

**ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ VÀ QUẢN TRỊ KINH DOANH**

**NGUYỄN THỊ VÂN**

**ĐÁNH GIÁ CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN SỰ HÀI LÒNG  
TRONG CÔNG VIỆC CỦA GIÁNG VIÊN TRƯỜNG  
CAO ĐẲNG KINH TẾ - TÀI CHÍNH THÁI NGUYÊN**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ THEO ĐỊNH HƯỚNG ỨNG DỤNG  
CHUYÊN NGÀNH: QUẢN TRỊ KINH DOANH**

**THÁI NGUYÊN - 2017**

**ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ VÀ QUẢN TRỊ KINH DOANH**

**NGUYỄN THỊ VÂN**

**ĐÁNH GIÁ CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN SỰ HÀI LÒNG  
TRONG CÔNG VIỆC CỦA GIẢNG VIÊN TRƯỜNG  
CAO ĐẲNG KINH TẾ - TÀI CHÍNH THÁI NGUYÊN**

**Chuyên ngành: Quản trị kinh doanh**

**Mã số:60340102**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ THEO ĐỊNH HƯỚNG ỨNG DỤNG**

**Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS Ngô Thị Tuyết Mai**

**THÁI NGUYÊN - 2017**

## **LỜI CAM ĐOAN**

Tôi tên: **Nguyễn Thị Vân**

Học viên lớp Cao học Quản trị kinh doanh K11A - Trường Đại học Kinh tế & Quản trị kinh doanh Thái Nguyên.

Tôi xin cam đoan:

- Những nội dung trong luận văn này là do tôi thực hiện dưới sự hướng dẫn trực tiếp của PGS.TS Ngô Thị Tuyết Mai. Các số liệu, kết luận trình bày trong luận văn này là trung thực và chưa được công bố ở các nghiên cứu khác.

- Mọi tham khảo dùng trong luận văn đều được trích dẫn rõ ràng tên tác giả, tên công trình, thời gian, địa điểm công bố.

- Mọi sao chép không hợp lệ, vi phạm quy chế đào tạo, hay gian trá, tôi xin chịu hoàn toàn trách nhiệm.

**Học viên**

**Nguyễn Thị Vân**

## LỜI CẢM ƠN

Trong thời gian nghiên cứu và viết luận văn, tôi đã nhận được sự hướng dẫn và giúp đỡ tận tình của PGS.TS Ngô Thị Tuyết Mai, các đồng chí lãnh đạo, giảng viên trường Cao đẳng Kinh tế - Tài chính Thái Nguyên.

Tôi xin chân thành cảm ơn cảm ơn PGS.TS Ngô Thị Tuyết Mai, người đã quan tâm hướng dẫn tôi trong suốt quá trình nghiên cứu và hoàn thành luận văn.

Tôi xin cảm ơn tập thể các thầy cô giáo trường đại học Kinh tế & Quản trị kinh doanh Thái Nguyên - Đại học Thái Nguyên đã tận tình giảng dạy, cung cấp tài liệu, mang lại cho tôi những tri thức cần thiết và vô cùng quý báu trong suốt thời gian học tập và nghiên cứu khoa học.

Cuối cùng, tôi muốn gửi lời cảm ơn các đồng chí lãnh đạo, các giảng viên trường Cao đẳng Kinh tế - Tài chính Thái Nguyên đã giúp đỡ và tạo mọi Môi trường thuận lợi cho tôi hoàn thành luận văn này.

Do hạn chế về trình độ lý luận, thiếu kinh nghiệm nghiên cứu thực tế, luận văn không thể không tránh khỏi những thiếu sót nhất định. Tôi mong nhận được những ý kiến đóng góp của các nhà khoa học, các thầy cô giáo, các đồng nghiệp và các bạn quan tâm để luận văn được hoàn thiện hơn.

Xin chân thành cảm ơn!

*Thái Nguyên, tháng 5 năm 2017*

**Học viên**

**Nguyễn Thị Vân**

## MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN .....	i
LỜI CẢM ƠN .....	ii
MỤC LỤC.....	iii
DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT.....	vi
DANH MỤC CÁC BẢNG.....	vii
DANH MỤC CÁC HÌNH.....	ix
<b>MỞ ĐẦU</b> .....	<b>1</b>
1. Tính cấp thiết của đề tài .....	1
2. Mục tiêu nghiên cứu.....	2
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	3
4. Ý nghĩa khoa học của đề tài .....	3
5. Kết cấu luận văn.....	4
<b>Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ SỰ HÀI LÒNG TRONG CÔNG VIỆC CỦA GIÁNG VIÊN TẠI CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC, CAO ĐẲNG</b> .....	<b>5</b>
1.1. Cơ sở lý luận .....	5
1.1.1. Khái niệm sự hài lòng trong công việc .....	5
1.1.2. Sự cần thiết phải nâng cao sự hài lòng trong công việc của giảng viên .....	7
1.1.3. Các nghiên cứu về sự hài lòng trong công việc .....	7
1.1.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của giảng viên tại cơ sở giáo dục đại học, cao đẳng.....	11
1.2. Cơ sở thực tiễn .....	14
1.2.1. Kinh nghiệm về giải pháp nâng cao sự hài lòng trong công việc của giảng viên tại các cơ sở giáo dục đại học, cao đẳng .....	14
1.2.2. Bài học kinh nghiệm cho Cao đẳng Kinh Tế - Tài Chính Thái Nguyên trong công tác nâng cao sự hài lòng đối với công việc của giảng viên.....	16
<b>Chương 2: PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU</b> .....	<b>17</b>
2.1. Câu hỏi và mô hình nghiên cứu .....	17
2.1.1. Câu hỏi nghiên cứu .....	17

2.1.2. Mô hình lý thuyết và các giả thuyết nguyên cứu .....	17
2.2. Phương pháp nghiên cứu.....	19
2.2.1. Quy trình nghiên cứu .....	19
2.2.2. Phương pháp thu thập thông tin .....	21
2.2.3. Phương pháp tổng hợp số liệu.....	25
2.2.4. Phương pháp phân tích số liệu .....	25
2.3. Hệ thống chỉ tiêu nghiên cứu .....	28
2.3.1. Nhóm chỉ tiêu đánh giá về sự khác biệt trong nghiên cứu sự hài lòng trong công việc của giảng viên theo các biến nhân khẩu học.....	28
2.3.2. Nhóm chỉ tiêu đánh giá về mức độ hài lòng trong công việc của giảng viên .....	29
<b>Chương 3: THỰC TRẠNG SỰ HÀI LÒNG TRONG CÔNG VIỆC CỦA GIẢNG VIÊN TRƯỜNG CAO ĐẲNG KINH TẾ TÀI CHÍNH THÁI NGUYÊN</b> .....	32
3.1. Tổng quan về trường Cao Đẳng Kinh Tế - Tài Chính Thái Nguyên .....	32
3.1.1. Giới thiệu khái quát về trường .....	32
3.1.2. Lịch sử hình thành và phát triển.....	32
3.1.3. Chức năng và nhiệm vụ.....	33
3.1.4. Cơ cấu tổ chức quản lý.....	34
3.2. Thực trạng đội ngũ giảng viên của trường Cao đẳng Kinh - Tài chính Thái Nguyên.....	36
3.2.1. Quy mô giảng viên .....	36
3.2.2. Cơ cấu giảng viên.....	37
3.3. Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của giảng viên trường cao đẳng Kinh Tế - Tài Chính Thái Nguyên .....	40
3.3.1. Bản chất công việc .....	40
3.3.2. Tiền lương .....	42
3.3.3. Phúc lợi .....	43
3.3.4. Đào tạo thăng tiến .....	45
3.3.5. Đồng nghiệp .....	46
3.3.6. Lãnh đạo.....	46

3.3.7. Môi trường làm việc.....	48
3.4. Phân tích mức độ hài lòng trong công việc của giảng viên trường Cao đẳng kinh tế - Tài chính Thái Nguyên .....	50
3.4.1. Bản chất mẫu nghiên cứu .....	50
3.4.2. Phân tích và xử lý dữ liệu .....	51
3.4.3. Đánh giá chung về sự hài lòng trong công việc của giảng viên trường Cao đẳng Kinh tế tài chính Thái Nguyên .....	76
<b>Chương 4: PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO SỰ HÀI LÒNG TRONG CÔNG VIỆC CỦA GIẢNG VIÊN TRƯỜNG CAO ĐẲNG KINH TẾ - TÀI CHÍNH THÁI NGUYÊN .....</b>	<b>83</b>
4.1. Những định hướng phát triển của nhà trường về phát triển đội ngũ giảng viên của Trường Cao đẳng Kinh tế -Tài chính Thái Nguyên .....	83
4.1.1. Định hướng phát triển .....	83
4.1.2. Mục tiêu phát triển .....	84
4.2. Giải pháp nâng cao sự hài lòng trong công việc của giảng viên trường Cao đẳng Kinh tế - Tài chính Thái Nguyên.....	85
4.2.1. Bản chất công việc .....	85
4.2.2. Tiền lương .....	86
4.2.3. Phúc lợi .....	86
4.2.4. Đào tạo thăng tiến .....	87
4.2.5. Đồng nghiệp .....	89
4.2.6. Lãnh đạo .....	89
4.2.7. Môi trường làm việc.....	90
4.3. Đề xuất kiến nghị nhằm nâng cao sự hài lòng trong công việc của giảng viên trường Cao đẳng Kinh tế - Tài chính Thái Nguyên .....	91
<b>KẾT LUẬN .....</b>	<b>92</b>
<b>TÀI LIỆU THAM KHẢO .....</b>	<b>94</b>
<b>PHỤ LỤC .....</b>	<b>95</b>

**DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT**

UBND	: Ủy ban nhân dân
HTX	: Hợp tác xã
QĐ	: Quyết định
ANOVA (Analysis of Variance)	: Phân tích phương sai
DW (Dubin- Watson)	: Đại lượng thống kê Dubin- Watson
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin
EFA (Exploration Factor Analysis)	: Phân tích nhân tố khám phá
SPSS (Statistical Package for Social Sciences):	Phần mềm xử lý số liệu thống kê
dùng trong các ngành khoa học xã hội.	
CV	: Bản chất công việc
TL	: Tiền lương
PL	: Phúc lợi
DN	: Đồng nghiệp
LD	: Lãnh đạo
MT	: Môi trường làm việc
GV	: Giảng viên



## DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 2.1. Số lượng giảng viên điều tra các khoa.....	22
Bảng 2.2: Các biến quan sát.....	24
Bảng 3.1: Số lượng giảng viên, nhân viên toàn Trường giai đoạn 2014- 2016.....	37
Bảng 3.2: Cơ cấu giảng viên của Trường Cao đẳng Kinh tế - tài chính Thái Nguyên theo độ tuổi giai đoạn 2014 - 2016 .....	37
Bảng 3.3: Cơ cấu giảng viên Trường Cao đẳng Kinh tế - tài chính Thái Nguyên theo giới tính giai đoạn 2014-2016.....	38
Bảng 3.4: Cơ cấu giảng viên Trường Cao đẳng Kinh tế - tài chính Thái Nguyên theo thâm niên công tác giai đoạn 2014-2016 .....	39
Bảng 3.5: Tổng hợp trình độ chuyên môn của giảng viên trường Cao đẳng Kinh Tế - Tài Chính Thái Nguyên giai đoạn 2014-2016 .....	40
Bảng 3.6: Tổng hợp nhà và vật kiến trúc trong toàn trường.....	49
Bảng 3.7: Bản chất mẫu điều tra .....	50
Bảng 3.8: Đánh giá độ tin cậy của thang đo Bản chất công việc.....	52
Bảng 3.9: Đánh giá độ tin cậy của thang đo Tiền lương.....	52
Bảng 3.10: Đánh giá độ tin cậy của thang đo Phúc lợi.....	53
Bảng 3.11: Đánh giá độ tin cậy của thang đo Đào tạo thăng tiến.....	53
Bảng 3.12: Đánh giá độ tin cậy của thang đo Đồng nghiệp .....	54
Bảng 3.13: Đánh giá độ tin cậy của thang đo Lãnh đạo .....	55
Bảng 3.14: Đánh giá độ tin cậy của thang đo Môi trường làm việc .....	55
Bảng 3.15: Đánh giá độ tin cậy của thang đo Sự hài lòng của giảng viên .....	56
Bảng 3.16: Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA biến độc lập .....	57
Bảng 3.17: Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA biến phụ thuộc.....	58
Bảng 3.18: Phân tích tương quan .....	59
Bảng 3.19: Kết quả hồi quy của mô hình.....	60
Bảng 3.20: Phân tích phương sai ANOVA .....	61
Bảng 3.21: Các hệ số hồi qui trong mô hình.....	61
Bảng 3.22: Tổng hợp kết quả kiểm định giả thuyết.....	63

Bảng 3.23: Kiểm định sự khác biệt về mức độ hài lòng của giảng viên theo tuổi ...	66
Bảng 3.24: Kiểm định sự khác biệt về mức độ hài lòng của giảng viên theo giới tính.....	69
Bảng 3.25: Kiểm định sự khác biệt về mức độ hài lòng của giảng viên theo trình độ học vấn .....	71
Bảng 3.26: Kiểm định sự khác biệt về mức độ hài lòng của giảng viên theo thời gian công tác .....	73