE | Chính sách quản lý và Đội ngũ lãnh đạo (General Policy &Employer’s Management) | | Trần Minh Hiếu (2013) |
|  | GE1 | 10. Chính sách tài chính, nhân sự rõ ràng, minh bạch, nhất quán và công bằng | | Trần Minh Hiếu (2013) |
| GE2 | 11. Chính sách thi đua, khen thưởng rõ ràng, minh bạch, nhất quán và công bằng | |
| GE3 | 12. Các tiêu chuẩn đánh giá, xếp loại công chức, giảng viên của Trường rất rõ ràng, minh bạch và hợp lý | |
| GE4 | 13. 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 | |
| GE5 | 14. Cấp trên có trình độ chuyên môn cao, năng lực quản lý tốt | |
| GE6 | 15. Thầy/ cô nhận được sự hỗ trợ của lãnh đạo trong công việc và cuộc sống | |
| 4 | SB | Chi trả và phúc lợi (Salary and Benefit) | | Vũ Văn Thông và Vũ Việt Hằng (2018) |
|  | SB1 | 16. Cá nhân/gia đình sống hoàn toàn dựa vào thu nhập của trường chi trả | | Vũ Văn Thông và Vũ Việt Hằng (2018) |
| SB2 | 17. Chế độ lương thưởng nhận được tương ứng với kết quả làm việc của mình | |
| SB3 | 18. Chính sách phúc lợi của nhà trường thể hiện rõ rãng sự quan tâm chu đáo đến các giảng viên | |
| SB4 | 19. Chính sách lương thưởng, phúc lợi công bằng hợp lý giữa các cá nhân trong trường | | Trần Minh Hiếu (2013) |
| 5 | WE | Điều kiện môi trường làm việc (Cơ sở vật chất và trung tâm thư viện- Working Enviroment) | | Trần Minh Hiếu (2013) |
|  | WE1 | 20. Thầy/cô hài lòng với không gian làm việc | | Trần Minh Hiếu (2013) |
| WE2 | 21. Thầy/cô hài lòng với số lương và chất lượng, trang thiết bị phục vụ công tác giảng dạy và nghiên cứu | | Tác giả |
| WE3 | 22. Thầy/cô hài lòng với các ứng dụng làm việc trực tuyến | |
| WE4 | 23. Thầy/cô hài lòng khi làm việc trong khuôn viên xanh của nhà trường | |
| 6 | SC | Chất lượng học tập của sinh viên (Student’s characteristics) | | Tác giả |
|  | SC1 | 24. Sinh viên luôn chủ động trong công việc học tập | | Tác giả |
| SC2 | 25. Xu hướng chất lượng sinh viên đầu vào ngày càng cao | |
| SC3 | 26. Tỷ lệ sinh viên đạt kết quả cao trong học tập ngày càng tăng | |
| 7 | JC | Bản chất công việc (Job’s characteristics) | | Trần Minh Hiếu (2013) |
|  | JC1 | 27. Công việc hiện tại của Thầy/Cô rất thú vị: đầy thử thách và luôn đổi mới | | Trần Minh Hiếu (2013) |
| JC2 | 28.Công việc hiện tại phù hợp và giúp phát huy năng lực của bản thân | |
| JC3 | 29.Thầy /Cô thường xuyên thực hiện nghiên cứu khoa học và cập nhật các công trình nghiên cứu trong nước và nước ngoài | | Tác giả |
| JC4 | 30. Thầy /Cô thường xuyên cập nhật kiến thức, đổi mới trong nội dung và phương pháp giảng dạy phục vụ cho công việc hiện tại | |
| JC5 | 31.Công việc hiện tại mang đến cho thầy/cô nhiều niềm vui | | Trần Minh Hiếu (2013) |
| 8 | JS | Hài lòng công việc (Job satisfaction) | | Vũ Văn Thông và Vũ Việt Hằng (2018) |
|  | JS1 | 32. Thầy/cô cho rằng công việc hiện tại rất thú vị, hấp dẫn | | Vũ Văn Thông và Vũ Việt Hằng (2018) |
| JS3 | 33. Thầy/cô cho rằng công việc hiện tại mang giá trị hữu ích cho bản thân và xã hội | |
| JS4 | 34. Thầy/cô cho rằng công việc hiện tại là rất thành công đối với bản thân | |
|  | |

*Nguồn: Tác giả tổng hợp*

**3. Kết quả và thảo luận**

***3.1. Đặc điểm mẫu điều tra***

Tác giả tiến hành thống kê các thông tin cá nhân của các đối tượng khảo sát từ 300 phiếu khảo sát như sau:

**Bảng 3: Thống kê các đối tượng khảo sát**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Biến | | Tần số | Tỷ lệ % |
| *Giới tính* | Nam | 101 | 36,10 |
| Nữ | 179 | 63,90 |
| *Độ tuổi* | Từ 22 - 30 | 61 | 22,80 |
| Từ 31 - 35 | 95 | 35,60 |
| Từ 36 - 40 | 57 | 21,30 |
| Trên 40 | 54 | 20,20 |
| *Trình độ học vấn* | Cử nhân | 72 | 27,30 |
| Thạc sĩ | 148 | 56,10 |
| Tiến sĩ | 44 | 16,70 |
| *Kinh nghiệm làm việc* | Dưới 5 năm | 44 | 16,40 |
| 5-10 năm | 109 | 40,70 |
| 10-15 năm | 72 | 26,90 |
| Trên 15 năm | 43 | 16 |
| *Đã từng học tập, đào tạo ở nước ngoài* | Đã từng | 109 | 37,80 |
| Chưa | 179 | 62,20 |
| *Tham gia quản lý* | Có | 82 | 28,70 |
| Không | 204 | 71,30 |
| *Mức thu nhập bình quân theo tháng* | Dưới 5 triệu | 49 | 16,70 |
| 5 - 9 triệu | 203 | 69 |
| 9 - 13 triệu | 26 | 8,80 |
| Trên 13 triệu | 16 | 5,40 |

*Nguồn: Kết quả phân tích SPSS của tác giả năm 2021*

***3.2 Đánh giá độ tin cậy của các thang đo thông qua phân tích Cronbach’s Alpha***

*3.2.1 Đánh giá độ tin cậy của các nhân tố thông qua phân tích Cronbach’s Alpha*

Tác giả thực hiện kiểm định độ tin cậy của từng thang đo (mỗi thang đo là 1 tập hợp các biến quan sát của một nhân tố) trong 8 nhóm nhân tố thuộc nhóm biến độc lập và phụ thuộc.

Bảng 4: Kết quả phân tích độ tin cậy của thang đo

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Stt | Nhân tố | Số biến quan sát | Cronbach's Alpha |
| 1 | Mối quan hệ với đồng nghiệp - CR | 4 | 0,909 |
| 2 | **Cơ hội đào tạo và thăng tiến -** TD | 5 | 0,954 |
| 3 | **Chính sách quản lý và Đội ngũ lãnh đạo -**GE | 6 | 0,938 |
| 4 | **Chi trả và phúc lợi -** SB | 4 | 0,925 |
| 5 | **Điều kiện môi trường làm việc -** WE | 4 | 0,900 |
| 6 | **Chất lượng học tập của sinh viên -** SC | 3 | 0,893 |
| 7 | **Bản chất công việc -** JC | 5 | 0,900 |
| 8 | **Hài lòng công việc** - JS | 3 | 0,864 |

*Nguồn: Kết quả phân tích SPSS của tác giả năm 2021*

Kết quả kiểm định cho thấy các biến quan sát có hệ số tương quan biến tổng đều lớn hơn 0,3, hệ số Cronbach’s Alpha đều lớn hơn 0,5 và bé hơn 1 điều đó thể hiện rằng tất cả các biến quan sát trong một nhóm nhân tố đều thể hiện tính chất của nhân tố đó và có tương quan chặt chẽ với nhau. Như vậy, tất cả các nhóm nhân tố độc lập và phụ thuộc mà tác giả đưa vào nghiên cứu mô hình là hoàn toàn phù hợp cho phân tích nhân tố về sau.

*3.2.2 Phân tích nhân tố khám phá EFA*

Kết quả phân tích EFA cho 31 biến độc lập cho thấy hệ số KMO = 0,948 (0,5 < KMO < 1), thống kê Chi-Square của kiểm định Bartlett có giá trị 9.501,764 với mức ý nghĩa Sig. = 0,000 < 0,05, phân tích nhân tố theo Principal components với phép quay Varimax cho thấy 31 biến quan sát ban đầu được nhóm thành 7 nhóm, giá trị tổng phương sai trích = 79.563% > 50%: đạt yêu cầu, giá trị hệ số Eigenvalues của các nhân tố đều cao (>1), nhân tố thứ 7 có Eigenvalues thấp nhất là 1.128 > 1, hệ số tải nhân tố đều lớn hơn 0,5 không có trường hợp biến nào cùng lúc tải lên cả hai nhân tố với hệ số tải gần nhau nên các nhân tố đảm bảo được giá trị hội tụ và phân biệt khi phân tích EFA. Ngoài ra không có sự xáo trộn các nhân tố, nghĩa là các phát biểu đại diện cho các biến quan sát thể hiện ý nghĩa đồng nhất trên cùng một phương diện (nhân tố). Kết quả sau khi phân tích nhân tố cho thấy các nhân tố độc lập này được giữ nguyên và được sắp xếp theo 7 nhóm nhân tố khác nhau.

Bảng 5 : Kết quả xoay nhân tố các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của giảng viên tại Đại học Huế

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Nhân tố | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| CR1 | 0.713 |  |  |  |  |  |  |
| CR2 | 0.739 |  |  |  |  |  |  |
| CR3 | 0.732 |  |  |  |  |  |  |
| CR4 | 0.779 |  |  |  |  |  |  |
| TD1 |  | 0.651 |  |  |  |  |  |
| TD2 |  | 0.819 |  |  |  |  |  |
| TD3 |  | 0.789 |  |  |  |  |  |
| TD4 |  | 0.786 |  |  |  |  |  |
| TD5 |  | 0.815 |  |  |  |  |  |
| GE1 |  |  | 0.700 |  |  |  |  |
| GE2 |  |  | 0.737 |  |  |  |  |
| GE3 |  |  | 0.768 |  |  |  |  |
| GE4 |  |  | 0.763 |  |  |  |  |
| GE5 |  |  | 0.736 |  |  |  |  |
| GE6 |  |  | 0.772 |  |  |  |  |
| SB1 |  |  |  | 0.726 |  |  |  |
| SB2 |  |  |  | 0.772 |  |  |  |
| SB3 |  |  |  | 0.731 |  |  |  |
| SB4 |  |  |  | 0.720 |  |  |  |
| WE1 |  |  |  |  | 0.727 |  |  |
| WE2 |  |  |  |  | 0.780 |  |  |
| WE3 |  |  |  |  | 0.805 |  |  |
| WE4 |  |  |  |  | 0.691 |  |  |
| SC1 |  |  |  |  |  | 0.821 |  |
| SC2 |  |  |  |  |  | 0.822 |  |
| SC3 |  |  |  |  |  | 0.834 |  |
| JC1 |  |  |  |  |  |  | 0.619 |
| JC2 |  |  |  |  |  |  | 0.734 |
| JC3 |  |  |  |  |  |  | 0.740 |
| JC4 |  |  |  |  |  |  | 0.667 |
| JC5 |  |  |  |  |  |  | 0.776 |

*Nguồn: Kết quả phân tích SPSS của tác giả năm 2021*

Kết quả phân tích nhân tố khám phá cho các biến phụ thuộc cho thấy trị số KMO là 0,730 (0.5<KMO<1), điều đó khẳng định giá trị KMO đảm bảo tính thích hợp của việc phân tích nhân tố khám phá. Thống kê Chi-Square của kiểm định Bartlett có giá trị 429,663 với mức ý nghĩa Sig. = 0,000 < 0,05, điều này cho thấy kết quả kiểm định KMO hoàn toàn có nghĩa thống kê với mức ý nghĩa 5%. Phương sai trích đạt giá trị 78,731% khá cao, như vậy 78,731% biến thiên của dữ liệu được giải thích bởi 1 nhân tố. Hệ số tải nhân tố thuộc các biến thành phần JS1, JS2, JS3 lần lượt là 0,906; 0,887; 0,868 đều lớn hơn 0,5 điều này cho thấy các biến thành phần thuộc nhân tố sự hài lòng đảm bảo cho việc đưa vào phân tích dữ liệu.

*3.2.3 Tiến hành phân tích hồi quy các nhân tố*

*a. Đánh giá và kiểm định mức độ phù hợp của mô hình*

Kết quả phân tích hồi quy tuyến tính cho thấy mô hình R2 hiệu chỉnh = 0,659 hay nói cách khác 65,9% sự biến thiên của nhân tố Sự hài lòng của giảng viên tại Đại học Huế được giải thích bởi 7 nhân tố trên. Kết quả với giá trị F = 24,914 và mức ý nghĩa sig = 0,000 < 0,05, điều đó cho thấy sự phù hợp của mô hình, tức là sự kết hợp của các nhân tố có trong mô hình có thể giải thích được sự thay đổi của nhân tố phụ thuộc, hay nói cách khác có ít nhất một nhân tố độc lập ảnh hưởng đến nhân tố phụ thuộc. Tóm lại, mô hình hồi quy đa biến thỏa mãn các điều kiện đánh giá và kiểm định độ phù hợp cho việc rút ra các kết quả nghiên cứu.

### *b. Kiểm định tự tương quan*

Theo kết quả mô hình hồi quy cho thấy, giá trị d = 1,792 (1,763 < d = 1,792 < 1,859) nằm trong vùng chấp nhận, nghĩa là không có tự tương quan chuỗi bậc nhất hay nói cách khác là không có tương quan giữa các phần dư (Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008).

### *c. Kết quả chạy mô hình hồi quy*

Bảng 6: Kết quả mô hình hồi quy các nhân tố tác động đến sự hài lòng của giảng viên tại Đại học Huế.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Mô hình | Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa | | Hệ số hồi quy chuẩn hóa | T | Giá trị Sig. | Đa cộng tuyến | |
| *B* | *Sai số chuẩn* | *Beta* | *T* | *VIF* |
| *Hằng số* | 0.581 | 0.195 |  | 2.985 | 0.003 |  |  |
| *CR* | 0.185 | 0.059 | 0.208 | 3.11 | 0.002 | 0.478 | 2.092 |
| *TD* | 0.011 | 0.059 | 0.013 | 0.188 | 0.031 | 0.425 | 2.352 |
| *GE* | 0.003 | 0.062 | 0.004 | 0.052 | 0.038 | 0.42 | 2.379 |
| *SB* | 0.18 | 0.058 | 0.198 | 1.373 | 0.021 | 0.422 | 2.368 |
| *WE* | 0.143 | 0.058 | 0.159 | 2.462 | 0.014 | 0.515 | 1.94 |
| *SC* | 0.151 | 0.051 | 0.166 | 2.944 | 0.003 | 0.671 | 1.49 |
| *JC* | 0.11 | 0.062 | 0.124 | 1.771 | 0.008 | 0.44 | 2.271 |

*Nguồn: Kết quả phân tích SPSS của tác giả năm 2021*

Kết quả phân tích các hệ số hồi quy tuyến tính thể hiện ở Bảng 6. Giả thuyết H1 cho rằng mối quan hệ với đồng nghiệp tốt sẽ giúp nâng cao sự hài lòng trong công việc của giảng viên. Kết quả cho thấy giả thuyết này được chấp nhận với mức ý nghĩa p-value < 0,01 và hệ số chuẩn hóa là 0,208. Giả thuyết H2 cho rằng có nhiều cơ hội để phát huy năng lực bản thân, thăng tiến trong công việc sẽ nâng cao mức độ hài lòng trong công việc của giảng viên. Kết quả cho thấy giả thuyết này được chấp nhận với mức ý nghĩa p-value < 0,05 và hệ số chuẩn hóa là 0,013. Giả thuyết H3 cho rằng Chính sách quản lý tốt và Đội ngũ lãnh đạo tốt sẽ giúp gia tăng sự hài lòng của các giảng viên. Kết quả cho thấy giả thuyết này được chấp nhận với mức ý nghĩa p-value < 0,05 và hệ số chuẩn hóa là 0,004. Giả thuyết H4 cho rằng Chính sách chi trả và phúc lợi phù hợp sẽ gia tăng sự hài lòng trong công việc của giảng viên. Kết quả cho thấy giả thuyết này được chấp nhận với mức ý nghĩa p-value < 0,05 và hệ số chuẩn hóa là 0,198. Giả thuyết H5 cho rằng Điều kiện làm việc tốt sẽ gia tăng mức độ hài lòng trong công việc của giảng viên. Kết quả cho thấy giả thuyết này được chấp nhận với mức ý nghĩa p-value < 0,05 và hệ số chuẩn hóa là 0,159. Giả thuyết H6 cho rằng Chất lượng học tập của sinh viên càng cao sẽ làm gia tăng mức độ hài lòng trong công việc của giảng viên. Kết quả cho thấy giả thuyết này được chấp nhận với mức ý nghĩa p-value < 0,01 và hệ số chuẩn hóa là 0,166. Giả thuyết H7 cho rằng Bản chất công việc thú vị, thử thách, phù hợp giúp phát huy năng lực của bản thân, mang đến nhiều niềm vui thì sự hài lòng trong công việc của giảng viên càng cao. Kết quả cho thấy giả thuyết này được chấp nhận với mức ý nghĩa p-value < 0,05 và hệ số chuẩn hóa là 0,124.

Hệ số VIF lớn nhất của các nhân tố là 2,379 < 10 chứng tỏ hầu như không có mối liên hệ giữa các biến độc lập với nhau. Như vậy, phương trình hồi quy (theo hệ số chưa chuẩn hóa) của mô hình thể hiện mối quan hệ giữa các nhân tố là:

**JS = 0,581 + 0,185\*CR + 0,011\*TD + 0,003\*GE + 0,18\*SB + 0,143\*WE + 0,151\*SC + 0,11\*JC**

Từ kết quả hồi quy cho thấy nhân tố Sự hài lòng của giảng viên tại Đại học Huế đều có sự tác động khá lớn bởi các nhân tố độc lập, mức độ ảnh hưởng cao nhất đến thấp nhất lần lượt là Mối quan hệ với đồng nghiệp, Chi trả và phúc lợi, Chất lượng học tập của sinh viên, **Điều kiện môi trường làm việc, Bản chất công việc, Cơ hội đào tạo và thăng tiến, Chính sách quản lý và Đội ngũ lãnh đạo. Đ**iều này khá phù hợp trong nghiên cứu mô tả ở phần trước của tác giả.

Đặc biệt, nhân tố Chất lượng học tập của sinh viên là một nhân tố mới trong nghiên cứu và đã được chứng minh có ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của giảng viên. Hai nhân tố **Điều kiện môi trường làm việc và Cơ hội đào tạo và thăng tiến cũng hoàn toàn có tác động dương, tích cực đến sự hài lòng của các giảng viên tại Đại học Huế, điều này hoàn toàn ngược lại với kết quả nghiên cứu của Trần Minh Hiếu 2013****.**

**4. Kết luận và khuyến nghị giải pháp**

Kết quả cho thấy 7 nhân tố bao gồm 31 biến quan sát đều có tác động dương, tích cực đến sự hài lòng của giảng viên, trong đó nhân tố Mối quan hệ với đồng nghiệp có tác động cao nhất, tiếp theo là nhân tố Chi trả và Phúc lợi, hai nhân tố này có mức ảnh hưởng mạnh và gần như bằng nhau. Các nhân tố tác động tiếp theo lần lượt là Chất lượng học tập của sinh viên, Điều kiện làm việc, Bản chất công việc, Cơ hội đào tạo và Thăng tiến và cuối cùng là Chính sách quản lý và Đội ngũ lãnh đạo. Trong đó, Chất lượng học tập của sinh viên là nhân tố mới và ảnh hưởng khá mạnh mẽ đối với mức độ hài lòng của giảng viên.

Dựa trên kết quả nghiên cứu đó tác giả đã đề xuất một số giải pháp để nâng cao hơn nữa mức độ hài lòng của các các bộ viên chức, các cán bộ giảng viên của Đại học Huế như sau: Bởi vì mối quan hệ giữa các đồng nghiệp có tác động lớn nhất đến sự hài lòng công việc nên nhà quản lý cần chú trọng quan tâm và xây dựng tinh thần hợp tác, đoàn kết trong các bộ môn, khoa, phòng của nhà trường. Nhà quản lý phải là người đứng đầu, dẫn dắt, tạo ra sự thân thiện, tin cậy lẫn nhau, thường xuyên tổ chức các hoạt động tập thể, quan tâm, giúp đỡ lẫn nhau trong cả công việc và cuộc sống hằng ngày.

Yếu tố Chi trả và Phúc lợi cũng là một nhân tố tác động trọng yếu đến sự hài lòng của giảng viên do đó nhà trường cần xây dựng lại cơ chế chi tiêu nội bộ hợp lý, căn cứ vào hiệu quả công việc của từng giảng viên để xây dựng cơ chế trả lương, thưởng phù hợp. Ngoài ra, nhà trường cần có biện pháp cải thiện thu nhập hiện tại của các giảng viên như khai thác thêm các nguồn thu khác trong nhà trường, tránh tình trạng giảm lương, giảm thu nhập vì mức thu nhập hiện nay không đảm bảo hoàn toàn được cuộc sống của giảng viên.

Nhân tố mới là Chất lượng học tập sinh viên là nhân tố có tác động dương đối với sự hài lòng của giảng viên tại Đại học Huế do đó nhà trường cần xây dựng và triển khai chương trình tuyển sinh thật tốt, đưa ra các tiêu chí cần thiết, phù hợp để có căn cứ lựa chọn sinh viên đầu vào tốt nhất, nhà trường không nên vì số lượng mà bỏ qua chất lượng khi tuyển sinh đầu vào vì đây là điều kiện cần góp phần cho thành công của giáo dục đại học. Đồng thời, giảng viên giúp sinh viên tiếp cận với các hình thức giảng dạy mới, sinh động, trực quan và thực tế tạo động lực và thái độ học tập tốt hơn trong quá trình học, khai thác tối đa và kích thích tính sáng tạo, năng động của lứa tuổi này.

Đại học Huế cũng cần chú trọng nâng cao cải thiện Điều kiện làm việc bằng việc xây dựng cơ sở vật chất, xây dựng trang thiết bị hiện đại cho các trường thành viên. Đồng thời, nhà trường phải xây dựng đề án vị trí việc làm với phương châm chọn việc để bố trí người chứ không vì người mà bố trí việc, cơ chế thăng tiến phải được dựa trên năng lực và thành tích thực tế của của các cán bộ giảng viên, để giúp tạo ra động lực cạnh tranh lành mạnh và nâng cao mức độ hài lòng của các giảng viên. Phong cách lãnh đạo dân chủ, công bằng, thân thiện cần được đề cao, người lãnh đạo phải tạo ra được uy tín và sự tin tưởng từ trình độ chuyên môn và phong cách điều hành quản lý của mình.

Như vậy, kết quả nghiên cứu trên không những có độ tin cậy cao mà còn thực sự rất có ý nghĩa đối với các nhà quản lý các trường đại học thành viên và Đại học Huế trong việc nâng cao hơn nữa mức độ hài lòng của các cán bộ giảng viên tại đơn vị mình.

**TÀI LIỆU THAM KHẢO**

## Tài liệu tiếng Việt

Bùi Thị Ngọc và Lê Thị Tú Anh (2017), “Nghiên cứu các nhân tố tác động đến mức độ hài lòng của giảng viên trong trường Đại học”, *Tạp chí Kinh tế và Phát Triển*, Vol. 239 No., pp. 100-108.

Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008), *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS (tập 1, tập 2),* nhà xuất bản Hồng Đức, Hà Nội.

Hồ Thị Thúy Nga và Lê Thị Mỹ Linh (2020), “Work repatriation adjustment and turnover intention of academic returnees”, *Tạp chí kinh tế và Kinh doanh Châu Á*, Vol. 31 No. 10.

Lê Nguyễn Đoan Khôi & Trần Thị Ngọc Phượng (2013), “Các nhân tố tác động đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên tại trường Đại học Tiền Giang”, T*ạp chí khoa học trường Đại học Cần Thơ*.

Nguyễn Văn Thuận, Nguyễn Văn Ngọc và Lê Văn Huy (2011), *“Sự hài lòng đối với công việc của giảng viên: Tiếp cận hành vi quản trị”*, *Tạp chí Khoa học và Công nghệ, Đại học Đà Nẵng*, Số 3.

Nguyễn Đình Thọ (2013), *Giáo trình phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh*, Nhà xuất bản tài chính.

Trần 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*, trang 91 – 100.

Vũ V. Hằng, Nguyễn V. Thông (2018)*,* “Sự hài lòng trong công việc, mối quan hệ với cam kết tổ chức và ý định nghỉ việc – Trường hợp các nhân viên kỹ thuật ngành dịch vụ cơ sở hạ tầng công nghệ thông tin”, *Tạp chí Khoa học Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh*, 13(2), trang188-204.

## Tài liệu tiếng Anh

## A.H.Maslow (1943), *A Theory of Human Motivation*, Psychological Review 50.

Bin, A.S. (2015), “The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: An explorative study”, Issues in *Business Management and Economics*, Vol. 4 No. 1, pp. 1-8.

## Bo Gattis (2010), “The why’s and how’s of citizen satisfaction surveys: An Examination of the Relationships between Data Use and Achieving Desired Outcomes Among National Citizen Survey Participants”, the University of North Carolina at Chapel Hill.

## Bui, N.T. (2019), “Factors affecting job satisfaction of lecturers-evidence from Vietnamese universities”, *Archives of Business Research*, Vol. 7 No. 10.

## Eisenblatt, S (2002), *The Straight Road to Happiness: A Personal Guide to Enable Us to Overcome Tendencies which Block Our Natural Flow of Happiness and to Explore New Horizons of Inner Joy*, pp. 292.

## Ferh B. and Russell J. A. (1984), “Concept of Emotion viewed from a prototype perspective”*, Journal of Experimental Psychology*, pp 464-86.

## Gi-Du Kang & Jeffrey J. (2004), “Service quality dimensions: an examination of Gronroos’s service quality model”, *Emeral group publishing Ltd*, managing service quality.Vol. 14, No 14, pp266-277.

## Hoonakker, P., Carayon, P., & Korunka, C. (2013). *Using the job-demands-resources model to predict turnover in the information technology workforce-general effects and gender differences*. Horizons of Psychology, 22, 51-65.

## Hoppock, R. 1935. Job Satisfaction. New York: Harpers Brothers. Lester, P. E. 1987. “Development factor analysis of the teacher job saticfaction questionnaire (TJSQ)”, *Educational and Psycholical Mesurement*, 1987,45.

## Lee, S. (2007), “Vroom's expectancy theory and the public library customer motivation model”, *Library Review*, 56(9), 788-796.

Malik, M.E., Nawab S., Naeem B., và cộng sự (2010), "Job satisfaction and organizational commitment of university teachers in public sector of Pakistan", *International Journal of Business and Management*, Vol. 5 No. 6, pp. 17.

Muhammad Malik (2010), “Job Satisfaction and Organizational Commitment of University Teachers in Public Sector of Pakistan”, *University of the Punjab*, Lahore, Pakistan.

Oliver, R.L., Satisfaction: *A Bihavioral Perspective on The Consumer*, McGraw-Hill, New York, NY, (1997)

R.D. Williams, C. Reavis, “Teacher Job Satisfaction in the Georgia Department of Juvenile Justice School System”, Doctoral Thesis, Georgia Southern University, 2009.

Russ, F.A. và McNeilly K.M. (1995), "Links among satisfaction, commitment, and turnover intentions: The moderating effect of experience, gender, and performance", *Journal of Business Research*, Vol. 34 No. 1, pp. 57-65.

Sadeghi, A. và Pihie Z.A.L. (2013), "The role of transformational leadership style in enhancing lecturers’ job satisfaction"*,* *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 4 No. 8, pp. 264-271.

Sharma, R. D., & Jyoti, J. (2009). “Job satisfaction of university teachers: an empirical study”*.* *Journal of Services Research*, 9(2), 51-80.

Smith, P.C., L.M. Kendal, and C.L. Hulin (1969). “The measurement of Satisfaction in Word and Retirement”. Chicago: And McNally.

Spector, P.E. (1997), Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequenses*,* United Kingdom, Sage Publications Ltd.

Tu, L., Plaisent M., Bernard P., và cộng sự (2005), "Comparative age differences of job satisfaction on faculty at higher education level: China and Taiwan", *International journal of educational management.*

Turkyilmaz,A., Akman. G.Ozkan, C., Pastuszak, Z. (2011). *Empirical study of public sector employee loyalty and satisfaction,* Industrial Management and Data Systems, 111, pp.675-696.

**DETERMINANTS OF JOB SATISFACTON AMONG LECTURERS –**

**A CASE STUDY OF HUE UNIVERSITY**

**Tran Phan Khanh Trang, Do Truong Xuan, Cai Thi Thanh Lam**

**Abstract**. The research was conducted with the aim of identifying factors influencing lecturers’ job satisfaction in Hue University. The official study based on the survey of 300 lecturers from six member universities and colleges in Hue University, Thua Thien Hue Province. The results show that there are seven factors affecting the job satisfaction, namely Colleague Relationship, Training and Development, General Policy&Employer’s Management, Salary and Benefit, Working Enviroment, Student’s Characteristics, Job’s Characteristics. Among these determinants, Colleague Relationship and Salary and Benefit are the most important factors impacting job satisfaction of lecturers.

**Key words:** Job satisfaction determinants; Lecturers; Hue university.