

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU ĐÀO TẠO SAU ĐẠI HỌC

CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN SỰ THỎA MÃN CÔNG VIỆC CỦA GIÁO VIÊN TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ KỸ THUẬT CÔNG NGHIỆP VIỆT NAM - HÀN QUỐC

FACTORS AFFECTING THE STAFF'S JOB SATISFACTION AT VIETNAM-KOREA COLLEGE OF INDUSTRIAL TECHNOLOGY

Trần Đại Quân¹, Nguyễn Văn Ngọc²

Ngày nhận bài: 23/7/2012; Ngày phân biện thông qua: 24/8/2012; Ngày duyệt đăng: 12/9/2012

TÓM TẮT

Mục đích của nghiên cứu này là kiểm định sự ảnh hưởng của một số nhân tố ảnh hưởng đến sự thỏa mãn công việc của tập thể giáo viên trường Cao đẳng nghề Kỹ thuật công nghiệp Việt Nam - Hàn Quốc tỉnh Nghệ An. Các phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng đồng thời được áp dụng. Kết quả phân tích cho thấy có 4 nhân tố ảnh hưởng đến sự thỏa mãn công việc: (i) Mối quan hệ với sinh viên và quan điểm của lãnh đạo; (ii) Mối quan hệ với đồng nghiệp; (iii) Sự công nhận và chế độ lương thưởng; và (iv) Tính chất công việc. Các nhân tố này có ảnh hưởng tích cực đối với sự thỏa mãn công việc của giáo viên tại Trường.

Từ khóa: Sự thỏa mãn công việc, Trường Cao đẳng nghề Kỹ thuật công nghiệp Việt Nam - Hàn Quốc tỉnh Nghệ An

ABSTRACT

The purpose of this research is to test the effects of some factors on the staff's job satisfaction at Vietnam-Korea College of Industrial Technology at Nghe An province. The results indicate four main facators affecting the job satisfaction: (i) the relationship between student and board of director; (ii) feature of job; (iii) the relationship between staffs; (iv) acknowledgement and wage for employees. Those factors have positive influence on the staff's job satisfaction at the College.

Key words: Job Satisfaction, Vietnam-Korea College of Industrial Technology at Nghe An province

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Sau hơn 20 năm đổi mới, những thành tựu đạt được trong phát triển kinh tế xã hội, sự ổn định chính trị làm cho thế và lực nước ta lớn mạnh lên nhiều so với trước. Sự đóng góp về nguồn lực của nhà nước và nhân dân cho phát triển giáo dục ngày càng được tăng cường. Trong những nhân tố nâng cao chất lượng giáo dục, đội ngũ giáo viên là lực lượng chủ chốt, là nhân tố quan trọng nhất. Nghị quyết Hội nghị Ban chấp hành Trung ương 2 khóa VIII đã xác định: "Giáo viên là nhân tố quyết định chất lượng giáo dục". Chỉ thị 40-CT/TW của Ban Bí thư Trung ương Đảng về xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục

cũng chỉ rõ: "Nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là lực lượng nòng cốt, có vai trò quan trọng". Do vậy, muốn phát triển giáo dục - đào tạo, điều quan trọng trước tiên là phải chăm lo xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên (Trần Xuân Bách, 2006).

Trên thế giới, đã có nhiều nghiên cứu về mức độ thỏa mãn công việc của giảng viên như Houchins, Shippen và Cattret, 2004; Protheroe, Lewis và Paik, 2002; Shann, 1991; Stockard và Lehman, 2004. Các tác giả cho biết, mức độ thỏa mãn của giảng viên là yếu tố báo trước về việc thu hút và giữ chân giảng viên có chất lượng. Đối với các cơ sở giáo dục để đảm bảo số lượng, chất lượng giảng viên cũng như hiệu quả đào tạo cần phải hiểu những

¹ Trần Đại Quân: Lớp Cao học Quản trị Kinh doanh 2009 - Trường Đại học Nha Trang

² TS. Nguyễn Văn Ngọc: Khoa Kinh tế - Trường Đại học Nha Trang

nhân tố ảnh hưởng đến sự thỏa mãn công việc của họ tại nơi làm việc (Saeed Karimi, 2005; Sharma và Jyoti, 2006; Latham, 1998). Theo xu hướng này, Việt Nam đã và đang tập trung vào những vấn đề then chốt là phát triển và đánh giá giảng viên (Trần Xuân Bách, 2006).

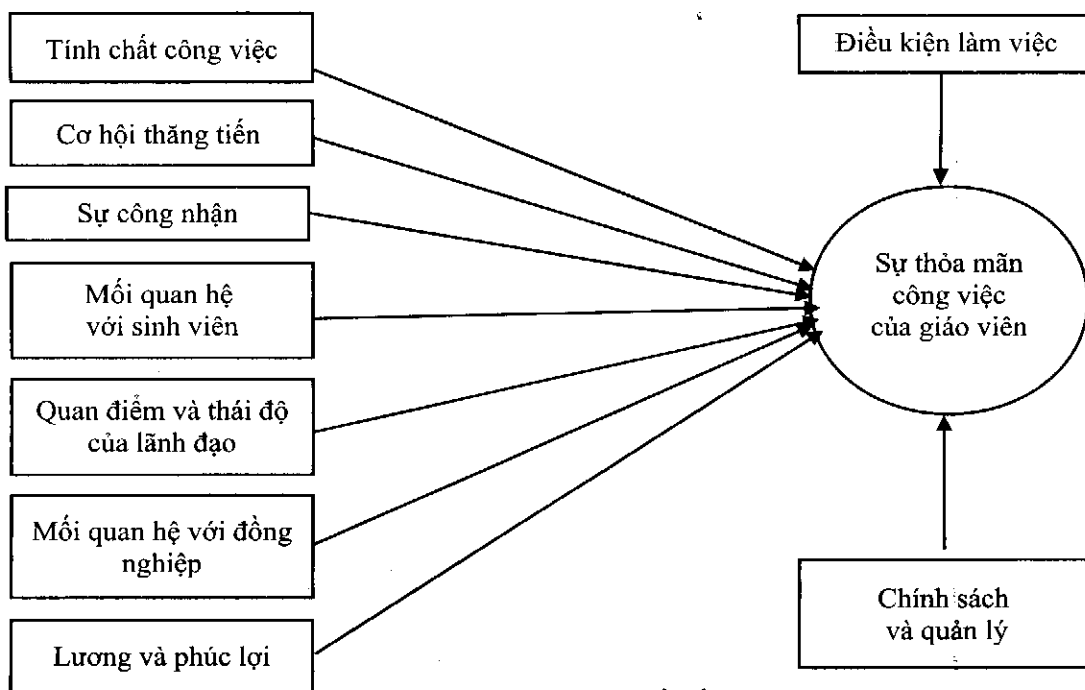
Hiện nay, số trường được xây dựng bằng vốn đầu tư nước ngoài, giáo dục định hướng cho xuất khẩu lao động tại Việt Nam còn hạn chế. Một trong những trường điển hình là Trường Cao đẳng nghề Kỹ thuật công nghiệp Việt Nam - Hàn Quốc, trường được xây dựng bằng nguồn tài trợ của Chính phủ và nhân dân Hàn Quốc dành cho Việt Nam mà tỉnh Nghệ An được vinh dự đón nhận. Với chức năng và nhiệm vụ là đào tạo lao động kỹ thuật có trình độ cao đẳng nghề, trung cấp nghề, sơ cấp nghề. Đào tạo lại, đào tạo nâng cao trình độ cho cán bộ, công nhân kỹ thuật; Đào tạo ngoại ngữ và giáo dục định hướng cho xuất khẩu lao động. Cung cấp nguồn lực lao động kỹ thuật cho sản xuất. Tư vấn và giới thiệu việc làm sau đào tạo; Sản xuất dịch vụ vừa và nhỏ phục vụ đào tạo. Nghiên cứu, ứng dụng các tiến bộ về kỹ thuật và công nghệ vào công tác đào tạo và sản xuất. Đội ngũ giáo viên của trường hiện nay là 110, trong đó 100% GV có trình độ đại học; 35 GV có trình độ trên đại học. Giáo viên của trường có độ tuổi trung bình còn trẻ (35 tuổi), có trình độ chuyên môn, trình độ ngoại ngữ tốt. 90% giáo viên có trình độ sư phạm bậc 2, 37 giáo viên đã được đi học tập chuyển giao công nghệ tại Hàn Quốc từ

1 đến 6 tháng. Với đội ngũ như vậy thì Nhà trường vẫn chưa đáp ứng được chức năng và nhiệm vụ đặt ra. Đồng thời, cũng như các trường cao đẳng đại học khác, Nhà trường đang đối mặt với nhiều khó khăn trong việc xây dựng đội ngũ giảng viên có trình độ chuyên môn, có đạo đức và tâm huyết với nghề nghiệp nhằm đáp ứng nhu cầu đào tạo. Hiện tượng "chảy máu chất xám" vẫn diễn ra, số lượng giảng viên nghỉ học tại các ngành nghề có số lượng sinh viên theo học đông trong khi giảng viên mới không đáp ứng đủ với nhu cầu. Việc tìm ra các giải pháp mang tính chiến lược, từng bước ổn định và phát triển nhà trường nói chung và đội ngũ giáo viên nói riêng trong môi trường cạnh tranh hiện nay là rất cần thiết. Trong đó, đánh giá về sự thỏa mãn đối với công việc của giảng viên trường là nhiệm vụ cấp bách. Vì vậy nghiên cứu này được thực hiện nhằm giải quyết vấn đề nêu trên.

II. MÔ HÌNH VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

1. Mô hình nghiên cứu

Dựa vào các nghiên cứu trước và kết hợp với mô hình trong nghiên cứu của Nguyễn Văn Thuận (2010), các tác giả phát triển thành mô hình các nhân tố tác động đến sự thỏa mãn về công việc của giảng viên trường Cao đẳng Nghề Việt Nam - Hàn Quốc tỉnh Nghệ An, đồng thời dựa trên kết quả thảo luận nhóm chuyên đề, mô hình nghiên cứu được đề xuất như hình 1.



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Tính chất công việc: Những ảnh hưởng tích cực từ công việc lên mỗi người. Công việc của giáo viên bao gồm những công việc như chuẩn bị giáo án, truyền tải nội dung bài học, đánh giá quá trình học tập của sinh viên, quản lý lớp học, v.v... giáo viên cũng như người lao động nói chung có xu hướng thích làm những công việc tạo cho họ những cơ hội sử dụng những kỹ năng và năng lực của họ và tạo ra nhiều nhiệm vụ, tự do, và sự phản hồi về công việc. Những đặc tính này tạo cho công việc mang tính thách thức sự thông minh. Công việc có tính thách thức thấp tạo ra sự nhàm chán. Sự thách thức có nghĩa là không dễ quá song cũng không khó quá, giáo viên có thể miêu tả tính chất công việc của họ như là "thường lệ hoặc thay đổi, quá dễ hoặc quá khó" (Herzberg và các tác giả, 1959), giáo viên có thể từ bỏ công việc của mình nếu như họ nhận thấy những người quản lý ngăn chặn mất sự sáng tạo của họ (Maslow và Inman, 1993), một công việc mang tính thách thức sẽ làm thỏa mãn và thỏa mãn người lao động.

Sự công nhận: Sự công nhận, sự ghi nhận việc hoàn thành tốt một công việc. Điều này có thể được tạo ra từ bản thân từng cá nhân hoặc từ sự đánh giá của mọi người, là những hành động như để ý, khen ngợi hoặc khiển trách bởi cấp trên, đồng nghiệp, người quản lý, khách hàng hoặc cộng đồng (Padilla-Velez, 1993 và Bowen, 1980); theo Herzberg & ctg (1959) thì cho rằng sự công nhận như là việc nhận được sự giao tiếp bằng văn hoặc bằng lời về việc ghi nhận hoặc khen ngợi, điều này khác với việc nhận được khen thưởng bằng vật chất. Sự công nhận đối với giáo viên có thể đến từ nhiều phía khác nhau như sinh viên, phụ huynh, đồng nghiệp hoặc những người quản lý.

Cơ hội thăng tiến: Herzberg và các tác giả (1959) định nghĩa thăng tiến là việc thay đổi những trách nhiệm công việc, trong nhiều trường hợp giáo viên dễ dàng thay đổi vị trí công việc trong khi vẫn là giáo viên. Sự thăng tiến tạo cơ hội cho phát triển cá nhân, trách nhiệm nhiều hơn, và địa vị xã hội cao hơn. Nếu các giáo viên nhận thức rằng các quyết định đề bạt trong nhà trường là công bằng thì điều này sẽ tạo cho họ một sự thỏa mãn.

Mối quan hệ với sinh viên: Mối quan hệ giữa giáo viên với sinh viên, tạo điều kiện thuận lợi cho

sinh viên học tập và tiến bộ là một trong những yếu tố quan trọng trong sự thỏa mãn của giáo viên (Scott, Cox và Dinham, 1999), và nhiều nghiên cứu khác cũng đã chỉ ra rằng sự tương tác với các sinh viên là nhân tố chính của sự thỏa mãn.

Quan điểm và thái độ của lãnh đạo: Vai trò của hiệu trưởng, những người quản lý trường học là một phần chính trong sự thỏa mãn đối với công việc của giáo viên (Memon và Christou, 2002). Năng lực chuyên môn, khả năng giao tiếp xã hội và sự cởi mở của hiệu trưởng hoặc người quản lý là một trong những nhân tố duy trì bên ngoài, nó bao gồm cả sự công bằng, sự sẵn lòng hay không sẵn lòng của lãnh đạo trong việc chỉ định trách nhiệm hoặc sẵn lòng chỉ bảo đồng nghiệp (Castillo và Cano, 2004), cung cấp ý kiến phản hồi, khuyến khích giáo viên (Rosenholtz, 1989).

Mối quan hệ với đồng nghiệp: Mối quan hệ với đồng nghiệp bao gồm cách đối xử giữa những cá nhân với nhau, những mối quan hệ với lãnh đạo, đồng nghiệp. Quan hệ giữa giáo viên và đồng nghiệp là một trong những nhân tố bên ngoài, có rất nhiều nghiên cứu về mối quan hệ của giáo viên với đồng nghiệp và đây là yếu tố ảnh hưởng quan trọng nhất trong sự thỏa mãn đối với công việc (Luckner và Hanks, 2003; Bogler, 2001; Ebmeir, 2003; Popkewitz và Myrdal, 1991).

Lương và phúc lợi:

Tiền lương là thu nhập của mỗi người, theo Stanton và Croddley (2000) sự thỏa mãn về tiền lương liên quan đến cảm nhận của nhân viên về tính công bằng trong trả lương. Giáo viên bước vào nghề dạy học không phải với giấc mơ trở nên giàu có nhưng tầm quan trọng của lương không thể bỏ qua được. Một số nghiên cứu cho thấy sự ảnh hưởng đáng kể của lương thấp trong lĩnh vực giáo dục cần phải được quan tâm, nó liên quan đến việc bỏ nghề của giáo viên (Billingshley, 1993; Brownell & Smith, 1992; Darling & Hammond, 1996).

Phúc lợi là những lợi ích mà một người có được từ đơn vị công tác của mình ngoài tiền lương mà người đó nhận được. Các phúc lợi mà người lao động quan tâm bao gồm bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, được nghỉ phép theo luật định, được nghỉ bệnh và việc riêng khi có nhu cầu, trợ cấp nghỉ hưu, nhà ở, đi lại, chế độ thưởng cho thành tích, trả lương

ngoài giờ, v.v... Theo Artz (2008) phúc lợi có vai trò quan trọng và ảnh hưởng đến sự thỏa mãn công việc.

Điều kiện làm việc: Môi trường làm việc luôn được người lao động quan tâm bởi vì môi trường làm việc liên quan tới sự thuận tiện cá nhân song đồng thời nó cũng là nhân tố giúp họ hoàn thành tốt nhiệm vụ. Người lao động không thích những môi trường làm việc nguy hiểm, bất lợi và không thuận tiện. Nhiệt độ, ánh sáng, tiếng ồn, và các yếu tố môi trường khác phải phù hợp. Hơn nữa, nhiều người lao động thích làm việc gần nhà, với các phương tiện làm việc sạch sẽ, hiện đại và với các trang thiết bị phù hợp.

Chính sách và quản lý: Chính sách và quản lý của một tổ chức có nghĩa là toàn bộ hoạt động của một tổ chức được quản lý và tổ chức như thế nào? Nếu các chính sách của tổ chức mâu thuẫn với mục đích của các bộ phận hoặc cá nhân thì điều đó sẽ mang lại những hậu quả xấu. Castillo và Cano (2004) giải thích thành phần chính sách và quản lý trong học thuyết hai nhân tố của Herzberg (1959) là những sự việc mà trong đó có một số khía cạnh hoặc tất cả những khía cạnh của tổ chức liên quan đến sự thỏa mãn đối với công việc.

Những yếu tố nhân khẩu học (nằm ngoài mô hình chính): Sự thỏa mãn công việc của người lao động nói chung cũng như sự thỏa mãn công việc của các giáo viên nói riêng sẽ bị ảnh hưởng bởi những yếu tố thuộc về nhân khẩu học như là tuổi tác, trình độ học vấn, tình trạng hôn nhân và giới tính, v.v... Nhiều nhà nghiên cứu đã tìm thấy mối quan hệ giữa đặc điểm nhân khẩu học với sự thỏa mãn của giáo viên (Smith, 1982; Clark, Oswald và Warr 1996; Cano and Miller, 1992; Berns, 1990; Stone, 2000; Haque, 2004, Camp, 1987).

2. Phương pháp nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu là đội ngũ giáo viên cơ hữu tại Trường Cao đẳng nghề KTCN Việt Nam - Hàn Quốc tỉnh Nghệ An. Thời gian khảo sát từ tháng 3 năm 2011 đến tháng 08 năm 2011. Bảng câu hỏi được xây dựng dựa trên mô hình nghiên cứu đề xuất gồm 10 nhân tố với 41 biến quan sát, sử dụng thang đo Likert 5 điểm. Cỡ mẫu trong nghiên cứu bao gồm 96 quan sát.

Quy trình nghiên cứu thực hiện qua 2 bước chính:

Nghiên cứu định tính: Đây là bước nghiên cứu sơ bộ được thực hiện với kỹ thuật thảo luận nhóm và phỏng vấn thử. Mục đích của phương pháp này nhằm điều chỉnh và bổ sung thang đo sự thỏa mãn công việc của giảng viên.

Nghiên cứu định lượng: Đây là bước nghiên cứu chính thức được thực hiện với kỹ thuật phỏng vấn trực tiếp giảng viên và thông qua bảng câu hỏi để thu thập thông tin từ đội ngũ giáo viên cơ hữu tại Trường Cao đẳng nghề KTCN Việt Nam - Hàn Quốc tỉnh Nghệ An. Số liệu thu thập được sẽ xử lý bằng phần mềm SPSS 16.0. Thang đo sau khi đánh giá bằng phương pháp hệ số tin cậy Cronbach Alpha và phân tích nhân tố khám phá EFA, phân tích hồi quy tuyến tính được sử dụng để kiểm định mô hình nghiên cứu.

III. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN

1. Kết quả đánh giá độ tin cậy thang đo bằng hệ số Cronbach alpha

Các thang đo được đánh giá độ tin cậy thông qua hệ số Cronbach alpha để loại các biến rác. Các biến có hệ số tương quan biến - biến tổng nhỏ hơn 0.3 sẽ bị loại và tiêu chuẩn chọn thang đo khi nó có hệ số Cronbach alpha từ 0.6 trở lên có thể sử dụng được trong trường hợp khái niệm đang nghiên cứu là mới hoặc mới đối với người trả lời trong bối cảnh nghiên cứu (Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2005). Kết quả đánh giá độ tin cậy cho thấy, thang đo "Tính chất công việc" có hệ số Cronbach alpha là 0,731; "Sự công nhận": 0,893; "Mối quan hệ với sinh viên": 0,807; "Quan điểm và thái độ của lãnh đạo": 0,915; "Mối quan hệ với đồng nghiệp": 0,869; "Lương và phúc lợi": 0,811; "Điều kiện làm việc": 0,959; "Chính sách và quản lý": 0,787; "Mức độ thỏa mãn chung": 0,885. Riêng "Cơ hội thăng tiến" bị loại toàn bộ cùng với một số biến quan sát khác nằm rải rác tại các nhân tố còn lại. Như vậy tất cả các thang đo còn lại đều có độ tin cậy cần thiết và được sử dụng cho phân tích nhân tố khám phá ở bước tiếp theo.

2. Kết quả phân tích nhân tố khám phá (EFA)

Kết quả của phân tích nhân tố khám phá (sau 3 lần cho các nhân tố tác động và 1 lần cho nhân tố bị tác động) trình bày trong bảng 1 dưới đây.

Bảng 1. Kết quả phân tích nhân tố khám phá (EFA)

Nhân tố	Chi báo	Hệ số tải nhân tố	Cronbach's alpha
Nhân tố tác động			
Tính chất công việc	1- Khối lượng công việc của tôi là hợp lý	0,845	0,600
	2- Dạy học là công việc rất thú vị	0,845	
Sự công nhận và chế độ lương thưởng	3- Thành tích công tác của tôi luôn được nhà trường công nhận	0,860	0,858
	4- Thành tích công tác của tôi luôn được đồng nghiệp công nhận	0,823	
	5- Chế độ khen thưởng của nhà trường phù hợp với thành tích của tôi	0,882	
	6- Tôi được trả lương xứng đáng với khả năng của mình	0,621	
	7- Nhà trường thực hiện chế độ tăng lương và phúc lợi thích đáng	0,815	
Mối quan hệ với SV và quan điểm lãnh đạo	8- Lãnh đạo nhà trường cho rằng giảng viên là tài sản quan trọng nhất của trường	0,860	0,915
	9- Lãnh đạo nhà trường có những quyết định sáng suốt	0,896	
	10- Lãnh đạo nhà trường sẵn sàng thảo luận các vấn đề liên quan đến nghề nghiệp	0,908	
	11- Lãnh đạo nhà trường khuyến khích sự hợp tác giữa các giảng viên	0,863	
	12- Lãnh đạo nhà trường hiểu các khó khăn mà giảng viên gặp phải khi công tác	0,838	
Mối quan hệ với đồng nghiệp	13- Đồng nghiệp của tôi khuyến khích tôi làm việc tốt hơn	0,880	0,869
	14- Đồng nghiệp của tôi cung cấp những đề nghị hoặc phản hồi về việc dạy học của tôi.	0,843	
	15- Đồng nghiệp của tôi sẵn sàng chia sẻ những ý tưởng phát sinh trong hoạt động giảng dạy.	0,877	
	16- Đồng nghiệp của tôi sẵn sàng tham gia vào việc nghiên cứu tập thể về những vấn đề họ cùng chung đam mê	0,795	
Nhân tố bị tác động			
Mức độ thỏa mãn chung	1- Tôi không có ý định đổi việc	0,906	0,885
	2- Tôi tự hào về công việc hiện tại của tôi	0,911	
	3- Tôi thỏa mãn với môi trường làm việc hiện tại.	0,892	

Từ Bảng 1, ta thấy có tổng cộng 4 nhân tố tác động và 1 nhân tố bị tác động được rút ra và có thay đổi so với mô hình đề xuất ban đầu. Như vậy, mô hình đề xuất ban đầu đã được điều chỉnh sau phân tích nhân tố EFA.

3. Kết quả phân tích hồi quy

Kết quả sau khi kiểm định mô hình bằng hồi qui đa biến và các điều kiện của phương pháp bình phương bé nhất (OLS): như phương sai phần dư không đổi, đa cộng tuyến, tự tương quan và phân phối chuẩn của phần dư,... đều đạt yêu cầu. Kết quả hồi quy thể hiện trong bảng 2:

Bảng 2. Kết quả phân tích hồi quy

Mô hình	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	t	Sig.	Tolerance	
	B	Sai số chuẩn	Beta				
Biến độc lập	Constant	0,000	0,066		0,000	1,000	
	Mối quan hệ với SV và quan điểm lãnh đạo	0,310	0,083	0,310	3,762	0,000	0,641
	Mối quan hệ với đồng nghiệp	0,263	0,090	0,263	2,920	0,004	0,537
	Sự công nhận và chế độ lương thưởng	0,253	0,094	0,253	2,699	0,008	0,498
	Tính chất công việc	0,137	0,079	0,137	1,744	0,045	0,703
<i>Biến phụ thuộc: Mức độ thỏa mãn chung</i>							

Kết quả hồi quy sau khi loại bỏ các nhân tố tác động không có ý nghĩa thống kê cho thấy có bốn nhân tố tác động đến mức độ thỏa mãn chung về công việc của tập thể Giáo viên trường Cao đẳng Nghề Kỹ thuật Công nghiệp Việt Nam - Hàn Quốc, tỉnh Nghệ An, được sắp xếp theo thứ tự giảm dần về cường độ tác động: (i) Mối quan hệ với sinh viên và quan điểm của lãnh đạo; (ii) Mối quan hệ với đồng nghiệp; (iii) Sự công nhận và chế độ lương thưởng; và (iv) Tính chất công việc; các nhân tố đều tác động thuận chiều. Tất cả các sự tác động này đều có ý nghĩa thống kê, đồng thời mô hình giải thích được 60,3% (với p-value = 0%) sự biến thiên của dữ liệu.

IV. KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

1. Kết luận

Như vậy, kết quả chính đạt được của nghiên cứu này là hoàn thiện thang đo, kiểm định mô hình đề xuất và đã chỉ ra được những nhân tố ảnh hưởng và mức độ ảnh hưởng của chúng ra sao đối với sự thỏa mãn công việc của người lao động tại Trường Cao đẳng Nghề KTCN Việt Nam - Hàn Quốc. Kết quả nghiên cứu là cơ sở quan trọng để tác giả kiến nghị với Ban lãnh đạo nhà trường, đề xuất các giải pháp nhằm làm tăng hiệu quả công việc và sự thỏa mãn về công việc của đội ngũ giáo viên nhà trường.

2. Kiến nghị

Nhằm tăng mức độ thỏa mãn về công việc của tập thể giáo viên trường Cao đẳng Nghề KTCN Việt Nam - Hàn Quốc đồng thời tăng cường sự gắn kết với công việc, trên cơ sở kết quả nghiên cứu trên, tác giả đề xuất một vài chính sách như sau:

- Tăng thu nhập cho giáo viên trong trường: Để tăng thu nhập cho giáo viên thì cần phải quan tâm phát triển đào tạo gắn với dịch vụ như thực tập gắn với sản phẩm - nhận hợp đồng các đơn hàng ở ngoài vào và tổ chức sản xuất tạo nguồn thu, sử dụng vật tư thực tập sản xuất các sản phẩm bán ra thị trường. Mở xưởng dịch vụ sửa chữa cho khách hàng. Tăng cường liên kết với các trường đại học để đào tạo các lớp cao học, đại học tại chức, đào tạo liên thông, đào tạo ngắn hạn tại trường và các trung tâm dạy nghề trong tỉnh. Nguồn thu được trừ chi phí còn lại phân bổ một phần cho giáo viên các khoa, một phần trích lại trường để tái đầu tư.

- Cách ứng xử của Giáo viên và Lãnh đạo: Giáo viên cần có nhận thức rõ ràng về nhiệm vụ và quyền hạn của mình đầy đủ hơn, còn lãnh đạo cần có cách nhìn khách quan hơn về công việc để ứng xử cho phù hợp.

- Bản thân mỗi Giáo viên cần chú ý: Công việc của giáo viên luôn phải đổi mới nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, đổi mới phương pháp giảng dạy để nâng cao chất lượng đào tạo. Những giáo viên không đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ yếu về mọi mặt thì phải chuyển công việc khác.

- Đề nghị nhà nước hoàn thiện thể chế dạy nghề nhất là cơ chế tài chính. Hoàn thiện hệ thống pháp luật về dạy nghề và pháp luật có liên quan (Bộ luật lao động, Luật giám đốc, Luật dạy nghề, Luật doanh nghiệp, Luật đầu tư...). Sửa đổi bổ sung các chính sách, như chính sách tài chính, chính sách khuyến khích, đảm bảo lợi ích đối với người dạy nghề (tiền lương, vinh danh...). Nâng cao năng lực quản lý của cơ quan quản lý nhà nước về dạy nghề các cấp. Khuyến khích các trường trong nước hợp

tác với các trường đào tạo nghề của các nước phát triển về trao đổi chương trình đào tạo, trao đổi giáo viên, chuyển giao công nghệ, phương pháp giảng dạy.

- Địa phương, cơ quan chủ quản cần tạo quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của nhà trường về đào tạo, tổ chức, nhân sự và tài chính. Tranh thủ các nguồn vốn ODA đầu tư phát triển dạy nghề, tạo điều kiện thuận lợi cho các nhà đầu tư về dạy nghề. Xây dựng cơ chế chính sách mở để thu hút nhân tài về địa phương trong các lĩnh vực nói chung và dạy nghề nói riêng.

- Đối với lãnh đạo nhà trường phải thiết lập tính thống nhất về mục đích và phương hướng của

nhà trường, tạo ra môi trường bên trong thuận lợi cho đội ngũ giáo viên và mọi người có thể tham gia đầy đủ vào việc đạt được mục tiêu của nhà trường. Quan tâm đến nhu cầu, lợi ích của giáo viên. Tạo ra môi trường và nuôi dưỡng những giá trị chung, những chuẩn mực đẹp đẽ và đạo đức ở tất cả các cấp trong nhà trường. Tạo lập lòng tin và xóa bỏ e ngại. Cung cấp mọi nguồn lực, sự đào tạo và tự do cần thiết để hành động có trách nhiệm và cộng đồng trách nhiệm. Động viên tinh cảm, khuyến khích và ghi nhận những đóng góp của giáo viên. Nâng cao năng lực, trách nhiệm để mỗi giáo viên đều hiểu được tầm quan trọng của sự đóng góp và vai trò của giáo viên trong nhà trường.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tiếng Việt

1. Báo cáo thường niên của Trường Cao đẳng Nghề Việt Nam - Hàn Quốc.
2. Bộ Giáo Dục và Đào Tạo "chiến lược phát triển giáo dục 2001 - 2010"
3. Nguyễn Đình Thọ (2011), "Phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh", NXB Lao động Xã hội.
4. Nguyễn Văn Thuận (2010) "Đo lường sự thỏa mãn của giảng viên trường Cao đẳng Cộng đồng BÀ RỊA - VŨNG TÁU" - Luận văn Thạc sĩ, Trường Đại học Nha Trang.

Tiếng Anh

5. Best Edith Elizabeth (2006) *Job satisfaction of teachers in Krishna primary and secondary schools*, University of North Carolina at Chapel Hill.
6. Saeed Karimi (2006), *Factors Affecting Job Satisfaction of Faculty Members of Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran*
7. Wallace D. Boeve (2007), *A National Study of Job Satisfaction factors among faculty in physician assistant education*, Eastern Michigan University