

## CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN SỰ HÀI LÒNG TRONG CÔNG VIỆC CỦA GIÁNG VIÊN ĐẠI HỌC

*Dương Minh Quang<sup>1</sup>  
Hà Thị Phương Thảo<sup>2</sup>*

### TÓM TẮT

*Sự hài lòng của giảng viên đại học là một yếu tố có ý nghĩa trong giáo dục đại học và góp phần quan trọng cho sự cải thiện hiệu quả của hệ thống giáo dục đại học. Số lượng các công trình nghiên cứu về sự hài lòng của giảng viên rất hạn chế tại các quốc gia đang phát triển cũng như ở Việt Nam. Bài viết này tìm hiểu sự hài lòng trong công việc của giảng viên tại các trường đại học ở Việt Nam và những yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của họ. Nghiên cứu tiến hành khảo sát 180 giảng viên cơ hữu tại 4 trường đại học. Kết quả nghiên cứu cho thấy các giảng viên đánh giá cao sự hài lòng trong công việc. Ngoài ra, nghiên cứu còn cho thấy sự hài lòng của giảng viên có những ảnh hưởng bởi các yếu tố cá nhân, mối quan hệ đồng nghiệp, điều kiện làm việc và sự quan tâm của nhà quản lý.*

**Từ khóa:** *Sự hài lòng trong công việc, giảng viên, giáo dục đại học*

#### 1. Đặt vấn đề

Giáo dục đại học đóng vai trò quan trọng trong việc phát triển kinh tế - xã hội và trong tiến trình phát triển của mỗi quốc gia [1]. Theo báo cáo của Bộ Giáo dục và Đào tạo, giáo dục đại học Việt Nam đã từng bước được cải thiện về quy mô, loại hình và hình thức đào tạo, đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội [1]. Tuy nhiên giáo dục đại học ở Việt Nam đang đối mặt với những thách thức lớn như quản trị nhà nước về giáo dục đại học chậm thay đổi, chưa có giải pháp đột phá thúc đẩy nâng cao chất lượng đào tạo, chất lượng nguồn nhân lực kém và chưa có những động lực khuyến khích sự sáng tạo của các giảng viên đại học...

Một nhân tố quan trọng quyết định đến sự thành công trong hệ thống giáo dục đại học chính là chất lượng đội ngũ

giảng viên – những người giảng dạy và nghiên cứu trong các cơ sở giáo dục đại học và là đội ngũ góp phần quan trọng trong việc cải thiện việc giảng dạy và nâng cao uy tín, chất lượng nhà trường. Sự hài lòng của giảng viên đại học là một khía cạnh có ý nghĩa trong giáo dục đại học và quan trọng cho sự cải thiện và hiệu quả của hệ thống giáo dục đại học. Chất lượng trong giảng dạy của giảng viên và học tập của sinh viên chỉ có thể được nâng cao khi giảng viên hài lòng trong công việc [2]. Do đó để nâng cao và đạt được hiệu quả, chất lượng trong hệ thống giáo dục đại học thì sự hài lòng của giảng viên là chìa khóa quan trọng.

Hầu hết các công trình nghiên cứu về sự hài lòng trong công việc được tiến hành trong các lĩnh vực kinh tế và công nghiệp. Những nghiên cứu về sự hài

<sup>1</sup>Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn TP. Hồ Chí Minh

Email: duongminhquang@hcmussh.edu.vn

<sup>2</sup> Trường Đại học Đồng Nai

lòng trong công việc của các giảng viên đại học thì rất hạn chế [3]. Mặc dù trong những năm gần đây có nhiều nghiên cứu về sự hài lòng trong công việc của giảng viên đại học; tuy nhiên các nghiên cứu về chủ đề này tập trung tại các quốc gia phát triển. Số lượng các công trình nghiên cứu về sự hài lòng trong công việc của giảng viên rất hạn chế tại các quốc gia đang phát triển cũng như ở Việt Nam. Bài viết này nhằm khảo sát sự hài lòng trong công việc của giảng viên tại các trường đại học ở Việt Nam và những yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của họ.

## **2. Khái niệm và các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng**

Có nhiều định nghĩa khác nhau về sự hài lòng trong công việc, chẳng hạn nghiên cứu của Skaalvik. Skaalvik cho rằng sự hài lòng trong công việc của giảng viên là sự phản ánh tình cảm của giảng viên đối với công việc của họ hoặc vai trò giảng dạy của họ [4]. Nó được xem như là một trạng thái cảm xúc vui vẻ hoặc tích cực do việc đánh giá công việc hoặc kinh nghiệm công việc của một người. Sự hài lòng công việc là một thái độ được phát triển bởi một cá nhân đối với công việc và điều kiện công việc của mình. Vì vậy nó là một phản ứng cảm xúc với các khía cạnh khác nhau của công việc. Trong nghiên cứu này, sự hài lòng trong công việc của giảng viên được hiểu là một trạng thái cảm xúc của giảng viên đối với văn hóa giao tiếp trong tổ chức, cơ

hội thăng tiến trong nghề nghiệp, chế độ lương thưởng, danh tiếng nhà trường, cơ sở vật chất, mối quan hệ với cấp trên, sự ổn định trong công việc và chất lượng của đội ngũ giảng dạy; đồng thời đây cũng là những yếu tố đánh giá sự hài lòng trong công việc của giảng viên như là biến phụ thuộc trong nghiên cứu này.

Nghiên cứu này dựa trên nền tảng lý thuyết tình huống của Hoy và Miskel [5] và lý thuyết nội dung của Hagedorn [6]. Các lý thuyết này cho rằng sự hài lòng công việc xuất phát từ sự tương tác của các biến cá nhân, tính chất trong công việc và tổ chức. Bên cạnh đó, khi phân tích ảnh hưởng của các yếu tố đến sự hài lòng trong công việc thì các lý thuyết này nhấn mạnh đến các khía cạnh cá nhân (giới tính, tuổi, thâm niên công tác...), môi trường làm việc (văn hóa tổ chức, điều kiện làm việc, cơ sở vật chất, tương tác giữa các cá nhân...), nhiệm vụ công việc (quyền tự chủ, thách thức trong công việc, chi trả và lợi ích khác...). Chúng tôi sử dụng các yếu tố cá nhân, mối quan hệ với đồng nghiệp, điều kiện làm việc và sự quan tâm của nhà quản lý như là những biến độc lập – ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của giảng viên trong nghiên cứu này.

Các công trình nghiên cứu trước đó cho thấy việc đánh giá sự hài lòng trong công việc của giảng viên dựa trên nhiều yếu tố khác nhau. Nghiên cứu của Chen và cộng sự đã sử dụng 6 yếu tố đánh giá

sự hài lòng của giảng viên ở Trung Quốc gồm: tầm nhìn tổ chức, sự tôn trọng, phản hồi kết quả, hệ thống quản lý, lương và phúc lợi, môi trường làm việc [2]. Một nghiên cứu khác về sự hài lòng công việc của giảng viên ở Pakistan sử dụng năm yếu tố quyết định: lương thưởng, cơ hội thăng tiến, giám sát, mối quan hệ với đồng nghiệp và bảo đảm việc làm [7]. Những công trình nghiên cứu khác nhau đã sử dụng những tiêu chí đánh giá khác nhau đối với động lực làm việc của giảng viên, điều này phụ thuộc nhiều yếu tố, điều kiện và tính chất của các nghiên cứu.

### 3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng bảng hỏi khảo sát để thu thập dữ liệu từ 200 giảng viên cơ hữu tại 4 trường đại học được phân thành 2 loại trường: trường công lập (gồm Đại học Đồng Nai và Đại học Ngoại thương) và trường ngoài công lập (gồm Đại học Hoa Sen và Đại học Công nghệ thành phố Hồ Chí Minh). Từ 200 phiếu khảo sát, chúng tôi đã thu về 180 phiếu trả lời hợp lệ (chiếm 90%). Kết quả này cho thấy tỷ lệ bảng hỏi thu về có thể chấp nhận để phân tích số phiếu hợp lệ thu về sau khi phát ra từ 30% là thỏa điều kiện [8].

Trong nghiên cứu này, các kết quả phân tích nhân tố, phương sai trích và hệ số Cronbach's alpha đã được thực hiện để đánh giá độ tin cậy của 8 yếu tố về sự hài lòng trong công việc của giảng viên. Theo Hair, Anderson, Tatham và Black, các tiêu chí để lựa chọn nhằm thỏa các yêu cầu bao gồm:

các giá trị phân tích nhân tố  $\geq 0,5$ ; phương sai trích  $\geq 60\%$ , và hệ số Cronbach's alpha (Cronbach's  $\alpha$ )  $\geq 0,6$  [9]. Kết quả bảng 1 cho thấy các giá trị của phân tích nhân tố từ 0,731 đến 0,861 – các giá trị này lớn hơn giá trị mức ngưỡng 0,5. Ngoài ra, kết quả của phương sai trích trong nghiên cứu là 65,38% lớn hơn giá trị mức ngưỡng 60% và hệ số Cronbach's  $\alpha$  là 0,923 - có giá trị lớn hơn mức ngưỡng 0,6 và 0,7. Các kết quả thống kê cho thấy độ tin cậy của 8 yếu tố là hoàn toàn phù hợp để xây dựng biến đại diện cho sự hài lòng trong công việc của giảng viên.

Tất cả các dữ liệu đã được phân tích bằng phần mềm SPSS 20.0. Nghiên cứu đã sử dụng phương pháp thống kê mô tả (trị trung bình và độ lệch chuẩn) để khảo sát mức độ hài lòng của giảng viên và phương pháp phân tích mối tương quan (phân tích hồi quy) để kiểm tra sự ảnh hưởng của các yếu tố đến sự hài lòng của giảng viên trong công việc của họ tại các cơ sở giáo dục đại học.

### 4. Mẫu nghiên cứu

Tổng số 180 giảng viên cơ hữu tại 4 trường đại học trong nghiên cứu này có 82 giảng viên nam (chiếm 45,6%), 98 giảng viên nữ (chiếm 54,4%). Hầu hết các giảng viên trong khảo sát là các giảng viên trẻ với độ tuổi từ 31 đến 35 (chiếm 42,8%) và dưới 30 tuổi (chiếm 28,3%). Phần lớn các giảng viên đã lập gia đình (120 người, chiếm 66,7%), còn lại là các giảng viên chưa lập gia đình (60 người với tỷ lệ là 33,3%). Đối

với 2 loại trường, các giảng viên đang công tác tại các trường đại học công lập có 91 người (chiếm 50,6%) và các giảng viên ngoài công lập 89 người (chiếm 49,4%).

## 5. Kết quả nghiên cứu

### 5.1 Mức độ hài lòng trong công việc của các giảng viên đại học

Kết quả thống kê mô tả để trả lời cho câu hỏi nghiên cứu 1 được thể hiện qua bảng 1. Nghiên cứu này đã sử dụng thang đo 5 mức độ Likert với 1 = hoàn toàn không đồng ý đến 5 = hoàn toàn đồng ý. Kết quả ở bảng 1 cho thấy các

giảng viên đã đánh giá cao sự hài lòng của họ trong công việc (TB = 3,61; ĐLC = 0,68). Kết quả của nghiên cứu này có sự tương đồng trong các công trình nghiên cứu trước đó tại các quốc gia khác nhau. Chẳng hạn, mức độ hài lòng trong công việc của giảng viên Malaysia có TB = 3,82; Nhật Bản là 3,62; Nam Phi là 3,37 và Úc là 3,42; tuy nhiên giảng viên các trường thành viên Đại học Quốc gia thành phố Hồ Chí Minh đánh giá sự hài lòng trong công việc của họ chỉ ở mức trung bình với TB = 2,76 [10].

**Bảng 1:** Các kết quả phân tích nhân tố, trị trung bình (TB) và độ lệch chuẩn (ĐLC) về sự hài lòng trong công việc của giảng viên

Yếu tố	Phân tích nhân tố	TB	ĐLC
1. Cơ sở vật chất	0,861	3,70	0,79
2. Chất lượng của đội ngũ giảng dạy	0,856	3,68	0,95
3. Mối quan hệ với cấp trên	0,849	3,37	0,90
4. Danh tiếng nhà trường	0,809	3,94	0,73
5. Cơ hội thăng tiến trong nghề nghiệp	0,804	3,51	0,89
6. Sự ổn định trong công việc	0,797	3,79	0,80
7. Chế độ lương thưởng	0,752	3,12	0,86
8. Văn hóa giao tiếp trong tổ chức	0,731	3,78	0,79
<b>Tổng cộng</b>		<b>3,61</b>	<b>0,68</b>
<b>Phương sai trích (%)</b>	65,38		
<b>Hệ số Cronbach's <math>\alpha</math></b>	0,923		

Như vậy, những nghiên cứu tại các quốc gia khác nhau với các tiếp cận và sử dụng các yếu tố đánh giá sự hài lòng trong công việc của giảng viên khác nhau thì sẽ có những kết quả khác nhau. Sự hài lòng của giảng viên phụ

thuộc rất nhiều yếu tố trong môi trường đặc thù của mỗi quốc gia và môi trường đại học. Kết quả nghiên cứu cho thấy 6/8 yếu tố giảng viên đánh giá cao sự hài lòng của họ, chỉ duy nhất yếu tố chế độ lương thưởng là giảng viên đánh giá

thấp nhất ( $TB = 3,12$ ;  $ĐLC = 0,86$ ) – điều này cho thấy nét đặc trưng trong chế độ chính sách chi trả tiền lương của Việt Nam; giảng viên đánh giá trung bình về môi quan hệ cấp trên ( $TB = 3,37$ ) – đây cũng là tâm lý chung của người Á Đông và Việt nam nói riêng trong môi quan hệ cấp trên họ luôn tỏ ra có sự e ngại và rất ít gặp trong xã hội phương Tây.

### **5.2 Các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của giảng viên**

Kết quả nghiên cứu trong bảng 2 được thực hiện nhằm trả lời cho câu hỏi nghiên cứu 2. Kết quả nghiên cứu ở bảng 2 cho thấy các yếu tố đã có những ảnh hưởng tích cực và tiêu cực đến sự

hài lòng trong công việc của giảng viên. Kết quả hệ số Beta ( $\beta$ ) trong nghiên cứu cho thấy sự ảnh hưởng tích cực ( $\beta > 0$ ) của các yếu tố đến sự hài lòng trong công việc của các giảng viên và ngược lại. Hệ số R bình phương ( $R^2$ ) chỉ ra mức độ tương quan giữa các yếu tố thuộc biến độc lập và sự hài lòng trong công việc của các giảng viên. Mỗi mô hình khác nhau sẽ có những tương quan khác nhau đến sự hài lòng trong công việc của các giảng viên; các giá trị dao động từ 7,8% ( $R^2 = 0,078$ ) đến 66,3% ( $R^2 = 0,663$ ) tùy thuộc vào ảnh hưởng của các yếu tố đến sự hài lòng trong công việc của các giảng viên.

**Bảng 2:** Kết quả kiểm định mối tương quan của các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của giảng viên đại học

Yếu tố	Mô hình 1	Mô hình 2	Mô hình 3	Mô hình 4
	Beta ( $\beta$ )			
<b>1. Cá nhân</b>				
Giới tính	0,073			
Nhóm tuổi	-0,196*			
Tình trạng hôn nhân	0,041			
Thu nhập bình quân	0,260**			
Loại trường	0,110			
<b>2. Mối quan hệ với đồng nghiệp</b>				
Thân thiện, nhiệt tình		0,263**		
Giúp đỡ chuyên môn		0,064		
Cạnh tranh công bằng		0,263***		
Tôn trọng lẫn nhau		0,080		
Phối hợp tốt trong công việc		0,223**		
<b>3. Điều kiện làm việc</b>				
Trang thiết bị đầy đủ			0,538***	
Phòng học đáp ứng yêu cầu				-0,149

Yếu tố	Mô hình 1	Mô hình 2	Mô hình 3	Mô hình 4
	Beta ( $\beta$ )			
Hệ thống mạng tốt			-0,023	
Tài liệu đa dạng			0,448***	
<b>4. Sự quan tâm của nhà quản lý</b>				
Chính sách nhân sự tốt				0,240**
Lãnh đạo có năng lực				-0,050
Lãnh đạo có tầm nhìn				0,021
Tôn trọng ý kiến đóng góp				0,270**
Đánh giá đúng kết quả				0,063
Tạo điều kiện cho giảng viên				0,304***
Quan tâm đời sống giảng viên				0,081
<b>Hệ số R bình phương (<math>R^2</math>)</b>	0,078	0,564	0,503	0,663

*Ghi chú:* \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$

Trong mô hình 1 cho thấy mối tương quan giữa các yếu tố cá nhân và sự hài lòng là chưa cao 7,8% ( $R^2 = 0,078$ ). Kết quả còn chỉ ra có 2/5 thành tố của yếu tố cá nhân có ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của giảng viên. Thành tố nhóm tuổi đã có ảnh hưởng tiêu cực đến sự hài lòng trong công việc của giảng viên ( $\beta = -0,196$ ;  $p < 0,05$ ); ngược lại thành tố thu nhập bình quân của giảng viên có những ảnh hưởng tích cực đến sự hài lòng của họ ( $\beta = 0,260$ ;  $p < 0,01$ ). Mối tương quan giữa sự hài lòng trong công việc của giảng viên và mối hệ hệ với đồng nghiệp trong mô hình 2 cho thấy có sự tương quan khá cao 56,4% ( $R^2 = 0,564$ ). Kết quả cho thấy cả 3 thành tố có những ảnh hưởng tích cực đến sự hài lòng trong công việc của giảng viên, lần lượt là sự thân thiện và nhiệt tình ( $\beta = 0,263$ ;  $p < 0,01$ ), sự cạnh tranh công bằng ( $\beta = 0,263$ ;  $p < 0,001$ ), và sự phối hợp tốt

trong công việc ( $\beta = 0,223$ ;  $p < 0,01$ ).

Tương tự mô hình 3 cho thấy có sự tương quan khá cao trong sự hài lòng của giảng viên và các yếu tố điều kiện làm việc chiếm 50,3% ( $R^2 = 0,503$ ). Ngoài ra, kết quả bảng 2 cũng cho thấy 2/4 thành tố trong yếu tố điều kiện làm việc có những ảnh hưởng tích cực đến sự hài lòng trong công việc của giảng viên là sự trang thiết bị đầy đủ ( $\beta = 0,538$ ;  $p < 0,001$ ) và tài liệu phục vụ giảng dạy và học tập đa dạng ( $\beta = 0,448$ ;  $p < 0,001$ ). Trong mô hình 4 cho thấy sự tương quan giữa yếu tố sự quan tâm của nhà quản lý và sự hài lòng trong công việc của giảng viên là cao nhất chiếm 66,3% ( $R^2 = 0,663$ ). Kết quả các thành tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của họ cũng cho thấy kết quả tương tự như mô hình 2 và 3 – có sự ảnh hưởng tích cực. Cụ thể, thành tố nhà trường có chính sách nhân sự tốt ( $\beta = 0,240$ ;  $p < 0,01$ ), nhà trường luôn lắng

nghe và tôn trọng ý kiến đóng góp của giảng viên ( $\beta = 0,270$ ;  $p < 0,01$ ) và nhà trường luôn tạo điều kiện cho giảng viên hoàn thành công việc ( $\beta = 0,304$ ;  $p < 0,001$ ) đã có những ảnh hưởng tích cực đến sự hài lòng trong công việc của giảng viên.

Kết quả của nghiên cứu này cho thấy có những nét tương đồng với những công trình nghiên cứu trước đó của các tác giả trong và ngoài nước. Nhóm nghiên cứu của Záborská chỉ ra sự hài lòng của giảng viên có ảnh hưởng với sự tôn trọng ý kiến đóng góp. Theo nhóm nghiên cứu nhìn nhận đây là yếu tố vai trò rất quan trọng của nhà quản lý bởi thông qua việc khuyến khích các giảng viên chia sẻ, đóng góp ý kiến sẽ giúp cho các nhà quản lý có nhiều thông tin trong quá trình ban hành những chính sách cho công tác quản lý; mặt khác, thông qua sự khuyến khích tôn trọng ý kiến, sáng kiến của giảng viên sẽ giúp ích cho bản thân họ tự thay đổi, đổi mới trong công việc thông qua đó giảng viên sẽ tích cực, chủ động và có nhiều sáng tạo hơn trong công việc [11]. Các nghiên cứu cho thấy chính sách nguồn lực tốt cũng là yếu tố tích cực làm tăng sự hài lòng trong công việc của giảng viên [12]. Các nghiên cứu cũng chỉ ra điều kiện làm việc cũng có ảnh hưởng rất lớn đến sự hài lòng của giảng viên. Nếu nhà trường có môi trường làm việc thoải mái và cơ sở vật chất trong giảng dạy và công việc tốt thì tạo ra hiệu suất làm việc tốt và ngược

lại. Các nhóm nghiên cứu cũng chỉ ra sự nghèo nàn về cơ sở vật chất và trang thiết bị không đáp ứng (như phòng học thiếu ánh sáng, âm thấp...) sẽ ảnh hưởng đến sức khỏe thể chất và tinh thần của giảng viên.

## 6. Kết luận

Sự hài lòng trong công việc của giảng viên đóng vai trò rất quan trọng trong việc nâng cao chất lượng trong hệ thống giáo dục đại học. Các nghiên cứu cũng cho thấy những giảng viên có sự hài lòng cao trong công việc thì họ có nhiều đóng góp, sáng tạo trong quá trình giảng dạy, tạo ra nhiều sản phẩm và hiệu quả hoàn thành công việc trong tổ chức tốt hơn và ngược lại. Đáng tiếc là số lượng các công trình nghiên cứu về vấn đề này ở Việt Nam còn hạn chế nên chưa có nhiều phân tích, đối chiếu với kết quả nghiên cứu này. Vì vậy trong tương lai cần đẩy mạnh nghiên cứu vấn đề này và mở rộng quy mô mẫu nghiên cứu tại tất cả các trường đại học trên cả nước để có những so sánh, đánh giá chính xác hơn.

Kết quả bài viết này cho thấy hầu hết các giảng viên đánh giá cao sự hài lòng của họ trong công việc, tuy nhiên các yếu tố đánh giá có sự khác nhau và không đồng đều. Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy hầu hết các yếu tố cá nhân, mối quan hệ đồng nghiệp, điều kiện làm việc và sự quan tâm của nhà quản lý đã có những ảnh hưởng khác nhau đến sự hài lòng trong công việc của giảng viên. Do đó các nhà quản lý

và các nhà hoạch định chính sách cần quan tâm nhiều hơn nữa trong các chính sách về lương thưởng, tạo mối quan hệ gần gũi và nhận ra đúng năng lực của giảng viên để có những chính sách đãi ngộ phù hợp, qua đó từng bước nâng

cao sự hài lòng của giảng viên. Bên cạnh đó các nhà quản lý cần quan tâm phát triển các yếu tố có ảnh hưởng tích cực và khắc phục những ảnh hưởng tiêu cực đến sự hài lòng của giảng viên trong quá trình quản lý nhà trường.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ministry of Education and Training (2009), "Report on the development of higher education system, the solutions to ensure quality assurance, and improve of education quality", Retrieved from <http://en.moet.gov.vn/?page=6.7&view=19831>
2. Chen, S. H., Yang, C. C., Shiau, J. Y., & Wang, H. H (2006), "The development of an employee satisfaction model for higher education", *TQM Magazine*, 1(5), 484-500
3. Mangi, R. A., Soomro, H. J., Ghumro, I., Abidi, A. R., & Jalbani, A. A (2011), "A study of job satisfaction among non Ph.D faculty in universities", *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(7), 83-90
4. Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S (2010), "Teacher self-efficacy and teacher burnout: a study of relation", *Teaching and Teacher Education*, 26, 1059-1069
5. Hoy, W. K., & Miskel, C. G (1996), *Educational administration: Theory, research and practice* (5<sup>th</sup> ed.), New York, NY: McGraw-Hill
6. Hagedorn, L. S (2000), "Conceptualizing faculty job satisfaction: Components, theories, and outcomes", *New Directions for Institutional Research*, 105, 5-20
7. Khalid, S., Irshad, Z., & Mahmood, B (2012), "Job satisfaction among academic staff: A comparative analysis between public and private sector Universities of Punjab, Pakistan", *International Journal of Business and Management*, 7(1), 126-136
8. Malaney, G. D (2002), "You still need high response rates with web-based surveys", *Student Affairs On-Line*, 3(1), Retrieved from [http://studentaffairs.com/ejournal/Winter\\_2002/rates.html](http://studentaffairs.com/ejournal/Winter_2002/rates.html)
9. Hair, J. F., Tatham, R.L., Anderson, R.E., Black, W (2009), *Multivariate data analysis* (6 ed.), Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall
10. Duong Minh-Quang (2014), "Faculty job satisfaction in Vietnam National University Ho Chi Minh City", Unpublished dissertation, National Chi Nan University, Taiwan
11. Záborská, K., Mudrák, J., Květoň, P., Blatný, M., Machovcová, K., & Šolcová, I (2014), "Work Environment and Well-Being of Academic Faculty in Czech Universities: A Pilot Study", *Studia Paedagogica*, 19(4), 121-141



12. Jiang, Y., Sun, J. Y., & Law, K. S (2011), "Job satisfaction and organization structure as moderators of the effects of empowerment on organizational citizenship behavior: a self-consistency and social exchange perspective", *International Journal of Management*, 28(3), 675-693

## **FACTORS INFLUENCING JOB SATISFACTION OF HIGHER EDUCATION FACULTY MEMBER**

### **ABSTRACT**

*Faculty satisfaction is the most significant aspect in higher education and makes an important contribution to the improvement and effectiveness of the higher education system. However, there has been little research on higher education faculty job satisfaction in developing countries like Vietnam. This study investigated faculty job satisfaction at the Vietnamese higher education and analyzed how faculty job satisfaction was affected by their factors. The study used a questionnaire to survey 180 faculty members working full-time at the four universities. The findings of this study indicated that almost faculty members were highly measured with their job satisfaction. In addition, this study also showed that faculty job satisfaction had significantly effects by personal factors, the relationship with peer, working condition and interest of managers.*

**Keywords:** *Job satisfaction, faculty member, higher education*

(Received: 7/6/2018, Revised: 3/7/2018, Accepted for publication: 24/12/2018)