

CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN MỨC ĐỘ HÀI LÒNG CÔNG VIỆC CỦA GIÁO VIÊN TẠI THÀNH PHỐ VỊ THANH, TỈNH HẬU GIANG

Factors affecting job satisfaction of teachers in Vi Thanh city, Hau Giang province

Đỗ Hữu Nghị¹

Trần Phương Quang²

Châu Kiến Phong³

Tóm tắt

Mục đích của nghiên cứu là nhằm xác định các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của giáo viên tại TP. Vị Thanh, Tỉnh Hậu Giang. Nghiên cứu được thực hiện với 295 quan sát. Đối tượng chính của nghiên cứu là giáo viên tại các trường tiểu học, trung học cơ sở và phổ thông trung học trên địa bàn thành phố Vị Thanh. Thang đo được xây dựng để đo lường cho các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng công việc của giáo viên có 29 biến quan sát. Các phương pháp phân tích được sử dụng như Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá (EFA) và mô hình probit được sử dụng để kiểm định các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng công việc của giáo viên. Kết quả nghiên cứu cho thấy có 3 nhân tố có ảnh hưởng đến sự hài lòng của giáo viên như Chính sách đào tạo, Tinh chất công việc, Quan hệ lãnh đạo.

Từ khoá : Sự hài lòng, công việc, giáo viên, mô hình probit, tỉnh Hậu Giang

1. Đặt vấn đề

Vị Thanh là một thành phố trẻ của một tỉnh mới thành lập. Do đó, nhu cầu đào tạo nâng cao dân trí và kiến thức cho người dân được các nhà quản lý các cấp rất quan tâm. Qua đó, chuẩn bị nguồn nhân lực có trình độ và tri thức để xây dựng tỉnh Hậu Giang trong tương lai. Để đảm bảo chất lượng dạy, học của giáo viên, học sinh, các nhà quản lý giáo dục tại TP Vị Thanh đã đầu tư nhiều trang thiết bị giảng dạy, cơ sở vật chất và chuẩn hoá trình độ của giáo viên đạt chuẩn quy định... cho các trường học trong địa bàn nhằm tạo ra môi trường làm việc thuận lợi cho giáo viên. Các yếu tố trên sẽ giúp cho giáo viên thực hiện tốt công việc giảng dạy. Bên cạnh đó, các nhà quản lý giáo dục (gọi chung là quản lý) cần quan tâm đến đời sống của cán bộ, giáo viên (gọi chung là giáo viên)

Abstract

This research is to identify factors affecting the job satisfaction of teachers in Vi Thanh city, Hau Giang province. The study was conducted on 295 observations on teachers at the public elementary, middle and high schools in Vi Thanh city. The scale is designed to measure the effectiveness of the factors to the job satisfaction of teachers in Vi Thanh city with 29 observed variables. The analytical methods used are Cronbach's alpha, Exploratory factor analysis (EFA) and the Probit Model. The results showed that 03 factors to teachers' satisfaction are the training policy, nature of work and relationships between teachers toward leadership.

Keywords: Satisfaction, work, teachers, probit model, Hau Giang province

hoạt động trong ngành giáo dục để họ cảm thấy an tâm thực hiện công việc giảng dạy hay nói cách khác là làm cho giáo viên hài lòng với công việc. Theo lý thuyết của khoa học quản lý, sự hài lòng của người lao động đối với công việc được hình thành trên những mong đợi về kết quả công việc và những mong đợi này phụ thuộc vào các yếu tố như bản chất công việc, tiền lương, phúc lợi, cơ hội thăng tiến, chính sách quản lý... Nếu người lao động nhận thấy các yếu tố này là tích cực, người lao động sẽ nỗ lực làm việc để dẫn đến kết quả công việc tốt hơn. Ngoài ra, sự hài lòng đối với công việc ảnh hưởng trực tiếp đến năng suất công việc, thái độ và tinh thần làm việc của giáo viên vì khi giáo viên hài lòng với công việc thì mới yên tâm cống hiến sức lực, trí tuệ cho công cuộc “trồng người” và gắn bó, yêu nghề, yêu công việc giảng dạy hơn. Từ các lý do trên, việc xác định các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng công việc của giáo viên tại TP Vị Thanh, Tỉnh Hậu Giang là cần thiết. Thông qua đó, giúp nhà quản lý giáo dục tại TP Vị

¹ ThS. Quản trị Kinh doanh, Khoa Quản trị Kinh doanh, Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Cần Thơ

² ThS. Quản trị Kinh doanh

³ Phòng Tài Vụ, Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Cần Thơ

Thanh, Tỉnh Hậu Giang có các luận cứ khoa học để thực hiện các chính sách phát triển đội ngũ giáo viên trong thời gian tới.

2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

2.1 Cơ sở lý thuyết

Sự hài lòng công việc thể hiện cho một cảm giác xuất hiện khi của người lao động nhận thức về công việc, giúp cho họ đạt được các nhu cầu vật chất và tinh thần (Aziri 2008). Spector (1997) cũng cho rằng sự hài lòng công việc là cách mà người lao động thể hiện thái độ về công việc và khía cạnh khác của công việc mang lại cho người lao động hay thể hiện mức độ mà người lao động thích hoặc không thích công việc của họ. Theo Hoppock (1935), sự hài lòng công việc là sự kết hợp của tâm lý, hoàn cảnh sinh lý và môi trường làm việc, tác động đến người lao động trong quá trình thực hiện công việc. Sự hài lòng công việc nói chung được xem là trạng thái cảm xúc do sự đánh giá, thái độ của người lao động trong quá trình thực hiện công việc hay kết quả công việc mang lại.

Theo các nghiên cứu cho rằng, sự hài lòng công việc của người lao động chịu ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố khác nhau như chế độ và chính sách của tổ chức, sự giám sát trong công việc không thích hợp, điều kiện làm việc không đáp ứng mong đợi (Herzberg 1959); cơ hội làm việc độc lập, cơ hội thử thách trong công việc, cơ hội làm việc theo khả năng, các chính sách thực thi của tổ chức (Weiss et al 1967). Nhưng những nguyên nhân thông thường và phổ biến nhất tác động đến sự hài lòng công việc của người lao động là bản chất công việc, tiền lương, phúc lợi, phương tiện làm việc, cơ hội thăng tiến (Smith et al 1969; Spector 1997).

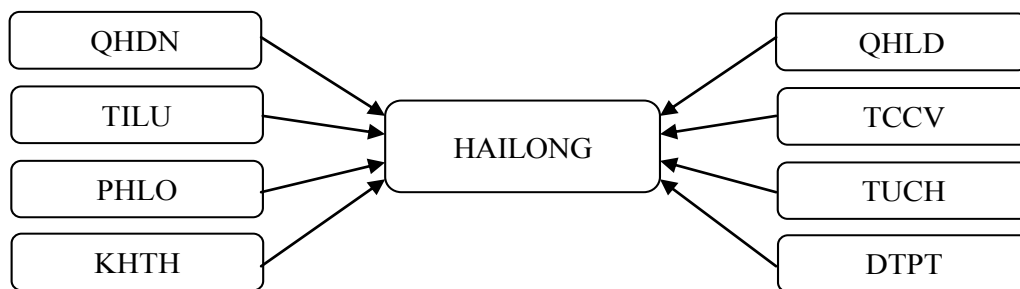
Trong lĩnh vực giáo dục, chủ đề sự hài lòng công việc của giáo viên cũng được nhiều nhà nghiên cứu quan tâm thực hiện nhiều nghiên cứu tại nhiều nước khác nhau. Tại Nam Phi, George et al (2008) chỉ ra rằng các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của giáo viên trung học cơ sở như điều kiện làm việc, đồng nghiệp, tiền lương và trình độ chuyên môn. Còn tại Mỹ, theo Lester (1987) thì xác định có 9 nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của giáo viên như quản lý, đồng nghiệp, điều kiện làm việc, tiền lương, trách nhiệm, tự chủ trong công việc, cơ hội thăng tiến, an toàn và được nhìn nhận. Hay tại Pakistan, Ghazi (2004) khẳng định rằng có 13 nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của giáo viên cấp tiểu học như tự chủ trong công việc,

kết quả công việc, cường độ công việc, uỷ thác trong công việc, đồng nghiệp, sự sáng tạo, làm việc độc lập, đạo đức nghề nghiệp, được công nhận, trách nhiệm, khẳng định bản thân, điều kiện làm việc và quan hệ xã hội.

Tại Việt Nam, chủ đề sự hài lòng công việc cũng được nhiều nhà nghiên cứu quan tâm và thực hiện nhiều nghiên cứu. Cụ thể, Trần Kim Dung (2005) sử dụng chỉ số mô tả công việc (JDI) của Smith et al đề xuất năm 1969 để đo lường sự hài lòng công việc trong điều kiện Việt Nam. Nghiên cứu chỉ ra các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng công việc như bản chất công việc, mối quan hệ với lãnh đạo, cơ hội đào tạo - thăng tiến, mối quan hệ với đồng nghiệp, tiền lương và phúc lợi. Còn Nguyễn Văn Thuận et al (2011) thực hiện nghiên cứu sự hài lòng công việc của giảng viên đại học dựa trên bộ công cụ TJSQ được Lester đề xuất năm 1982, kết quả nghiên cứu cũng cho thấy các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng công việc của giảng viên như tính chất công việc, cơ hội thăng tiến và sự công nhận, quan điểm và thái độ của lãnh đạo, mối quan hệ với đồng nghiệp, lương và phúc lợi, điều kiện làm việc, chính sách quản lý. Ngoài ra, các nghiên cứu trong các lĩnh vực như dịch vụ, sản xuất cũng có cùng kết luận các nhân tố như bản chất công việc, tiền lương, phúc lợi, đào tạo phát triển, cơ hội thăng tiến, quan hệ lãnh đạo, quan hệ đồng nghiệp, chính sách quản lý và quy trình làm việc cũng ảnh hưởng đến sự hài lòng công việc.

2.2 Mô hình nghiên cứu

Thông qua một số cơ sở lý thuyết, các nghiên cứu đã lược khảo, thang đo sự hài lòng công việc và tham khảo ý kiến chuyên gia trong lĩnh vực giáo dục tại Hậu Giang cho thấy có nhiều nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng công việc của giáo viên như tính chất công việc, quan hệ lãnh đạo, quan hệ đồng nghiệp, tiền lương, phúc lợi, khen thưởng, đào tạo phát triển, tự chủ công việc. Do đó, căn cứ vào mục tiêu nghiên cứu, mô hình nghiên cứu đề xuất vẫn kế thừa các mô hình của nghiên cứu trước đó và có điều chỉnh các thang đo phù hợp với đặc thù của địa bàn nghiên cứu. Các nhân tố được đưa vào mô hình nghiên cứu như tính chất công việc (TCCV) có 4 biến quan sát, quan hệ lãnh đạo (QHLD) có 5 biến quan sát, quan hệ đồng nghiệp (QHDN) có 3 biến quan sát, tiền lương (TILU) có 3 biến quan sát, phúc lợi (PHLO) có 4 biến quan sát, khen thưởng (KHTH) có 3 biến quan sát, đào tạo phát triển (DTPT) có 4 biến quan sát, tự chủ công việc (TUCH) có 3 biến quan sát.



Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1 Phương pháp thu thập số liệu

Theo Hair et al (1998), kích thước mẫu trong phân tích nhân tố tối thiểu phải là 50 và tỷ lệ quan sát 5:1, có nghĩa mỗi biến đo lường cần có tối thiểu 5 quan sát. Mô hình nghiên cứu đề xuất của bài viết có 29 biến đo lường. Do đó, cỡ mẫu cần phải có tối thiểu là 145. Để đảm bảo đủ số quan sát đại diện cho tổng thể nghiên cứu, cỡ mẫu được chọn có 300 quan sát. Với cỡ mẫu này, đối tượng nghiên cứu sẽ được phân phối theo nhóm với tỷ lệ thích hợp với số lượng giáo viên đang công tác tại các trường học trên địa bàn TP Vị Thanh, Tỉnh Hậu Giang để mẫu khảo sát phải mang tính đại diện cho tổng thể nghiên cứu. Trong 300 phiếu khảo sát được phát ra để thăm dò ý kiến của đối tượng nghiên cứu, có 5 phiếu bị lỗi và 295 phiếu đạt yêu cầu khi thu phiếu về. Phiếu khảo sát được tiến hành thu thập ý kiến của giáo viên đang công tác tại 3 trường tiểu học, 2 trường trung học cơ sở và 2 trường trung học phổ thông tại TP Vị Thanh bằng phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên đơn giản. Cụ thể, các trường học trên địa bàn được chọn để thực hiện khảo sát như sau Trường tiểu học Kim Đồng, Trường Tiểu học Nguyễn Bình Khiêm, Trường Tiểu học Võ Thị Sáu, Trường Trung học cơ sở Kim Đồng, Trường Trung học cơ sở Phan Văn Trị, Trường Trung học Phổ thông Vị Thanh, Trường Trung học Phổ thông Chiêm Thành Tân.

3.2 Phương pháp phân tích số liệu

Các phương pháp phân tích được sử dụng trong bài viết nghiên cứu như thống kê mô tả để thống kê các đặc điểm của mẫu khảo sát; kiểm định Cronbach's Alpha để kiểm định độ tin cậy thang đo của các thành phần; phân tích nhân tố khám phá để nhóm các biến quan sát có các đặc điểm chung vào các nhóm khác nhau từ một tập hợp gồm nhiều biến quan sát ban đầu thành một số nhân tố có ít biến quan sát hơn nhưng vẫn chứa đựng hầu hết nội dung thông tin và ý nghĩa thống kê của tập biến quan sát ban đầu; cuối cùng, mô hình probit để kiểm định mối tương quan của các biến độc lập với sự hài lòng chung của đối tượng khảo sát.

Mô hình probit được ứng dụng trong trường hợp biến phụ thuộc là biến giả nhị nguyên, dùng để ước lượng xác suất xảy ra của biến phụ thuộc như là hàm số của biến độc lập. Mô hình dạng hàm probit như sau:

$$Y = \beta_0 + \sum_{j=1}^k \beta_j x_{ij} + u_i$$

Trong đó:

Y là biến phụ thuộc. Nó nhận giá trị 1 thể hiện cho sự hài lòng công việc của giáo viên và nhận giá trị 0 thể hiện cho sự không hài lòng công việc của giáo viên.

X_{ij} là biến độc lập. Nó thể hiện cho các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng công việc của giáo viên.

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

4.1. Mô tả mẫu khảo sát

Bảng 1: Thống kê đặc điểm đối tượng khảo sát

Chỉ tiêu	Tần số	Tỷ lệ (%)
Giới tính		
Nam	117	40,3
Nữ	179	59,7
Trình độ chuyên môn		
Trung học	2	0,7
Cao đẳng	25	8,5
Đại học	262	88,8
Sau đại học	6	2
Thu nhập/tháng		
Dưới 3 triệu	21	7,1
Từ 3 đến 5 triệu	215	72,9
Trên 5 triệu	59	20
Vị trí công việc		
Giáo viên	261	88,5
Quản lý	34	11,5
Địa điểm công tác		
Trường cấp 1	100	33,9
Trường cấp 2	99	33,6
Trường cấp 3	96	32,5

Nguồn: Số liệu khảo sát 2013

Mẫu khảo sát có các đối tượng khảo sát được chia theo tỷ lệ nam và nữ. Trong đó, nữ chiếm tỷ lệ đa số với 59,7% và nam chiếm tỷ lệ 40,3% trong tổng số đối tượng được khảo sát. Bên cạnh đó, trong mẫu khảo sát đối tượng khảo sát có trình độ chuyên môn từ trung học đến sau đại học, số lượng có trình độ chuyên môn là đại học chiếm tỷ lệ cao nhất với 88,8%, còn các đối tượng có trình độ chuyên môn là trung học chiếm 0,7% và trình độ cao đẳng chiếm 8,5 % chủ yếu là các giáo viên của trường tiểu học, trình độ sau đại học chiếm tỷ lệ là 2%. Đối với thu nhập, đối tượng khảo sát trong mẫu thu thập được có 3 mức thu nhập, mức thu nhập thấp nhất là dưới 3 triệu đồng/tháng có 21 đối tượng chiếm tỷ lệ 7,1% và mức thu nhập cao nhất là trên 5 triệu đồng/tháng có 59 đối tượng chiếm tỷ lệ 20% trong tổng số đối tượng được khảo sát, các đối tượng có thu nhập từ 3 đến 5 triệu đồng/tháng chiếm đa số với tỷ lệ đến 72,9% trong tổng số đối tượng khảo sát của mẫu.

Ngoài ra, mẫu khảo sát có 261 đối tượng là giáo viên bình thường và 34 giáo viên có chức vụ như phó, trưởng khoa hay tổ trưởng các bộ phận. Trong 295 quan sát, giáo viên bình thường chiếm tỷ trọng cao là 88,5% và giáo viên có chức vụ chiếm tỷ trọng 11,5%. Mặt khác, kết quả khảo sát cho thấy trong 295 đáp viên có 100 người đang công tác tại trường tiểu học chiếm 33,9%, có 99 người đang công tác tại trường trung học cơ sở chiếm 33,6% và 96 người đang công tác tại trường THPT chiếm 32,5 %. Việc thống kê các đặc điểm của đối tượng khảo sát cho thấy mẫu có tính đa dạng và tính đại diện cho tổng thể cần nghiên cứu và giúp cho việc xuất giải pháp phù hợp cho từng đối tượng khảo sát.

4.2 Kiểm định độ tin cậy thang đo

Thông qua kết quả phân tích Cronbach's Alpha cho từng thang đo, 29 biến quan sát trong thang đo của các nhân tố có 3 biến quan sát (DN12, TL15, CH29) có hệ số tương quan biến tổng (item-total correlation) nhỏ hơn 0,3 sẽ bị loại, các biến quan sát còn lại có hệ số tương quan biến tổng lớn hơn 0,3 nên đều sử dụng tốt. Ngoài ra, tiêu chuẩn chọn thang đo khi nó có độ tin cậy Cronbach's Alpha từ 0,60 trở lên, độ tin cậy thang đo của 8 nhân tố có hệ số Cronbach's Alpha từ 0,741 đến 0,935, chứng tỏ

các thang đo này có độ tin cậy cao. Do đó, các biến quan sát có thể đưa vào phân tích nhân tố tiếp theo.

Bảng 2: Kiểm định độ tin cậy của các thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha

Stt	Thang đo	Hệ số Cronbach's Alpha
1	Tính chất công việc	0,836
2	Quan hệ lãnh đạo	0,918
3	Quan hệ đồng nghiệp	0,870
4	Tiền lương	0,935
5	Phúc lợi	0,847
6	Khen thưởng	0,912
7	Đào tạo phát triển	0,832
8	Tự chủ công việc	0,741

Nguồn: Số liệu khảo sát 2013

4.3 Phân tích nhân tố khám phá

Quá trình phân tích nhân tố để rút gọn các biến quan sát thành nhóm nhân tố chung được thực hiện từ 26 biến quan sát sau khi đã loại 3 biến (DN12, TL15, CH29) từ 29 biến quan sát ban đầu thông qua kiểm định độ tin cậy của thang đo. Các biến quan sát này được đưa vào phân tích theo tiêu chuẩn Eigenvalue lớn hơn 1, các biến quan sát có hệ số tải nhân tố (Factor loading) nhỏ hơn 0,50 sẽ bị loại nhằm đảm bảo tập dữ liệu đưa vào phân tích là có ý nghĩa cho phân tích nhân tố. Kết quả có 5 nhân tố được rút trích, tổng phương sai trích bằng 72,54%, điều này cho biết 5 nhân tố này giải thích được 72,54% biến thiên của dữ liệu. Hệ số KMO = 0,886 (> 0,5) đạt yêu cầu nên việc phân tích nhân tố là thích hợp với dữ liệu của mẫu khảo sát. Phép trích nhân tố Principal components được sử dụng với phép xoay Varimax thực hiện xoay nhân tố. Sau khi loại các biến có hệ số tải nhân tố (Factor loading) < 0,5, kết quả có 4 biến quan sát bị loại bỏ (DN10, DN11, PL18, PL16). Sau khi loại bỏ 4 biến quan sát, còn lại 22 biến quan sát được đưa vào phân tích một lần nữa, để đảm bảo các biến quan sát thuộc các nhân tố có hệ số tải nhân tố lớn hơn 0,5 và được phân bố đều trên các nhân tố.

Bảng 3: Ma trận xoay nhân tố trong kết quả phân tích nhân tố

Ký hiệu	Biến quan sát	Thành phần				
		1	2	3	4	5
TL14	Tiền lương được trả lương xứng với kết quả công việc	0,821				
TL13	Tiền lương được trả tương xứng vị trí công tác	0,803				
KT20	Chính sách khen thưởng, kỷ luật công bằng, hợp lý	0,790				
KT21	Khen thưởng và kỷ luật đúng người, đúng việc	0,714				

KT22	Khen thưởng kịp thời, xứng đáng với kết quả công việc	0,704
PL19	Luôn nhận được phúc lợi tốt ngoài tiền lương	0,702
PL17	Nhà trường luôn tạo điều kiện cho nhân viên được nghỉ phép, nghỉ bệnh khi có nhu cầu	0,620
LD6	Lãnh đạo luôn bảo vệ quyền lợi cấp dưới	0,840
LD5	Lãnh đạo đối xử công bằng với cấp dưới	0,816
LD9	Lãnh đạo trực tiếp luôn quan tâm, giúp đỡ cấp dưới	0,784
LD7	Lãnh đạo thường xuyên hỗ trợ cấp dưới	0,769
LD8	Lãnh đạo luôn ghi nhận những ý kiến đóng góp của cấp dưới	0,726
CV2	Công việc phù hợp với trình độ chuyên môn	0,834
CV3	Công việc đòi hỏi phải có kiến thức, kỹ năng chuyên môn	0,817
CV4	Công việc đòi hỏi phải có tinh thần trách nhiệm	0,822
CV1	Công việc có khối lượng vừa phải, chấp nhận được	0,576
DT27	Các khóa tập huấn, phát triển kỹ năng giảng dạy	0,822
DT26	Chính sách đào tạo, phát triển kiến thức chuyên môn	0,781
DT28	Được khuyến khích và tạo cơ hội phát triển chuyên môn	0,692
TC32	Được quyền chủ động, tự chịu trách nhiệm với công việc	0,529
TC30	Giáo viên tự quyết định hình thức giảng dạy	0,887
TC31	Được quyền quyết định các vấn đề liên quan đến chuyên môn giảng dạy	0,790
Eigenvalue		1,169
Phương sai trích		72,54%
Hệ số KMO		0,886
Mức ý nghĩa của kiểm định Bartlett		0,000

Nguồn: Số liệu khảo sát 2013

Theo kết quả của phép xoay nhân tố, có sự xáo trộn giữa biến quan sát của các thành phần sau khi thực hiện phép xoay nên phải đặt tên lại cho các nhân tố mới như sau nhân tố F1 là môi trường quản lý, nhân tố F4 là chính sách đào tạo, còn các nhân

tố F2, F3, F5 không có sự xáo trộn các biến quan sát giữa các thành phần nên tên các nhân tố vẫn được giữ nguyên. Các nhân tố này sẽ được đưa vào mô hình probit để thực hiện phân tích tiếp theo.

Bảng 4: Các nhân tố sau phép xoay nhân tố

Nhân tố	Tên nhân tố	Các biến quan sát
F1	Môi trường quản lý	TL13, TL14, PL17, PL19, KT20, KT21, KT22
F2	Quan hệ lãnh đạo	LD5, LD6, LD7, LD8, LD9
F3	Tính chất công việc	CV1, CV2, CV3, CV4
F4	Chính sách đào tạo	DT26, DT27, DT28, TC32
F5	Tự chủ công việc	TC30, TC31

Nguồn: Số liệu khảo sát 2013

4.4 Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng công việc của giáo viên

Kết quả phân tích hồi qui bằng mô hình probit cho thấy, hệ số Pseudo $R^2 = 40,69\%$ là tương đối lớn, có nghĩa 40,69% sự thay đổi về sự hài lòng công việc của giáo viên được giải thích bởi các biến độc lập đưa vào trong mô hình, còn lại 59,31% sự thay đổi là do các yếu tố khác chưa đưa vào mô hình nghiên cứu. Hệ số Prob $> \chi^2 = 0,000$ của kiểm định tính phù hợp của mô hình nhỏ hơn mức ý nghĩa 1% chứng tỏ mô hình phù hợp. Mặt khác, mức độ dự báo chính xác của mô hình là 91,16% nên có thể đánh giá rằng khả năng dự báo đúng của mô hình là cao.

Bảng 5: Kết quả phân tích hồi qui bằng mô hình probit

Tên biến độc lập	Hệ số hồi qui	Hệ số tác động biên (dy/dx)	Sig.
Hằng số	-7,010	-	0,000
F1 : Môi trường quản lý	0,284	0,046	0,117
F2 : Quan hệ lãnh đạo**	0,388	0,062	0,038
F3 : Tính chất công việc***	0,728	0,117	0,000
F4 : Chính sách đào tạo**	0,716	0,115	0,003
F5 : Tự chủ công việc	0,062	0,010	0,728

Số quan sát	295
Log likelihood	-82,382
LR chi2(4)	113,06
Prob > chi2	0,000
Pseudo R2	0,4069
Mức xác suất trung bình	0,9116

Nguồn : Số liệu khảo sát 2013

***, **, * : Mức ý nghĩa 1%, 5%, 10%

Ngoài ra, mô hình probit là một dạng của mô hình xác suất phi tuyến tính nên các hệ số hồi quy của mô hình không trực tiếp giải thích mối quan hệ giữa biến phụ thuộc và biến độc lập mà chỉ có thể sử dụng dấu và mức ý nghĩa nên cần phải tính hệ số tác động biên tương ứng với từng hệ số hồi quy để hiểu rõ hơn tác động của biến độc lập lên biến phụ thuộc. Theo kết quả phân tích hồi quy theo mô hình probit cho thấy, trong 5 biến (F1, F2, F3, F4, F5) đưa vào phân tích có 2 biến (F1, F5) có hệ số hồi quy có Sig. lớn hơn mức ý nghĩa 10% nên không có ý nghĩa thống kê cho tổng thể nghiên cứu và có 2 biến (F2, F4) có hệ số hồi quy có Sig. nhỏ hơn mức ý nghĩa 5% nên có ý nghĩa thống kê 5% và 1 biến (F3) có Sig. nhỏ hơn mức ý nghĩa 1% nên có ý nghĩa thống kê 1%. Các biến có hệ số hồi quy không có ý nghĩa thống kê như môi trường quản lý, tự chủ công việc. Mặt khác, các biến có hệ số hồi quy có ý nghĩa thống kê như quan hệ lãnh đạo, tính chất công việc, chính sách đào tạo đều có mối quan hệ tương quan thuận với biến phụ thuộc sự hài lòng công việc của giáo viên. Trong đó, 2

biến có tương quan thuận mạnh nhất với biến phụ thuộc sự hài lòng công việc của giáo viên là Tính chất công việc, chính sách đào tạo có các hệ số tác động biên lần lượt là 0,117 và 0,115. Tiếp theo là biến quan hệ lãnh đạo có các hệ số tác động biên 0,062. Điều này có nghĩa là khi tính chất công việc của giáo viên được tăng lên tương xứng với mức độ đầu tư cho chính sách đào tạo, phát triển như thực hiện các khóa tập huấn, phát triển kỹ năng giảng dạy; chính sách đào tạo, phát triển kiến thức chuyên môn,... và mối quan hệ giữa giáo viên với lãnh đạo trong cơ sở trường học tốt, phối hợp, hỗ trợ, tôn trọng nhau trong công việc... thì giáo viên sẽ hài lòng công việc ở mức độ cao.

5. Kết luận

Nhìn chung, nghiên cứu đã đạt được mục tiêu đề ra là xác định được các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng công việc của giáo viên tại TP Vị Thanh, tỉnh Hậu Giang. Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của giáo viên như quan hệ lãnh đạo, tính chất công việc, chính sách đào tạo. Trong đó, các nhân tố tác động đến sự hài lòng công việc của giáo viên theo thứ tự từ mạnh đến yếu lần lượt là tính chất công việc, chính sách đào tạo, quan hệ lãnh đạo. Do đó, để thực hiện nâng cao sự hài lòng công việc của giáo viên tại TP Vị Thanh, Tỉnh Hậu Giang, các cơ quan quản lý giáo dục cần quan tâm đến 3 nhân tố trên nhằm đề xuất các giải pháp phù hợp nâng cao sự hài lòng công việc của giáo viên.

Tài liệu tham khảo

- Aziri, B. 2011. "Job Satisfaction : A literature review". *Management research and practice*. Vol 3, issue 4, pp 77-86.
- George, E., Louw D. & Badenhorst G. 2008. "Job satisfaction among urban secondary-school teachers in Namibia". *South African Journal of Education*, vol 28:135-154.
- Ghazi, Safdar Rehman. 2004. *Job satisfaction elementary school head teachers in the Punjab*. National University of Modern Languages Islamabad. Pakistan.
- Herzberg, F. 1959. *Two Factor Theory: Motivation Factors, Hygiene Factors*, xem 1.05.2014.<http://www.valuebasedmanagement.net/methods_herzberg_two_factor_theory.html>.
- Hoppock, R. 1935. *Job Satisfaction*. New York: Harpers Brothers.
- Lester, P. E. 1987. "Development factor analysis of the teacher job satisfaction questionnaire (TJSQ)". *Educational and Psychological Measurement*, 1987,45.
- Nguyễn, Văn Thuận, Nguyễn, Văn Ngọc & 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, 2011.
- Smith, P.C., Kendall, L.M. & Hulin, C.L. 1969. "The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement". *Rand McNally*, Chicago, IL, USA.
- Spector, P. E. 1997. *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. United Kingdom: Sage Publications Ltd.
- Trần, Kim Dung. 2005. "Đo lường sự thoả mãn công việc trong điều kiện của Việt Nam". *Tạp chí Phát triển Khoa học Công nghệ*, số 11.