

THỰC TRẠNG HẠNH PHÚC TRONG CÔNG VIỆC CỦA ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC QUẢN LÝ ĐẠI HỌC HUẾ

Phạm Thế Kiên

Đại học Huế

Email: ptkien@hueuni.edu.vn

Article History

Received: 02/7/2020

Accepted: 17/7/2020

Published: 20/8/2020

Keywords

happiness, work,
managing staff, Hue
University.

ABSTRACT

The objective of this study is to investigate the current state of happiness at work of Hue University's management staff. The research results show that, Hue University's managing staff are happy at work; however, many indicators of positive emotions with work, job satisfaction and positive feelings about their value are not at a high level. The research results are a useful reference for researchers, managers and relevant subjects to research, propose appropriate impacts, improve happiness at work for Hue University's management staff, contributing to the personal development of this team and improving the effectiveness and management effectiveness of Hue University in the current context.

1. Mở đầu

Đại học Huế là cơ sở giáo dục đại học công lập 02 cấp, đào tạo, nghiên cứu khoa học, công nghệ đa ngành, đa lĩnh vực chất lượng cao. Luật Giáo dục đại học năm 2018 (Quốc hội, 2018), Nghị định số 99/2019/NĐ-CP (Chính phủ, 2019) và Thông tư số 10/2020/TT-BGDĐT quy định Đại học Huế có quyền tự chủ cao trong các hoạt động về đào tạo, nghiên cứu khoa học, tài chính, quan hệ quốc tế và tổ chức bộ máy (Bộ GD-ĐT, 2020). Hoạt động tự chủ sẽ gắn với trách nhiệm giải trình, trách nhiệm bảo đảm chất lượng giáo dục trong toàn Đại học Huế.

Đội ngũ viên chức của Đại học Huế gồm giảng viên và viên chức ở các phòng, ban chức năng. Người được bổ nhiệm giữ chức vụ quản lý có thời hạn, chịu trách nhiệm điều hành, tổ chức thực hiện một hoặc một số công việc trong Đại học Huế và được hưởng phụ cấp chức vụ quản lý được gọi là viên chức quản lý (VCQL) (Đảng ủy Đại học Huế, 2020, Khoản 1 Điều 3). Trong nghiên cứu này, đội ngũ VCQL được giới hạn là những người được bổ nhiệm giữ chức vụ cấp phó, cấp trưởng tại văn phòng, các ban chức năng của Đại học Huế và các phòng chức năng của 08 trường đại học thành viên.

VCQL Đại học Huế là đội ngũ đóng vai trò quan trọng trong việc tham mưu, giúp lãnh đạo Đại học Huế, các trường đại học thành viên xây dựng chiến lược, kế hoạch phát triển; quản lý, điều hành, tổ chức các hoạt động đào tạo; huy động, quản lý, sử dụng các nguồn lực, chia sẻ tài nguyên và cơ sở vật chất trong toàn Đại học Huế.

Những nghiên cứu gần đây đã chỉ ra rằng, người lao động hạnh phúc sẽ làm việc hiệu quả hơn (Wok và Hashim, 2014) và sẽ giúp cải thiện hiệu suất của tổ chức nơi họ làm việc. Đồng quan điểm đó, Khairunesa Isa và cộng sự (2019) khẳng định: "Phần lớn người lao động dành gần như toàn bộ thời gian của họ tại nơi làm việc. Người lao động hạnh phúc với công việc sẽ ảnh hưởng đến mức độ thực hiện công việc cũng như hiệu suất của các tổ chức mà họ làm việc". Nghiên cứu về hạnh phúc trong công việc của đội ngũ VCQL Đại học Huế vì vậy có ý nghĩa quan trọng trong việc tăng cường sự đóng góp của đội ngũ này cho sự phát triển của Đại học Huế.

"Hạnh phúc trong công việc" được hiểu là người lao động đang trong tình trạng hạnh phúc và cảm thấy hạnh phúc khi thực hiện công việc của họ (Wesarat, 2014). Theo Cynthia (2010), hạnh phúc trong công việc bao gồm cảm xúc tích cực với công việc, hài lòng với công việc và cảm nhận tích cực về giá trị của bản thân trong công việc.

Trong bài viết này, chúng tôi tập trung tìm hiểu thực trạng hạnh phúc trong công việc của đội ngũ VCQL Đại học Huế. Kết quả nghiên cứu là tài liệu tham khảo hữu ích cho các nhà nghiên cứu, các chủ thể quản lý, các đối tượng có liên quan nghiên cứu, đề xuất những tác động phù hợp, nâng cao hạnh phúc trong công việc cho đội ngũ VCQL Đại học Huế, góp phần phát triển cá nhân đội ngũ này và nâng cao hiệu quả, hiệu lực quản lý của Đại học Huế, nhất là trong bối cảnh Đại học Huế đang đứng trước cơ hội trở thành Đại học Quốc gia như hiện nay.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Khách thể và phương pháp nghiên cứu

2.1.1. Khách thể khảo sát

- *Mẫu khách thể khảo sát*: 82 VCQL và 319 viên chức hành chính (VCHC) đang công tác ở Đại học Huế và 8 trường đại học thành viên của Đại học Huế đã tham gia trả lời phiếu khảo sát.

- *Thông tin về 82 VCQL tham gia khảo sát*: + Về trình độ: thạc sĩ và tiến sĩ (97,5%), đại học (2,5%); + Về giới tính: tương đối cân bằng (57,3% có giới tính nam); + Về chức danh nghề nghiệp: chức danh chuyên viên (40,2%), giảng viên và giảng viên chính (41,5%); Về trình độ lý luận chính trị: chủ yếu là trung cấp (62,2%); Về độ tuổi: chủ yếu từ 30 tuổi trở lên. Thâm niên công tác: dưới 10 năm (7,3%), từ 10 đến dưới 15 năm (50%); từ 15 đến dưới 20 năm (28%), từ 20 năm trở lên (14,7%).

- *Thông tin về 319 VCHC tham gia khảo sát*: + Về trình độ, 36,1% đại học và 59,9% thạc sĩ; - Giới tính: tương đối cân bằng (56,7% có giới tính nữ); + Về chức danh nghề nghiệp: chuyên viên (73,7%) chiếm tỉ lệ cao nhất; + Về trình độ lý luận chính trị: Phần lớn chưa tham gia học các khoá đào tạo về lý luận chính trị (34,5%), sơ cấp (24,8%), trung cấp (22,2%), cao cấp (1,6%); + Về độ tuổi: chủ yếu từ 30 tuổi trở lên; + Thâm niên công tác: từ 5 đến dưới 10 năm (33,9%), từ 10 đến dưới 15 năm (36,1%).

2.1.2. Phương pháp nghiên cứu

2.1.2.1. Phương pháp điều tra viết

- Trên cơ sở xác định hạnh phúc trong công việc bao gồm cảm xúc tích cực với công việc, sự hài lòng với công việc, cảm nhận tích cực về giá trị của bản thân trong công việc (Cynthia, 2010) và vận dụng thang đo hạnh phúc trong công việc của Đỗ Ngọc Khanh và cộng sự (2019), nội dung thang đo gồm 03 nhân tố: (1) cảm xúc tích cực với công việc, (2) sự hài lòng với công việc, và (3) cảm nhận tích cực về giá trị của bản thân trong công việc. Nội dung cụ thể của các nhân tố như sau:

+ Cảm xúc tích cực với công việc: cảm thấy hứng thú với công việc; cảm thấy vui vẻ với công việc; cảm thấy thỏa mãn với công việc; cảm thấy có động lực với công việc;

+ Sự hài lòng với công việc: hài lòng với thu nhập từ công việc tại đơn vị; hài lòng trong mối quan hệ với phần lớn đồng nghiệp trong đơn vị; hài lòng với công việc đang làm; hài lòng với vị trí tại đơn vị;

+ Cảm nhận tích cực về giá trị của bản thân trong công việc: cảm thấy đang làm những công việc có ích tại đơn vị; cảm thấy công việc có ý nghĩa; cảm thấy kết quả lao động tại nơi làm việc là có giá trị; cảm thấy được đồng nghiệp quý mến và tôn trọng; cảm thấy thể hiện được năng lực bản thân trong công việc; và cảm thấy được cấp trên đánh giá đúng những đóng góp của mình.

- Thang đánh giá: chúng tôi sử dụng thang đo 5 bậc (từ 1 đến 5). Căn cứ vào điểm trung bình (ĐTB) của các nội dung khảo sát để đưa ra nhận định. Nội dung nào có ĐTB cao thể hiện nội dung đó được đánh giá cao theo hướng tích cực. Khoảng phân biệt giữa các mức độ là 0,8 [theo công thức $(Max - Min) / n$], như vậy ĐTB quy ước cho các mức độ là: Mức 1 (thấp nhất): $1 \leq \text{ĐTB} < 1,8$; Mức 2: $1,8 \leq \text{ĐTB} < 2,6$; Mức 3: $2,6 \leq \text{ĐTB} < 3,4$; Mức 4: $3,4 \leq \text{ĐTB} < 4,2$; Mức 5 (cao nhất): $4,2 \leq \text{ĐTB} \leq 5$.

- Nghiên cứu được tiến hành từ tháng 2/2020 đến tháng 4/2020.

2.1.2.2. Phương pháp phỏng vấn

- Nội dung phỏng vấn giúp chúng tôi hiểu sâu hơn về kết quả khảo sát, phục vụ cho việc phân tích, đánh giá thực trạng về hạnh phúc trong công việc của đội ngũ VCQL Đại học Huế. Kết quả khảo sát bằng phiếu hỏi là cơ sở xác định các vấn đề cần tìm hiểu sâu hơn và làm cơ sở thiết kế đề cương phỏng vấn.

- Thời gian tiến hành phỏng vấn sâu: tháng 5/2020.

2.1.2.3. Phương pháp thống kê toán học

Sử dụng thống kê toán học, phần mềm SPSS 22.0 để nhập và xử lý số liệu, lập bảng, biểu để phân tích ĐTB, độ lệch chuẩn (ĐLC) để đưa ra kết luận của các kết quả nghiên cứu.

Bảng 1. Kết quả kiểm định độ tin cậy và độ giá trị của thang đo

Nhân tố	Số biến	Tương quan nhỏ nhất với biến tổng	Hệ số Cronbach's Alpha
Cảm xúc tích cực với công việc	4	0,68	0,86
Sự hài lòng với công việc	4	0,82	0,72
Cảm nhận tích cực về giá trị của bản thân trong công việc	6	0,71	0,83

Phần mềm SPSS 22.0 cũng được sử dụng để xác định độ tin cậy và độ giá trị (hiệu lực) của thang đo trong phiếu hỏi. Kết quả phân tích độ tin cậy cho thấy thang đo có hệ số Cronbach's Alpha khá cao (từ 0,72 đến 0,86); hệ số tương quan (r) giữa từng item và tổng thang đo là $0,68 \leq r \leq 0,82$ (xem *bảng 1*). Giá trị này cho phép kết luận các câu hỏi là đáng tin cậy, thang đo hạnh phúc trong công việc của đội ngũ VCQL Đại học Huế đảm bảo độ giá trị về nội dung, các item thống nhất với nhau trong việc làm rõ nội dung cần đo, có thể sử dụng để thực hiện điều tra.

2.2. Thực trạng hạnh phúc trong công việc của đội ngũ viên chức quản lý Đại học Huế

2.2.1. Thực trạng về cảm xúc tích cực với công việc

Cảm xúc tích cực với công việc là những cảm xúc mang lại cho VCQL Đại học Huế sự thỏa mãn, vui vẻ và hứng thú và có động lực với công việc. Kết quả khảo sát ở *bảng 2* cho thấy nhìn chung VCQL Đại học Huế có cảm xúc tích cực với công việc của họ (ĐTB = 3,57 và ĐTB = 3,59; mức 4: $3,4 \leq \text{ĐTB} < 4,2$). Tuy nhiên, cảm xúc tích cực với công việc là nội dung có ĐTB thấp nhất trong số 03 nhân tố về hạnh phúc trong công việc của đội ngũ VCQL Đại học Huế.

Bảng 2. Đánh giá của VCQL và VCHC về cảm xúc tích cực với công việc của đội ngũ VCQL Đại học Huế

TT	Nội dung	VCQL		VCHC		Tỉ lệ (%)				
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4	Mức 5
1	Cảm thấy hứng thú với công việc	3,66	1,14	3,61	1,01	1,2	18,5	17,0	43,9	19,5
2	Cảm thấy vui vẻ với công việc	3,54	1,12	3,57	1,03	1,7	18,5	20,2	40,9	18,7
3	Cảm thấy thỏa mãn với công việc	3,54	1,14	3,59	1,08	3,0	18,2	17,0	41,6	20,2
4	Cảm thấy có động lực với công việc	3,55	1,14	3,59	1,06	2,0	19,2	18,2	40,1	20,4
ĐTB chung		3,57	1,09	3,59	0,95					

(Ghi chú: $1 \leq \text{ĐTB} \leq 5$)

Trong số 04 nội dung thuộc nhân tố “*cảm xúc tích cực với công việc*”, nội dung “*cảm thấy hứng thú với công việc*” được đánh giá cao nhất (ĐTB = 3,66). Có 63,4% VCQL, VCHC cho rằng VCQL Đại học Huế “*cảm thấy hứng thú với công việc*”. Theo Frederick và cộng sự (1959), hứng thú với công việc bắt nguồn từ “*luân chuyển vị trí công tác*”, “*mở rộng nhiệm vụ được giao*”, hoặc “*tạo tính đa dạng, phong phú trong công việc*”. Kết quả phỏng vấn một số VCQL Đại học Huế cũng cho thấy, đội ngũ này “*cảm thấy hứng thú với công việc*” vì được thay đổi môi trường làm việc (chuyển từ môi trường giảng dạy (giảng viên) sang môi trường hành chính (làm việc ở các phòng, ban chức năng)). Tuy nhiên, tỉ lệ chọn mức 1, 2 và 3 lên đến 38,6% cho thấy, không ít VCQL Đại học Huế chưa “*cảm thấy hứng thú với công việc*”, trao đổi với một số VCQL, chúng tôi nhận thấy một trong những mong muốn của đội ngũ này là họ muốn “*mở rộng nhiệm vụ được giao*” và “*được giao quyền tự chủ nhiều hơn trong công việc*”.

Theo Khairunesa và cộng sự (2019), điều kiện làm việc có ảnh hưởng đến cảm xúc của nhân viên. Thực tiễn ở Đại học Huế cho thấy, nhìn chung các trường đại học thành viên, Đại học Huế thời gian gần đây đã quan tâm đến việc cung cấp đầy đủ trang thiết bị cho đội ngũ VCQL, đây là một trong những yếu tố làm cho đội ngũ VCQL cảm thấy vui vẻ hơn trong công việc (ĐTB = 3,54 và ĐTB = 3,57).

Các nghiên cứu về sự thỏa mãn về công việc và động lực với công việc cho thấy, sự thỏa mãn về công việc được định nghĩa như là sự cảm nhận tích cực hoặc tiêu cực của nhân viên về công việc của họ (Noordin và Jusoff, 2009). Nếu cảm nhận tích cực, mức độ thỏa mãn về công việc sẽ cao, ngược lại, cảm nhận tiêu cực thì mức độ thỏa mãn về công việc của họ sẽ thấp. Theo Cynthia (2010), động lực với công việc của người lao động có liên quan đến phân tích công việc, đầu tư vào đào tạo, tăng cường chia sẻ thông tin, đánh giá và khen thưởng dựa trên kết quả thực hiện công việc. Kết quả khảo sát ở *bảng 2* cho thấy, theo đánh giá của VCQL và VCHC, nhìn chung VCQL Đại học Huế cảm thấy thỏa mãn (ĐTB = 3,54 và ĐTB = 3,59) và có động lực với công việc (ĐTB = 3,55 và ĐTB = 3,59).

Mặc dù nhìn chung “*cảm xúc tích cực với công việc*” của VCQL Đại học Huế được đánh giá khá cao, tuy nhiên, cả 04 nội dung thuộc nhân tố “*cảm xúc tích cực với công việc*” đều có tỉ lệ chọn mức 1, 2 và 3 cao (từ 36,6% đến 40,4%). Điều này cho thấy, việc đem lại sự thỏa mãn, vui vẻ và hứng thú và có động lực với công việc cho đội ngũ VCQL Đại học Huế vẫn còn những hạn chế, bất cập nhất định.

2.2.2. Thực trạng về sự hài lòng với công việc

Fatma Kusku (2003) cho rằng sự hài lòng với công việc phản ánh nhu cầu và mong muốn cá nhân được đáp ứng và mức độ cảm nhận của các nhân viên về công việc của họ. Định nghĩa này xuất phát từ lý thuyết thang đo nhu cầu của Maslow cho rằng người lao động hài lòng khi đáp ứng các nhu cầu từ thấp lên cao. Trong nghiên cứu này, sự hài lòng với công việc là VCQL cảm thấy thỏa mãn với những gì công việc mang lại cho bản thân ở một số lĩnh vực như thu nhập, mối quan hệ với đồng nghiệp, công việc đang làm, vị trí công việc (bảng 3).

Bảng 3. Đánh giá của VCQL và VCHC về sự hài lòng với công việc của đội ngũ VCQL Đại học Huế

TT	Nội dung	VCQL		VCHC		Tỉ lệ (%)				
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4	Mức 5
1	Hài lòng với thu nhập từ công việc tại đơn vị	3,32	1,15	3,48	1,08	2,7	20,9	23,4	34,7	18,2
2	Hài lòng trong mối quan hệ với phần lớn đồng nghiệp trong đơn vị	3,77	1,02	3,73	0,98	3,0	9,0	20,2	46,6	21,2
3	Hài lòng với công việc đang làm	3,87	1,03	3,80	0,92	1,0	11,5	15,0	50,4	22,2
4	Hài lòng với vị trí tại đơn vị	3,89	1,08	3,81	0,94	2,0	9,5	16,7	47,6	24,2
ĐTB chung		3,71	0,95	3,71	0,85					

(Ghi chú: $1 \leq \text{ĐTB} \leq 5$)

Kết quả khảo sát ở bảng 3 cho thấy, theo đánh giá của VCQL và VCHC, nhìn chung VCQL Đại học Huế hài lòng với công việc hiện tại của họ (ĐTB = 3,71 và ĐTB = 3,71). Nội dung được đánh giá cao nhất trong nhân tố “sự hài lòng với công việc” là “hài lòng với vị trí tại đơn vị” (ĐTB = 3,89 và ĐTB = 3,81). Thực tiễn công tác cũng cho thấy, với chức danh VCQL ở các phòng, ban chức năng, VCQL Đại học Huế được hưởng phụ cấp chức vụ 0,4 và 0,5 ở các trường đại học thành viên, 0,6 và 0,8 ở văn phòng, các ban chức năng Đại học Huế, phụ cấp chức vụ khá cao so với VCHC. Ngoài ra, khi được bổ nhiệm làm VCQL, đội ngũ này được giao quyền điều hành bộ phận/ đơn vị được giao phụ trách. Có thể đây là những nguyên nhân chính làm cho đội ngũ VCQL Đại học Huế cảm thấy “hài lòng với vị trí tại đơn vị”. Mặc dù hài lòng với vị trí được bổ nhiệm, nhưng theo VCQL Đại học Huế, “thu nhập từ công việc tại đơn vị” chưa đem lại sự hài lòng cho đội ngũ này (ĐTB = 3,32; mức 3: $2,6 \leq \text{ĐTB} < 3,4$), đây là nội dung duy nhất trong số 14 nội dung về hạnh phúc trong công việc của đội ngũ VCQL Đại học Huế được VCQL Đại học Huế đánh giá chỉ ở mức 3. Nội dung này cũng được VCHC đánh giá thấp nhất trong số 14 nội dung về hạnh phúc trong công việc của đội ngũ VCQL Đại học Huế. Điều này cho thấy, Đại học Huế cần có biện pháp cải thiện thu nhập thu nhập cho đội ngũ VCQL để giúp đội ngũ này hài lòng hơn với công việc, góp phần tăng hạnh phúc trong công việc của họ.

Nhìn chung VCQL Đại học Huế cảm thấy hài lòng về “mối quan hệ với phần lớn đồng nghiệp trong đơn vị” và “công việc đang làm” (mức 4: $3,4 \leq \text{ĐTB} < 4,2$). Tuy nhiên, có xấp xỉ 30% lựa chọn mức 1, 2, 3 đối với 02 nhân tố này (32,2% và 27,5%) đòi hỏi Đại học Huế cần cải thiện hơn nữa trong việc xây dựng môi trường hợp tác, tôn trọng, hỗ trợ, giúp đỡ lẫn nhau trong công việc giữa các đồng nghiệp cho đội ngũ VCQL. Ngoài ra, với việc thay đổi môi trường làm việc từ giảng dạy (giảng viên) sang môi trường hành chính (làm việc ở các phòng, ban chức năng), không ít VCQL còn gặp khó khăn trong việc tham mưu, đề xuất ý kiến cho lãnh đạo, điều chỉnh kịp thời nội dung liên quan đến lĩnh vực được giao ở đơn vị mình phụ trách; đánh giá tác động của các chủ trương, văn bản cấp trên để xây dựng văn bản quản lý, điều hành; thiết lập mạng lưới quan hệ ở nhiều cấp, ...; điều này làm cho không ít VCQL bị áp lực, làm ảnh hưởng không nhỏ đến sự hài lòng với công việc đang làm của họ.

2.2.3. Thực trạng cảm nhận tích cực về giá trị của bản thân trong công việc

Giá trị của người lao động trong công việc hoàn toàn tách biệt với vị trí người lao động đang nắm giữ, giá trị của người lao động là những thứ họ tin rằng là quan trọng và đem đến thành công cho những công việc họ làm hằng ngày. Cảm nhận được giá trị của bản thân trong công việc sẽ giúp họ cư xử hòa hợp với công việc, thực hiện công việc hứng khởi hơn, tiền đề để đạt được hiệu quả công việc cao hơn. Sirota và cộng sự (2005) cũng đồng ý rằng: tổ chức làm cho người lao động cảm nhận được sự tôn trọng, được làm việc trong môi trường hợp tác, hỗ trợ, giúp đỡ lẫn nhau trong công việc giữa các đồng nghiệp, cấp trên đánh giá đúng sự đóng góp của cấp dưới thì sẽ tạo ra một lực lượng lao động hạnh phúc và nhiệt tình với công việc.

Cảm nhận tích cực về giá trị của bản thân trong công việc của đội ngũ VCQL Đại học Huế bao gồm 06 nội dung: (1) cảm thấy đang làm những công việc có ích tại đơn vị; (2) cảm thấy công việc có ý nghĩa; (3) cảm thấy kết quả lao động tại nơi làm việc là có giá trị; (4) cảm thấy được đồng nghiệp quý mến và tôn trọng; (5) cảm thấy thể hiện được năng lực bản thân trong công việc; và (6) cảm thấy được cấp trên đánh giá đúng những đóng góp của mình. Kết quả khảo sát ở *bảng 4* cho thấy nhìn chung VCQL Đại học Huế có cảm nhận tích cực về giá trị của bản thân trong công việc ($\overline{DTB} = 3,92$ và $\overline{ĐLC} = 3,84$; mức 4: $3,4 \leq \overline{DTB} < 4,2$). Cảm nhận tích cực về giá trị của bản thân trong công việc của đội ngũ VCQL Đại học Huế cũng là nội dung có \overline{DTB} cao nhất trong số 03 nhân tố về hạnh phúc trong công việc của đội ngũ VCQL Đại học Huế.

Bảng 4. Đánh giá của VCQL và VCHC về cảm nhận tích cực về giá trị của bản thân trong công việc của đội ngũ VCQL Đại học Huế

TT	Nội dung	VCQL		VCHC		Tỉ lệ (%)				
		\overline{DTB}	$\overline{ĐLC}$	\overline{DTB}	$\overline{ĐLC}$	Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4	Mức 5
1	Cảm thấy đang làm những công việc có ích tại đơn vị	3,96	1,11	3,91	0,91	2,0	8,5	12,5	49,9	27,2
2	Cảm thấy công việc có ý nghĩa	3,95	1,10	3,76	0,92	3,2	7,7	15,7	52,6	20,7
3	Cảm thấy kết quả lao động tại nơi làm việc là có giá trị	3,91	1,10	3,86	0,92	2,5	7,7	15,5	49,1	25,2
4	Cảm thấy được đồng nghiệp quý mến và tôn trọng	3,95	1,12	3,86	0,99	4,0	7,7	11,5	50,4	26,4
5	Cảm thấy thể hiện được năng lực bản thân trong công việc	3,93	1,14	3,89	0,98	3,2	8,0	13,0	47,1	28,7
6	Cảm thấy được cấp trên đánh giá đúng những đóng góp của mình	3,83	1,15	3,79	0,99	4,0	8,5	15,2	48,4	23,9
\overline{DTB} chung		3,92	1,06	3,84	0,86					

(Ghi chú: $1 \leq \overline{DTB} \leq 5$)

Trong 06 nội dung thuộc nhân tố “cảm nhận tích cực về giá trị của bản thân trong công việc” của VCQL Đại học Huế, nội dung được VCQL và VCHC đánh giá cao nhất là “cảm thấy đang làm những công việc có ích tại đơn vị” ($\overline{DTB} = 3,96$ và $\overline{ĐLC} = 3,91$). Nội dung này được VCQL và VCHC đánh giá cao nhất trong số 14 nội dung về hạnh phúc trong công việc của đội ngũ VCQL Đại học Huế. Điều này cho thấy, các chủ thể quản lý của Đại học Huế đã có những tác động tích cực, làm cho VCQL thấy được giá trị của họ trong công việc, đây là tiền đề quan trọng để đội ngũ VCQL Đại học Huế tiếp tục cống hiến, gắn bó với Đại học Huế trong tương lai.

“Cảm thấy công việc có ý nghĩa”, “cảm thấy kết quả lao động tại nơi làm việc là có giá trị”, “cảm thấy được đồng nghiệp quý mến và tôn trọng”, “cảm thấy thể hiện được năng lực bản thân trong công việc”, “cảm thấy được cấp trên đánh giá đúng những đóng góp của mình” cũng là những nội dung được VCQL, VCHC đánh giá cao (tỉ lệ lựa chọn mức 3, 4 là khá cao: từ 72,3% đến 76,8%). Điều này cho thấy, các chủ thể quản lý Đại học Huế nhìn chung đã xây dựng được môi trường làm việc tốt, đội ngũ VCQL Đại học Huế nhìn chung có cảm nhận tích cực về giá trị của bản thân trong công việc. Đây là một trong những điều kiện quan trọng để đội ngũ VCQL gắn bó hơn với Đại học Huế cũng như góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của Đại học Huế trong bối cảnh hiện nay.

Như vậy, kết quả điều tra thực trạng cho thấy, mặc dù nhìn chung đội ngũ VCQL Đại học Huế hạnh phúc trong công việc, tuy nhiên, không ít nội dung thuộc nhân tố về cảm xúc tích cực với công việc, sự hài lòng với công việc, cảm nhận tích cực về giá trị của bản thân trong công việc chưa cao. Nguyên nhân chính là đội ngũ VCQL Đại học Huế chưa thực sự được giao quyền tự chủ cao trong công việc, công tác phân tích công việc, đào tạo, đánh giá, tiền lương... chưa đáp ứng được yêu cầu của đội ngũ này.

3. Kết luận

Trên đây chúng tôi đã nêu, phân tích những thực trạng hạnh phúc của đội ngũ VCQL Đại học Huế trong công việc với những nội dung và số liệu cụ thể. Từ kết quả khảo sát thực trạng, theo chúng tôi, để nâng cao hạnh phúc trong công việc của đội ngũ VCQL Đại học Huế, góp phần phát triển đội ngũ và nâng cao hiệu quả, hiệu lực quản lý của Đại học Huế, các chủ thể quản lý cần tập trung thực hiện các giải pháp sau: 1) Thực hiện phân tích công việc quản lý, xây dựng được bảng tiêu chuẩn vị trí việc làm, bổ nhiệm VCQL phải gắn năng lực thực hiện công việc của đội ngũ này với tiêu chuẩn vị trí việc làm; 2) Đào tạo, bồi dưỡng phải hướng tới việc bổ sung, cập nhật kiến thức, kỹ năng phục vụ cho hoạt động quản lý; 3) Nghiên cứu xây dựng hệ thống lương (lương cơ bản, lương tăng thêm) phù hợp với vị trí việc làm, chức danh quản lý và các chế độ đãi ngộ, khen thưởng tương xứng với giá trị công việc.

Tài liệu tham khảo

- Ban Chấp hành Trung ương (2019). *Nghị quyết số 54-NQ/TW ngày 10/12/2019 về Xây dựng và phát triển tỉnh Thừa Thiên Huế đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045*.
- Bộ GD-ĐT (2020). *Thông tư số 10/2020/TT-BGDĐT ngày 14/5/2020 về Quy chế tổ chức và hoạt động của đại học vùng và các cơ sở giáo dục đại học thành viên*.
- Bradley, E, Wright & Soonhee, Kim. (2004). *Participation's Influence on Job Satisfaction: The Importance of Job Characteristics*. Review of Public Personnel Administration, 24(1), 18-40.
- Chính phủ (2019). *Nghị định số 99/2019/NĐ-CP ngày 30/12/2019 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học*.
- Chính phủ (2020). *Nghị quyết số 83/NQ-CP ngày 27/5/2020 về Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 54-NQ/TW ngày 10/12/2019 của Bộ Chính trị về xây dựng và phát triển tỉnh Thừa Thiên Huế đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045*.
- Cynthia, D. F. (2010). *Happiness at Work*. International Journal of Management Reviews, 12, 384-412.
- Đảng ủy Đại học Huế (2020). *Kế hoạch số 50-KH/ĐU ngày 18/02/2020 về phát triển Đại học Huế thành Đại học Quốc gia Huế*.
- Đỗ Ngọc Khanh và cộng sự (2019). *Bước đầu xây dựng thang đo hạnh phúc trong công việc*. Đề tài Khoa học cấp cơ sở. Viện Tâm lý học, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.
- Fatma Kusu (2003). Employee satisfaction in higher education: the case of academic and administrative staff in Turkey. *Career Development International*, 8(7), 347-356.
- Frederick H., et al. (1959). *The Motivation to Work* (2nd ed.). New York: John Wiley.
- Khairunesa I., Zahrul A. D., Lutfan J., et al (2019). *Domains That Lead To Happiness At Workplace*. International Journal of Engineering and Advanced Technology (IJEAT), 8 (5C), 709-715.
- Noordin, F., Jusoff, K. (2009). *Levels of Job Satisfaction amongst Malaysian Academic Staff*. Asian Social Science, 5, 122-128.
- Quốc hội (2018). *Luật Giáo dục đại học (Luật số 34/2018/QH 13, ban hành ngày 19/11/2018)*.
- Quốc hội (2019). *Luật Viên chức (Luật số 52/2019/QH 14, ban hành ngày 25/11/2019)*
- Sirota, D., Mischkind, L.A. and Meltzer, M.I. (2005). *The Enthusiastic Employee*. Upper Saddle River, NJ: Wharton School Publishing.
- Wok, S., Hashim, J. (2014). *Communication Networks, Organizational Contacts and Communication Power in Grooming Professionals for Career Success*. Malaysian Journal of Communication, 30, 219-242.