

SỰ HÀI LÒNG TRONG CÔNG VIỆC CỦA GIÁO VIÊN MẦM NON TỈNH GIA LAI: CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU ĐỀ XUẤT

Phạm Châu Hằng¹, Mai Thị Thu Hương²

Ngày nhận bài: 19/12/2023; Ngày phản biện thông qua: 08/4/2024 ; Ngày duyệt đăng: 13/4/2024

TÓM TẮT

Có nhiều nghiên cứu đã chỉ ra sự hài lòng trong công việc có sự tác động lớn tới động lực làm việc cũng như cam kết gắn bó với tổ chức của người lao động. Nghiên cứu này được thực hiện nhằm mục đích xây dựng cơ sở lý thuyết về sự hài lòng trong công việc của giáo viên mầm non tại tỉnh Gia Lai, dựa trên kết quả phân tích, tổng hợp từ các tài liệu và nghiên cứu trước đây, kết hợp với việc điều chỉnh cho phù hợp với đối tượng nghiên cứu là giáo viên mầm non - một nghề dạy học với đặc thù riêng; từ đó, xây dựng mô hình nghiên cứu lý thuyết. Kết quả của nghiên cứu này nhằm gợi ý cho các nghiên cứu kiểm định trong tương lai để xem xét sự phù hợp của mô hình và các giả thuyết trong bối cảnh đổi mới chương trình giáo dục mầm non, phù hợp với tiến trình đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo đang được triển khai ở các cấp học trong giai đoạn hiện nay.

Từ khóa: yếu tố ảnh hưởng, mô hình lý thuyết, hài lòng trong công việc, giáo viên mầm non.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Giáo viên mầm non là người có vai trò quan trọng trong việc nuôi dưỡng và giáo dục trẻ nhỏ, bên cạnh gia đình của trẻ. Tuy nhiên ngày nay, giáo viên mầm non nhìn chung phải đối mặt với nhiều thách thức trong công việc của họ. Theo báo cáo của Bộ GD&ĐT, một số khó khăn đang gây áp lực cho giáo viên mầm non bao gồm: thiếu giáo viên mầm non ở nhiều địa phương, cường độ làm việc cao, điều kiện làm việc khó khăn, chế độ đãi ngộ và thu nhập chưa tương xứng với công sức và áp lực nghề nghiệp (Bộ GD&ĐT, 2019), ... Những khó khăn này gây ảnh hưởng không nhỏ đến sự hài lòng trong công việc của giáo viên mầm non, dẫn đến nhiều hệ lụy khác. Chẳng hạn, sự hài lòng trong công việc của giáo viên mầm non không chỉ ảnh hưởng đến việc đầu tư vào công việc giảng dạy (Ma, 2019) kéo theo chất lượng dạy và học (Toropova và cộng sự, 2021) mà còn ảnh hưởng đến việc hình thành nhân cách lành mạnh ở trẻ (Hu và cộng sự, 2012) cũng như ảnh hưởng đến sức khỏe tinh thần và hạnh phúc của chính họ (Ying Yang et al, 2022, p.1). Nhiều nghiên cứu cho thấy, sự hài lòng trong công việc của nhân viên có ảnh hưởng đáng kể đến sự hài lòng trong cuộc sống của họ (Belgin & Hakan, 2016; Nteboheng và Samson, 2021).

Là một vấn đề đáng được quan tâm, tuy nhiên cho đến nay ở Việt Nam hiện có rất ít các nghiên cứu xem xét sự hài lòng trong công việc của giáo viên mầm non. Theo thống kê của Bộ GD&ĐT, tính đến hết năm học 2022-2023, cả nước thiếu khoảng 60.000 giáo viên mầm non (chiếm 50,9%

so với số lượng giáo viên bị thiếu ở các cấp học). Gia Lai xếp thứ 6 trong những địa phương thiếu giáo viên nhiều nhất trong cả nước (Bộ GD&ĐT, 2023).

Vì vậy, nghiên cứu này được thực hiện nhằm xây dựng cơ sở lý thuyết về sự hài lòng trong công việc của giáo viên mầm non tại tỉnh Gia Lai, từ đó xây dựng mô hình nghiên cứu đề xuất. Kết quả của nghiên cứu hi vọng có ý nghĩa về mặt lý luận đối với cán bộ quản lý các trường mầm non để có cái nhìn tổng thể hơn về sự hài lòng trong công việc của giáo viên, góp phần nâng cao hiệu quả quản trị nhân sự nhà trường.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Sử dụng phương pháp phân tích, tổng hợp một cách có hệ thống dựa trên các tài liệu và nghiên cứu của các học giả trong và ngoài nước trước đây. Quá trình lựa chọn tài liệu bắt đầu từ việc phân tích đề tài, tìm kiếm, phân loại và sàng lọc các nghiên cứu liên quan từ các nguồn khác nhau theo tiêu chí lựa chọn và cuối cùng trích xuất các tài liệu phù hợp nhất để phân tích, tổng hợp. Mục đích của việc tìm kiếm là xác định các nguồn tài liệu thích hợp, có liên quan và được công nhận của các nghiên cứu bằng cả tiếng Anh và tiếng Việt.

3. KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

3.1. Sự hài lòng trong công việc của giáo viên

Các nhà tâm lý học đã giải thích hiện tượng hài lòng trong công việc bằng cách xem xét về mặt cảm xúc hoặc phản hồi hành vi của cá nhân. Sự hài lòng trong công việc thường được coi là trạng thái cảm xúc do nhân viên đánh giá trực tiếp công

¹Trường Mầm non Trà My;

²Trường Cao đẳng Sư phạm Gia Lai;

Tác giả liên hệ: Phạm Châu Hằng; ĐT: 0909092388; Email: dangminhtrung016@gmail.com.

việc của họ và có thể được định nghĩa là mức độ yêu thích công việc hoặc hài lòng với công việc đó (Spector, 1997; Sun & Xia, 2018; Won & Chang, 2019).

Theo Borah (2019) sự hài lòng trong công việc thể hiện cảm xúc của nhân viên đối với công việc của họ, có cả yếu tố lý trí và cảm xúc. Hoppock (1935) mô tả sự hài lòng trong công việc là sự hài lòng tổng hòa các yếu tố tâm lý, sinh lý và các yếu tố môi trường khác khiến cho một người thành thật nói rằng “Tôi hạnh phúc với công việc của mình”. Sự hài lòng trong công việc của giáo viên có thể được coi là những phản ứng cảm xúc mà họ dành cho công việc hoặc vai trò giáo viên của mình (Crisci và cộng sự, 2019; Skaalvik & Skaalvik, 2010). Người ta kỳ vọng rằng một trường học có giáo viên có mức độ hài lòng cao với công việc sẽ mang lại nền giáo dục chất lượng và nuôi dưỡng những học sinh thành công (Demirtas, 2010, p.1069).

Giống như bao ngành nghề khác, sự hài lòng trong công việc của giáo viên cũng phụ thuộc vào nhiều yếu tố, bao gồm cả những yếu tố liên quan đến công việc và những yếu tố liên quan đến môi trường làm việc. Torres (2019) cho rằng sự hài lòng trong công việc của giáo viên là một cấu trúc đa chiều do tính chất của nghề dạy học. Malinen và Savolainen (2016) lập luận rằng sự hài lòng trong công việc của giáo viên liên quan đến các yếu tố xã hội và tổ chức, yếu tố nhận thức và yếu tố tình cảm. Nghiên cứu của Sharma và Jyoti (2006) cho thấy, các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của giáo viên bao gồm các yếu tố bên trong và yếu tố bên ngoài. Các yếu tố bên trong có thể kể đến là yếu tố nhân khẩu học và đặc điểm cá nhân của giáo viên; các yếu tố bên ngoài bao gồm đặc điểm trường học, hiệu trưởng (Umut & Ertan, 2022, p.3).

Monford, (trích dẫn bởi Blocker và Richardson), đã tuyên bố rằng các yếu tố mà giáo viên thấy quan trọng nhất trong công việc của họ là lãnh đạo tốt, quyền tự do lập kế hoạch và giảng dạy cũng như mối quan hệ tốt với các đồng nghiệp. Trong nghiên cứu của mình, Holdaway (1978) nhận thấy rằng sự hài lòng tổng thể của giáo viên có liên quan chặt chẽ đến việc “làm việc với học sinh, thái độ xã hội, địa vị của giáo viên, sự công nhận và thành tích”. Evans (1997), đề nghị tái khái niệm hóa “sự hài lòng trong công việc” theo hai yếu tố cấu thành: sự thỏa mãn trong công việc (liên quan đến thành tích) và sự thoải mái trong công việc (liên quan đến điều kiện làm việc). Cái trước đề cập đến sự đánh giá của một người về việc công việc được thực hiện tốt như thế nào và dựa trên giả định rằng

thành tích nâng cao sự hài lòng liên quan đến công việc. Cái sau liên quan đến mức độ hài lòng với các điều kiện để thực hiện công việc (Yong Jiang, 2005, p.66). Đồng tình với quan điểm này, trong nghiên cứu hiện tại chúng tôi nhấn mạnh vào mối quan hệ giữa sự hài lòng trong công việc của giáo viên mầm non với một số biến số tiềm ẩn quan trọng liên quan đến sự thỏa mãn trong công việc và sự thoải mái trong công việc của người giáo viên. Có thể hiểu là trạng thái tinh thần được xác định bởi mức độ mà cá nhân nhận thức được các nhu cầu liên quan đến công việc của mình được đáp ứng (chẳng hạn: chế độ chính sách, thu nhập, mối quan hệ với lãnh đạo, đồng nghiệp, giao tiếp với trẻ và phụ huynh, điều kiện, cơ sở vật chất tại nơi làm việc, ...).

3.2. Giáo viên mầm non

Giáo dục mầm non là cấp đầu tiên trong hệ thống giáo dục quốc dân, đặt nền móng cho sự phát triển về thể chất, nhận thức, tình cảm xã hội và thẩm mỹ cho trẻ. Do đó, bên cạnh gia đình của trẻ, giáo viên mầm non đóng vai trò vô cùng quan trọng trong việc hình thành nhân cách và phát triển năng lực ở trẻ bởi trẻ dành phần lớn thời gian trong ngày ở trường. Thông tư 52/2020/TT-BGDĐT ban hành Điều lệ trường mầm non ngày 31 tháng 12 năm 2020 của Bộ GD&ĐT quy định nhiệm vụ của giáo viên mầm non tại Điều 26 không chỉ là “nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ em” có độ tuổi “từ 03 tháng tuổi đến 6 tuổi” (quy định tại Điều 32) mà còn bảo vệ thể chất, tinh thần và tính mạng, quyền và lợi ích chính đáng của trẻ; đối xử công bằng và tôn trọng nhân cách của trẻ theo quy định tại Điều 27 về nhiệm vụ cụ thể của giáo viên mầm non, bên cạnh việc thực hiện những nhiệm vụ khác (Bộ GD&ĐT, 2020).

3.3. Tầm quan trọng của sự hài lòng trong công việc của giáo viên mầm non

Giáo viên – những người tham gia trực tiếp vào quá trình dạy học, là nhân tố chính góp phần vào việc tiếp thu kiến thức và kỹ năng của người học. Sự hài lòng trong công việc của giáo viên có tầm quan trọng đáng kể trong việc giảng dạy tích cực, đồng thời tạo điều kiện hỗ trợ cho việc dạy và học có ý nghĩa (Parveen & Bano, 2019). Knox & Anfara Jr. (2013) cho rằng những giáo viên có mức độ hài lòng cao trong công việc thường mong muốn cải thiện những cố gắng và kỹ năng trong hoạt động dạy học (Umut & Ertan, 2022, p.2). Hall, Pearson và Carroll (1992) phát hiện ra rằng những giáo viên có ý định từ bỏ công việc cho biết họ ít hài lòng hơn và có thái độ tiêu cực hơn đối với nghề dạy học (Yong Jiang, 2005, p.66).

Ngoài ra, sự hài lòng trong công việc của giáo

viên cũng đóng vai trò quan trọng trong việc học của người học (Ostroff, 1992), thái độ đối với động lực và niềm tin vào bản thân của người học (Salehi và cộng sự, 2015), thành tích học tập, hành vi của người học cũng như sự hài lòng của họ (Yong Jiang, 2005, p.66).

Cuối cùng, nghiên cứu về sự hài lòng trong công việc của giáo viên cho thấy có mối quan hệ tích cực và có ý nghĩa giữa sự hài lòng trong công việc của giáo viên với sự hài lòng trong cuộc sống của họ. Demirel (2014) giải thích rằng vì các cá nhân dành phần lớn thời gian ở nơi làm việc và coi công việc là trung tâm của cuộc sống nên sự hài lòng trong công việc sẽ ảnh hưởng đến sự hài lòng trong cuộc sống của họ. Mối quan hệ tích cực cho thấy mức độ hài lòng trong công việc càng cao đồng nghĩa với mức độ hài lòng trong cuộc sống của giáo viên càng cao (Demirel, 2014; Bonebright và cộng sự, 2001; Perrone và cộng sự, 2007). Điều đó có nghĩa là sự hài lòng trong công việc có tác động lớn đến sự hài lòng trong cuộc sống (Uyargil, 1983). Nghiên cứu của Belgin & Hakan (2016) phát hiện ra sự hài lòng trong công việc của những giáo viên có độ tuổi càng cao (từ 41 tuổi trở lên) và thâm niên công tác càng lâu (từ 11 năm trở lên) ảnh hưởng lớn đến việc đánh giá cao sự hài lòng trong cuộc sống của họ. Do đó, việc tăng mức độ hài lòng trong công việc của giáo viên cũng sẽ làm tăng sự hài lòng trong cuộc sống của họ nói chung, hay nói cách khác, sự hài lòng trong cuộc sống và trong công việc trong trường hợp này sẽ song hành và tương hỗ với nhau Belgin and Hakan, 2016, p.78).

Theo kế hoạch, đến năm 2024 Bộ GD&ĐT sẽ ban hành Chương trình GDMN mới với những đổi thay hướng đến thực tiễn và chất lượng hơn, đảm bảo tính liên thông giữa các độ tuổi nhà trẻ và mẫu giáo, giữa chương trình GDMN và GDPT hiện hành. Cùng với sự phát triển của các công cụ hỗ trợ cho giảng dạy do thời đại công nghệ số đem lại, giáo viên mầm non sẽ đối mặt với những cơ hội và thách thức mới. Vì vậy, việc xác định những yếu tố nào có thể ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của giáo viên mầm non trong bối cảnh hiện nay là điều rất quan trọng, bởi giáo viên mầm non là nhóm “đặc biệt”, họ không chỉ dạy mà còn phải dỗ dành, không chỉ giáo dục mà còn phải chăm sóc, nuôi dưỡng trẻ.

Hiểu được tầm quan trọng của sự hài lòng trong công việc của giáo viên mầm non sẽ giúp các nhà quản lý giáo dục các cấp thực hiện các biện pháp cụ thể nhằm nâng cao sự hài lòng trong công việc của giáo viên để họ yêu nghề hơn, gắn bó và cống hiến với công việc nhiều hơn.

3.4. Lý thuyết nền tảng

Sự hài lòng trong công việc là kết quả của nhiều thái độ cụ thể trong các khía cạnh như: yếu tố công việc, đặc điểm cá nhân hoặc cá nhân với các mối quan hệ xã hội và nhóm khác ngoài công việc. Để giải thích và hiểu được “sự hài lòng trong công việc”, có nhiều lý thuyết đã được đề xuất (Maslow, Vroom, Adams, ...). Trong giới hạn của nghiên cứu này, chúng tôi chỉ trình bày một số lý thuyết tiêu biểu như sau:

a. Thuyết nhu cầu của Maslow (1943)

Mặc dù được biết đến trong các tài liệu về động lực của con người, tuy nhiên lý thuyết nhu cầu của Maslow là một trong những lý thuyết đầu tiên đặt nền móng cho “Lý thuyết sự hài lòng trong công việc”, là cơ sở để từ đó các nhà nghiên cứu có thể bắt đầu phát triển các lý thuyết về sự hài lòng trong công việc (Allah Nawaz et al, 2010; Nteboheng and Samson, 2021). Lý thuyết này mô tả một hệ thống phân cấp các nhu cầu của con người, từ những nhu cầu cơ bản nhất đến những nhu cầu cao nhất, đó là: nhu cầu sinh lý, nhu cầu an toàn, nhu cầu xã hội, nhu cầu được tôn trọng, nhu cầu khẳng định bản thân.

Maslow kết luận rằng các nhu cầu cơ bản của một người cần được thỏa mãn trước khi nhu cầu ở cấp độ tiếp theo xuất hiện và sau đó họ được thúc đẩy để tìm cách thỏa mãn các nhu cầu cao hơn. Khi nhu cầu ở cấp độ thấp hơn được đáp ứng hoặc vượt qua bởi nhu cầu ở cấp độ cao hơn, mọi người có xu hướng không còn được thúc đẩy bởi việc thỏa mãn nhu cầu đó (Sinoma et al, 2020, p.126). Ông cũng nhận ra rằng các cá nhân có thể đồng thời tìm kiếm sự thỏa mãn ở nhiều cấp độ nhu cầu tùy thuộc vào hoàn cảnh của họ. Hơn nữa, Karimi (2007) cho rằng sự thỏa mãn nhu cầu cá nhân bị ảnh hưởng bởi cả tầm quan trọng gắn liền với các nhu cầu khác nhau và mức độ mà mỗi cá nhân nhận thức về các khía cạnh khác nhau trong cuộc sống của mình nên và thực sự cần được đáp ứng những nhu cầu này (Allah Nawaz et al 2010, p.48).

b. Thuyết hai nhân tố của Herzberg (1959)

Theo lý thuyết của Herzberg, chỉ đơn thuần đáp ứng các nhu cầu cơ bản thì không đủ để đáp ứng sự hài lòng trong công việc. Theo thuyết này, có hai nhóm nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên, đó là nhân tố duy trì và nhân tố tạo động lực.

Nhóm nhân tố duy trì là những yếu tố bên ngoài hoặc độc lập với công việc, có liên quan với những thứ như: Chính sách, Điều kiện làm việc, Lương và thu nhập, Tính ổn định của công việc, Năng lực của lãnh đạo và Mối quan hệ giữa lãnh đạo, cấp

dưới và đồng nghiệp. Theo Herzberg, những yếu tố này không tạo ra sự thỏa mãn cho nhân viên, nhưng khi chúng thiếu sót hoặc không đầy đủ có thể khiến nhân viên cảm thấy không hài lòng (Vi Lam, 2020).

Nhóm nhân tố tạo động lực là những yếu tố gắn liền với động lực của nhân viên và phát sinh từ các điều kiện nội tại của công việc. Các yếu tố tạo động lực bao gồm: Thành tích, Sự công nhận, Đặc điểm công việc, Cơ hội phát triển và thăng tiến. Mặc dù cả hai nhóm nhân tố này đều đáp ứng nhu cầu của người lao động, nhưng Herzberg kết luận rằng những người hài lòng với công việc chủ yếu liên quan đến nhóm nhân tố tạo động lực (Allah Nawaz et al, 2010, p.48)

Thuyết hai nhân tố của Herzberg giúp nhận ra tầm quan trọng của nhu cầu tâm lý (nhân tố duy trì) và sự phát triển tâm lý (nhân tố tạo động lực) của nhân viên tại nơi làm việc (Hồ Thanh Mỹ Phương và cộng sự, 2023, p.17). Điều này có ý nghĩa với các nhà quản trị trong việc thiết kế và cải tiến công việc, nhằm tăng cường động lực và sự thỏa mãn của nhân viên. Để áp dụng thuyết này, nhà quản lý cần phải áp dụng quy trình hai giai đoạn để thúc đẩy nhân viên: thứ nhất, cần phải loại bỏ sự bất mãn mà nhân viên đang gặp phải, và thứ hai, cần phải giúp họ tìm thấy sự hài lòng trong công việc (Vi Lam, 2020).

Lý thuyết này đã được ngưỡng mộ như là mô hình hữu ích nhất để nghiên cứu sự hài lòng trong công việc. Tuy nhiên, việc xem xét tài liệu cho thấy những lời chỉ trích về lý thuyết này do bỏ qua những khác biệt giữa các cá nhân và giả định rằng tất cả nhân viên đều phản ứng theo cách tương tự với nhóm nhân tố duy trì và trước những thay đổi trong động cơ thúc đẩy (Allah Nawaz và cộng sự, 2010, p.48).

c. Thuyết công bằng của Adams (1963)

Thuyết công bằng của Adams là một thuyết nói về xu hướng muốn được đối xử công bằng trong công việc của nhân viên. Theo đó, nhân viên có xu hướng đánh giá về công sức họ bỏ ra (nỗ lực, thời gian, kỹ năng, ...) với những lợi ích mà họ nhận được (lương, thưởng, sự công nhận, đãi ngộ, ...) có xứng đáng hay không và so sánh tỷ lệ này với những người khác. Nếu họ nhận thức được tỷ lệ của mình ngang bằng hoặc cao hơn so với tỷ lệ của những người có liên quan mà họ so sánh thì trạng thái công bằng được cho là tồn tại (Robbins, 2005). Perry et al (2006) lập luận rằng sự hài lòng của nhân viên tăng lên khi họ nhận được các phần thưởng (bằng cả vật chất hoặc tinh thần) qua việc đạt hiệu suất cao trong công việc, cùng với việc họ đánh giá cao những phần thưởng đó sẽ được coi là

công bằng (Allah Nawaz et al, 2010, p.51).

Một cá nhân nếu cảm nhận họ được đối xử công bằng sẽ đạt được sự hài lòng trong công việc, làm gia tăng hiệu suất trong tổ chức và ngược lại.

Thông qua lý thuyết công bằng của Adams, sự hài lòng trong công việc của nhân viên và mối quan hệ của nó với hiệu suất của nhân viên được hợp lý hóa (Montana & Charnov, 2008). Theo đó, lý thuyết công bằng của Adams cho thấy sự cần thiết của sự công bằng giữa kỳ vọng của nhân viên (đầu vào) và những gì nhân viên đạt được (đầu ra) và ý nghĩa đối với tổ chức trong việc đạt được sự cân bằng giữa đầu vào và đầu ra để đạt được hiệu suất tối đa của nhân viên (Rothmann & Cooper, 2015). Nói cách khác, đầu vào có thể được coi là nỗ lực (để thực hiện công việc và cải thiện hiệu suất công việc của nhân viên) trong khi đầu ra (kết quả sau khi thực hiện công việc của nhân viên) được coi là phần thưởng (Mohammed et al, 2019, p.774).

Các hoạt động quản lý nguồn nhân lực trong mọi tổ chức phải tuân theo sự công bằng ít nhất là về mặt hình thức để đạt được sự hài lòng của nhân viên và hiệu suất công việc cao (Deutsch, 1975). Đối với lý thuyết này, những nhân viên thể hiện sự hài lòng trong công việc có nhiều khả năng chứng minh hiệu suất của họ và năng suất của tổ chức được nâng cao (Montana & Charnov, 2008) vì nhu cầu của họ được tổ chức xem xét, khiến họ cảm thấy được đánh giá cao và được thừa nhận (Mohammed và cộng sự, 2019, p.774).

d. Thuyết kỳ vọng của Vroom (1964)

Không giống như Maslow, Vroom không tập trung vào nhu cầu mà tập trung vào kết quả. Trong khi Maslow xem xét mối quan hệ giữa nhu cầu bên trong và nỗ lực bỏ ra để đạt được chúng, Vroom lại tách biệt nỗ lực (xuất phát từ động lực), hiệu suất và kết quả. Ông nhận ra rằng hiệu suất của nhân viên dựa trên các yếu tố của cá nhân như tính cách, kỹ năng, kiến thức và khả năng (Ramune et al 2010, p.980).

Victor H. Vroom cho rằng mọi người sẽ có động lực làm mọi việc để đạt được mục tiêu nếu họ tin vào giá trị của mục tiêu đó và nếu họ có thể thấy (xác suất) rằng những gì họ làm sẽ giúp họ đạt được chúng (Wehrich và Koontz, 1999). Lý thuyết của Vroom được đặc trưng bởi ba biến số chính: kỳ vọng, công cụ và giá trị.

Kỳ vọng là niềm tin rằng hiệu suất có thể đạt được nếu nỗ lực thực hiện.

Công cụ là niềm tin của nhân viên rằng kết quả thực hiện đó sẽ đạt được phần thưởng.

Giá trị liên quan đến sự cân bằng giữa phần thưởng mà họ nhận được so với mục tiêu cá nhân (tức là mức độ hấp dẫn của phần thưởng đối với nhân viên). Lý thuyết kỳ vọng cho rằng phần thưởng được sử dụng để tác động đến hành vi của nhân viên phải được các cá nhân đánh giá cao, từ đó quyết định sự hài lòng trong công việc của họ (Adriana và Marji, 2017, p.124).

e. Lý thuyết về đặc điểm công việc (Hackman & Oldham, 1975)

Đặc điểm công việc dựa trên ý tưởng rằng bản thân công việc là chìa khóa tạo động lực cho nhân viên (Nteboheng và Samson, 2021). Mô hình ban đầu của Hackman và Oldham (1980) về lý thuyết đặc điểm công việc lập luận rằng kết quả của việc thiết kế lại công việc bị ảnh hưởng bởi một số yếu tố điều tiết. Đáng chú ý trong số những yếu tố điều tiết này là sự khác biệt mà các nhân viên khác nhau mong muốn phát triển về mặt cá nhân hoặc tâm lý khác nhau (Perry et al, 2006). Đặc điểm công việc là những khía cạnh trong công việc và nhiệm vụ của từng nhân viên định hình cách cá nhân nhận thức về vai trò cụ thể của mình trong tổ chức như thế nào. Moynihan & Pandey (2007) kỳ vọng rằng sự rõ ràng của nhiệm vụ sẽ dẫn đến sự hài lòng trong công việc cao hơn, vai trò rõ ràng hơn sẽ tạo ra những nhân viên hài lòng hơn, cam kết và tham gia vào công việc của tổ chức hơn (Allah Nawaz et al, 2010, p.53).

Theo mô hình này, các khía cạnh công việc khác nhau góp phần tạo ra các trạng thái tâm lý khác nhau (Nteboheng và Samson, 2021, p.7). Nghiên cứu cho thấy rằng những công việc có nhiều đặc điểm thúc đẩy (tức là tầm quan trọng của nhiệm vụ) sẽ kích hoạt các trạng thái tâm lý ở nhân viên, từ đó làm tăng khả năng đạt được kết quả mong muốn. Ví dụ, tầm quan trọng của một nhiệm vụ có thể khơi dậy cảm giác về ý nghĩa của công việc dẫn đến hiệu quả thực hiện (Perry et al, 2006). Chính xác hơn, mô hình nêu rõ có 5 đặc điểm cốt lõi liên quan đến công việc (sự đa dạng về kỹ năng, nhận dạng nhiệm vụ, ý nghĩa của nhiệm vụ, quyền tự chủ và phản hồi) tác động đến ba trạng thái tâm lý quan trọng (trải nghiệm ý nghĩa của công việc, trải nghiệm trách nhiệm đối với kết quả và kiến thức về kết quả thực tế), từ đó ảnh hưởng đến kết quả công việc (sự hài lòng trong công việc, tình trạng vắng mặt, động lực làm việc, ...) (Allah Nawaz et al, 2010, p.53).

3.5. Khó khăn của giáo viên mầm non tỉnh Gia Lai

Gia Lai là một tỉnh miền núi nằm ở phía Bắc của vùng Tây Nguyên có ba dạng địa hình chính.

Ngoài đồi núi và thung lũng, cao nguyên là dạng địa hình phổ biến và quan trọng của tỉnh. Tính đến năm 2023, Gia Lai có hơn 1,6 triệu người, trong đó 31,5% dân số sống ở thành thị và 68,5% dân số ở nông thôn. Với hơn 34 cộng đồng dân tộc cùng sinh sống, người đồng bào DTTS chiếm hơn 46,2% dân số toàn tỉnh, nhiều nhất là Jrai, Bahnar, kế đến là Giê-triêng, Xơ-đăng, ... (Wikipedia, 2023). Thực tế cho thấy tại các địa bàn vùng nông thôn, vùng sâu vùng xa, hầu hết trẻ và cha mẹ là người DTTS không biết nói tiếng Việt hoặc nói không sõi do giao tiếp hàng ngày thường dùng tiếng DTTS, trong khi đội ngũ giáo viên mầm non chủ yếu là người Kinh. Do đó, việc giao tiếp giữa trẻ (đôi khi cả phụ huynh) và giáo viên gặp nhiều khó khăn khiến không ít người còn bỏ ngỏ trong dạy tiếng Việt cho trẻ.

Ngoài ra, địa bàn rộng, dân cư thưa, giáo viên gặp nhiều khó khăn trong đi dạy, nhất là những giáo viên đang công tác tại các điểm trường lẻ tại thôn, làng thuộc xã ở những vùng có kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn; càng khó khăn hơn khi vào mùa mưa, đường đất lầy lội, trơn trượt khó đi, dễ ngã.

Tại Hội nghị tổng kết 10 năm thực hiện Nghị quyết 29 của Ban chấp hành Trung ương Đảng về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo do Tỉnh ủy Gia Lai tổ chức cuối tháng 6 năm 2023, thiếu giáo viên là khó khăn được đề cập nhiều nhất. Đối với mầm non, thiếu giáo viên và cơ sở vật chất để thu nhận trẻ mẫu giáo ra lớp, tổ chức bán trú nhằm nâng cao chất lượng nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ. Ở các điểm trường lẻ tại thôn, làng thuộc xã trẻ ra lớp phần lớn đều học lớp ghép, trẻ chưa được tổ chức nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục như mục tiêu từng độ tuổi vì thiếu giáo viên, cơ sở vật chất (Tỉnh ủy Gia Lai, 2023).

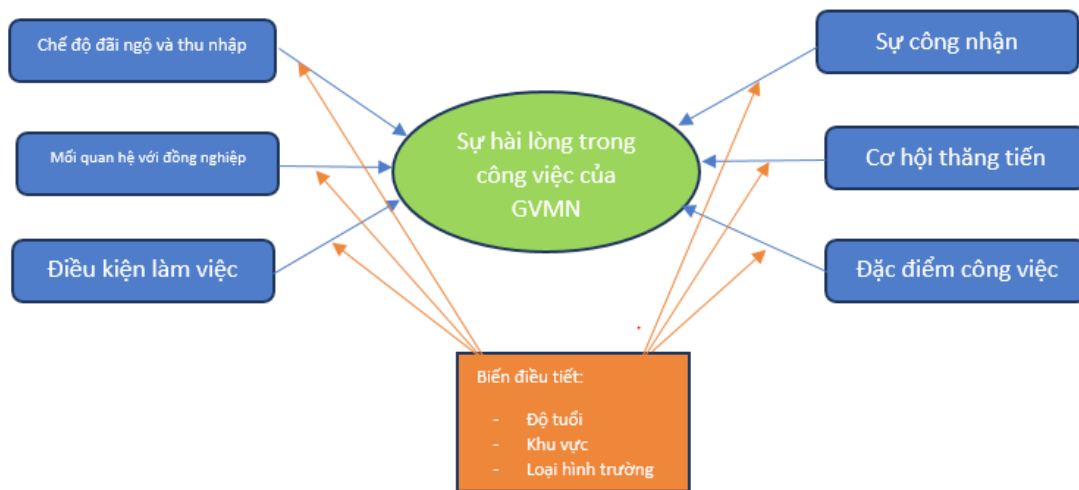
Lý giải chung về tình trạng thiếu giáo viên hiện nay ở nhiều địa phương, Bộ GD&ĐT cho biết trong khi việc tuyển dụng gặp nhiều khó khăn, số lượng giáo viên nghỉ việc, chuyển việc liên tục tăng. Theo báo cáo của Bộ GD&ĐT gửi Quốc hội tại kỳ họp thứ 4, Quốc hội khóa XV về một số thông tin của lĩnh vực giáo dục và đào tạo trong phiên thảo luận về tình hình kinh tế - xã hội, thực trạng trên xuất phát từ một số nguyên nhân chủ yếu như: chế độ, chính sách về tiền lương còn nhiều bất cập, lương giáo viên chưa đủ để trang trải cuộc sống trong khi với sự phát triển vượt trội của khoa học công nghệ, giáo viên có nhiều lựa chọn để chuyển đổi công việc với mức thu nhập cao hơn. Bộ GD&ĐT cũng chỉ ra, ở nhóm vùng có điều kiện kinh tế - xã hội khó khăn, Gia Lai là một trong số ít địa phương có số giáo viên nghỉ việc nhiều hơn các địa phương

khác (Bộ GD&ĐT, 2022).

3.6. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Dựa trên nguyên tắc kế thừa và phát triển trong việc vừa kết hợp vừa chọn lọc các cơ sở lý thuyết và thang đo nhân tố của các nhà nghiên cứu trước

đây như: Maslow, Herzberg, Adams, Vroom, Hachman và Oldham. Đồng thời, dựa trên cơ sở thực tiễn, chúng tôi xây dựng mô hình nghiên cứu đề xuất một số yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của giáo viên mầm non tại tỉnh Gia Lai như sau.



Hình 1. Mô hình các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của giáo viên mầm non

Theo mô hình này, các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của giáo viên mầm non tại tỉnh Gia Lai bao gồm: Chế độ đãi ngộ và thu nhập, Mối quan hệ với đồng nghiệp, Điều kiện làm việc, Sự công nhận, Cơ hội thăng tiến, Đặc điểm công việc; với các biến điều tiết: độ tuổi, khu vực (trường đóng chân ở vùng nông thôn hay thành thị), loại hình trường (trường công, trường tư thục).

Các giả thuyết được phát biểu như sau:

H₁: Chế độ đãi ngộ và thu nhập có ảnh hưởng tiêu cực đến sự hài lòng trong công việc của giáo viên mầm non.

H₂: Mối quan hệ với đồng nghiệp có ảnh hưởng tích cực đến sự hài lòng trong công việc của giáo viên mầm non.

H₃: Điều kiện làm việc có ảnh hưởng tích cực đến sự hài lòng trong công việc của giáo viên mầm non.

H₄: Sự công nhận thành tích có ảnh hưởng tích cực đến sự hài lòng trong công việc của giáo viên mầm non.

H₅: Cơ hội thăng tiến có ảnh hưởng tích cực đến sự hài lòng trong công việc của giáo viên mầm non.

H₆: Đặc điểm công việc có ảnh hưởng tiêu cực đến sự hài lòng trong công việc của giáo viên mầm

non.

4. KẾT LUẬN

Chủ đề sự hài lòng trong công việc là một chủ đề luôn có liên quan đến cá nhân và tổ chức sử dụng người lao động ở mọi ngành nghề. Với giáo dục, sự hài lòng trong công việc là một vấn đề cần được quan tâm trong nghề nghiệp của giáo viên, bởi vì nó ảnh hưởng đến chất lượng dạy và học cũng như sự gắn bó với nghề và sự phát triển nghề nghiệp của họ. Đặc biệt, các báo cáo gần đây về sự gia tăng căng thẳng nghề nghiệp và kiệt sức về mặt cảm xúc của giáo viên mầm non (dẫn đến bạo lực với trẻ) cho thấy vấn đề này đáng được quan tâm nhiều hơn.

Nghiên cứu đã trình bày khung lý thuyết về sự hài lòng trong công việc của giáo viên mầm non, áp dụng đề xuất mô hình nghiên cứu cho giáo viên mầm non tại tỉnh Gia Lai, dựa trên các mô hình nghiên cứu trước và có chọn lọc một số yếu tố cho phù hợp với đặc điểm vùng miền, văn hóa của tỉnh Gia Lai. Nghiên cứu này cũng nhằm gợi ý cho các nghiên cứu kiểm định trong tương lai để xem xét sự phù hợp của mô hình và các giả thuyết trong bối cảnh đổi mới chương trình giáo dục mầm non, phù hợp với sự phát triển của xã hội và phù hợp với tiến trình đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo đang được triển khai ở các cấp học.

JOB SATISFACTION OF PRESCHOOL TEACHERS IN GIA LAI PROVINCE: THEORETICAL BASIS AND PROPOSED RESEARCH MODEL

Pham Chau Hang¹, Mai Thi Thu Huong²

Received Date: 19/12/2023; Revised Date: 08/4/2024; Accepted for Publication: 13/4/2024

ABSTRACT

Many studies have shown that job satisfaction has a great impact on workers' work motivation and commitment to the organization. This study was conducted with the aim of building a theoretical basis on job satisfaction of preschool teachers in Gia Lai province, based on the results of analysis and synthesis from previous documents and researches, combined with adjustments to suit the research object of preschool teachers - a teaching profession with its own characteristics; from there, building a theoretical research model. The results of this study are intended to suggest future validation studies to consider the appropriateness of the model and hypotheses in the context of preschool education program innovation, in line with the process of basic and comprehensive educational innovation being implemented at all levels in the current period.

Keywords: factors affecting, theoretical research model, job satisfaction, kindergarten teacher.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bộ GD&ĐT (2020). *Thông tư 52/2020/TT-BGDĐT ban hành Điều lệ trường mầm non*. Việt Nam.
- Hồ Thanh Mỹ Phương và cộng sự (2023). Sự hài lòng trong công việc của giáo viên phổ thông tại Việt Nam. *Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam*, 19(2), 17-22.
- Bộ GD&ĐT (2019). *Đề xuất tháo gỡ những khó khăn cho giáo viên mầm non*. Retrieved from <https://moet.gov.vn/giaoducquocdan/giao-duc-mam-non/Pages/Default.aspx?ItemID=6388#>>
- Vi Lam (2020). *Thuyết hai nhân tố của Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory)*. Retrieved from <https://www.linkedin.com/pulse/thuyet-hai-nhan-to-cua-herzberg-herzbergs-two-factor-theory-vi-lam>
- Bộ GD&ĐT (2022). *Bộ GD&ĐT đề xuất giải pháp hạn chế tình trạng giáo viên nghỉ việc*. Retrieved from <https://giaoducthoidai.vn/bo-gddt-de-xuat-giai-phap-han-che-tinh-trang-giao-vien-nghi-viec-post613912.html>
- Tỉnh ủy Gia Lai (2023). *Khó khăn nhất vẫn là câu chuyện thiếu giáo viên*. Retrieved from <https://cadn.com.vn/kho-khan-nhat-van-la-cau-chuyen-thieu-giao-vien-post279494.html#>
- Bộ GD&ĐT (2023). *Giáo viên đã thiếu lại còn nghỉ việc nhiều*. Retrieved from <https://tuoitre.vn/giao-vien-da-thieu-lai-con-nghi-viec-nhieu-20230805095925934.htm>
- Adriana và Marji (2017). Jordanian Health Employees' Job Satisfaction. A Vroom theory Investigation. *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences*, 27, 122-133. Doi: 10.15405/epsbs.2017.07.03.18
- Allah Nawaz et al (2010). Theories of job satisfaction: Global application and Limitations. *Gomal University journal of research*, 26(2), 45-62.
- Belgin & Hakan (2016). The Relationship between Job satisfaction and Life satisfaction: An Empirical study on teachers. *International Journal of Business and Social Science*, 7(10), 72-80.
- Demirtas (2010). Teachers' job satisfaction levels. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 9, 1069-1073. Doi 10.1016/j.sbspro.2010.12.287
- Mohammed et al (2019). The Effect of HRM practices and employees' job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 9, 771-786. Doi: 10.5267/j.msl.2019.3.011
- Nteboheng và Samson (2021). Theories of Job satisfaction in the Higher education context. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 27(2), 1-16.

¹Tra My Kindergarten;

²Gia Lai Junior College of Education;

Corresponding author: Pham Chau Hang; Tel: 0909092388; Email: dangminhtrung016@gmail.com

- Ramune et al (2010). *Expectations and Job satisfaction: Theoretical and Empirical Approach*, Business and Management, 6th International Scientific Conference, Vilnius, Lithuania. Doi: 10.3846/bm.2010.131
- Sinoma et al (2020). Implications of Maslow's Hierarchy of Needs Theory on Healthcare Employees' performance. *Transylvanian review of Administrative Sciences*, 59, 124-143. Doi: 10.24193/tras.59E.7
- Umut & Ertan (2022). Teachers' job satisfaction: multilevel analyses of teacher, school, and principal effects. *Forum for International Research in Education*, 7(3), 1-23.
- Ying Yang et al (2022). Social support and job satisfaction in kindergarten teachers: the mediating role of coping styles. *Organizational Psychology*, 13, 1-8. Doi: 10.3389/fpsyg.2022.809272
- Yong Jiang (2005). The Influencing and Effective Model of Early Childhood teachers' job satisfaction in China. *US-China Education Review*, 2(12), 65-74.