

ĐÁNH GIÁ MỨC ĐỘ HÀI LÒNG CÔNG VIỆC CỦA GIẢNG VIÊN CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG TẠI THÀNH PHỐ CẦN THƠ

• TS. Huỳnh Thanh Nhã^(*)

Tóm tắt

Bài viết xác định các nhân tố ảnh hưởng đến mức độ hài lòng trong công việc của giảng viên, thông qua thu thập phỏng vấn trực tiếp 174 giảng viên đang công tác tại các trường cao đẳng của thành phố Cần Thơ. Các thang đo về sự hài lòng công việc được kiểm định bằng hệ số Cronbach's alpha, phương pháp phân tích nhân tố khám phá và mô hình hồi qui đa biến được sử dụng để kiểm định mối quan hệ giữa các nhân tố ảnh hưởng đến mức độ hài lòng trong công việc của giảng viên. Kết quả phân tích cho thấy, giảng viên khá hài lòng với công việc hiện tại, với 3 nhóm nhân tố tác động tích cực đến mức độ hài lòng trong công việc của giảng viên các trường cao đẳng của thành phố Cần Thơ: chính sách và cơ hội, ủy quyền trong công việc và tiền lương.

Từ khóa: hài lòng, giảng viên, trường cao đẳng, Cần Thơ.

1. Đặt vấn đề

Trong quá trình phát triển và hội nhập, nguồn nhân lực là nhân tố quan trọng tạo nền tảng phát triển kinh tế - xã hội bền vững. Tuy nhiên, để có được nguồn nhân lực giàu về chất lượng và số lượng thì giáo dục là vấn đề cần được quan tâm hàng đầu, do đó đội ngũ làm công tác giáo dục đóng vai trò cực kỳ quan trọng.

Thành phố Cần Thơ (TPCT) là đô thị loại I trực thuộc Trung ương, là trung tâm đào tạo nguồn nhân lực, là nơi có nhiều trường đại học, cao đẳng, trung cấp nhất vùng Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL), trong đó có 04 trường cao đẳng trực thuộc TPCT gồm: Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Cần Thơ, Cao đẳng Y tế Cần Thơ, Cao đẳng Cần Thơ và Cao đẳng Nghề Cần Thơ thực hiện nhiệm vụ đào tạo nghề nghiệp đa lĩnh vực cho TPCT và vùng ĐBSCL.

Để duy trì và phát triển nguồn nhân lực đảm bảo chất lượng dạy và học, ngoài việc đầu tư trang thiết bị hiện đại, cơ sở vật chất khang trang, trình độ giảng viên (GV) đạt chuẩn, cũng cần tạo ra môi trường làm việc hấp dẫn để GV cảm thấy hài lòng với công việc của mình. Một khi đã hài lòng trong công việc thì GV sẽ yên tâm gắn bó, cống hiến sức lực và trí tuệ của mình cho sự nghiệp “trồng người”. Vì vậy, đề tài “Đánh giá mức độ hài lòng trong công việc của GV các trường cao đẳng của TPCT” cần được nghiên cứu, nhằm tìm ra giải pháp duy trì và phát triển nguồn nhân lực có chất lượng cho các nhà trường.

2. Tổng quan mô hình nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết

Định nghĩa của Robert Hoppock (1935) (trích bởi Aziri B., 2011) [2] cho rằng, sự hài lòng công việc của nhân viên là sự kết hợp của tâm, sinh lý và môi trường làm việc tác động đến nhân viên. Sự hài lòng công việc là tập hợp các yếu tố bên ngoài và bên trong công việc và chính các yếu tố đó ảnh hưởng đến mức độ hài lòng chung. Còn Ellickson và Logsdon (2002) [5] thì cho rằng, sự hài lòng công việc được định nghĩa chung là mức độ nhân viên yêu thích công việc của họ, là thái độ dựa trên nhận thức của nhân viên, có thể là tích cực hoặc tiêu cực về công việc và môi trường làm việc của họ. Ngoài ra, theo Spector (1997) (được trích bởi Aziri B., 2011) [2] cho rằng, hài lòng công việc là cách mà nhân viên cảm giác về công việc và khía cạnh khác của công việc, là mức độ mà mọi người thích hoặc không thích công việc của họ. Đó là lý do tại sao sự hài lòng và không hài lòng công việc có thể xuất hiện trong bất kỳ tình huống nào. Theo Kreitner và Kiniki (2007) [8], sự hài lòng phản ánh mức độ một cá nhân yêu thích công việc của mình. Đó là tình cảm hay cảm xúc của nhân viên đó đối với công việc của mình.

Herzberg *et al.* (1959) [6] cho rằng, những nhân tố như công việc có tính thử thách hay sự áp lực, sự giám sát của cấp trên hay yếu tố lãnh đạo, tiền lương, mối quan hệ đồng nghiệp và điều kiện làm việc là những nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên.

^(*) Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Cần Thơ.

Nguyễn Văn Thuận và cộng sự (2011) [10] cho thấy, nhóm nhân tố mối quan hệ với sinh viên tác động cao nhất đến sự hài lòng công việc của GV, kế đến là sự hài lòng về quan điểm và thái độ của lãnh đạo. Bên cạnh đó, nhóm nhân tố đồng nghiệp, tính chất công việc, cơ hội thăng tiến và sự công nhận cũng có mối tương quan thuận với mức độ hài lòng công việc của giáo viên tại Trường Cao đẳng Cộng đồng Bà Rịa - Vũng Tàu. Nguyễn Thị Thu Hằng và Nguyễn Khánh Trang (2013) [7] đã chỉ ra 03 yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng công việc và lòng trung thành của GV, viên chức tại các trường đại học và cao đẳng như: đào tạo và phát triển; điều kiện làm việc và quan hệ với cấp trên. Theo đó, nghiên cứu của Lê Nguyễn Đoàn Khôi và Nguyễn Thị Ngọc Phương (2013) [9] cho thấy, quan hệ làm việc, điều kiện vật chất, bản chất công việc, tiền lương, cơ hội đào tạo và thăng tiến, áp lực công việc, khen thưởng và ủy quyền tác động cùng chiều đến sự hài lòng công việc của nhân viên tại Trường Đại học Tiền Giang.

Trên cơ sở các nghiên cứu đã được thực hiện và một số mô hình lý thuyết trước đây về sự hài lòng công việc đã được vận dụng khá thành công vào thực tiễn, tác giả xây dựng mô hình nghiên cứu áp dụng cụ thể cho các trường cao đẳng của TPCT.

2.2. Mô hình nghiên cứu

Phương trình hồi qui có dạng như sau:

$$SAT = \beta_0 + \beta_1 MTDK + \beta_2 BCCV + \beta_3 LADAO + \beta_4 DNGH + \beta_5 TLU + \beta_6 PLO + \beta_7 KTHU + \beta_8 ALC + \beta_9 CDT + \beta_{10} UYQ$$

Bảng 1. Mô tả các nhân tố của mô hình nghiên cứu

TT	Biến	Ký hiệu	Kỳ vọng
1	Hài lòng công việc	<i>SAT</i>	
2	Môi trường và điều kiện làm việc	<i>MTDK</i>	+
3	Bản chất công việc	<i>BCCV</i>	+
4	Lãnh đạo	<i>LADAO</i>	+
5	Đồng nghiệp	<i>DNGH</i>	+
6	Tiền lương	<i>TLU</i>	+
7	Phúc lợi	<i>PLO</i>	+
8	Khen thưởng	<i>KTHU</i>	+
9	Áp lực công việc	<i>ALC</i>	+
10	Cơ hội đào tạo và thăng tiến	<i>CDT</i>	+
11	Ủy quyền	<i>UYQ</i>	+

Nguồn: Tổng hợp từ tài liệu lược khảo, 2014

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Phương pháp thu thập số liệu

TPCT có 4 trường cao đẳng trực thuộc, với 522 GV trên tổng số 826 cán bộ, công nhân viên chức. Theo Calderon (2003) [3] có thể xác định

$$\text{cỡ mẫu theo công thức: } n = \frac{N}{(1 + Ne^2)}$$

Trong đó:

n: Cỡ mẫu

N: Tổng thể nghiên cứu

e: sai số chấp nhận

Theo cách tính này, với N = 522 GV, chọn sai số e = 6%, thì kích thước mẫu cần thực hiện là 181 quan sát, trong nghiên cứu này tác giả chọn cỡ mẫu là 200 quan sát.

Phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên phân tầng theo trường được thực hiện với số quan sát được phân bổ đều cho 4 trường, trong đó dựa vào danh sách GV của từng trường, tác giả sử dụng hàm RAND() của Excel để chọn đáp viên mục tiêu từ danh sách GV, kế tiếp các phiếu câu hỏi gồm các thông tin được dự đoán là có ảnh hưởng đến mức độ hài lòng công việc của GV được gửi đến phòng Tổ chức các trường để hỗ trợ điều tra trực tiếp. Kết quả đợt điều tra thu được 174 phiếu hợp lệ được đưa vào phân tích dữ liệu, đạt 96,1% so với dự kiến.

3.2. Phương pháp phân tích

Nghiên cứu sử dụng các phương pháp như: kiểm định độ tin cậy của thang đo bằng hệ số Cronbach's alpha, phân tích nhân tố khám phá (EFA), mô hình hồi qui đa biến được sử dụng để kiểm định mối tương quan giữa các nhân tố (biến độc lập) ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của GV các trường cao đẳng của TPCT (ký hiệu biến phụ thuộc là SAT). Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008) [11].

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

4.1. Phân tích nhân tố khám phá (EFA)

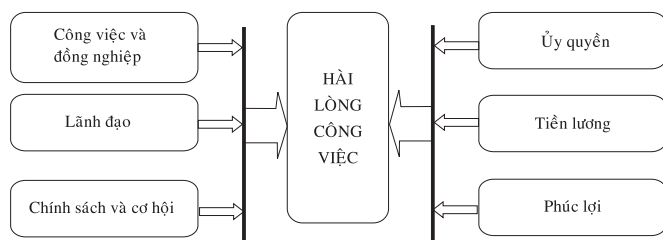
Sau các bước kiểm định Cronbach's alpha và thực hiện phân tích nhân tố khám phá, loại dần các biến rác, kết quả từ 10 nhóm nhân tố bao gồm 47 quan sát được đưa vào ban đầu còn lại 6 nhóm nhân tố được rút ra và được đặt tên lại ở Bảng 2.

Bảng 2. Hình thành nhóm nhân tố mới

Ký hiệu	Tên nhân tố	Quan sát
F1	Công việc và nghề nghiệp	Công việc phù hợp với trình độ chuyên môn
		Công việc đòi hỏi phải có kiến thức, kỹ năng chuyên môn
		Công việc đòi hỏi sự sáng tạo
		Công việc đòi hỏi phải có tinh thần trách nhiệm
		Công việc cho phép phát huy năng lực cá nhân
		Giảng viên hòa đồng cùng giúp nhau hoàn thành công việc
		Giảng viên có ý thức trách nhiệm trong công việc
		Giảng viên có tác phong chuyên nghiệp
		Bạn tự hào là GV của trường
		Đồng nghiệp hỗ trợ nhau về chuyên môn trong công việc
		Đồng nghiệp thân thiện, hòa đồng
		Đồng nghiệp tôn trọng nhau và tin tưởng trong công việc
F2	Lãnh đạo	Lãnh đạo là người công tư phân minh, dân chủ
		Lãnh đạo đối xử công bằng với cấp dưới
		Lãnh đạo luôn bảo vệ quyền lợi cho nhân viên
		Lãnh đạo nắm vững tình hình công tác của nhân viên
		Lãnh đạo thường xuyên hỗ trợ nhân viên trong công việc
		Lãnh đạo luôn ghi nhận những ý kiến đóng góp của nhân viên
F3	Chính sách và cơ hội	Chính sách khen thưởng/kỷ luật công bằng, hợp lý
		Khen thưởng/kỷ luật đúng người, đúng việc
		Khen thưởng kịp thời và xứng đáng với kết quả công việc
		Áp lực cạnh tranh trong công việc giữa các đồng nghiệp cao
		Tạo những điều kiện cần thiết để phát triển chuyên môn
		Được khuyến khích và tạo cơ hội thăng tiến trong công việc
		Có sự cạnh tranh công bằng cơ hội đào tạo và thăng tiến
F4	Ủy quyền	Giảng viên tự quyết định hình thức giảng dạy
		Được quyền quyết định các vấn đề liên quan đến chuyên môn
		Được quyền chủ động và tự chịu trách nhiệm với công việc
F5	Tiền lương	Tiền lương được trả tương xứng với vị trí công việc
		Tiền lương được trả tương xứng với kết quả công việc
		Phân phối tiền lương công bằng giữa các nhân viên
		Đảm bảo sống và làm việc tốt với tiền lương hiện tại
F6	Phúc lợi	Nhà trường thực hiện đầy đủ chế độ BHYT, BHXH, BHTN
		Tạo điều kiện cho nhân viên được nghỉ khi có nhu cầu
		Công đoàn luôn quan tâm đến đời sống nhân viên
		Luôn nhận được phúc lợi tốt ngoài tiền lương

Nguồn: Xử lý số liệu điều tra GV các trường cao đẳng của TPCT, 2014

Từ kết quả phân tích nhân tố bảng 2, mô hình nghiên cứu mới được minh họa như sau:



Hình 1. Mô hình các nhân tố ảnh hưởng đến hài lòng công việc

4.2. Kết quả hồi qui

Bảng 3. Kết quả phân tích hồi qui đa biến

Tên biến	Hệ số hồi qui chưa được chuẩn hóa	Hệ số hồi qui được chuẩn hóa	Sig.	VIF
Hằng số	0,618	-	0,001	-
F1 : Công việc và đồng nghiệp	0,083	0,087	0,304	3,551
F2 : Lãnh đạo	-0,016	-0,020	0,779	2,573
F3 : Chính sách và cơ hội	0,432	0,456	0,000***	3,378
F4 : Ủy quyền	0,141	0,171	0,008***	2,032
F5 : Tiền lương	0,122	0,142	0,033**	2,182
F6 : Phúc lợi	0,081	0,097	0,202	2,850
Hệ số xác định R ² (%)		66,4		
Sig. Của kiểm định F		0,000		
Hệ số d của kiểm định Durbin-Watson		1,995		

*Ghi chú: Các ký hiệu ***, **: tương ứng mức ý nghĩa 1%, 5%.*

Nguồn: Xử lý số liệu điều tra GV các trường cao đẳng của TPCT, 2014.

Kết quả phân tích từ bảng 3 cho thấy, trong số 6 biến độc lập đưa vào trong mô hình nghiên cứu, thì có 3 nhân tố (F3, F4, F5) có các hệ số hồi qui có ý nghĩa ở mức 1% và 5%. Hệ số xác định R² = 66,4% là tương đối lớn, có nghĩa là 66,4% sự thay đổi về mức độ hài lòng công việc của GV các trường cao đẳng của TPCT được giải thích bởi các biến độc lập đưa vào mô hình, còn lại là do các yếu tố khác chưa đưa vào mô hình nghiên cứu. Hệ số Sig. = 0,000 của kiểm định F nhỏ hơn mức ý nghĩa 5%, chứng tỏ mô hình hồi qui có ý nghĩa về thống kê, tức là các biến độc lập đưa vào mô hình hồi qui có mối quan hệ tuyến tính với sự hài lòng công việc của GV tại các trường, như vậy mô hình hồi qui tuyến tính được đưa ra phù hợp

với dữ liệu. Mô hình cũng được kiểm định an toàn về hiện tượng tự tương quan (Durbin-Watson) và đa cộng tuyến (VIF).

Phương trình hồi qui tuyến tính đa biến được viết lại:

$$SAT = 0,618 + 0,432F3 + 0,141F4 + 0,122F5$$

Kết quả phân tích hồi qui tuyến tính đa biến cho thấy, mức độ hài lòng công việc của GV các trường cao đẳng của TPCT có mối quan hệ dương với các nhóm nhân tố chính sách và cơ hội, ủy quyền và tiền lương. Trong đó, tiền lương có ý nghĩa ở mức 5%; các nhóm ủy quyền, chính sách và cơ hội có ý nghĩa thống kê ở mức 1%.

5. Các giải pháp khuyến nghị

Một là, hoàn thiện các chính sách khen thưởng, nâng cao cơ hội đào tạo và thăng tiến.

Các hoạt động thi đua khen thưởng có tác dụng thúc đẩy phát triển chuyên môn của từng GV trong nhà trường, khi thành quả công việc được nhìn nhận, đánh giá đúng thực lực, được khích lệ đúng lúc và công bằng sẽ kích thích tinh thần hăng say lao động, thi đua trong tập thể. Do đó, lãnh đạo nhà trường cần có kế hoạch xây dựng chế độ khen thưởng với các tiêu chí rõ ràng, minh bạch, khách quan và dân chủ đảm bảo GV luôn được đánh giá đúng kết quả lao động của từng cá nhân, tập thể. Các chế độ khen thưởng và kỷ luật đảm bảo đúng người, đúng việc tạo sự dân chủ trong tập thể, củng cố lòng tin của GV vào chính sách khen thưởng của trường. Nhà trường cần có kế hoạch thành lập các tổ kiểm tra đánh giá công tác giảng dạy của GV theo từng tháng, từng quý và hàng năm để làm cơ sở đánh giá kết quả và thành tích dạy học của từng GV, từ đó đưa ra hình thức khen thưởng về vật chất cũng như tinh thần đúng người, đúng việc, kịp thời và công tâm. Khen thưởng và tuyên dương các cá nhân xuất sắc có thành tích cao trong công tác thi đua dạy và học, nhân rộng mô hình “Dạy tốt, học tốt” trong nhà trường tạo động lực cho GV phát triển năng lực cá nhân và tự khẳng định mình trong công việc.

Nhà trường nên có cơ chế chính sách đãi ngộ khác nhau như bổ nhiệm vào vị trí phù hợp với năng lực chuyên môn. Bên cạnh đó, hàng năm có kế hoạch luân chuyển công tác GV giữa các đơn vị phòng, khoa và trung tâm, giao các nhiệm vụ quan trọng để người có năng lực phát huy các

khả năng vốn có. Tạo những cơ hội thăng tiến cho GV có thể giúp họ nhận ra những cơ hội mới để phát triển chuyên môn nghề nghiệp. Việc bố trí, sử dụng cán bộ phải theo hướng lấy năng lực và hiệu quả công việc là chính. Bố trí đúng người, đúng việc, tạo điều kiện bổ sung những mặt mạnh, khắc phục những hạn chế để nhà trường phát triển ngày càng hoàn thiện hơn. Khuyến khích GV tự chủ và sáng tạo trong các phương pháp dạy học tích cực cho sinh viên.

Tiếp tục khai thác và sử dụng tối đa các chế độ, các hình thức khen thưởng nhằm tôn vinh cán bộ làm công tác giáo dục. Có chính sách bồi dưỡng và nâng cao trình độ để khuyến khích GV nghiên cứu, sáng tạo trong công việc cũng như trong công tác giảng dạy.

Tăng cường chính sách tuyển dụng và thu hút người tài, giỏi; thực hiện quy hoạch đào tạo GV đảm bảo đạt về số lượng và chất lượng. Đặc biệt, khuyến khích và tạo điều kiện cho GV nâng cao trình độ chuyên môn học tập trong nước và nước ngoài đảm bảo nguồn nhân lực chất lượng cao cho trường.

Hai là, hoàn thiện ủy quyền trong công việc của GV.

Trong bất kỳ tổ chức nào ủy quyền là một nghệ thuật quản lý mà nhà lãnh đạo cần phải xem xét. Để thực hiện tốt việc ủy quyền thì lãnh đạo nhà trường cần phối hợp với các nhà quản lý chuyên môn kiểm tra và tin tưởng vào năng lực chuyên môn, trình độ GV để họ có thể tự xây dựng nội dung bài giảng, phương pháp dạy học, tự chịu trách nhiệm về kết quả học tập của sinh viên dựa trên những tiêu chuẩn cụ thể về thời gian và chất lượng công việc. Việc ủy quyền thích hợp sẽ tạo cơ hội cho các GV học hỏi thêm các kỹ năng mới một cách chủ động, phát huy năng lực bản thân và tự khẳng định mình trong công việc. Bên cạnh đó, để phát hiện và xử lý kịp thời sai sót trong ủy quyền thì lãnh đạo trường phải kiểm soát được tiến trình công việc, tìm ra và xử lý kịp thời những điểm khúc mắc của GV. Công tác giám sát cũng giúp cho lãnh đạo trường ghi nhận những nỗ lực của nhân viên mình để khen thưởng và khích lệ kịp thời. Việc này có thể thực hiện bằng khen thưởng hoặc lời động viên trực tiếp tới GV đó.

Lãnh đạo trường cần thực hiện ủy quyền đúng người, đúng việc, đúng chuyên môn công việc cho GV. Bằng trình độ, những kỹ năng chuyên môn, kinh nghiệm sẵn có, sẽ giúp GV nâng cao khả năng hoàn thành công việc được giao.

Ba là, hoàn thiện chế độ tiền lương.

Hiện nay tiền lương là nguồn thu nhập chính của phần lớn GV, đây là khoản tiền đảm bảo các nhu cầu cơ bản của họ. Do đó, chính sách tiền lương phải bảo đảm mức sống của GV ở mức trên trung bình của xã hội để họ gắn bó với ngành, làm tròn trách nhiệm của mình, từ đó làm nền tảng phát triển chuyên môn nghề nghiệp, góp phần nâng cao chất lượng giảng dạy và công tác của mình.

Cải cách tiền lương là cải cách các yếu tố cấu thành chế độ tiền lương bao gồm: tiền lương tối thiểu; hệ thống ngạch, bậc lương; chế độ phụ cấp lương. Theo kết quả nghiên cứu thì tiền lương phải được trả tương xứng vị trí công việc, do vậy cần có chế độ phụ cấp hoặc nâng lương theo mức độ của công việc mà họ đang làm, từ đó GV cảm thấy thỏa mãn với mức thu nhập khi cống hiến làm việc cho trường. Mặt khác, cần xem xét đánh giá kết quả công việc đạt được của GV trong thời gian công tác, từ đó làm cơ sở để đưa ra mức thu nhập tăng thêm cho phù hợp với kết quả đó.

Để đảm bảo thực hiện công bằng trong tiền lương, lãnh đạo nhà trường cần tiếp tục xây dựng và phát triển hệ thống tiền lương hoàn thiện hơn. Cụ thể, lãnh đạo trường cần quan tâm công tác nâng lương hàng năm kịp thời, chính xác đảm bảo quyền lợi cho GV; ưu tiên nâng lương trước hạn cho những viên chức GV có thành tích xuất sắc; có chính sách thưởng cho viên chức GV giỏi tương xứng với sức lao động bỏ ra để kích thích tinh thần làm việc của GV hoàn thành tốt nhiệm vụ; thực hiện chính sách phân phối thu nhập tăng thêm theo cơ chế tự chủ tài chính công khai, minh bạch,...

6. Kết luận

Ở bất kỳ thời điểm nào trong mỗi tổ chức, nguồn nhân lực bao giờ cũng là vấn đề quan trọng. Một tổ chức muốn hoạt động hiệu quả, cung cấp sản phẩm tốt cho xã hội, phải phụ thuộc nhiều yếu tố khác nhau, trong đó sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực là yếu tố hàng đầu được các nhà quản

lý đặc biệt quan tâm. Căn cứ vào kết quả nghiên cứu các trường cao đẳng thuộc TPCT, để nâng cao mức độ hài lòng công việc của GV cần tập trung 3 giải pháp, đó là mạnh dạn ủy quyền cho GV tự chủ, tự chịu trách nhiệm về việc thực hiện nhiệm vụ theo quy định của pháp luật, Bộ Giáo dục và Đào tạo; nâng cao thu nhập chính đáng của GV thông qua cải cách tiền lương, phúc lợi và thu nhập tăng thêm từ cơ chế tự chủ tài chính; và thực

hiện các chính sách khen thưởng, tạo cơ hội thăng tiến trong học tập và vị trí làm việc cho GV. Tuy nhiên, nghiên cứu chỉ giải thích được 66,4% sự biến thiên mức độ hài lòng công việc. Do đó, các nghiên cứu tiếp theo cần bổ sung thêm các biến độc lập để tăng khả năng giải thích của mô hình nghiên cứu và hoàn chỉnh lại bộ thang đo các biến có tác động đến mức độ hài lòng công việc của GV các trường cao đẳng của TPCT./.

Tài liệu tham khảo

- [1]. J.C. Anderson, D.W. Gerbing (1988), "Structural equation modeling in practice: a review and recommended two-step approach", *Psychological Bulletin*, 103 (3), p.411-423.
- [2]. B. Aziri (2011), "Job Satisfaction: A literature review", *Management research and practice*, vol 3, issue 4, p. 77-86.
- [3]. M. M Calderon, (2003), *Improved management of the Angat, IPO, Umiray and La Mesa Watersheds in Muzon, Philippines: Acontingent valuation study*. EPPSEA
- [4]. L.J. Cronbach (1951), "Coefficient alpha and the internal structure of tests", *Psychometrika* 16 (3): 297-334.
- [5]. M.C. Ellickson, K. Logsdon (2002), "Determinants of Job Sactisfaction of Municipal Government Employees", *State & Local Government Review*, Vol. 33, No. 3, p. 173-184.
- [6]. F. Herzberg, B. Mausner, B. Snyderman (1959), *The Motivation to Work* (Second Edition) New York: John Wiley and Sons.
- [7]. Nguyễn Thị Thu Hằng, Nguyễn Khánh Trang (2013), "Các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng và lòng trung thành của GV, viên chức tại các trường đại học, cao đẳng ở Lâm Đồng", *Tạp chí Phát triển Khoa học và Công nghệ*, Tập 16, Số Q3- 2013.
- [8]. Robert Kreitner, Angelo Kinicki (2007), *Organizational Behavior*, 7th Edition, McGraw Hill Irwin.
- [9]. Lê Nguyễn Đoàn Khôi, Nguyễn Thị Ngọc Phương (2013), "Các nhân tố tác động đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên tại Trường Đại học Tiền Giang", *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ*, Số 28 (2013): 102-109.
- [10]. Nguyễn Văn Thuận, Nguyễn Văn Ngọc, Lê Văn Huy (2011), "Sự hài lòng đối với công việc của GV: Tiếp cận hành vi quản trị", *Tạp chí Khoa học Đại học Huế*, số 66 (2011).
- [11]. Hoàng Trọng, Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008), *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*, NXB Hồng Đức.

EVALUATION ON JOB SATISFACTION OF COLLEGE LECTURERS IN CAN THO CITY

Summary

The purpose of this study was to determine factors affecting the level of lecturers' job satisfaction via direct interviews with 174 lecturers working in some colleges within Can Tho City. The scale of job satisfaction was accredited by the coefficient of Cronbach's alpha, while the factor analysis and regression model were used to test the relationships among factors affecting the lecturers' job satisfaction. The outcomes showed that surveyed lecturers were quite satisfied with their current job, with three factor groups of positive influence on their satisfaction level: Policy and opportunities, work authorization and salary.

Keywords: job satisfaction, lecturers, colleges, Can Tho