

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN THỜI GIAN GẮN KẾT CỦA GIÁO VIÊN CƠ HỮU TẠI TRƯỜNG PHỔ THÔNG TRUNG HỌC NGOÀI CÔNG LẬP TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Ngày nhận bài: 02/06/2014

Ngày nhận lại: 20/07/2014

Ngày duyệt đăng: 18/08/2014

Nguyễn Nguyễn Bằng¹

Nguyễn Minh Hà²

Lê Khoa Huân³

TÓM TẮT

Nghiên cứu nhằm xác định các nhân tố ảnh hưởng đến thời gian gắn kết của giáo viên cơ hữu đang giảng dạy tại Trường phổ thông trung học (PTTH) ngoài công lập (NCL) tại Thành phố Hồ Chí Minh (Tp.HCM), từ đó đưa ra một số khuyến nghị nhằm nâng cao thời gian gắn kết của giáo viên đối với nhà trường nhằm giữ chân và phát triển nhân tài với mục tiêu gia tăng chất lượng đào tạo và năng lực cạnh tranh trong lĩnh vực giáo dục phổ thông. Số liệu sử dụng trong nghiên cứu được thu thập thông qua việc phỏng vấn trực tiếp 147 giáo viên hiện đang giảng dạy tại các PTTH NCL và sử dụng mô hình hồi quy bội để phân tích kết quả. Kết quả nghiên cứu cho thấy có 10 nhân tố ảnh hưởng đến thời gian gắn kết của giáo viên gồm: (1) Số tuổi của giáo viên, (2) Giới tính, (3) Tình trạng hôn nhân của giáo viên, (4) Lương hàng tháng, (5) Phúc lợi, (6) Trình độ học vấn, (7) Số lượng giáo viên, (8) Tình trạng trang thiết bị học tập của nhà trường, (9) Phong cách lãnh đạo và (10) Điều kiện làm việc.

Từ khóa: Giáo viên cơ hữu, thời gian gắn kết, Trường phổ thông ngoài công lập, gắn kết.

ABSTRACT

This study's objectives are to identify determinants of full time teachers' job duration at private high schools in Ho Chi Minh City and to suggest policy implications to last full time teachers' job duration for improving the educational quality of the high school level. The study uses the data of surveying directly 147 teachers working for the private high schools in Ho Chi Minh city and applies OLS regression. The findings are that 10 factors influencing to teachers' job durations are: (1) teacher's age, (2) teacher's gender, (3) marriage status, (4) salary, (5) benefit, (6) teachers' education, (7) number of teachers in high school, (8) school's facilities, (9) leadership in school, and (10) working conditions.

Keywords: Teacher, full time teacher, private high school, job duration.

¹ Trường THCS-THPT Bắc Sơn TP.HCM.

² PGS.TS, Trường ĐH Mở TP.HCM. Email: ha.nm@ou.edu.vn

³ ThS, Trường Đại học Sài Gòn.

1. Giới thiệu

Trong kỷ nguyên kinh tế tri thức và hội nhập quốc tế sâu sắc về tất cả các lĩnh vực thì lĩnh vực đặc biệt quan trọng và được quan tâm hàng đầu là lĩnh vực giáo dục, đặc biệt là chất lượng đào tạo ở cấp học phổ thông trở nên quan trọng hơn bao giờ hết. Cấp học này nếu được đào tạo tốt để có được những kiến thức cơ bản sẽ làm nền tảng nuôi dưỡng nhân tài trong tương lai. Để có được chất lượng dạy và học tốt, các cơ sở đào tạo nói chung, các trường phổ thông nói riêng phải xây dựng được đội ngũ giáo viên vừa vững về chuyên môn đồng thời phải có nghiệp vụ sư phạm tốt và nhất là phải có cái tâm của nhà giáo để dạy các em học sinh ngày càng tiến bộ hơn, có chất lượng hơn. Trước tình hình đó, các trường PTTH trong đó có các Trường PTTH NCL ngày càng chú trọng hơn về vấn đề xây dựng nguồn giáo viên cơ hữu. Tuy nhiên, khi đã chọn được những giáo viên có chất lượng thì vẫn chưa đủ, các trường còn phải biết cách giữ chân những giáo viên của mình, nhất là những giáo viên nòng cốt, giữ vai trò chủ chốt trong sự phát triển của trường.

Hiện nay, tình trạng giáo viên trẻ di chuyển công việc tại các trường phổ thông trung học ngoài công lập là khá phổ biến. Trong khi các trường luôn phàn nàn về việc nhân viên không có sự gắn kết lâu dài và làm cho họ tốn rất nhiều công sức, tiền bạc cho việc đào tạo thì nhân viên thường cho rằng trường chưa đảm bảo các chế độ, mục tiêu nghề nghiệp và điều kiện làm việc để mình gắn bó lâu dài. Trong quá trình cùng cả nước đi lên hội nhập với nền kinh tế toàn cầu, mỗi cấp, mỗi ngành đều phải xác định cho mình phương hướng phát triển sao cho phù hợp và đem lại hiệu quả cao nhất. Với vai trò là một ngành dịch vụ đặc biệt quan trọng trong vấn đề cung cấp và đào tạo nguồn nhân lực cho đất nước, giáo dục góp phần điều khiển các hoạt động kinh tế, phục vụ nhu cầu phát triển của đất nước.

Nghiên cứu này nhằm cung cấp cho Hội đồng quản trị và Hiệu trưởng Nhà trường có cái nhìn sâu sắc về các yếu tố quyết định khoảng thời gian làm việc lâu dài của giáo viên cơ hữu cho trường và đưa ra các giải pháp

giúp họ định hướng các chính sách phù hợp trong việc sử dụng giáo viên nhằm giữ chân họ với nhà trường.

2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

2.1. Các lý thuyết liên quan

Thuyết hai nhân tố của Herzberg (1959): Thuyết này chia các nhân tố làm hai loại: các nhân tố động viên và các nhân tố duy trì. Các nhân tố động viên gồm thành tựu, sự công nhận của người khác, bản chất công việc, trách nhiệm công việc, sự thăng tiến và sự tiến bộ, và triển vọng của sự phát triển. Các nhân tố duy trì bao gồm quy mô công ty, sự giám sát của cấp trên, lương thưởng, mối quan hệ với cấp trên và đồng nghiệp, đời sống cá nhân, vị trí công việc và sự đảm bảo của công việc. Thực tế cho thấy rằng các nhân tố thuộc hai nhóm trên đều có ảnh hưởng ít nhiều đến sự gắn kết trong công việc. Tuy nhiên, thông qua lý thuyết của Herzberg ta cũng có thể thấy được tầm quan trọng của nhân tố động viên trong việc mang lại sự gắn kết trong công việc cũng như tác động của các nhân tố duy trì trong việc dẫn đến sự bất mãn của nhân viên.

Thuyết công bằng của Adams (1963): Adams (1963) cho rằng nhân viên có xu hướng đánh giá sự công bằng bằng cách so sánh công sức họ bỏ ra so với những thứ họ nhận được cũng như so sánh tỷ lệ của họ với tỷ lệ của những đồng nghiệp trong công ty. Một nhân viên không thể có được sự gắn kết lâu dài nếu họ nhận ra rằng mình bị đối xử không công bằng từ vấn đề lương bổng, cơ hội đào tạo thăng tiến đến sự hỗ trợ từ cấp trên, ...

Douglas Mc Gregor (1960) với lý thuyết X và Y: Mc Gregor đặt ra 2 lý thuyết: Thuyết X gồm những người chưa trưởng thành và thuyết Y gồm những người đã trưởng thành. Thuyết X chỉ những nhân viên biếng nhác. Họ không thích làm việc nhưng phải làm việc để sống còn. Do đó, họ cần được điều khiển và không thể tự đảm nhận trách nhiệm. Để chỉ huy nhóm này, quản trị viên cần cả gây lẫn cả rút. Thuyết Y chỉ những nhân viên có ý thức, muốn làm việc và yêu thích làm việc. Họ có tinh thần độc lập, không muốn bị chỉ huy và sẵn sàng đảm nhận trách nhiệm. Mc Gregore nhấn mạnh rằng con người là một con vật đầy

ham muốn và ham muốn không bao giờ được thỏa mãn, do đó, đường lối quản trị kiểm soát không động viên được con người.

Thời gian gắn kết công việc: Mosaidov (2012) định nghĩa, “Thời gian gắn kết công việc là một khoảng thời gian xảy ra mối liên hệ giữa một bên là người lao động và một bên là người sử dụng lao động. Khoảng thời gian này sẽ kết thúc khi mối quan hệ này bị chấm dứt hoặc là người lao động quyết định nghỉ việc hoặc là doanh nghiệp quyết định sa thải người lao động”. Đối với nghiên cứu này, thời gian gắn kết được nghiên cứu là khoảng thời gian mà người giáo viên cơ hữu làm việc cho trường phổ thông trung học ngoài công lập từ khi bắt đầu làm việc liên tục đến hiện tại.

Lý thuyết về gắn kết tổ chức của Meyer và các cộng sự (1990 - 2001) như sau:

Gắn kết tổ chức vì tình cảm (affective commitment): Allen và Meyer (1990) đề cập đến gắn kết tình cảm như là sự gắn chặt cảm xúc, sự xác định và tự nguyện dấn thân vào tổ chức của nhân viên với tổ chức và có 3 khía cạnh để xem xét: (1) sự hình thành một tình cảm gắn bó với tổ chức, (2) sự nhận thức và (3) mong muốn duy trì là thành viên trong tổ chức. Mowday, Steers và Porter (1979) đã mô tả gắn kết tình cảm với tổ chức như là sự thể hiện một tình cảm tích cực với tổ chức như việc cá nhân sẵn sàng đóng góp những giá trị riêng của mình vào mục tiêu chung của tổ chức để phát triển tổ chức. Jaros và ctg (1993) cho rằng đây là yếu tố chính của gắn kết tổ chức bởi vì nó liên quan đến hành vi làm việc như: cải thiện năng suất làm việc, ổn định nhân sự, tỉ lệ nghỉ việc thấp, hài lòng với công việc và cộng đồng tổ chức (Mowday, Porter và Steers, 1982). Meyer và Herscovitch (2001) đã cho rằng cam kết tình cảm cho thấy tương quan với một loạt các kết quả liên quan đến doanh thu, nghỉ việc, hiệu suất công việc và hành vi tổ chức.

Gắn kết tiếp tục làm việc (continuance commitment): Allen và Meyer (1990) cho rằng gắn kết để tiếp tục làm việc là một phần giúp nhân viên gắn kết với tổ chức, lý thuyết này phát biểu rằng cá nhân tiếp tục làm việc lâu dài cho tổ chức giống như họ đang tích lũy

đầu tư cho tương lai hơn là họ thường xuyên di chuyển công việc. Các khoản đầu tư bao gồm: thời gian, sự nỗ lực, kỹ năng làm việc, những yếu tố này có thể sẽ không có hoặc chi phí họ bỏ ra sẽ lớn hơn nếu họ thay đổi công việc do các công việc hấp dẫn, các mối quan hệ và các giao tiếp mang tính chính trị. Romzek (1990) cho rằng nhân viên tính toán các khoản đầu tư của họ cho tổ chức dựa trên những gì họ đã đóng góp cho tổ chức và những gì họ xứng đáng để đạt được nếu họ ở lại với tổ chức. Đôi khi nhân viên bày tỏ gắn kết tiếp tục làm việc với tổ chức bởi vì các khoản đầu tư vào tổ chức không thể chuyển hóa được. Allen và Meyer (1990) cũng như Meyer và Allen (1991) cho rằng sự gắn kết của một cá nhân vào tổ chức sẽ được dựa trên nhận thức lựa chọn công việc bên ngoài tổ chức. Không giống như các gắn kết tình cảm, trong đó có việc gắn bó cảm xúc, gắn kết tiếp tục làm việc phản ánh một tính toán lợi ích và chi phí.

Gắn kết đạo đức (normative commitment): Gắn kết đạo đức phản ánh một nghĩa vụ phải tiếp tục gắn với tổ chức. Nhân viên có mức độ gắn kết tình cảm cao với tổ chức cảm thấy họ nên ở lại để cống hiến cho tổ chức (Allen và Meyer, 1990). Hầu hết các nhà nghiên cứu đều bỏ qua yếu tố gắn kết đạo đức nhưng một số ít thì lại có được sự khám phá về yếu tố này. Randall và Cote (1991) cũng như Allen và Meyer (1990) là một trong số ít người đã cố gắng để phân biệt gắn kết đạo đức với các thành phần khác của gắn kết tổ chức. O'Reilly và Chapman (1986) cho rằng sự nhất trí giữa cá nhân và các giá trị của tổ chức dẫn đến sự phát triển về việc gắn kết tổ chức. Hỗ trợ cho quan điểm này là Meyer và Schoorman (1992), người mô tả gắn kết giá trị là sự chấp nhận của nhân viên trong những mục tiêu và giá trị của tổ chức.

Ba khía cạnh về gắn kết tổ chức, như chúng ta đã thấy, dường như có nền tảng khác nhau. Như tất cả các yếu tố khác nhau, được xem xét là biến kết hợp với các hình thức khác nhau của sự gắn kết, cùng tồn tại trong một tổ chức, có thể được giả định rằng ba loại gắn kết cũng có thể cùng tồn tại trong một tổ chức. Điều quan trọng là ba khía cạnh khác nhau của gắn kết tổ chức không loại trừ lẫn nhau mà bổ sung qua lại lẫn nhau.

2.2. Mô hình nghiên cứu

Từ cơ sở lý thuyết, các nghiên cứu trước có liên quan, và từ tham khảo ý kiến chuyên gia trong lĩnh vực giáo dục, mô hình nghiên cứu được đề xuất như sau:

Thời gian gắn kết = $\beta_0 + \beta_1.(\text{Độ tuổi}) + \beta_2.(\text{Giới tính}) + \beta_3.(\text{Tình trạng hôn nhân}) + \beta_4.(\text{Chỉ tiêu hàng tháng}) + \beta_5.(\text{Lương}) + \beta_6.(\text{Thưởng}) + \beta_7.(\text{Phụ cấp kiêm nhiệm}) + \beta_8.(\text{Phúc lợi}) + \beta_9.(\text{Trình độ học vấn}) + \beta_{10}.(\text{Loại hình trường tốt nghiệp}) + \beta_{11}.(\text{Môn}$

$\text{giảng dạy}) + \beta_{12}.(\text{Số lượng giáo viên}) + \beta_{13}.(\text{Số lượng học sinh}) + \beta_{14}.(\text{Số lượng lớp học}) + \beta_{15}.(\text{Số tổ bộ môn}) + \beta_{16}.(\text{Trang thiết bị dạy học}) + \beta_{17}.(\text{Số người được nhà trường cử đi đào tạo hàng năm}) + \beta_{18}.(\text{Khả năng đảm nhiệm tổ bộ môn}) + \beta_{19}.(\text{Lãnh đạo nhà trường áp đặt hay phát huy tính sáng tạo trong công việc}) + \beta_{20}.(\text{Lãnh đạo nhà trường giải thích/hỗ trợ công việc}) + \beta_{21}.(\text{Lãnh đạo nhà trường đối xử công bằng trong công việc}) + \beta_{22}.(\text{Phòng nghỉ ngơi cho giáo viên})$

Mô tả các biến trong mô hình được thể hiện trong Bảng 1.

Bảng 1. Tổng hợp các biến trong mô hình nghiên cứu

Biến	Tên gọi đầy đủ của biến	Kỳ vọng dấu
Y	Thời gian gắn kết của giáo viên (theo tháng).	
X1	Độ tuổi của giáo viên (theo số tuổi).	+
X2	Giới tính của giáo viên (nhận giá trị 1 nếu là Nam và 0 nếu là Nữ).	-
X3	Tình trạng hôn nhân của giáo viên (có giá trị 1 nếu đã lập gia đình, ngược lại có giá trị 0).	+
X4	Chỉ tiêu hàng tháng cho cá nhân/gia đình (triệu đồng).	-
X5	Lương (tính triệu đồng/tháng).	+
X6	Thưởng (triệu đồng/tháng).	+
X7	Phụ cấp kiêm nhiệm (triệu đồng/tháng).	+
X8	Phúc lợi (có nhận phúc lợi nhận giá trị 1, ngược lại nhận giá trị 0).	+
X9	Trình độ học vấn (nếu có bằng đại học/ cao đẳng nhận giá trị là 1, nếu bằng cấp sau đại học nhận giá trị là 0).	-
X10	Loại hình trường tốt nghiệp đại học của giáo viên (nếu tốt nghiệp không chính quy nhận giá trị 0, ngược lại nhận giá trị 1).	+
X11	Môn giảng dạy (nếu là giáo viên giảng dạy các môn chính (Toán, Lý, Hóa, Văn, Anh) thì nhận giá trị là 1, ngược lại nhận giá trị 0).	+
X12	Số lượng giáo viên (số giáo viên đang dạy tại trường).	+
X13	Số lượng học sinh (số học sinh đang theo học tại trường).	+
X14	Số lượng lớp học (số lớp học trường đang dạy).	+
X15	Số tổ bộ môn (số tổ).	+
X16	Trang thiết bị học tập (nếu nhà trường trang bị đầy đủ trang thiết bị phục vụ dạy học, dụng cụ thực hành, máy tính, thư viện v.v.... nhận giá trị 1, còn nếu trang bị thiết bị phục vụ học tập quá ít, không đầy đủ dụng cụ, thiết bị thực hành thì nhận giá trị 0).	+
X17	Số người được nhà trường cử đi đào tạo hàng năm (số lượng người được cử đi).	+

Biến	Tên gọi đầy đủ của biến	Kỳ vọng dấu
X18	Khả năng đảm nhiệm tổ bộ môn (nhận hai giá trị 1 và 0).	+
X19	Lãnh đạo nhà trường áp đặt hay phát huy tính sáng tạo trong công việc (nhận giá trị là 0 nếu giáo viên trả lời lãnh đạo áp đặt ý kiến của lãnh đạo và bắt giáo viên phải làm theo như mệnh lệnh và nhận giá trị 1 nếu họ trả lời là được lãnh đạo cho tự giải quyết công việc theo cách sáng tạo riêng của giáo viên để đạt hiệu quả công việc cao nhất).	+
X20	Lãnh đạo nhà trường giải thích/hỗ trợ công việc (nhận giá trị 0 nếu giáo viên trả lời lãnh đạo chẳng hỗ trợ/giải thích gì khi họ làm chưa đúng và nhận giá trị 1 nếu họ trả lời lãnh đạo luôn quan tâm, chia sẻ, hỗ trợ hết mình trong công việc đối với giáo viên).	+
X21	Lãnh đạo nhà trường đối xử công bằng trong công việc (nhận giá trị 0 nếu giáo viên trả lời lãnh đạo không đối xử công bằng trong đội ngũ giáo viên và nhận giá trị 1 nếu họ trả lời lãnh đạo luôn đối xử công bằng với tất cả giáo viên).	+
X22	Phòng nghỉ cho giáo viên (nhận giá trị 1, ngược lại nhận giá trị 0).	+

3. Phương pháp nghiên cứu và dữ liệu nghiên cứu

3.1. Phương pháp nghiên cứu

Đề tài sẽ dựa trên phương pháp phân tích định lượng bằng cách hỏi quy để xác định khoảng thời gian giáo viên giảng dạy cơ hữu tại các trường phổ thông trung học ngoài công lập và các yếu tố ảnh hưởng đến khoảng thời gian giảng dạy của giáo viên tại các trường phổ thông trung học ngoài công lập trên địa bàn Tp.HCM. Vì vậy, nguồn số liệu để đánh giá, phân tích dựa trên kết quả khảo sát các giáo viên đang giảng dạy cơ hữu tại các trường phổ thông trung học ngoài công lập trên địa bàn Tp.HCM. Dữ liệu được xử lý bằng phần

mềm thống kê, kinh tế lượng là SPSS.

3.2. Dữ liệu nghiên cứu

Dữ liệu nghiên cứu được thiết kế trong phiếu điều tra dưới dạng bảng câu hỏi dựa trên mục tiêu nghiên cứu về thời gian gắn kết của giáo viên cơ hữu tại trường PTTH NCL trên địa bàn Tp.HCM. Thực hiện phương pháp chọn mẫu thuận tiện, với bảng câu hỏi điều tra viên thu thập dữ liệu bằng cách phỏng vấn trực tiếp các giáo viên cơ hữu hiện đang làm việc hoặc giảng dạy tại các trường PTTH NCL. Tổng số phiếu điều tra phát ra là 180 phiếu và thu hồi về là 180 phiếu, số phiếu hợp lệ là 147 phiếu (tỉ lệ trả lời là 81.7%).

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Phân tích thống kê mô tả

Bảng 2. Tóm tắt thống kê mô tả các biến định lượng

Mã biến	Tên biến	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn
Y	Thời gian gắn kết (tháng)	10	161	37.39	27.712
X1	Tuổi (năm)	22	63	30.95	7.700
X2	Nam/nữ	0	1	.39	.489

Mã biến	Tên biến	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn
X3	Đã lập gia đình/độc thân	0	1	.37	.486
X4	Chi tiêu hàng tháng (ĐVT: triệu đồng)	2.5	10.0	4.656	1.6509
X5	Lương hàng tháng (ĐVT: triệu đồng)	4.5	15.0	6.915	2.2826
X6	Thưởng hàng tháng (ĐVT: triệu đồng)	0.0	1.0	.224	.2959
X7	Phúc lợi	0	1	.69	.465
X8	Mức phụ cấp (ĐVT: triệu đồng)	0.0	7.0	.771	.9371
X9	Cao đẳng-đại học/sau đại học	0	1	.63	.484
X10	Sư phạm/khác sư phạm	0	1	.70	.460
X11	Môn chính/môn phụ	0	1	.44	.498
X12	Số lượng giáo viên	10	150	46.42	26.606
X13	Số lượng học sinh	50	2080	473.19	433.739
X14	Số lượng lớp học	5	80	15.95	11.686
X15	Số tổ bộ môn trong trường	0	13	6.20	3.351
X16	Tình trạng trang bị thiết bị học tập	0	1	.63	.484
X17	Số người được đi đào tạo	0	10	1.41	1.999
X18	Khả năng đảm nhiệm tổ bộ môn	0	1	.75	.435
X19	Lãnh đạo áp đặt hay phát huy khả năng sáng tạo giáo viên	0	1	.47	.501
X20	Lãnh đạo thân thiện, hỗ trợ	0	1	.82	.389
X21	Lãnh đạo công bằng	0	1	.71	.453
X22	Bố trí phòng nghỉ cho giáo viên	0	1	.75	.435

Nguồn: truy xuất từ kết quả SPSS 18.0

Biến phụ thuộc thời gian gắn kết của giáo viên được đo lường theo tháng làm việc từ lúc vào giảng dạy hay làm việc tại trường đến thời điểm hiện tại. Thời gian gắn kết có giá trị từ 10 tháng đến 161 tháng (tương đương từ 01 năm cho đến 14 năm làm việc) cho thấy khoảng thời gian giáo viên gắn kết với các

trường phổ thông ngoài công lập tại thành phố Hồ Chí Minh rất đa dạng và giá trị trung bình là 37.93 tháng làm việc tương đương với thời gian xấp xỉ 03 năm làm việc là một khoảng thời gian không dài trong môi trường giáo dục để gắn bó với nhà trường.

Bảng 3. Bảng thống kê mô tả thời gian gắn kết của giáo viên cơ hữu

Biến	Thời gian (tháng)	Số giáo viên	Tỉ lệ (%)
Thời gian gắn kết của giáo viên cơ hữu tại các trường PTTH NCL trong nước.	10-20 tháng	55	37.4
	20-40 tháng	42	28.6
	40-60 tháng	24	16.3
	60-80 tháng	19	14.3
	Trên 80 tháng	7	3.4
	Tổng	147	100

4.2. Phân tích kết quả hồi quy trong mô hình

Phân tích tương quan giữa các biến độc lập được thực hiện và đa số các hệ số tương quan đều có giá trị tiến gần đến 0, giá trị cao nhất cũng chỉ mới là 0.489. Hầu hết hệ số phóng đại phương sai trong mô hình hồi quy bội đều nhỏ hơn 10, chỉ có duy nhất biến *so_luong_hoc_sinh* là có $VIF = 10.413 > 10$ nên biến này sẽ gây ra hiện tượng đa cộng tuyến trong mô hình nên bị loại ra và kiểm

định mô hình. Kết quả phân tích hồi quy được thực hiện tiếp theo.

Phân tích kết quả hồi quy

Theo kết quả hồi quy thì mô hình hồi quy tuyến tính có phân tích phương sai ANOVA với độ tin cậy 99% ($\text{sig.} = .000$), đủ điều kiện có thể kết luận mô hình mô hình được xây dựng phù hợp với tập dữ liệu. R^2 hiệu chỉnh (Adjust R square) bằng 0.461 chứng tỏ rằng các biến độc lập trong mô hình đã giải thích được 46.1% sự biến động của biến phụ thuộc.

Bảng 4. Kết quả hồi quy của mô hình

Biến độc lập	Hệ số ước lượng chưa chuẩn hóa	Sai số	Hệ số ước lượng đã chuẩn hóa	sig.	VIF
Hằng số	-27.863**	12.171		.024	
X1 (Tuoi_gv)	.557*	.294	.155	.061	1.815
X2 (Gioi_tinh_gv)	9.102**	3.826	.161	.019	1.235
X3 (Hon_nhan)	25.469***	6.163	.446	.000	3.161
X4 (Chi_tieu)	-2.683	2.167	-.160	.218	4.518
X5 (Luong)	3.402**	1.520	.280	.027	4.250
X6 (Thuong)	2.662	6.838	.028	.698	1.445
X7 (Phuc_loi)	9.447**	4.281	.159	.029	1.401
X8 (Phu_cap)	-1.300	2.014	-.044	.520	1.258
X9 (Hoc_van)	-16.594***	5.148	-.290	.002	2.189
X10 (Nganh_tot_nghiep)	2.395	4.269	.040	.576	1.359
X11 (Mon_giang_day)	4.336	4.052	.078	.287	1.434
X12 (So_luong_gv)	.239*	.130	.229	.069	4.212
X14 (So_lop_hoc)	-.449	.290	-.190	.124	4.053
X15 (So_to_bo_mon)	.787	.603	.095	.194	1.444
X16 (Trang_thiet_bi)	12.837***	4.207	.224	.003	1.462
X17 (Dao_tao)	.021	1.046	.002	.984	1.544
X18 (Nang_luc)	-.841	4.579	-.013	.855	1.404
X19 (Lanh_dao_1)	7.846**	3.784	.142	.040	1.267
X20 (Lanh_dao_2)	4.588	5.383	.064	.396	1.544
X21 (Lanh_dao_3)	-8.175	5.188	-.134	.118	1.952
X22 (DK_lam_viec)	9.174*	5.184	.144	.079	1.799
N	147				
R^2	0.539				
R^2 hiệu chỉnh	0.461				

Ghi chú: ***, ** và *: Có ý nghĩa thống kê lần lượt là 1%, 5% và 10%.

Dựa vào kết quả hồi quy trong Bảng 4, nghiên cứu thực hiện giải thích các biến như sau:

Đối với các biến có ý nghĩa trong mô hình

Số tuổi giáo viên (X1) có quan hệ đồng biến (+) với biến phụ thuộc thời gian gắn kết với mức ý nghĩa xác định là 10%. Theo nghiên cứu của Serneels (2001) và nghiên cứu của Tasci và Tansel (2004), người càng lớn tuổi thì nguy cơ bỏ việc càng thấp, và nghiên cứu này đã cho thấy khi độ tuổi của giáo viên càng tăng thì thời gian gắn kết càng lớn vì giáo viên tuổi càng cao thì khả năng chịu đựng rủi ro càng kém nên thường họ ít chọn khả năng chuyển đổi công việc.

Giới tính (X2) là biến ảnh hưởng đến thời gian gắn kết của giáo viên tại mức ý nghĩa 5% và dấu của tham số ước lượng của biến giới tính có quan hệ đồng biến (+) với biến phụ thuộc thời gian gắn kết, kết quả này đã đi ngược lại với kỳ vọng ban đầu là nữ giới sẽ có thời gian gắn kết lâu hơn so với nam giới. Clark (1997) đã chỉ ra rằng nam và nữ đánh giá công việc khác nhau như nam thường đánh giá công việc qua thăng tiến, lương bổng, sự ổn định còn nữ thường đánh giá qua cấp trên, thời giờ làm việc và đặc tính công việc v.v... nên nữ giới thường ít gắn kết hơn nam giới.

Tình trạng hôn nhân của giáo viên (X3) là biến có ảnh hưởng đến thời gian gắn kết của giáo viên cơ hữu với mức ý nghĩa 1% và có quan hệ đồng biến với biến thời gian gắn kết, phù hợp với dấu kỳ vọng (+). Theo nghiên cứu của Ahituv và Lerman (2005), việc cá nhân đã lập gia đình sẽ gia tăng thời gian làm việc cho tổ chức và mức lương của họ cũng sẽ được tăng theo tương ứng. Khi giáo viên ở tình trạng độc thân họ sẽ ít gắn kết với các trường PTH NCL hơn còn khi giáo viên đã có gia đình thì họ vẫn gắn kết với nhà trường lâu hơn vì họ muốn ổn định hơn, biến này tác động tương đối lớn đến biến phụ thuộc.

Lương hàng tháng (X5) có quan hệ cùng chiều (+) với thời gian gắn kết của giáo viên tại mức ý nghĩa 5%, điều này phù hợp với kỳ vọng ban đầu. Theo Stanton và Croddley (2000), thỏa mãn tiền lương liên quan đến cảm nhận của nhân viên về tính công bằng, còn

theo Billingshley (1993), Darling và Hammond (1996) lương thấp trong lĩnh vực giáo dục cần được quan tâm vì nó liên quan đến việc bỏ nghề giáo viên.

Chế độ phúc lợi (X7) chỉ ra các khoản ngoài thu nhập mà nhà trường bỏ ra nhằm chăm lo cho đời sống của người giáo viên như: chế độ chăm lo ốm đau, thai sản, nghỉ mát v.v... Biến này quan hệ đồng biến (+) với thời gian gắn kết của giáo viên tại mức ý nghĩa 5%, kết quả này hoàn toàn phù hợp với kỳ vọng ban đầu. Theo Lê Huy Tùng (2011), việc quan tâm đến phúc lợi cho nhân viên không chỉ bằng giá trị vật chất của gói phúc lợi mà còn là cách “cho”, bằng tinh thần mang đến cho nhân viên để họ cảm thấy được sự trân trọng của tổ chức dành cho họ. Trong thực tế đã được chứng minh không chỉ trong lĩnh vực giáo dục mà ở tất cả mọi lĩnh vực, khi nhu cầu của người nhân viên được chăm lo tốt hơn qua các chính sách mà công ty mang lại từ các khoản phúc lợi không nằm trong thu nhập của nhân viên thì người nhân viên sẽ có xu hướng gắn kết lâu dài hơn với tổ chức vì họ cảm thấy phải ở lại với tổ chức.

Trình độ học vấn (X9) có quan hệ tỉ lệ nghịch với biến phụ thuộc thời gian gắn kết tại mức ý nghĩa 1%, kết quả này phù hợp với dấu kỳ vọng ban đầu (-). Khi giáo viên có học vấn càng cao thì thời gian gắn kết giảm. Theo nghiên cứu của Johnson (1978) về chức năng của trình độ học vấn ảnh hưởng đến khả năng của cá nhân thì người có trình độ học vấn cao sẽ dễ dàng chuyển đổi công việc hay thời gian gắn kết với công việc ngắn hơn so với người có học vấn thấp hơn.

Biến số lượng giáo viên (X12) có quan hệ cùng chiều với biến phụ thuộc thời gian gắn kết và có ý nghĩa thống kê ở mức 10%, phù hợp với kỳ vọng ban đầu. Số lượng giáo viên tăng thì thời gian gắn kết sẽ tăng lên tương ứng. Mức tác động của biến này không lớn nhưng nó cho thấy việc phát triển quy mô của nhà trường ảnh hưởng đến thời gian gắn kết của giáo viên.

Sự đầu tư trang thiết bị phục vụ học tập (X16) có quan hệ tỉ lệ thuận với biến thời gian gắn kết và có ý nghĩa thống kê ở mức 1%, kết

quả này phù hợp với dấu kỳ vọng (+) ban đầu và cho thấy với các biến còn lại trong mô hình hồi quy được giữ cố định, khi biến trang thiết bị học tập tăng lên thì biến phụ thuộc thời gian gắn kết sẽ tăng lên theo. Nhà trường có sự đầu tư đúng đắn về trang thiết bị phục vụ học tập sẽ làm cho cả thầy cô giáo và học sinh hứng khởi trong việc dạy và học, việc học sẽ ít khô khan thì học sinh mới cảm thấy thích thú việc học và qua đó nâng cao chất lượng dạy và học cho nhà trường, làm tăng uy tín của nhà trường trong ngành sẽ làm cho giáo viên thích thú với việc giảng dạy nhiều hơn, áp dụng được hết khả năng sư phạm thì họ sẽ gắn kết với nhà trường cũng lâu dài hơn.

Phong các lãnh đạo 1 (X19) là biến có quan hệ đồng biến (+) với biến phụ thuộc thời gian gắn kết tại mức ý nghĩa 5%, kết quả này phù hợp với kỳ vọng dấu ban đầu. Mô hình hồi quy đã chỉ ra với phong các lãnh đạo chuyển tác hay nói khác hơn là để giáo viên phát huy khả năng sáng tạo trong công việc, chỉ nhìn nhận kết quả họ làm được để đánh giá thì thời gian họ gắn kết với nhà trường lâu hơn.

Biến điều kiện làm việc (X22) có quan hệ đồng biến với thời gian gắn kết tại mức ý nghĩa thống kê 10%, điều này đúng với kỳ vọng ban đầu của tác giả. Điều kiện làm việc liên quan đến nhiều yếu tố như: nhiệt độ, độ ẩm, tiếng ồn, phòng nghỉ ngơi v.v... Ở đây chỉ nghiên cứu một yếu tố đặc trưng cho điều kiện làm việc của giáo viên là phòng nghỉ ngơi, yếu tố này ảnh hưởng trực tiếp đến sự hài lòng trong môi trường làm việc để từ đó giáo viên sẽ cảm thấy thích thú với công việc và gắn kết với nhà trường lâu dài hơn. Theo nghiên cứu của Robins (1998) thì ông cho rằng nhân viên cảm thấy thỏa mãn để làm việc chỉ khi điều kiện làm việc tương tự như ở nhà của họ hay trong nghiên cứu của Danica và Tomislav (2013) nhân viên làm việc trong điều kiện khó khăn sẽ ít thỏa mãn để làm việc hơn người nhân viên làm việc trong điều kiện tốt, điều kiện đáp ứng đủ nhu cầu làm việc của họ.

Các biến không có ý nghĩa trong mô hình

Ngoài 10 biến số trên thực sự có ý nghĩa trong mô hình và có tác động đến thời gian

gắn kết của giáo viên cơ hữu các trường PTTH NCL tại Tp.HCM, còn có 12 biến như: Chi tiêu hàng tháng (X4), thưởng hàng tháng (X6), chế độ phụ cấp (X8), loại ngành tốt nghiệp đại học (X10), môn giảng dạy (X11), số lượng học sinh (X13), số lượng lớp học (X14), số tổ bộ môn trong trường (X15), số người được cử đi đào tạo (X17), khả năng đảm nhiệm tổ bộ môn (X18), lãnh đạo giải thích và hỗ trợ (X20) và lãnh đạo đối xử công bằng (X21) không có ý nghĩa thống kê nên không có hoặc không ảnh hưởng rõ rệt đến thời gian gắn kết của giáo viên.

5. Kết luận và khuyến nghị

5.1. Kết luận

Với kết quả nghiên cứu từ 22 yếu tố có khả năng ảnh hưởng đến thời gian gắn kết của giáo viên cơ hữu hiện đang giảng dạy hay làm việc tại các trường PTTH NCL trong nước tại Tp.HCM, nghiên cứu sử dụng mô hình hồi quy 22 biến độc lập và biến phụ thuộc là thời gian gắn kết của giáo viên (theo tháng làm việc). Kết quả xác định được 10 yếu tố có ảnh hưởng đến thời gian gắn kết của giáo viên cơ hữu tại các trường PTTH NCL với hai nhóm các yếu tố tác động như sau:

Nhóm yếu tố liên quan đến cá nhân người giáo viên: Trong nhóm yếu tố liên quan đến cá nhân người giáo viên thì có 06 yếu tố tác động đến thời gian gắn kết của giáo viên cơ hữu. Thứ nhất, giáo viên càng lớn tuổi thì gắn bó lâu dài hơn với nhà trường. Thứ hai, khảo sát và thông tin công bố từ Bộ GD&ĐT (2012) cho chúng ta thấy tỉ lệ giáo viên nữ nhiều hơn giáo viên nam và sự chịu đựng, tận tụy với nghề như cách quản lý gia đình của giáo viên nữ sẽ giải thích chính xác khoảng thời gian họ gắn kết với nhà trường lâu dài hơn. Thứ ba, những giáo viên độc thân thường ít bị ràng buộc hơn là giáo viên đã lập gia đình nên việc họ hay nhảy việc để tìm cơ hội lớn hơn để tăng thu nhập hoặc là chỉ cần thỏa mãn niềm đam mê công việc hoặc khẳng định bản thân là họ sẵn sàng thay đổi. Thứ tư, lương hàng tháng ảnh hưởng đến khoảng thời gian làm việc của giáo viên cơ hữu tại các trường PTTH NCL. Một người giáo viên khi họ nhận được lời đề nghị hấp dẫn hay họ tự xin việc từ các trường

PTTH NCL hay công lập khác với trường họ đang giảng dạy với mức lương, thường nhận được cao hơn hiện tại thì sẵn sàng nghỉ việc để chuyển sang công việc mới. Thứ năm, phúc lợi là một yếu tố tương tự như yếu tố lương, giáo viên cảm thấy nhà trường quan tâm đến sức khỏe, đời sống, gia đình họ thì họ sẽ quyết tâm gắn bó với nhà trường lâu dài. Và cuối cùng, khi giáo viên có trình độ càng cao thì họ thường ít gắn kết lâu dài với trường PTTH NCL, xu hướng sẽ chuyển sang xin giảng dạy biên chế tại các trường công lập để tăng tính ổn định trong công việc hoặc tìm đến các trường PTTH NCL với quy mô lớn hơn, trả thu nhập cho họ cao hơn hiện tại hoặc giảng dạy tại các bậc học cao hơn như: Cao đẳng, Đại học v.v... để có nguồn thu nhập, vị thế cao hơn trong xã hội.

Nhóm yếu tố liên quan đến nhà trường:
Số lượng giáo viên của trường càng lớn thì giáo viên càng gắn kết lâu dài hơn do giáo viên họ cũng rất quan tâm đến quy mô của nhà trường qua việc phát triển của nhà trường, trường có tiềm năng phát triển thì họ mới có sự gắn kết lâu dài. Thời gian gắn kết còn phụ thuộc vào việc giáo viên nhìn nhận sự trang bị dụng cụ học tập, thực hành cho học sinh sau những giờ học lý thuyết khô khan nhằm giúp học sinh hiểu rõ hơn vấn đề lý thuyết và phát huy khả năng sáng tạo của học sinh. Về phong cách lãnh đạo của cấp trên qua yếu tố lãnh đạo nhà trường áp đặt hay phát huy sự sáng tạo của giáo viên là một yếu tố được giáo viên quan tâm để họ cân nhắc cho việc gắn kết với nhà trường. Yếu tố cuối cùng tác động đến thời gian gắn kết công việc trong nhóm này là điều kiện làm việc cho giáo viên qua việc phòng nghỉ cho giáo viên khi họ tham gia giảng dạy tại trường. Phòng nghỉ ngơi cho giáo viên giúp họ hồi phục sức khỏe khi phải chờ đợi để đến tiết giảng dạy. Điều kiện này làm giáo viên cảm thấy thoải mái thì họ sẽ càng gắn kết lâu dài hơn với nhà trường.

5.2. Khuyến nghị các giải pháp

Dựa vào kết quả tìm thấy, nghiên cứu đề xuất một số giải pháp như sau:

Nhóm yếu tố liên quan đến cá nhân người giáo viên

Tuổi của giáo viên: Khuyến nghị các trường chưa xây dựng nội dung quy chế tuyển dụng về độ tuổi giáo viên thì cân nhắc sửa đổi cho phù hợp về các vấn đề phù hợp với độ tuổi, kinh nghiệm, năng lực giảng và chế độ lương bổng phù hợp để tuyển được giáo viên phù hợp về độ tuổi nhằm tạo ra đội ngũ nhà giáo có kinh nghiệm, có năng lực và chịu cống hiến lâu dài với nhà trường.

Giới tính của giáo viên: Khuyến nghị các trường PTTH NCL tuyển dụng giáo viên nam giới nhiều hơn mặc dù tỉ lệ giáo viên nữ chiếm nhiều hơn nhưng phải có quy chế, chế độ tuyển dụng phân biệt để tuyển dụng nhiều giáo viên nam cho nhà trường để gia tăng thời gian gắn kết của đội ngũ giáo viên trong nhà trường.

Tình trạng hôn nhân của giáo viên: Khuyến nghị nhà trường tuyển dụng giáo viên đã lập gia đình để nâng cao thời gian họ gắn kết với nhà trường để tránh việc phải thay đổi nhân sự mất nhiều chi phí và công sức cho việc ổn định đội ngũ.

Lương hàng tháng của giáo viên. Đây là một yếu tố góp phần lớn đến việc làm tăng thời gian gắn kết của giáo viên với nhà trường, thông qua các tiêu chí như: Giáo viên có thể sống dựa vào lương; Trả lương công bằng; Trả lương xứng với kết quả làm việc; Tiền lương có cao hơn so với mặt bằng chung của thị trường.

Các trường PTTH NCL cần phải chú trọng việc xây dựng hệ thống tiền lương hợp lý nhằm thúc đẩy giáo viên của mình gắn bó với nhà trường lâu dài hơn. Cơ chế trả công lao động linh động, hợp lý, xứng đáng với công việc và đánh giá đúng hiệu quả công tác của giáo viên, trả lương cao nếu cần thiết cho các giáo viên giỏi sẽ góp phần không nhỏ để giữ chân những giáo viên này.

Trình độ học vấn của giáo viên: Trên thực tế, giáo viên có trình độ sau đại học giảng dạy cơ hữu tại các trường PTTH NCL rất ít, thường họ có trình độ sau đại học thì đều chuyển sang giảng dạy tại các trường công lập để có thể thăng tiến trong sự nghiệp đặc biệt trong lĩnh vực quản lý nhà nước. Khuyến khích giáo viên học nâng cao trình độ nhưng

các trường PTTH NCL cần có quy chế đãi ngộ đào tạo hợp lý để giữ chân giáo viên gắn bó lâu dài với nhà trường.

Nhóm yếu tố liên quan đến nhà trường

Chế độ phúc lợi cho giáo viên: Dành nguồn lực về tài chính để duy trì sự chăm lo về các khoản phúc lợi cho đội ngũ giáo viên cả các khoản định kỳ và thời vụ. Nâng dần mức phúc lợi đối với giáo viên có thâm niên nhằm tạo sự đồng thuận cao trong đội ngũ nhà giáo của mình.

Số lượng giáo viên: Ổn định được số lượng giáo viên thì sẽ giúp nhà trường ổn định được chất lượng đào tạo dù các yếu tố khác có thay đổi. Công việc của các trường là cố gắng duy trì, gia tăng số lượng và chất lượng đội ngũ giáo viên để tạo sự ổn định trong chất lượng giảng dạy. Có như vậy thì trường mới phát triển bền vững và giáo viên thì cũng sẽ càng ngày càng gắn bó với nhà trường lâu dài hơn.

Trang thiết bị phục vụ học tập: So với các trường PTTH công lập được Nhà nước phân bổ học sinh còn các trường PTTH NCL phải tự tuyển sinh, tự kiếm học sinh để duy trì hoạt động thông qua chỉ duy nhất là thu học phí nên việc đầu tư cho đầy đủ trang thiết bị thực hành thí nghiệm rất khó khăn, phải từng

bước qua nhiều năm mới có thể đầy đủ được. Khuyến nghị các trường PTTH NCL cần chú trọng đầu tư đầy đủ trang thiết bị thực hành thí nghiệm để giáo viên cảm thấy được phát huy hết khả năng sư phạm để từ đó họ gắn kết với nhà trường lâu dài hơn.

Lãnh đạo áp đặt hay phát huy sự sáng tạo của giáo viên: Phong cách lãnh đạo khuyến khích đổi mới tác động mạnh đến thời gian gắn kết của giáo viên như: quan tâm đến ý kiến giáo viên, thân thiện và gần gũi, quan tâm đến sự thay đổi thông qua việc nói chuyện thoải mái với giáo viên, bàn bạc với đội ngũ giáo viên khi ra các chương trình hành động. Lắng nghe phản hồi từ giáo viên.

Ngoài yếu tố trên thì lãnh đạo phải là người có nhân cách và uy tín. Những nhân tố khác như tình thương, sự nhạy cảm, tính độ lượng và nhân từ cũng là một yếu tố rất quan trọng để gia tăng sự gắn kết của giáo viên.

Phòng nghỉ cho giáo viên: Đây là yếu tố liên quan đến điều kiện làm việc mà nhà trường đầu tư để tạo sự thoải mái khi giáo viên tham gia giảng dạy. Khuyến nghị các trường nên quan tâm đến yếu tố này và các yếu tố khác về điều kiện làm việc trong khả năng cho phép để làm cho giáo viên cảm thấy thoải mái để họ gắn kết lâu dài với nhà trường.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Adams, J.S. (1963). "Towards an Understanding of Inequality". *Journal of Abnormal and Normal Social Psychology*.
2. Ahituv and Lerman (2005). How do Marital Status, Wage Rates and Work Commitment Interact. *Discussion paper*.
3. Billingsley, B. S., & Tomchin, E. M. (1992). *Four beginning LD teachers: What their experiences suggest for trainers and employers*. Learning Disabilities Research & Practice.
4. Clark K. B. and Summers L. H. (1979). 'Labor Market Dynamics and Unemployment: A Reconsideration'. *Brookings Papers on Economic Activity*.
5. Danica and Tomislav (2013). Relationship between Working Condition and Job Satisfaction: The case of Croatian Shipbuilding Company. *International Journal of Business and Social Science*.

6. Darling-Hammond, L. (1996). "Restructuring Schools for High Performance". Furhman, S. and O'Day, J. (eds.) *Rewards and Reform: Creating Educational Incentives that Work*, San Francisco, Jossey-Bass.
7. Jaros, S.J., Jermier, J.M., Koehler, J.W., & Sincich, T. (1993). Effects of continuance, affective, and moral commitment on the withdrawal process: An evaluation of eight structural equation models. *Academy of Management Journal*.
8. Johnson, W.R. (1978). A theory of job shopping. *Quarterly Journal of Economics*.
9. McGregor, D.M. (1960). *The Human Side of Enterprise*. McGraw-Hill Book Co., New York, NY.
10. Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1991). "A three-component conceptualisation of organizational commitment". *Human Resource Management Review*.
11. Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1993). "Commitment to organization and occupations: Extension of a three-component model". *Journal of Applied Psychology*.
12. Meyer, J. P. and Herscovitch, L. (2001). "Commitment in the workplace: Toward a general model". *Human Resources Management Review*.
13. Meyer, R. C. and Schoorman, F. D. (1992). "Predicting participation and production outcomes through a two-dimensional model of organizational commitment". *Academy of Management Journal*.
14. Morissette, R., Picot, G., Pyper, W. (1992). Workers on the move: Quits, Statistics Canada.
15. Mosaidov D. (2012). The determinants of Job durations in Canada, A thesis submitted in Partial Fulfillment of the requirements for degree of Master of Science in Administration, Canada.
16. Mowday, R. T., Porter, L. W. and Steers, R. M. 1982. *Employee organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
17. O'Reilly, C.A and Chatman, J. (1986). Organization Commiment and psychological attachment the effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior. *Journal of applied psychology*.
18. Randall, D. M. and Cote, J. A. (1991). Interrelationships of work commitment constructs. *Work and Occupation*.
19. Robbins, S. P. (1998). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies and Applications*. (8th ed.). Prentice Hall.
20. Romzek, B. S. (1990). Employee investment and commitment: The ties that bind. *Public Administration Review*.
21. Tansel, A. And Tasci, H. M. (2004). "Determinants Of Unemployment Duration for Men and Women in Turkey". *IZA Discussion Paper*.