

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

ĐOÀN THỊ HÀ THANH

**SỰ HÀI LÒNG TRONG CÔNG VIỆC CỦA GIẢNG VIÊN TẠI CÁC
TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG LẬP TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI**

Chuyên ngành: Quản trị nhân lực

Mã số: 9340404

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ

HÀ NỘI, NĂM 2023

Công trình được hoàn thành tại: TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

Người hướng dẫn khoa học: 1. PGS.TS. Phạm Thị Bích Ngọc
2. TS. Doãn Thị Mai Hương

Phản biện 1:.....

Phản biện 2:

Phản biện 3:

Luận án được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án tiên sĩ cấp Trường,
Trường Đại học Lao động – Xã hội.

Địa điểm: Phòng, Nhà, Trường Đại học Lao động – Xã hội,

Số: ... - Đường – Quận..... TP.....

Thời gian: vào hồi giờ ngày tháng năm

Có thể tìm hiểu luận án tại: - Thư viện Quốc gia Việt Nam

- Thư viện Trường Đại học Lao động – Xã hội

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Lý do lựa chọn đề tài

Chủ đề sự hài lòng trong công việc là đề tài được quan tâm đặc biệt trong các nghiên cứu khoa học và ứng dụng thực tiễn. Mặc dù chủ đề này đã được bàn luận nhiều nhưng các mô hình thường đi theo lối mòn nhất định về một nhóm các nhân tố ảnh hưởng (*thu nhập của người lao động, bản chất công việc, môi trường làm việc, phong cách lãnh đạo, cơ hội đào tạo, cơ hội thăng tiến và phát triển nghề nghiệp, mối quan hệ với các đồng nghiệp*), và chưa được khai thác đủ sâu và chi tiết về vai trò của các nhân tố ảnh hưởng trong sự phát triển của xã hội.

Trong lĩnh vực giáo dục đại học, nguồn lực quan trọng nhất chính là đội ngũ giảng viên, yếu tố không chỉ quyết định sự phát triển của một trường đại học mà còn quyết định chất lượng nguồn nhân lực cung cấp cho một quốc gia. Hiện nay, đổi mới giáo dục là một vấn đề cấp bách nhằm nâng cao chất lượng hệ thống giáo dục đáp ứng nhu cầu nguồn lực xã hội. Bởi vậy, chủ đề sự hài lòng của giảng viên được đưa ra như một tất yếu khách quan tác động tới chất lượng hệ thống giáo dục.

Thực tế cho thấy, nghề giáo trước đây được coi là một nghề ít chịu áp lực. Tuy nhiên, trong bối cảnh kinh tế - xã hội mới và trước những yêu cầu, đòi hỏi ngày càng cao về chất lượng giáo dục cũng như trình độ chuyên môn, năng lực giảng dạy, năng lực nghiên cứu đáp ứng theo tiêu chuẩn quốc tế khiến cho tính chất công việc của các giảng viên đã dần thay đổi và chịu nhiều áp lực hơn (Lê Minh Toàn, 2018), từ đó có những ảnh hưởng nhất định đến sự hài lòng của giảng viên. Thêm vào đó, Bộ Giáo dục và đào tạo Việt Nam đã đưa ra chủ trương trao quyền tự chủ cho các trường đại học công lập. Giảng viên

trường đại học công lập đang di chuyển sang các trường dân lập và quốc tế, cũng như ra khỏi ngành, điều này có liên quan trực tiếp đến sự hài lòng. Đây là một vấn đề rất đang suy ngẫm và cần tìm ra giải pháp khắc phục.

Chính vì vậy, tác giả đề xuất chủ đề nghiên cứu ***“Sự hài lòng trong công việc của giảng viên tại các trường đại học công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội”***.

2. Mục tiêu nghiên cứu

(1) Xây dựng mô hình nghiên cứu về một số nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của giảng viên đại học. (2) Phân tích thực trạng sự hài lòng trong công việc của giảng viên trong các trường đại học công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội dựa trên thống kê mô tả số liệu khảo sát. (3) Xem xét mức độ ảnh hưởng của một số nhân tố đến sự hài lòng trong công việc của giảng viên đại học. (4) Đưa ra các khuyến nghị nhằm nâng cao sự hài lòng trong công việc của giảng viên trong các trường đại học công lập và đề xuất hướng nghiên cứu tiếp theo.

Dựa trên mục tiêu nghiên cứu, tác giả xây dựng các câu hỏi nghiên cứu như sau:

(1) Mức độ hài lòng trong công việc của giảng viên tại các trường đại học công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội hiện nay như thế nào? (2) Một số nhân tố ảnh hưởng như thế nào đến hài lòng trong công việc của giảng viên? (3) Làm thế nào để nâng cao sự hài lòng trong công việc cho giảng viên các trường đại học công lập?

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

- Đối tượng nghiên cứu: Luận án nghiên cứu sự hài lòng trong công việc của giảng viên các trường đại học công lập. Trong đó, luận án tập trung các nhân tố ảnh hưởng trực tiếp (nhận thức về hỗ trợ của

tổ chức, căng thẳng trong công việc) và vai trò điều tiết (lòng tin vào tổ chức) đến hài lòng trong công việc của giảng viên.

- Phạm vi nghiên cứu:

+ Phạm vi không gian: Luận án nghiên cứu tập trung vào các trường đại học công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội.

+ Phạm vi thời gian: Từ năm 2020-2022.

4. Phương pháp nghiên cứu

Để đạt được mục tiêu nghiên cứu trên, tác giả sử dụng kết hợp cả phương pháp nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng.

5. Những đóng góp của luận án

Về lý luận:

Thứ nhất, luận án mô tả được mức độ, cơ chế tác động trực tiếp đến sự hài lòng trong công việc của giảng viên với hai nhân tố là nhận thức về hỗ trợ của tổ chức và căng thẳng trong công việc. Thứ hai, luận án đã làm rõ mức độ, cơ chế ảnh hưởng của vai trò điều tiết của biến lòng tin vào tổ chức đến hai mối quan hệ từ nhận thức về hỗ trợ của tổ chức lên sự hài lòng trong công việc và từ căng thẳng trong công việc lên sự hài lòng trong công việc.

Về thực tiễn:

Từ các kết quả chính của luận án, tác giả đã: (1) đánh giá được thực trạng sự hài lòng trong công việc của giảng viên các trường đại học trên địa bàn thành phố Hà Nội, (2) khẳng định sự tác động thuận chiều của nhân tố nhận thức về hỗ trợ của tổ chức đến sự hài lòng trong công việc, (3) khẳng định sự tác động ngược chiều của nhân tố căng thẳng trong công việc đến sự hài lòng trong công việc, (4) khẳng định sự tác động điều tiết của nhân tố lòng tin vào tổ chức đến hai mối quan hệ từ nhận thức về hỗ trợ của tổ chức lên hài lòng trong công việc và từ căng thẳng trong công việc lên sự hài lòng trong công việc, (5) đưa

ra các khuyến nghị để nâng cao sự hài lòng trong công việc của giảng viên. Luận án đã đề xuất ba thang đo mới là: (1) Nhà trường luôn coi tôi là một thành viên quan trọng, (2) Có nhiều công việc phát sinh, thời gian hoàn thành ngắn gây ra áp lực trong công việc, (3) Tôi hài lòng với lợi ích vật chất và phi vật chất từ công việc mang lại.

6. Bố cục của luận án

Ngoài phần mở đầu và kết luận, luận án được kết cấu thành 5 chương.

CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU

1.1. Tổng quan về sự hài lòng trong công việc của giảng viên

1.1.1. Sự hài lòng trong công việc của người lao động

Tác giả đã tổng hợp một số công trình nghiên cứu về sự hài lòng trong công việc của người lao động nói chung. Nghiên cứu về sự hài lòng trong công việc của người lao động được chia thành hai nhóm chính:

Thứ nhất, nghiên cứu sự hài lòng theo các khía cạnh trong công việc.

Thứ hai, nghiên cứu sự hài lòng tổng thể trong công việc. Đây là cách đánh giá chung về sự hài lòng bao trùm lên các khía cạnh liên quan đến công việc (Spector, 1997).

Các công trình nghiên cứu về sự hài lòng trong công việc chủ yếu tập trung ở lĩnh vực kinh tế, mỗi nhà nghiên cứu có cách tiếp cận khác nhau, đưa ra kết luận khác nhau nhưng có thể nhận thấy điểm chung giữa các nghiên cứu đó là đều coi sự hài lòng trong công việc như một biến về thái độ. Và cả hai cách tiếp cận này là hoàn toàn phù hợp để đánh giá sự hài lòng trong công việc của nhân viên.

1.1.2. Sự hài lòng trong công việc của giảng viên

Trong nội dung này tác giả đã trình bày những nghiên cứu của một số tác giả về chủ đề sự hài lòng trong công việc của giảng viên: Shila và Sevilla (2015), Mirzaii và cộng sự (2014), Tomazevic và cộng sự (2014), Kumari và cộng sự (2014), Nyamubi (2017), Yayla và cộng sự (2017), Majid và James (2021), Amel và cộng sự (2021), Nguyễn Thị Thu Hằng (2013), Trần Minh Hiếu (2013), Từ Thảo Hương Giang (2020). Hầu hết các tác giả này đều khẳng định nghiên cứu về hài lòng trong công việc của giảng viên là cần thiết và cần được thực hiện một cách bài bản, có quy mô vì công việc của giảng viên ảnh hưởng đến chất lượng giáo dục, chất lượng nguồn nhân lực cung cấp cho xã hội.

1.2. Tổng quan về các tiêu chí đánh giá sự hài lòng trong công việc của giảng viên

Có hai cách đo lường sự hài lòng trong công việc của giảng viên:

- Đo lường sự hài lòng trong công việc đơn chiều
- Đo lường sự hài lòng trong công việc đa chiều

Cả hai cách tiếp cận này đều xây dựng hệ thống lý thuyết và thực tiễn đo lường sự hài lòng trong công việc. Các tác giả đưa ra một mục tổng thể duy nhất cho từng khía cạnh của sự hài lòng trong công việc vào mô hình đo lường và cân bằng từng quy mô phụ của phương pháp đo lường bằng cách bao gồm ít nhất hai mục cụ thể cho mỗi khía cạnh.

Các tạp chí khoa học hàng đầu mặc nhiên yêu cầu các nghiên cứu đã được xuất bản phải được thực hiện bằng các thang đo nhiều mục (Majid và James, 2021). Nobile & McCormick (2005) đã sử dụng thang đo 9 mục để đo lường sự hài lòng, đó là: (1) Hài lòng với cấp trên trực tiếp; (2) Hài lòng với đồng nghiệp; (3) Hài lòng với Ban lãnh đạo doanh nghiệp; (4) Hài lòng với điều kiện làm việc; (5) Hài lòng với bản thân công việc; (6). Hài lòng với trách nhiệm trong công việc;

(7) Hài lòng với sự đa dạng trong công việc; (8). Hài lòng với sự phản hồi trong công việc; (9) Hài lòng mỗi quan hệ với sinh viên. Thang đo được sử dụng là thang đo Likert 5 điểm. Các thang đo của tác giả này đã phản ánh đầy đủ các khía cạnh của sự hài lòng trong công việc và được nhiều nhà nghiên cứu áp dụng.

1.3. Tổng quan về các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của giảng viên

Tác giả đã tổng hợp lại có 3 nhóm các nghiên cứu chủ yếu sau:

- Nhóm các nghiên cứu chỉ ra các nhân tố liên quan đến tổ chức có ảnh hưởng lớn nhất đến hài lòng trong công việc.

- Nhóm các nghiên cứu chỉ ra các nhân tố liên quan đến cá nhân có ảnh hưởng lớn nhất đến hài lòng trong công việc.

- Nhóm các nghiên cứu chỉ ra các nhân tố liên quan đến công việc có ảnh hưởng lớn nhất đến hài lòng trong công việc.

Mỗi nghiên cứu xem xét các quan điểm khác nhau về các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của giảng viên. Các yếu tố chung bao gồm tiền lương và phúc lợi, sự căng thẳng trong công việc, điều kiện làm việc liên quan đến cơ sở vật chất, cơ hội thăng tiến, nhận thức về sự hỗ trợ của tổ chức, mối quan hệ với đồng nghiệp và đặc điểm công việc. Ngoài ra, có một số yếu tố cụ thể như đảm bảo công việc, mối quan hệ với các nhà lãnh đạo, cơ hội đào tạo và học tập, lòng tin vào tổ chức, môi trường giao tiếp và giám sát tổ chức. Bên cạnh đó, nhiều nhà nghiên cứu chỉ ra rằng sự hài lòng của giáo viên trong các cơ sở giáo dục đại học còn chịu ảnh hưởng của các yếu tố như quy định và thể chế, phong cách lãnh đạo, mối quan hệ với sinh viên và giao tiếp trong môi trường đại học, đánh giá của xã hội (ngành vị trí), đặc điểm khí hậu và văn hóa đại học địa phương (Majid và James, 2021). Tại Việt Nam, đặc biệt với đối tượng giảng viên đại học, các

nhân tố rất ít được đề cập đến khi nghiên cứu sự hài lòng của nhóm đối tượng này là: nhận thức về hỗ trợ của tổ chức, căng thẳng trong công việc và nhân tố lòng tin vào tổ chức đóng vai trò là biến điều tiết chưa có nghiên cứu nào đề cập đến trong lĩnh vực giáo dục ở Việt Nam.

1.4. Khoảng trống nghiên cứu

Khoảng trống nghiên cứu mà tác giả nhận thấy sau khi tìm hiểu tổng quan được xác định là:

(1) Chủ đề sự hài lòng trong công việc của giảng viên chưa được đánh giá sâu rộng và chi tiết đặt trong bối cảnh đổi mới giáo dục, tự chủ tài chính của các trường đại học công lập, đặc biệt trên địa bàn thủ đô Hà Nội.

(2) Hai nhân tố tác động trực tiếp đến sự hài lòng trong công việc là căng thẳng trong công việc và nhận thức về hỗ trợ của tổ chức rất ít được đề cập trong các đề tài nghiên cứu. Đặc biệt, nhân tố lòng tin vào tổ chức đóng vai trò là biến điều tiết chưa có nghiên cứu nào đề cập đến trong lĩnh vực giáo dục ở Việt Nam.

(3) Phạm vi nghiên cứu của chủ đề sự hài lòng trong công việc chưa được thực hiện trên một quy mô rộng.

CHƯƠNG 2: CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

2.1. Một số khái niệm

- Giảng viên đại học
- Trường đại học công lập
- Sự hài lòng trong công việc của giảng viên đại học

2.2. Các trường phái lý thuyết làm cơ sở cho nghiên cứu

Với nghiên cứu này, cơ sở lý thuyết làm nền tảng lý luận được lựa chọn gồm: Lý thuyết trao đổi xã hội, lý thuyết hai nhân tố của

Herzberg (1968), lý thuyết sự hỗ trợ của tổ chức và lý thuyết lòng tin vào tổ chức.

2.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc

2.3.1. Nhân tố nhận thức về hỗ trợ của tổ chức (*Perceived*

***Organization Support – POS*)**

Nhận thức về hỗ trợ tổ chức (POS) là “*mức độ mà nhân viên tin rằng tổ chức coi trọng những đóng góp của họ và quan tâm đến hạnh phúc của họ cũng như đáp ứng các nhu cầu xã hội*” (Eisenberger, 2002). POS được xác định là nhân tố ảnh hưởng trực tiếp, thuận chiều đến hài lòng trong công việc.

2.3.2. Căng thẳng trong công việc (*Work Stress - WS*)

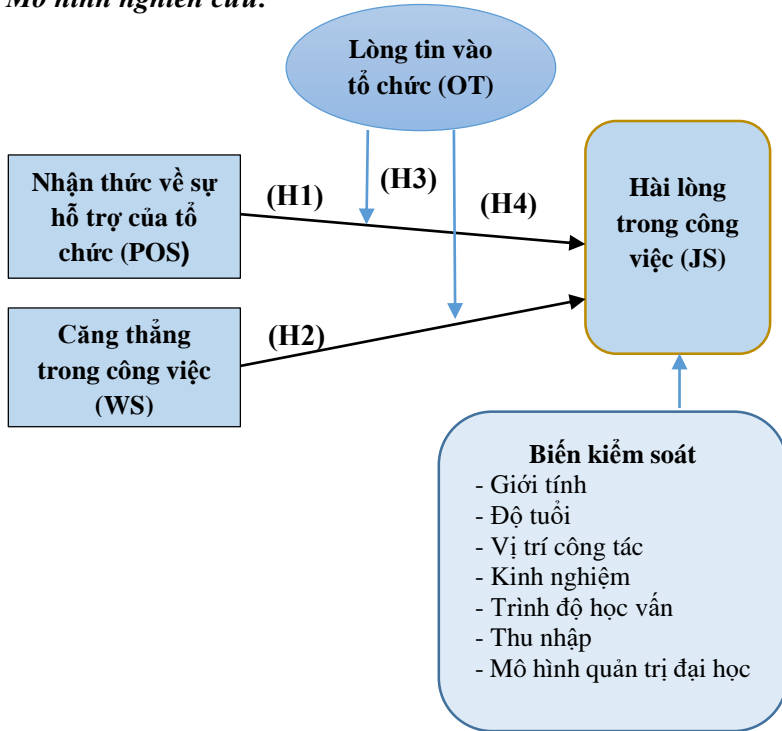
Theo Nobile và Mc Cormick (2005), căng thẳng trong công việc (WS) là “*cảm giác của một nhân viên về sự khó khăn liên quan đến công việc, như lo lắng, thất vọng, kiệt sức về cảm xúc và đau khổ*”. Có mối quan hệ ngược chiều giữa căng thẳng trong công việc và sự hài lòng trong công việc.

2.3.3. Lòng tin vào tổ chức (*Organizational Trust – OT*)

Lòng tin vào tổ chức (OT) là lòng tin của một cá nhân hoặc một nhóm rằng tổ chức sẽ cố gắng hết sức, dù rõ ràng hay ngụ ý, để hành động phù hợp với các cam kết của họ (Khwein, 2015). Lòng tin vào tổ chức tác động điều tiết đến mối quan hệ từ nhận thức về hỗ trợ của tổ chức và căng thẳng trong công việc lên hài lòng trong công việc.

2.4. Mô hình nghiên cứu và các giả thuyết

Mô hình nghiên cứu:



Hình 2.2: Mô hình nghiên cứu đề xuất

(Nguồn: Tác giả tổng hợp)

Các giả thuyết nghiên cứu:

Giả thuyết 1 (H1): Nhận thức về hỗ trợ của tổ chức có ảnh hưởng thuận chiều đến sự hài lòng trong công việc của giảng viên đại học.

Giả thuyết 2 (H2): Căng thẳng trong công việc ảnh hưởng ngược chiều đến sự hài lòng trong công việc của giảng viên đại học.

Giả thuyết 3 (H3): Lòng tin vào tổ chức điều tiết mối quan hệ từ nhận thức về hỗ trợ của tổ chức lên sự hài lòng trong công việc. Cụ thể, khi lòng tin vào tổ chức tăng lên làm cho mối quan hệ giữa nhận thức về hỗ trợ của tổ chức và sự hài lòng trong công việc mạnh lên.

Giả thuyết 4 (H4): Lòng tin vào tổ chức điều tiết mối quan hệ từ căng thẳng trong công việc lên sự hài lòng trong công việc. Cụ thể, khi lòng tin vào tổ chức tăng lên làm cho mối quan hệ giữa căng thẳng trong công việc và sự hài lòng trong công việc yếu đi.

CHƯƠNG 3: PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

3.1. Bối cảnh nghiên cứu

Tại Hà Nội, số giảng viên có biến động qua các năm: năm 2019 có 25306 người và 2020 có 26292 người. Số giảng viên tại Hà Nội đông nhất so với các tỉnh thành khác trong cả nước, điều này là do số các trường đại học tập trung tại Hà Nội là lớn nhất.

Nghị quyết số 14/2005 về đổi mới toàn diện giáo dục đại học Việt Nam và mục tiêu chính của nghị quyết 77/NQ-CP đã chỉ rõ nhằm “khuyến khích các cơ sở giáo dục đại học công lập chủ động khai thác, sử dụng hợp lý, hiệu quả các nguồn lực để nâng cao chất lượng đào tạo đại học và giảm chi phí cho ngân sách nhà nước”. Theo nghị quyết trên đại học công lập hiện nay có hai cơ chế hoạt động tài chính đó là nhà nước kiểm soát (Chưa tự chủ đại học) và tự chủ hoạt động thông qua sự giám sát của nhà nước (Tự chủ đại học).

3.2. Quy trình nghiên cứu

Bước 1: Nghiên cứu cơ sở lý thuyết và tổng hợp các kết quả nghiên cứu đã có trước đây.

Bước 2: Nghiên cứu định tính: thông qua việc thu thập các dữ liệu sẵn có liên quan đến hài lòng trong công việc của giảng viên và thực hiện phỏng vấn sâu, thảo luận với hai nhóm đối tượng: nhóm chuyên gia và nhóm các lãnh đạo Khoa/Bộ môn.

Bước 3: Nghiên cứu định lượng sơ bộ, tác giả thực hiện nghiên cứu khám phá ở 10 trường đại học công lập trên địa bàn thành phố Hà

Nội với 135 đối tượng khảo sát nhằm làm rõ sự phù hợp của thang đo, lý thuyết áp dụng.

Bước 4: Thu thập dữ liệu và thực hiện nghiên cứu định lượng chính thức.

Bước 5: Phân tích kết quả nghiên cứu: phân tích, tổng hợp làm rõ các kết quả nghiên cứu liên quan đến sự hài lòng trong công việc của giảng viên tại các trường đại học công lập trên địa bàn Hà Nội.

Bước 6: Thảo luận kết quả nghiên cứu và khuyến nghị.

3.3. Nghiên cứu định tính

Để thực hiện mục tiêu nghiên cứu tác giả thực hiện nhiều cuộc phỏng vấn với 2 nhóm đối tượng: Nhóm chuyên gia, nhóm lãnh đạo Khoa/Bộ môn của trường đại học công lập tại thành phố Hà Nội. Kết quả nghiên cứu định tính như sau:

Sự phù hợp của lý thuyết trao đổi xã hội, lý thuyết hai nhân tố, lý thuyết sự hỗ trợ của tổ chức và lý thuyết lòng tin vào tổ chức trong nghiên cứu sự hài lòng trong công việc: kết quả cho thấy cả 4 lý thuyết này được đánh giá là phù hợp trong việc xem xét sự hài lòng và các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc. Mô hình nghiên cứu về sự hài lòng trong công việc được đánh giá là phù hợp.

Về sự phù hợp của thang đo: Các thang đo được sử dụng trong mô hình là phù hợp. Riêng thang đo mới *“Tôi hài lòng với thành quả tôi nhận được từ công việc của mình (so sánh những đóng góp với thành quả nhận được)”* chưa phù hợp vì tên gọi không gắn kết với các thang đo hài lòng trong công việc của Nobile và Mc Cormick (2005) trước đó, các chuyên gia đã gợi ý nên viết lại thành *“Tôi hài lòng với lợi ích vật chất và phi vật chất từ công việc mang lại”*.

Về kết cấu bảng hỏi, ngôn từ, ngữ nghĩa của các thang đo: Nên sử dụng thống nhất tên gọi Ban Giám hiệu, Nhà trường (thay vì Ban

Lãnh đạo, Tổ chức), tác giả đã điều chỉnh một số câu từ và làm rõ nghĩa một số phát biểu trong bảng hỏi khảo sát chính thức.

3.4. Nghiên cứu định lượng sơ bộ

Tác giả tiến hành nghiên cứu định lượng sơ bộ dựa trên việc khảo sát 135 cán bộ quản lý và giảng viên. Tác giả tiến hành kiểm định thang đo thông qua việc kiểm tra tính đơn hướng, độ tin cậy, giá trị hội tụ và giá trị phân biệt của thang đo.

Các thang đo được sử dụng:

- Thang đo nhận thức về hỗ trợ của tổ chức: Trong nghiên cứu này, tác giả sử dụng thang đo của Eisenberger và Rhoades (2002) với 8 mục: (1) Tổ chức coi trọng ý kiến của tôi. (2) Tổ chức thực sự quan tâm đến sức khỏe của tôi. (3) Tổ chức luôn để ý tới các mục tiêu và kết quả công việc của tôi. (4) Tổ chức luôn sẵn sàng hỗ trợ khi tôi gặp sự cố. (5) Tổ chức sẽ tha thứ cho sai phạm khi tôi trung thực nhận lỗi và sửa chữa. (6) Khi có cơ hội phù hợp, tổ chức sẽ trao nó cho tôi. (7) Tổ chức rất ít quan tâm tới tôi – hỏi thăm, lấy ý kiến phản hồi. (8) Tổ chức sẵn sàng giúp đỡ khi tôi cần một sự trợ giúp đặc biệt.

Tác giả bổ sung một thang đo mới là *Nhà trường luôn coi tôi là một thành viên quan trọng*.

- Thang đo căng thẳng trong công việc:

Tác giả sử dụng thang đo của Nobile và Mc Cormick (2005) để đo lường căng thẳng trong công việc với 4 chiều cạnh: Từ phía sinh viên; từ phía thông tin, môi trường làm việc; từ phía công việc và cách điều hành quản lý của nhà trường; từ phía cá nhân viên chức. Tác giả bổ sung một thang đo mới là *có nhiều công việc phát sinh, thời gian hoàn thành ngắn gây ra áp lực trong công việc*.

- Thang đo sự hài lòng trong công việc:

Tác giả sử dụng thang đo sự hài lòng trong công việc của Nobile

& McCormick (2005). Đó là: Hải lòng với cấp trên trực tiếp; Hải lòng với đồng nghiệp; Hải lòng với Ban lãnh đạo; Hải lòng với điều kiện làm việc; Hải lòng với bản thân công việc; Hải lòng với trách nhiệm trong công việc; Hải lòng với sự đa dạng trong công việc; Hải lòng với sự phản hồi trong công việc; Hải lòng mối quan hệ với sinh viên

Tác giả bổ sung thêm một thang đo mới là *Tôi hải lòng với lợi ích vật chất và phi vật chất từ công việc mang lại.*

- Thang đo lòng tin vào tổ chức:

Tác giả sử dụng thang đo của Khwein (2015) để đo lường lòng tin vào tổ chức bằng thang đo Likert năm điểm: Tin tưởng vào cấp trên trực tiếp; Tin tưởng vào đồng nghiệp; Tin tưởng vào Ban lãnh đạo; Tin tưởng vào môi trường làm việc của tổ chức

Kết quả sau khi tiến hành bước kiểm định độ tin cậy của thang đo (Cronbach's alpha) và kết quả phân tích nhân tố khám phá (EFA), số lượng các biến quan sát đo lường các nhân tố nghiên cứu có sự thay đổi là loại 1 quan sát của thang đo POS là *Nhà trường rất liên quan đến tôi* vì hệ số cronbach's alpha không đạt yêu cầu.

3.5. Nghiên cứu định lượng chính thức

Theo số liệu thống kê của Tổng cục Thống kê công bố tại Niên giám thống kê năm 2021 (tính đến thời điểm 30/9/2021): năm 2020 cả nước có 242 trường đại học và 76,6 nghìn giảng viên. Trong đó có 176 trường đại học công lập và 58338 giảng viên làm việc trong trường đại học công. So với năm trước đó, số lượng các trường đại học trên phạm vi toàn quốc đã tăng thêm 2,1%; trường đại học công lập tăng thêm 2,3%; giảng viên trường đại học công lập tăng thêm 2,4%. Trong khoảng thời gian từ năm 2015-2020, cả nước đã có thêm 19 cơ sở giáo dục đại học mới được mở ra, trong đó có 13 trường công lập và 6

trường ngoài công lập. Giai đoạn từ 2015-2017, số lượng các cơ sở giáo dục đại học được mở mới tăng mạnh nhất (13 trường).

Theo Bollen (1989 – trích dẫn từ Nguyễn Khánh Duy, 2009) mô hình lý thuyết nghiên cứu của tác giả có 44 tham số cần ước lượng, đồng thời nghiên cứu thực hiện so sánh với 02 nhóm trường: nhóm các giảng viên thuộc các đại học tự chủ và nhóm các giảng viên thuộc các đại học chưa tự chủ. Do đó kích thước mẫu cần thiết cho nghiên cứu là 704 ($8 \times 44 \times 2 = 704$).

Bảng hỏi được xây dựng theo trình tự sau:

1. Xác định khái niệm lý thuyết của các biến và cách đo lường các biến trong mô hình lý thuyết trên cơ sở các nghiên cứu trước.

2. Xây dựng phiên bản tiếng Việt của bảng hỏi bằng cách dịch các thang đo từ tiếng Anh sang tiếng Việt.

3. Bảng hỏi tiếng Việt được gửi tới 135 cán bộ, giảng viên của 10 trường đại học tại Hà Nội theo hình thức trực tuyến để kiểm định độ tin cậy của các thang đo. Đồng thời, để đánh giá, nhận xét đảm bảo không có sự hiểu lầm về ngôn từ và nội dung các câu hỏi.

4. Hiệu chỉnh lần cuối cùng để hoàn thiện bảng hỏi chính thức.

Thông qua kết quả số liệu thu thập trong tổng số 748 cán bộ giảng viên của 21 trường đại học công lập tại Hà Nội cho thấy giá trị trung bình của biến (với thang đo Likert 5 mức độ, mức điểm 3 là trung gian) nếu thiên về 3-5 nghĩa là đồng ý với quan điểm của biến đưa ra. Ngược lại, nếu thiên về 1-3, không đồng ý với quan điểm của biến.

CHƯƠNG 4: KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

4.1. Thống kê mô tả mẫu nghiên cứu

Tác giả thực hiện khảo sát bằng cách gửi phiếu hỏi trực tiếp và trực tuyến đến 900 giảng viên đang công tác tại các trường đại học công lập tự chủ và chưa tự chủ ở Hà Nội. Thời gian tiến hành khảo sát

từ tháng 8/2020 đến tháng 9/2021. Số lượng phiếu phát ra là 900 phiếu, số lượng phiếu thu về là: 783 phiếu (chiếm 87%). Số lượng phiếu hợp lệ là: 748 phiếu (đạt 95.5%). Trong đó, phiếu trực tiếp là 70 phiếu (chiếm 9.36%), phiếu trực tuyến là 678 phiếu (chiếm 90.64%); có 748 giảng viên thuộc 21 trường đại học công lập tự chủ và chưa tự chủ tham gia khảo sát.

4.2. Thực trạng mức độ hài lòng trong công việc của giảng viên tại các trường đại học công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội

Số liệu thu thập khảo sát các ý kiến đánh giá của 748 giảng viên của 21 trường đại học công lập tự chủ và trường đại học công lập chưa tự chủ trên địa bàn thành phố Hà Nội. Giá trị trung bình tổng thể của biến phụ thuộc hài lòng trong công việc của các giảng viên trường đại học công lập trên địa bàn Hà Nội là 3.27. Giá trị trung bình của nhóm các giảng viên các trường tự chủ là 3.10, thấp hơn của các trường chưa tự chủ là 3.4. Ở nhóm trường tự chủ, biến JS6 (*Tôi hài lòng với các trách nhiệm trong công việc*) có giá trị trung bình nhỏ nhất (2.45), biến JS2 (*Tôi hài lòng với đồng nghiệp của mình*) lớn nhất (3.37). Ở nhóm trường chưa tự chủ có số liệu giá trị trung bình lớn nhất và nhỏ nhất giống với số liệu toàn bộ là biến JS1 (*Tôi hài lòng với cấp trên trực tiếp của mình*) là lớn nhất (3.66 và 3.49), còn biến JS6 (*Tôi hài lòng với các trách nhiệm trong công việc*) là nhỏ nhất (3.01 và 2.74).

4.3. Kết quả kiểm định các giả thuyết nghiên cứu

4.3.1. Kiểm định độ tin cậy của thang đo (Cronbach's alpha)

Kết quả kiểm định cho thấy các biến quan sát đều có hệ số tương quan biến tổng phù hợp (≥ 0.3) và hệ số Cronbach's Alpha > 0.6 . Do đó đạt yêu cầu về độ tin cậy.

4.3.2. Phân tích nhân tố khám phá EFA

Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA cho biến độc lập, điều tiết và phụ thuộc đều cho thấy hệ số tải của các biến số đạt yêu cầu, hệ số KMO phù hợp với dữ liệu, kiểm định Bartlett's cho thấy các biến quan sát có tương quan với nhau, kết quả phân tích nhân tố là phù hợp.

4.3.3. Phân tích tương quan Pearson trong SPSS

Bảng 4.15: Tương quan Correlations

		JS	POS	WS
JS	Pearson Correlation		.535**	-.442**
	Sig. (2-tailed)		.002	.001
POS	Pearson Correlation	.535**		-.094*
WS	Pearson Correlation	-.442**	-.094*	

(Nguồn: Tác giả tổng hợp từ kết quả khảo sát)

Giá trị sig của biến phụ thuộc hài lòng trong công việc (JS) với 2 biến độc lập là nhận thức về sự hỗ trợ của tổ chức và căng thẳng trong công việc lần lượt là 0.002 và 0.001 đều nhỏ hơn 0.05, như vậy có mối quan hệ tương quan giữa 2 biến độc lập nhận thức về hỗ trợ của tổ chức và căng thẳng trong công việc với biến phụ thuộc hài lòng trong công việc. Hệ số tương quan Pearson r của 2 biến độc lập này lần lượt là 0.535 và -0.442, điều này cho thấy có tương quan tuyến tính dương giữa biến nhận thức về hỗ trợ của tổ chức với hài lòng trong công việc và có tương quan tuyến tính âm giữa căng thẳng trong công việc với hài lòng trong công việc. Hệ số $r = -0.094 < 0.5$ nên không có nghi ngờ về hiện tượng đa cộng tuyến giữa hai biến độc lập.

4.3.4. Tác động của nhận thức về hỗ trợ của tổ chức, căng thẳng trong công việc tới sự hài lòng trong công việc

Giá trị R bình phương hiệu chỉnh:

Bảng 4.16: Bảng R² hiệu chỉnh và Durbin-Watson

Mô hình	Giá trị R ² hiệu chỉnh	Hệ số Durbin-Watson
1	.672	1.880

(Nguồn: Tác giả tổng hợp từ kết quả khảo sát)

Giá trị R bình phương hiệu chỉnh bằng 0.672 cho thấy các biến nhận thức về hỗ trợ của tổ chức (POS), căng thẳng trong công việc (WS) và các biến kiểm soát đưa vào phân tích hồi quy ảnh hưởng 67.2% sự biến thiên của biến phụ thuộc JS, còn lại 32.8% là do các biến ngoài mô hình và sai số ngẫu nhiên.

Giá trị sig của kiểm định F:

Bảng 4.17: ANOVA^a						
Mô hình	Tổng bình phương	df	Bình phương	F	Sig.	
1	Hồi quy	524.392	8	65.549	824.905	.000 ^b
	Phần dư	58.723	739	.079		
	Tổng	583.115	748			

(Nguồn: Tác giả tổng hợp từ kết quả khảo sát)

Giá trị sig = 0.000 < 0.05 cho thấy mô hình hồi quy tuyến tính bội phù hợp với tập dữ liệu và có thể sử dụng được.

Hệ số phóng đại phương sai (VIF):

Ở bảng 4.18, hệ số phóng đại phương sai (VIF) của các biến đều nhỏ hơn 2, do đó không có đa cộng tuyến xảy ra.

Phương trình hồi quy đã chuẩn hóa được xác định như sau:

$$JS = 0.481xPOS + 0.038xThunhap + 0.034xGioitinh + 0.024xVTCV + 0.021xMohinhquantridaihoc + 0.012xDotuoi - 0.023xTrinhdohocvan - 0.047xKinhnghiem - 0.303xWS + \varepsilon$$

Bảng 4.18: Kiểm định T

Mô hình	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy chuẩn hóa	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Hằng số)	.653	.066		9.950	.000		
Gioitinh	.079	.023	.034	3.445	.001	.819	1.020
Dotuoi	.062	.011	.012	2.231	.002	.763	1.012
VTCT	.023	.012	.024	1.854	.003	.837	1.095
Kinhnghiem	-.049	.013	-.047	-3.858	.002	.913	1.085
Trinhdohocvan	-.025	.015	-.023	-1.700	.003	.774	1.091
MHQTDH	.036	.013	.021	2.776	.002	.820	1.020
Thunhap	.033	.011	.038	-2.858	.001	.854	1.071
POS	.335	.026	.481	12.816	.003	.154	1.023
WS	-.496	.025	-.303	-9.034	.002	.151	1.043

(Nguồn: Tác giả tổng hợp từ kết quả khảo sát)

Giá trị sig của kiểm định T:

Hệ số hồi quy chuẩn hóa của biến nhận thức về hỗ trợ của tổ chức (POS) là $0.481 > 0$ nên biến nhận thức về hỗ trợ của tổ chức có ảnh hưởng thuận chiều đến hài lòng trong công việc. Hệ số hồi quy chuẩn hóa của biến căng thẳng trong công việc (WS) là $-0.303 < 0$, điều này có nghĩa là biến căng thẳng trong công việc tác động ngược chiều lên hài lòng trong công việc. Từ đó có thể kết luận **Giả thuyết H1, H2 được chấp nhận.**

4.3.5. Tác động điều tiết của lòng tin vào tổ chức đến mối quan hệ giữa nhận thức về sự hỗ trợ của tổ chức và sự hài lòng trong công việc

Bảng 4.19: Tác động điều tiết của lòng tin vào tổ chức lên mối quan hệ giữa nhận thức về hỗ trợ của tổ chức và hài lòng trong công việc

Model	coeff	se	t	p	LLCI	
constant	4.2548	.1254	33.9402	.0000	4.0085	4
POS	-.0225	.0594	-.3785	.7052	-.1393	
OT	-.0561	.0247	-2.2714	.0235	-.1046	-
Int_1	.0279	.0124	2.2543	.0246	.0036	

Product terms key:
Int_1 : POS x OT

(Nguồn: Tác giả tổng hợp từ kết quả khảo sát)

Hệ số P của interaction = $0.0246 < 0.05$ thể hiện biến lòng tin vào tổ chức có sự tác động điều tiết lên mối quan hệ từ nhận thức về hỗ trợ của tổ chức lên hài lòng trong công việc. Hệ số Coeff = $0.0279 > 0$ cho thấy khi biến điều tiết lòng tin vào tổ chức tăng lên làm cho mối quan hệ nhận thức về hỗ trợ của tổ chức và hài lòng trong công việc mạnh hơn. **Do đó giả thuyết H3 được chấp nhận.**

4.3.6. Tác động điều tiết của lòng tin vào tổ chức đến mối quan hệ giữa căng thẳng trong công việc và sự hài lòng trong công việc

Hệ số P của interaction = $0.0242 < 0.05$, điều này thể hiện biến lòng tin vào tổ chức có sự tác động điều tiết lên mối quan hệ từ căng thẳng trong công việc lên hài lòng trong công việc. Và hệ số Coeff = $-0.0160 < 0$ nên khi biến điều tiết lòng tin vào tổ chức tăng lên làm cho mối quan hệ từ căng thẳng trong công việc lên hài lòng trong công việc giảm đi. **Do đó giả thuyết H4 được chấp nhận.**

Bảng 4.20: Tác động điều tiết của lòng tin vào tổ chức lên mối quan hệ giữa căng thẳng trong công việc và hài lòng trong công việc

Model	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	1.5700	.2618	5.9959	.0000	1.0556	2.0844
WS	-.0453	.0762	-.5941	.5527	-.1950	.1045
OT	.6408	.0712	8.9937	.0000	.5008	.7807
Int_1	-.0160	.0223	-.7163	.0242		

Product terms key:
Int_1 : WS x OT

(Nguồn: Tác giả tổng hợp từ kết quả khảo sát)

4.3.7. Ảnh hưởng của các biến kiểm soát đến sự hài lòng trong công việc

- Giới tính có giá trị sig = 0.057 > 0.05 nên không có sự khác biệt về mức độ hài lòng giữa các giảng viên có giới tính khác nhau.

- Độ tuổi có giá trị sig = 0.002 < 0.05 nên có sự khác biệt về mức độ hài lòng giữa các giảng viên có độ tuổi khác nhau.

- Vị trí công việc có giá trị sig = 0.003 < 0.05 nên có sự khác biệt về mức độ hài lòng giữa các giảng viên có vị trí công việc khác nhau.

- Kinh nghiệm có giá trị sig = 0.002 < 0.05 nên có sự khác biệt về mức độ hài lòng giữa các giảng viên có kinh nghiệm khác nhau.

- Trình độ có giá trị sig = 0.003 < 0.05 nên có sự khác biệt về mức độ hài lòng giữa các nhân viên có trình độ khác nhau.

- Mô hình đại học có giá trị sig = 0.002 < 0.05 nên có sự khác biệt về mức độ hài lòng giữa các giảng viên ở mô hình quản trị đại học khác nhau (tự chủ và chưa tự chủ).

- Thu nhập có giá trị sig = 0.001 < 0.05 nên có sự khác biệt về mức độ hài lòng giữa các giảng viên có thu nhập khác nhau.

Bảng 4.21: Tác động của các biến kiểm soát đến sự hài lòng trong công việc

Dependent Variable: JS					
Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	417.894 ^a	138	3.028	11.162	.000
Intercept	2794.458	1	2794.458	10300.259	.000
Gioitinh	.619	1	.619	2.283	.057
Dotuoi	3.121	2	1.471	5.032	.002
VTCT	5.188	4	1.297	4.780	.003
Kinhnghiem	4.923	3	1.641	6.049	.002
Trinhdohocvan	1.196	2	.598	2.204	.003
MHQTDH	.046	2	.023	.084	.002
Thunhap	8.736	3	2.912	10.734	.001

(Nguồn: Tác giả tổng hợp từ kết quả khảo sát)

CHƯƠNG 5: LUẬN BÀN KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ KHUYẾN NGHỊ

5.1. Tổng hợp kết quả nghiên cứu

Kết quả nghiên cứu của luận án đã làm rõ hiện trạng mức độ hài lòng trong công việc của giảng viên các trường đại học công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội; khẳng định mức độ ảnh hưởng của các nhân tố nhận thức về hỗ trợ của tổ chức, căng thẳng trong công việc đến hài lòng trong công việc. Hơn nữa, nghiên cứu này khẳng định vai trò điều tiết của lòng tin vào tổ chức đến mối quan hệ giữa nhận thức về hỗ trợ của tổ chức với sự hài lòng trong công việc và căng thẳng trong công việc với sự hài lòng trong công việc.

5.2. Luận bàn kết quả nghiên cứu

- Kết quả nghiên cứu của tác giả đã cho thấy có mối liên hệ thuận chiều giữa nhận thức về hỗ trợ của tổ chức và sự hài lòng trong công việc (giả thuyết H1 đã được khẳng định). Có nghĩa là khi nhận thức về hỗ trợ của tổ chức tăng lên sẽ làm cho hài lòng trong công việc tăng lên. Kết luận này phù hợp với quan điểm của Eisenberger và Rhoades (2002), Singh và cộng sự (2015), Rai (2017), Meiske (2018), Karim và cộng sự (2020), Annum và cộng sự (2020), Supriadi và cộng sự (2020).

- Biến căng thẳng trong công việc tác động ngược chiều lên sự hài lòng trong công việc (giả thuyết H2 đã được khẳng định có ý nghĩa thống kê). Có nghĩa là khi căng thẳng trong công việc tăng lên thì hài lòng trong công việc sẽ giảm đi và ngược lại, khi căng thẳng trong công việc giảm đi thì hài lòng trong công việc sẽ tăng lên.

Kết quả nghiên cứu này tương đồng với kết quả nghiên cứu của các tác giả Nobile và Mc Cormick (2005), Chen và cộng sự (2006), Singh và cộng sự (2015), Wang và cộng sự (2020).

- Kết quả nghiên cứu đã cho thấy hệ số $P = 0.0246 < 0.05$ và hệ số $\text{Coeff} = 0.0279 > 0$ điều này có nghĩa là biến lòng tin vào tổ chức có tác động điều tiết lên mối quan hệ từ nhận thức về hỗ trợ của tổ chức lên hài lòng trong công việc và khi biến điều tiết lòng tin vào tổ chức tăng lên làm cho mối quan hệ nhận thức về hỗ trợ của tổ chức và hài lòng trong công việc mạnh hơn. Hệ số $P = 0.0242 < 0.05$, điều này thể hiện biến lòng tin vào tổ chức có sự tác động điều tiết lên mối quan hệ từ căng thẳng trong công việc lên hài lòng trong công việc. Hệ số $\text{Coeff} = - 0.0160 < 0$ nên khi biến điều tiết lòng tin vào tổ chức tăng lên làm cho mối quan hệ từ căng thẳng trong công việc lên hài lòng trong công việc giảm đi (Giả thuyết H3, H4 được chấp nhận).

- Kết quả khảo sát mức độ hài lòng trong công việc của giảng viên các trường đại học trên địa bàn thành phố Hà Nội cho thấy giá trị trung bình của thang đo *tôi hài lòng với cấp trên trực tiếp của mình* là cao nhất (3.49), tiếp đến là *tôi hài lòng với sự phân hồi trong công việc* (3.44), *tôi hài lòng với mối quan hệ với sinh viên* (3.44). Và giá trị trung bình của hai thang đo nhỏ nhất là *tôi hài lòng với lợi ích vật chất và phi vật chất từ công việc mang lại* (2.93), *tôi hài lòng với các trách nhiệm trong công việc* (2.74).

5.3. Một số khuyến nghị

Dựa trên kết quả nghiên cứu cho thấy các nhân tố được nghiên cứu trong luận án này tác động đến hài lòng trong công việc của giảng viên các trường đại học công lập trên địa bàn Hà Nội, tác giả đưa ra một số khuyến nghị:

Thứ nhất, nâng cao nhận thức về hỗ trợ của tổ chức.

Thứ hai, giảm thiểu sự căng thẳng trong công việc

Thứ ba, nâng cao lòng tin vào tổ chức

5.4. Một số hạn chế và hướng nghiên cứu tiếp theo

Nghiên cứu hiện tại có một vài điểm hạn chế cần được giải quyết. Thứ nhất, nghiên cứu sử dụng một mẫu đồng nhất là các giảng viên. Thứ hai, nghiên cứu chỉ tập trung vào giảng viên các trường đại học công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội, nên kết quả nghiên cứu khó suy rộng ra cả trường đại học tư thục. Thứ ba, nghiên cứu này tập trung vào các nhân tố tác động đến sự hài lòng trong công việc là nhận thức về hỗ trợ của tổ chức, căng thẳng trong công việc và nhân tố điều tiết là lòng tin vào tổ chức, chưa thể hiện được tổng hợp tất cả các nhân tố tác động đến sự hài lòng trong công việc trong bối cảnh tự chủ giáo dục.

Hướng nghiên cứu tiếp theo: Nghiên cứu trong tương lai có thể

mở rộng và tập trung vào một số vấn đề: (a) nghiên cứu hài lòng trong công việc của giảng viên đại học ở Việt Nam, (b) so sánh sự hài lòng trong công việc của giảng viên và các đối tượng lao động khác.

KẾT LUẬN

Chủ đề nghiên cứu hài lòng trong công việc của giảng viên là quan trọng và cần thiết. Ở luận án này, tác giả đã phản ánh được thực trạng sự hài lòng của giảng viên các trường đại học công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội, khẳng định sự tác động thuận chiều của nhân tố nhận thức về hỗ trợ của tổ chức, sự tác động ngược chiều của nhân tố căng thẳng trong công việc và vai trò của nhân tố điều tiết là lòng tin vào tổ chức.

**DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN
QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN CỦA TÁC GIẢ**

S T T	Tên bài báo	Tên tạp chí, hội nghị/cấp quản lý đề tài	Năm công bố/nghiệm thu	Chỉ số ISSN/ISBN	Ghi chú
1	FACTORS AFFECTING JOB SATISFACTION OF TEACHERS OF HANOI COLLEGE OF INDUSTRIAL ECONOMICS	15th NEU-KKU INTERNATIONAL CONFERENCE: SOCIO-ECONOMIC AND ENVIRONMENTAL ISSUES IN DEVELOPMENT, 2022	2022	978-604- 79-3205-4	Tác giả
2	Improving job satisfaction for lectures of public universities in Hanoi city	5th International Conference of Digital Innovation - Supply Chain	2022	2976-2200	Tác giả
3	Đặc điểm của doanh nghiệp tác động đến phát triển thị trường lao động vùng dân tộc thiểu số và miền núi	Tạp chí Công Thương	2021	0866-7756	Đồng tác giả

4	Quản trị nguồn nhân lực xanh: Tiếp cận và đánh giá thực trạng tại trường CĐ Kinh tế công nghiệp Hà Nội	Hội thảo khoa học quốc gia: Quản lý nguồn nhân lực xanh – cơ hội và thách thức đối với doanh nghiệp Việt Nam	2021		Đồng tác giả
5	Thời cơ và thách thức đối với nguồn nhân lực Việt Nam trong giai đoạn cách mạng công nghiệp 4.0	Tạp chí Kinh tế Châu Á – Thái Bình Dương	2019	0868-3808	Tác giả