

Mô hình quản lý sự thay đổi và sự hài lòng công việc của giảng viên

Mai Thu Phương*



Use your smartphone to scan this QR code and download this article

TÓM TẮT

Nghiên cứu này xem xét mối quan hệ của các yếu tố tác động lên sự hài lòng công việc của giảng viên khi quản trị đại học chuyển sang tự chủ. Tổng quan các nghiên cứu trước đã gợi ý rằng thực hiện tự chủ đại học dẫn tới sự thay đổi của các yếu tố có tác động tới sự hài lòng công việc của giảng viên cụ thể như các quy định về giảng dạy, nghiên cứu, lương thưởng, thăng tiến, cơ sở vật chất,... từ đó có thể dẫn đến sự sẵn sàng thay đổi của giảng viên. Nếu sự thay đổi chính sách làm giảng viên hài lòng thì họ sẽ sẵn sàng chấp nhận sự thay đổi này, thiết lập một trạng thái bền vững mới và ngược lại. Tức là nếu sự thay đổi từ chính sách của Nhà nước, quy định của ngành nghề không làm giảng viên hài lòng thì họ sẽ không sẵn sàng chấp nhận sự thay đổi này, tổ chức sẽ không thể thiết lập một trạng thái bền vững mới. Điều này cũng đúng với mô hình quản lý sự thay đổi gồm ba giai đoạn của Kurt Lewin (1947): phá vỡ sự đồng cứng hiện tại, chuyển sang trạng thái mới và thiết lập trạng thái đồng cứng mới. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất mô hình cho phép kiểm định lại các giả thuyết đã được tổng quan, làm cơ sở cho việc đánh giá tác động của việc thay đổi quy định trong các cơ sở đại học khi thực hiện tự chủ đến sự hài lòng công việc giảng viên trong thực tế, từ đó dẫn tới sự sẵn sàng thay đổi của giảng viên.

Từ khóa: tự chủ đại học, sự hài lòng công việc giảng viên, sẵn sàng thay đổi

ĐẶT VẤN ĐỀ

Quản trị đại học chuyển từ sang tự chủ diễn ra phổ biến ở các quốc gia trên thế giới, điều này được giải thích là do sự phát triển tất yếu của giáo dục đại học, năng lực cạnh tranh của các quốc gia, áp lực cắt giảm chi tiêu công với mô hình đại học có sự kiểm soát của nhà nước¹. Theo đó nhiều nghiên cứu về tự chủ đại học như pháp luật, thể chế, tài chính, nhân sự, học thuật²⁻⁴ với các quan điểm khác nhau song đều thống nhất tự chủ đại học có những thay đổi về quyền hạn, nghĩa vụ, trách nhiệm gắn với lợi ích của đội ngũ giảng viên trong hoạt động giảng dạy nghiên cứu, nâng cao chất lượng giáo dục đại học. Như đảm bảo việc làm nhằm ổn định nghiên cứu và đào tạo⁵, giáo sư có quyền tự chủ trong thiết kế chương trình giảng dạy cho sinh viên⁶ để sinh viên có được kiến thức, kỹ năng cần thiết cho sự phát triển nghề nghiệp⁷. Những thay đổi này theo Beiter và cộng sự⁸ thì cần có sự bảo vệ của pháp luật và thể chế. Giáo dục đại học Việt Nam cũng chuyển sang đại chúng hoá⁹, nhiều nghiên cứu về chủ đề này như tự chủ nhân sự¹⁰, pháp luật tự chủ¹¹, tự chủ tài chính¹², tự chủ bộ máy quản lý¹³, hoạt động khoa học công nghệ¹⁴. Tuy nhiên, nội dung nghiên cứu sự chuyển đổi mô hình tự chủ đại học đến hài lòng công việc của giảng viên là vấn đề rất cần được quan tâm nghiên cứu, làm rõ hơn. Việc chuyển đổi quản trị đại học sang tự chủ là tất yếu thông qua sát nhập, phá vỡ hoặc chuyển đổi thành

phần^{15,16}. Nhà trường vận hành như một doanh nghiệp có hội đồng, sản phẩm đặc thù là dịch vụ dạy học, tư vấn và nghiên cứu. Trong doanh nghiệp, mỗi sự thay đổi đều ít nhiều tác động đến nhân viên, kéo theo sự lo lắng, phản kháng^{17,18} hoặc sự chấp nhận tiếp thu các thay đổi và sẵn sàng chấp nhận thay đổi¹⁹⁻²¹. Nhiều nghiên cứu khẳng định rằng sự hài lòng nhân viên trong công việc là động lực chính làm cơ sở cho thái độ và hành vi tại nơi làm việc, quyết định năng suất làm việc²²⁻²⁴, hay thành công của thay đổi tổ chức phụ thuộc rất lớn vào nhân viên sẵn sàng thay đổi và thấy hài lòng. Tương tự khi tiến hành tự chủ, các trường tùy thuộc khả năng tài chính và chiến lược phát triển sẽ có những chính sách khác biệt về quyền lợi, trách nhiệm của giảng viên. Vậy giảng viên có thấy hài lòng khi quản trị đại học của nhà trường chuyển sang tự chủ không? Và nếu hài lòng thì có sẵn sàng chấp nhận thay đổi này không? Từ đó cho thấy nghiên cứu ảnh hưởng của tự chủ đại học đến hài lòng công việc của giảng viên và sẵn sàng chấp nhận thay đổi là rất cần thiết.

Do đó nghiên cứu này nhằm xác định trong nhóm các yếu tố làm giảng viên hài lòng, nếu trong điều kiện tự chủ đại học thì những yếu tố nào thực sự tác động đến sự hài lòng công việc của giảng viên và những yếu tố nào không có tác động lớn đến sự hài lòng giảng viên. Việc nghiên cứu này dự kiến được tác giả giải thích dựa trên mô hình ba giai đoạn của Kurt Lewin²⁵ bởi

Trường Đại học Kinh tế - Luật,
ĐHQG-HCM, Việt Nam

Liên hệ

Mai Thu Phương, Trường Đại học Kinh tế - Luật, ĐHQG-HCM, Việt Nam

Email: phuongmt@uel.edu.vn

Lịch sử

- Ngày nhận: 14-5-2021
- Ngày chấp nhận: 07-3-2022
- Ngày đăng: 11-4-2022

DOI: 10.32508/stdjelm.v6i2.821



Bản quyền

© ĐHQG Tp.HCM. Đây là bài báo công bố mở được phát hành theo các điều khoản của the Creative Commons Attribution 4.0 International license.



Trích dẫn bài báo này: Phương M T. **Mô hình quản lý sự thay đổi và sự hài lòng công việc của giảng viên.** *Sci. Tech. Dev. J. - Eco. Law Manag.*; 6(2):2348-2356.

việc chuyển sang tự chủ đòi hỏi nhà trường phải phá bỏ cấu trúc vốn có, thiết lập trạng thái mới để phù hợp với sự phát triển tất yếu của quản trị đại học trên thế giới.

TỔNG QUAN VẤN ĐỀ NGHIÊN CỨU

Để xây dựng mô hình nghiên cứu, tác giả tổng quan một số các khía cạnh có liên quan đến chủ đề bài viết như sau:

Các nghiên cứu về tự chủ đại học

Tại các quốc gia Châu Âu, nhiều tác giả cho rằng tự chủ tài chính cao hơn các thành tố khác^{2,26} ví dụ như tự chủ bộ máy tổ chức, tự chủ học thuật. Tại một vài quốc gia khác như Latvia, Trung Quốc nhiều nhà nghiên cứu cũng có nhận định tương tự, tự chủ tài chính cũng có vai trò cao hơn^{3,4,27}.

Tại Việt Nam, các nghiên cứu về tự chủ đại học cũng tăng nhiều, nhất là trong các năm gần đây. Nhiều nghiên cứu về các khía cạnh của tự chủ như tự chủ về nhân sự^{10,28}, pháp luật tự chủ¹¹, tự chủ tài chính^{12,29}, tự chủ bộ máy quản lý^{13,30}, tự chủ tác động đến hoạt động khoa học công nghệ¹⁴...

Các nghiên cứu đều chỉ ra việc tự chủ là cần thiết, cung cấp cơ sở vật chất tốt hơn và mang lại hiệu quả chất lượng đào tạo tốt hơn. Theo Smith²⁴, Spector³¹ thì điều kiện làm việc tốt hơn sẽ gây tác động đến sự hài lòng. Do vậy có thể giả thuyết rằng tự chủ đại học sẽ mang đến sự thay đổi tốt hơn, dẫn đến sự hài lòng công việc của giảng viên, làm cho họ sẵn sàng chấp nhận sự thay đổi đó.

Các nghiên cứu về sự hài lòng của giảng viên

Williams và Reavis³² cho rằng giảng viên hài lòng sẽ thúc đẩy quá trình làm việc, phát triển và gắn bó với nghiên cứu, giảng dạy. Shakirova và Laura³³ cho rằng hài lòng công việc tác động đến động lực nghiên cứu của giảng viên, ảnh hưởng trực tiếp đến sự hài lòng tổng quát của họ.

Tại Việt Nam, các tác giả cũng cho rằng hài lòng giảng viên tác động đến động cơ giảng dạy³⁴ mà các yếu tố trong công việc lại tác động trực tiếp đến sự hài lòng giảng viên như quy định giảng dạy, nghiên cứu, lương thưởng,...^{35,36}.

Các nghiên cứu về tác động của thay đổi mô hình hoạt động của tổ chức

Mô hình McKinsey 7 bước năm 1980³⁷ được ứng dụng trong phân tích sự thay đổi, cải tiến chiến lược doanh nghiệp³⁸ hay nghiên cứu các chiến lược liên kết các thư viện học thuật³⁹. Mô hình Kotter 8 bước năm 1996⁴⁰ lại tập trung hướng dẫn thực hiện chi tiết

các bước tiến hành trong các doanh nghiệp cần phải cấp bách thay đổi mô hình quản lý. Tuy nhiên Appbaum và cộng sự⁴¹ chỉ ra rằng mô hình chỉ có thể giải quyết những thay đổi cơ bản trong cách thức hoạt động kinh doanh nhằm đối phó với một thị trường mới nhiều thách thức hơn chứ không thể áp dụng cho tất cả các thay đổi trong doanh nghiệp.

Mô hình của Lewin (1947) cho rằng sự thay đổi trong doanh nghiệp sẽ trải qua ba giai đoạn kể từ khi phá vỡ trạng thái ban đầu để xây dựng trạng thái mới và ổn định trạng thái mới. Lý thuyết này cho đến nay vẫn đúng với tất cả mọi loại hình doanh nghiệp phải thay đổi⁴². Nhiều nghiên cứu về sau đều sử dụng mô hình này để giải thích sự thay đổi tổ chức và chỉ ra rằng sự thay đổi này là cần thiết và phù hợp với sự phát triển^{15,16}, tác động đến sự hài lòng của nhân viên dẫn tới sự sẵn sàng chấp nhận thay đổi¹⁹⁻²¹, là cơ sở cho việc thay đổi thái độ và hành vi (yếu tố quyết định năng suất làm việc) của nhân viên tại nơi làm việc,²²⁻²⁴.

Sẵn sàng thay đổi

Armenakis và cộng sự¹⁹ cho rằng sẵn sàng thay đổi của cá nhân phải gắn với niềm tin thay đổi là cần thiết, có cảm giác khác biệt và chấp nhận sự khác biệt, tin tưởng sự thay đổi này đạt được hiệu quả⁴³. Bằng việc xem xét vai trò lãnh đạo và sự tham gia của nhân viên vào tổ chức⁴², nghiên cứu các yếu tố quan trọng trong vai trò chống lại sự thay đổi gây ảnh hưởng tiêu cực⁴⁴ hay cởi mở, sẵn sàng chấp nhận sự thay đổi⁴⁵, các nhà nghiên cứu cho rằng sẵn sàng thay đổi là yếu tố quan trọng liên quan đến sự ủng hộ các chính sách, thay đổi của tổ chức²¹, hài lòng và gắn bó với tổ chức^{46,47}.

Theo Holt và cộng sự²¹ thì cá nhân sẵn sàng thay đổi được thể hiện qua bốn khía cạnh nhận thức đó là: sự phù hợp, sự ủng hộ, khả năng thực hiện và giá trị lợi ích nhận được. Theo Jensen & Thøgersen¹⁸ thì giảng viên sẵn sàng thay đổi với việc giảng dạy tăng tiếng Anh trong nghiên cứu và giáo dục đại học nhưng giảng viên trẻ tích cực hơn và giảng viên khác sẽ hài lòng hơn, tích cực hơn theo hướng tăng dần và tăng vừa. Theo Lê Thị Hoài Thu⁴⁸ một trong số những yếu tố mang đến thành công của các nỗ lực thay đổi trong tổ chức đó chính là sự sẵn sàng chấp nhận thay đổi. Một nghiên cứu gần đây của Yeap và cộng sự⁴⁹ chỉ ra rằng sự sẵn sàng thay đổi cũng đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa lãnh đạo chuyển đổi với cam kết giảng dạy của giảng viên, hài lòng giảng viên. Như vậy các cơ sở giáo dục đại học muốn thực hiện tự chủ thành công thì cần giảng viên phải sẵn sàng thay đổi, tuy nhiên, giảng viên sẽ chỉ sẵn sàng thay đổi khi những thay đổi của tổ chức mang lại sự hài lòng cho giảng viên.

CƠ SỞ LÝ THUYẾT

Tự chủ Đại học

Tự chủ đại học là mức độ tự do của các cơ sở giáo dục trong điều hành công việc của mình mà không có sự chỉ dẫn hoặc ảnh hưởng của một cấp nào đó từ phía chính phủ⁵⁰, là khả năng toàn diện của trường đại học hoạt động theo cách thức lựa chọn để đạt được sứ mệnh, mục tiêu được đặt ra¹¹, là điều kiện cần thiết để triển khai các phương thức quản trị đại học tiên tiến nhằm cải tiến, nâng cao chất lượng giáo dục⁵¹. Luật Giáo dục sửa đổi 2018 của Việt Nam quy định quyền tự chủ là quyền được tự xác định mục tiêu và lựa chọn cách thức thực hiện mục tiêu; tự quyết định và có trách nhiệm giải trình về hoạt động trên cơ sở quy định của pháp luật, năng lực của cơ sở giáo dục đại học. Luật quy định tự chủ đại học có ba thành tố: Tự chủ trong học thuật, trong hoạt động chuyên môn có quyền ban hành, tổ chức, thực hiện tiêu chuẩn, chính sách chất lượng, mở ngành, tuyển sinh, đào tạo, hoạt động khoa học công nghệ hợp tác trong nước và quốc tế theo quy định. Đảm bảo chất lượng chương trình đào tạo⁵², tỷ lệ nhân viên hành chính/ giảng viên và tỷ lệ sinh viên/ nhân viên⁵³ cũng là tiêu chí đánh giá mức độ tự chủ học thuật.

Tự chủ trong tài chính và tài sản, ban hành và tổ chức thực hiện quy định nội bộ về nguồn thu, quản lý và sử dụng nguồn tài chính – tài sản, thu hút đầu tư phát triển, các chính sách về học phí học bổng và chính sách khác phù hợp pháp luật. Theo đó việc quyết định về mức thu phí hay nhận trợ cấp từ chính phủ^{4,52} cũng là tiêu chí đánh giá mức độ tự chủ tài chính của các cơ sở giáo dục đại học.

Tự chủ trong tổ chức và nhân sự bao gồm ban hành và tổ chức thực hiện quy định về cơ cấu tổ chức, lao động, việc làm, tuyển dụng, sử dụng và cho thôi việc, bổ nhiệm nhân sự. Ngoài ra, tự chủ về bộ máy quản lý là tự chủ trong thiết lập khoa, phòng, bộ môn và các đơn vị hành chính, các đơn vị/ công ty trực thuộc và thiết lập hội đồng trường là quyền thứ tư của các đơn vị tự chủ. Cơ cấu quản lý đơn nhất⁵⁴ hoặc cơ cấu kép⁵² cũng là tiêu chí để đánh giá mức độ tự chủ quản lý của cơ sở giáo dục đại học.

Vậy tự chủ đại học là quyền của cơ sở giáo dục đại học trong việc thực hiện chức năng quản lý và giảng dạy được thể hiện qua việc tự chủ trong tổ chức và nhân sự, tự chủ về hoạt động tài chính và tài sản, tự chủ trong hoạt động học thuật, chuyên môn.

Sự hài lòng của giảng viên

Sự hài lòng của người lao động nói chung hay trong công việc là một trong những chủ đề quan trọng của tâm lý học tổ chức⁵⁵ và được sử dụng để biểu lộ niềm

vui, sự bình an nội tại của cá nhân⁵⁶. Theo Luddy⁵⁷ đó là sự phản ứng về mặt tinh cảm và cảm xúc đối với các khía cạnh khác nhau của công việc của nhân viên hoặc là thái độ của một người đối với công việc nói chung⁵⁸. Tác giả đồng thuận với quan điểm sự hài lòng được tiếp cận theo các khía cạnh khác nhau liên quan đến công việc của người lao động, từ đó giúp các nhà quản trị xác định hoạt động nào được nhân viên đánh giá cao nhất hoặc không quan tâm⁵⁹.

Giảng viên làm việc trong các cơ sở giáo dục đại học cũng là người lao động làm công việc đặc thù là quá trình giảng dạy và nghiên cứu không ngừng. Sự hài lòng của giảng viên được cho là chịu tác động của các yếu tố nội tại bên trong và bên ngoài, liên quan đến các yếu tố về lương, cơ hội thăng tiến, lãnh đạo, phúc lợi, môi trường làm việc, đồng nghiệp, nội dung và tính chất công việc, thông tin trong tổ chức^{32,60}.

Dingeta⁶¹ cho rằng giảng viên sẽ hài lòng và cam kết gắn kết lâu dài nếu đảm bảo thêm các yếu tố về bản chất công việc, quyền tự chủ và sự công nhận. Butt và Rehman⁶² thêm vào các yếu tố như là quy định giảng dạy và cơ sở vật chất. Bùi Thị Ngọc và Lê Thị Tú Oanh³⁶ cho rằng có 4 yếu tố ảnh hưởng đến mức độ hài lòng giảng viên đó là quy định về giảng dạy và nghiên cứu khoa học, thu nhập và chính sách phúc lợi, cơ sở vật chất và triển vọng, cơ hội phát triển. Vậy nghiên cứu ở hoàn cảnh và giai đoạn khác nhau, sự hài lòng của giảng viên sẽ chịu tác động của các yếu tố khác nhau đó là: lương và phúc lợi, quy định về giảng dạy và nghiên cứu khoa học, mối quan hệ cá nhân giảng viên với đồng nghiệp và lãnh đạo, cơ hội phát triển và thăng tiến, cơ sở vật chất.

Mô hình sự thay đổi Lewin (1947) và sẵn sàng thay đổi (change readiness)

Lý thuyết về mô hình sự thay đổi ba giai đoạn của Lewin (1947) phản ánh các giai đoạn quan trọng trong quá trình thực hiện thay đổi của tổ chức, giải thích các nỗ lực để duy trì hiện trạng và thúc đẩy sự thay đổi của tổ chức qua ba giai đoạn: phá vỡ sự đông cứng hiện tại (*unfreezing*) - chuyển sang trạng thái mới (*movement*) - thiết lập trạng thái đông cứng mới (*refreezing*). Lý thuyết này đã được Burnes⁶³ kiểm chứng lại và chỉ ra rằng lý thuyết của Lewin vẫn phù hợp với thế giới hiện đại, sự thay đổi trong tổ chức là tất yếu. Nhân viên ủng hộ các chính sách, hoạt động được điều chỉnh thay đổi của tổ chức²¹ là cơ sở để họ hài lòng, cam kết gắn bó^{46,47}, tăng năng suất làm việc^{22-24,64}. Trong nghiên cứu này, khi áp dụng cho lĩnh vực giáo dục, tác giả đồng thuận với nghiên cứu gốc của Holt và cộng sự²¹, sẵn sàng thay đổi của giảng viên có thể suy luận là tương tự như của nhân viên, cũng được xác định

bằng 4 khía cạnh của nhận thức đó là: sự phù hợp, sự ủng hộ, khả năng thực hiện và giá trị lợi ích nhận được; có tác dụng đối với sự hài lòng thông qua mối quan hệ giữa lãnh đạo và nhân viên⁶⁵ hay thái độ khi tiếp xúc với công nghệ mới^{18,66}, từ đó có đánh giá về những kết quả có thể nhận được sau chuyển đổi như các yếu tố thuộc về công việc²⁰ hay quy mô tổ chức⁶⁷. Từ đó trong nghiên cứu này, việc xác định các yếu tố tác động đến sự hài lòng công việc của giảng viên trong điều kiện tự chủ đại học là cần thiết.

Khung nghiên cứu lý thuyết

Từ tổng quan phân tích nhận thấy khi nghiên cứu trong điều kiện tự chủ thì quyền hạn, trách nhiệm và lợi ích của giảng viên có sự thay đổi, vấn đề là những thay đổi này có thể làm giảng viên hài lòng hoặc không hài lòng; nếu hài lòng thì giảng viên sẽ ủng hộ, sẵn sàng chấp nhận thay đổi. Từ đó tác giả đề xuất khung nghiên cứu lý thuyết như Hình 1.

GIẢ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU ĐỀ XUẤT

Kế thừa các nghiên cứu về sự hài lòng đi trước kết hợp với bối cảnh tự chủ đại học, tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu quản lý sự thay đổi và sự hài lòng của giảng viên.

Giảng dạy là nhiệm vụ hàng đầu của giảng viên, là yếu tố quan trọng nhất tác động đến hài lòng công việc của giảng viên⁶⁸, tác động trực tiếp lên hiệu quả công tác đào tạo của nhà trường⁶². Khi tự chủ, các quy định về đào tạo thay đổi vì vậy nhiều khả năng vừa làm thay đổi nhiệm vụ vừa làm thay đổi thu nhập giảng viên. Do vậy giả thuyết được đề xuất:

H1: Thay đổi trong quy định về giảng dạy tác động tích cực đến sự hài lòng công việc của giảng viên

Sự hài lòng công việc giảng viên được cho là tăng lên khi được ghi nhận các đóng góp về nghiên cứu khoa học³³, giảng viên hài lòng khi nghiên cứu giúp trường trở thành đối tác toàn cầu⁶⁹, nhà trường phát triển nhóm nghiên cứu mạnh với quyền lợi khác biệt, thậm chí 49 nhóm như ở Học viện Nông nghiệp Việt Nam⁷⁰. Kết quả này thể hiện giảng viên ủng hộ những thay đổi, hài lòng với các quy định mới trong công việc. Giả thuyết thứ hai được đề xuất:

H2: Thay đổi trong quy định về nghiên cứu khoa học tác động tích cực đến sự hài lòng của giảng viên

Thu nhập là điều kiện cần để giảng viên làm việc, nếu lương không đảm bảo giảng viên có thể sẽ không hài lòng⁷¹. Các nghiên cứu xem xét mối quan hệ giữa thu nhập và sự hài lòng nhân viên đều khẳng định có sự tác động từ thu nhập đến hài lòng nhân viên⁷². Khi tự chủ đại học, lương giảng viên tăng do chính sách thu

hút nhân tài song cũng bị điều chỉnh vì thu nhập phải dựa trên hiệu suất công việc, kết quả nghiên cứu khoa học và đánh giá thành tích làm việc⁷³. Điều này phù hợp với công bằng trong thu nhập. Vì vậy giả thuyết thứ ba được đề xuất:

H3: Thay đổi trong quy định về thu nhập có tác động tích cực đến sự hài lòng của giảng viên

Theo từ điển Tiếng Việt, phúc lợi là lợi ích mà mọi người được hưởng không phải trả tiền hoặc chỉ phải trả một phần. Tự chủ sẽ giúp trường tăng huy động nguồn thu ngoài ngân sách⁷³, tạo điều kiện nâng cao phúc lợi của giảng viên, giúp giảng viên có cuộc sống tốt hơn, là cơ sở để giảng viên gắn kết với trường. Do vậy giả thuyết thứ tư được đề xuất:

H4: Thay đổi trong chế độ phúc lợi có tác động tích cực đến sự hài lòng của giảng viên

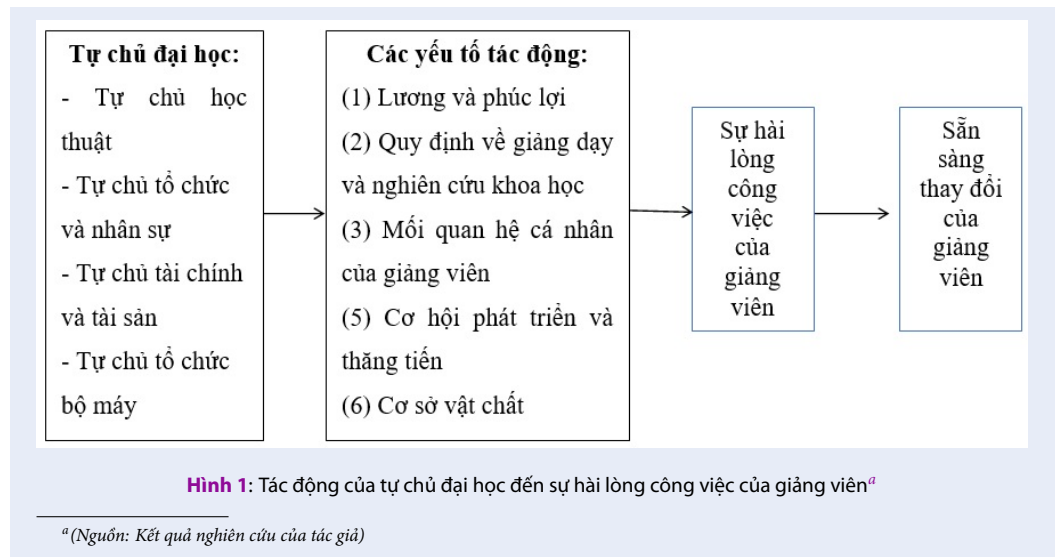
Griffin⁷⁴ cho rằng giảng viên trong thời đại công nghệ số không thể tách rời máy tính, mạng, internet, website,.. Điều này càng được minh chứng rõ hơn trong dịch Covid-19 khi dạy học online trở thành bắt buộc. Học trực tuyến đòi hỏi giảng viên phải sáng tạo phương pháp giảng dạy phù hợp, do đó yếu tố cơ sở học liệu, hệ thống thư viện, phòng thí nghiệm và mạng là không thể thiếu⁷⁵, giảng viên sẵn sàng cho việc sử dụng nó và hệ thống quản lý học tập⁴⁷. Giảng viên sẽ chấp thuận sử dụng nếu thông tin liên lạc thông suốt, và không muốn sử dụng nếu chất lượng đường truyền không ổn định, do vậy đòi hỏi cơ sở vật chất nhà trường phải đáp ứng yêu cầu giảng viên⁶², tác động đến sự hài lòng của giảng viên. Vì vậy giả thuyết thứ năm được đề xuất như sau:

H5: Cơ sở vật chất có tác động tích cực đến sự hài lòng của giảng viên

Lãnh đạo và đồng nghiệp có ảnh hưởng đến sự hài lòng của giảng viên^{32,61}. Mạng lưới các mối quan hệ của giảng viên ảnh hưởng đến tâm lý của họ được cho là sự sẵn sàng thay đổi⁷⁶, bao gồm cả lãnh đạo và đồng nghiệp³². Khi tự chủ đại học, các chính sách ban hành cần được minh bạch, rõ ràng, lãnh đạo cần thúc đẩy hợp tác quốc tế cho giảng viên và giảng viên cũng chủ động nghiên cứu đáp ứng yêu cầu xu hướng quốc tế hoá. Nhờ đó vừa nâng cao trình độ, vừa cải thiện mối quan hệ nội bộ, góp phần nâng cao sự hài lòng của giảng viên. Vì vậy giả thuyết thứ sáu được đề xuất là:

H6: Mối quan hệ cá nhân có tác động tích cực đến sự hài lòng của giảng viên

Cơ hội phát triển và thăng tiến là yếu tố hầu hết các nghiên cứu về sự hài lòng giảng viên đều nhắc đến^{68,72}. Phát triển chuyên môn là quyền, trách nhiệm của giảng viên; ghi nhận, khẳng định sự đóng góp và cống hiến thông qua thăng tiến, vinh danh giúp tạo động lực cho họ⁷¹. Tự chủ nhân sự với ràng buộc



tỷ lệ đại diện của giảng viên trong hội đồng trường là 25% giúp đảm bảo quyền lợi giảng viên khi tuyển dụng, đề bạt. Đào Văn Khanh³⁰ cho rằng thực lực tài chính sẽ giải quyết được các vướng mắc về phân cấp quản lý - cơ sở của thăng tiến và phát triển. Thực tế tại các trường thí điểm tự chủ, giảng viên sẵn sàng thay đổi để phát triển, số lượng giảng viên là Tiến sĩ, Phó Giáo sư và Giáo sư tăng nhanh hơn. Do vậy giả thuyết thứ bảy được đề xuất là:

H7: Cơ hội phát triển và thăng tiến tác động tích cực đến sự hài lòng của giảng viên

Giảng viên hài lòng sẽ càng nỗ lực nâng cao trình độ ngoại ngữ; tăng khả năng kết nối với các doanh nghiệp trong quá trình đào tạo, vừa nâng cao tính thực tiễn cho công tác giảng dạy của giảng viên, vừa đảm bảo mục tiêu tự chủ của đơn vị đào tạo. Đồng thời để đáp ứng yêu cầu hợp tác quốc tế, giảng viên phải không ngừng có những đội nhóm nghiên cứu mạnh, chủ động thích ứng với các quy định mới để nâng cao học vị, nâng cao uy tín, nâng cao thu nhập, thể hiện sự sẵn sàng thay đổi^{19-21,67}. Nhân viên sẵn sàng chấp nhận thay đổi là kết quả của hài lòng của nhân viên tại nơi làm việc từ đó quyết định năng suất làm việc^{22-24,64}. Từ lý thuyết sẵn sàng chấp nhận thay đổi²¹ trong điều kiện tự chủ đại học hiện nay nhận thấy giảng viên hài lòng với sự thay đổi sẽ thực sự chấp nhận và thực hiện tốt tất cả các chính sách, hoạt động do tổ chức đề ra phục vụ cho sự thay đổi. Do vậy giả thuyết cuối cùng được tác giả đề xuất:

H8: Sự hài lòng của giảng viên có tác động tích cực đến sẵn sàng thay đổi của giảng viên

Từ đó tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu như Hình 2.

KẾT LUẬN

Từ những hạn chế trong lý thuyết về sự hài lòng của giảng viên cho thấy việc nghiên cứu tác động của các yếu tố đến sự hài lòng công việc của giảng viên khi thực hiện chuyển đổi mô hình quản trị đại học các cơ sở giáo dục đại học công lập hoạt động theo cơ chế tự chủ là có ý nghĩa cả về khoa học và thực tiễn. Kết quả của nghiên cứu là cơ sở khẳng định tính đúng đắn của chủ trương, đường lối của Đảng và Nhà nước về cơ chế tự chủ đại học tại Việt Nam, là phù hợp với tính phổ biến và tất yếu của giáo dục đại học trên thế giới. Cũng là cơ sở để tác giả thực hiện các nghiên cứu tiếp theo.

XUNG ĐỘT LỢI ÍCH

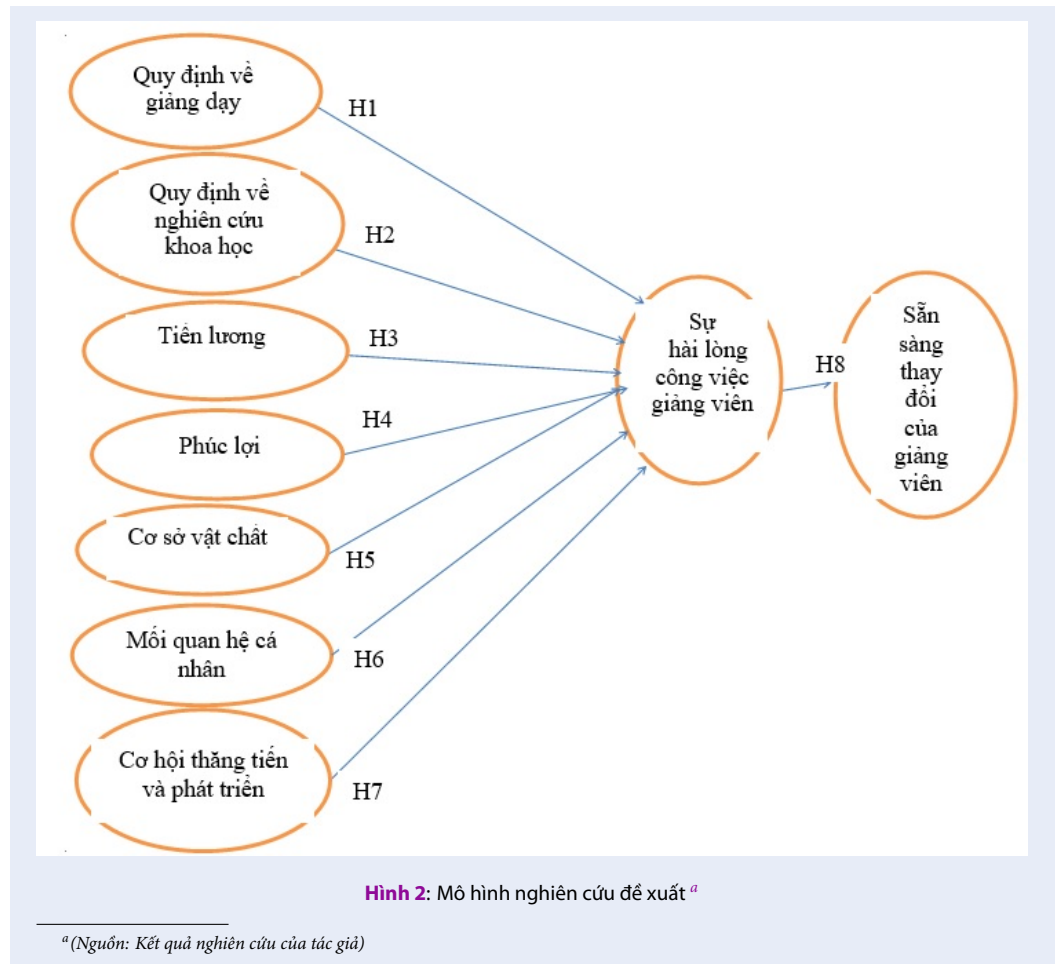
Tác giả xin cam đoan rằng không có bất kì xung đột lợi ích nào trong công bố bài báo.

ĐÓNG GÓP CỦA TÁC GIẢ

Toàn bộ nội dung bài viết chỉ do tác giả thực hiện.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Braun D. Changing governance models in higher education: The case of the new managerialism. *Swiss Political Science Review*. 1999;5(3):1-24; Available from: <https://doi.org/10.1002/j.1662-6370.1999.tb00276.x>.
2. Pruvot EB, Estermann T. *University Governance: Autonomy, structures and inclusiveness*. European higher education area: The impact of past and future policies: Springer, Cham; 2018. p. 619-38; Available from: https://doi.org/10.1007/978-3-319-77407-7_37.
3. Muizniece L. University Autonomy and Commercialization of Publicly Funded Research: the Case of Latvia. *Journal of the Knowledge Economy*. 2020;1-23; Available from: <https://doi.org/10.1007/s13132-020-00681-x>.
4. Chen DY. China's mass higher education: Problem, analysis, and solutions. *Asia Pacific Education Review*. 2004;5(1):23-33; Available from: <https://doi.org/10.1007/BF03026276>.



5. Herbert A, Tienari J. Transplanting tenure and the (re) construction of academic freedoms. *Studies in Higher Education*. 2013;38(2):157-73; Available from: <https://doi.org/10.1080/03075079.2011.569707>.
6. Byrne JP. The Social Value of Academic Freedom Defended. *Ind LJ*. 2015;91:5;.
7. Hearn JC, Warshaw JB, Ciarimboli EB. Privatization and accountability trends and policies in US public higher education. *Egitim ve Bilim*. 2016;41(184); Available from: <https://doi.org/10.15390/EB.2016.6270>.
8. Beiter KD, Karran T, Appiagyei-Atua K. Measuring the erosion of academic freedom as an International Human Right: a report on the legal protection of academic freedom in Europe. *Vand J Transnat'l L*. 2016;49:597;.
9. Anh MN, Ha DTH, Cuong MN, Nui ND. Models of university autonomy and their relevance to Vietnam. *Journal of Asian Public Policy*. 2020;1-17; Available from: <https://doi.org/10.1080/17516234.2020.1742412>.
10. Thạch TN. Đổi mới chính sách tự chủ về nhân sự ở các trường đại học Việt Nam đáp ứng yêu cầu tự chủ đại học trong giai đoạn hiện nay. *VNU Journal of Social Sciences and Humanities*. 2017;3(1b):29-43;.
11. Minh ĐĐ. AMechanisms of Authority of University and Authority Complete Legislative University Law in Vietnam. *VNU Journal Of Science: Legal Studies*. 2018;34(4):62-74;.
12. Dũng NT, Hưng ND. Hiệu quả thực hiện tự chủ tài chính tại Đạ học Q uốc gia Thành phố Hồ Chí Minh: thực trạng và giải pháp. *Economics-Law and Management*. 2020;4(1):625-35;.
13. Dung NK. Quản lí nhà nước và mức độ tự chủ của các cơ sở giáo dục đào tạo qua kết quả khảo sát. *Tạp chí Khoa học* 2011(31):210-7;.
14. Hồng TT. Tác động của chính sách về quyền tự chủ đến hoạt động KH&CN trong trường đại học. *Tạp chí Khoa học và Công nghệ Việt Nam*. 2019;61(4):61-4;.
15. Bartunek JM, Woodman, R. W. Beyond Lewin: Toward a temporal approximation of organization development and change. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 2015;2:157-82; Available from: <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111353>.
16. Sarayreh BH, Khudair H, Barakat E. Comparative study: The Kurt Lewin of change management. *International Journal of Computer and Information Technology*. 2013;2(4):626-9;.
17. Nakhoda M, Tajik S. A survey of the factors influencing the resistance of the employees of university libraries to technological changes. *Library Management*. 2017; Available from: <https://doi.org/10.1108/LM-02-2017-0025>.
18. Jensen C, Thøgersen J. Danish university lecturers' attitudes towards English as the medium of instruction. *Ibérica, Revista de la Asociación Europea de Lenguas para Fines Específicos*. 2011(22):13-33;.
19. Armenakis AA, Harris SG, Mossholder KW. Creating readiness for organizational change. *Human relations*. 1993;46(6):681-703; Available from: <https://doi.org/10.1177/001872679304600601>.
20. Hetzner S, Heid H, Gruber H. Change at work and professional learning: how readiness to change, self-determination and personal initiative affect individual

- learning through reflection. *European Journal of Psychology of Education*. 2012;27(4):539-55; Available from: <https://doi.org/10.1007/s10212-011-0094-1>.
21. Holt DT, Armenakis AA, Feild HS, Harris SG. Readiness for organizational change: The systematic development of a scale. *The Journal of applied behavioral science*. 2007;43(2):232-55; Available from: <https://doi.org/10.1177/0021886306295295>.
 22. Rayton BA, Yalabik ZY. Work engagement, psychological contract breach and job satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management*. 2014;25(17):2382-400; Available from: <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.876440>.
 23. Alegre I, Mas-Machuca M, Berbegal-Mirabent J. Antecedents of employee job satisfaction: Do they matter? *Journal of Business Research*. 2016;69(4):1390-5; Available from: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.10.113>.
 24. Smith LMK, C. L. Hulin. The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes 1969. 194 p;.
 25. Lewin K. Lewin's change management model: Understanding the three stages of change. Retrieved on March. 1947;9:2019;.
 26. Estermann T. University autonomy in Europe. *University education*. 2015;3:28-32;.
 27. Huisman J. The Anatomy of Autonomy. *Higher Education Policy*. 2007;20:219 - 21; Available from: <https://doi.org/10.1057/palgrave.hep.8300162>.
 28. Thanh NQ, Anh VTM. Sự chuyển dịch theo xu hướng phân quyền trong quản trị đại học và thực trạng tự chủ của các cơ sở GDĐH Việt Nam hiện nay. 2019;.
 29. Cán TD. Hoàn thiện cơ chế tự chủ tài chính các trường đại học công lập ở Việt Nam: Đại học kinh tế quốc dân; 2012;.
 30. Khanh ĐV. Bàn về tự chủ và phân cấp quản lý đào tạo trong các trường Đại học. *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ*. 2004;179-89;.
 31. Spector PE. Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American journal of community psychology*. 1985;13(6):693-713; PMID: 4083275. Available from: <https://doi.org/10.1007/BF00929796>.
 32. Williams JM, Reavis, D. The Measurement of Satisfaction in Work. *International Journal of Entrepreneurship Education*. 2009;5(1):73-87;.
 33. Shakirova S, Nurakhmetova L. Motivation for Research and Job Satisfaction of the University Staff: Are They Interconnected? 2014;.
 34. Lược NV. Một số yếu tố khách quan tác động đến động cơ giảng dạy của giảng viên đại học. *Tạp chí khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội, chuyên san KHXH&NV* 2012;28(1):33-43;.
 35. Hiếu TM. Sự hài lòng của giảng viên trong giảng dạy và nghiên cứu tại Trường Đại học An Giang. *Tạp chí Khoa học* 2013;1:91-100;.
 36. Ngọc BT, Oanh LTT. Nghiên cứu các nhân tố tác động đến mức độ hài lòng của giảng viên trong trường đại học. *Tạp chí Kinh tế và Phát triển* 2017;239:100-8;.
 37. Peters T, Waterman R, Phillips J. *Mô hình 7s* 1980;.
 38. Hayes J. The theory and practice of change management: Palgrave; 2018; Available from: <https://doi.org/10.1057/978-1-352-00132-7>.
 39. Cox AM, Pinfield S, Rutter S. Extending McKinsey's 7S model to understand strategic alignment in academic libraries. *Library Management*. 2019;40(5):313-26; Available from: <https://doi.org/10.1108/LM-06-2018-0052>.
 40. Kotter JP. *Leading change: Harvard business press*; 2012; Available from: <https://doi.org/10.15358/9783800646159>.
 41. Appelbaum SH, Habashy S, Malo JL, Shafiq H. Back to the future: revisiting Kotter's 1996 change model. *Journal of Management Development*. 2012;31(8):764-82; Available from: <https://doi.org/10.1108/02621711211253231>.
 42. Hussain ST, Lei S, Akram T, Haider MJ, Hussain SH, Ali M. Kurt Lewin's change model: A critical review of the role of leadership and employee involvement in organizational change. *Journal of Innovation & Knowledge*. 2018;3(3):123-7; Available from: <https://doi.org/10.1016/j.jik.2016.07.002>.
 43. Armenakis AA, Harris SG, Feild HS. Making change permanent a model for institutionalizing change interventions. *Research in organizational change and development*. 12: Emerald Group Publishing Limited; 2000. p. 97-128; Available from: [https://doi.org/10.1016/S0897-3016\(99\)12005-6](https://doi.org/10.1016/S0897-3016(99)12005-6).
 44. Stanley DJ, Meyer JP, Topolnytsky L. Employee cynicism and resistance to organizational change. *Journal of business and psychology*. 2005;19(4):429-59; Available from: <https://doi.org/10.1007/s10869-005-4518-2>.
 45. Wanberg CR, Banas JT. Predictors and outcomes of openness to changes in a reorganizing workplace. *Journal of Applied Psychology*. 2000;85(1):132-42; PMID: 10740964. Available from: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.1.132>.
 46. Matthyssen M, Harris C. The relationship between readiness to change and work engagement: A case study in an accounting firm undergoing change. *SA Journal of Human Resource Management*. 2018;16(1):1-11; Available from: <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v16i0.855>.
 47. Shah N, Irani Z, Sharif AM. Big data in an HR context: Exploring organizational change readiness, employee attitudes and behaviors. *Journal of Business Research*. 2017;70:366-78; Available from: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.08.010>.
 48. Thu LTH. Sự thích ứng của cá nhân với thay đổi tổ chức: Khám phá các yếu tố phản ánh sự sẵn sàng thay đổi của cá nhân. *VNU Journal of Science: Economics and Business*. 2019;35(3):14-21;.
 49. Yeap SB, Abdullah AGK, Thien LM. Lecturers' commitment to teaching entrepreneurship: do transformational leadership, mindfulness and readiness for change matter? *Journal of Applied Research in Higher Education*. 2020; Available from: <https://doi.org/10.1108/JARHE-12-2019-0311>.
 50. Phụ P. Tự chủ và trách nhiệm trước xã hội của các nhà trường: *Tạp chí điện tử của Giáo dục Việt Nam* 2016;.
 51. Vận ĐỨ, Hiến TTT. Higher education accreditation and university autonomy. *VNU Journal of Science: Education Research*. 2018;35(1); Available from: <https://doi.org/10.25073/2588-1159/vnuer.4211>.
 52. Estermann T, Nokkala T, Steinel M. University autonomy in Europe II. *The Scorecard Brussels: European University Association*. 2011;.
 53. Pruvot EB, Estermann T. University autonomy in Europe III 2017. 76 p;.
 54. Liu X. The governance in the development of public universities in China. *Journal of Higher Education Policy and Management*. 2017;39(3):266-81; Available from: <https://doi.org/10.1080/1360080X.2017.1300122>.
 55. Lu J, Getz G, Miska EA, Alvarez-Saavedra E, Lamb J, Peck DVà cộng sự. MicroRNA expression profiles classify human cancers. *Nature*. 2005;435(7043):834-8; PMID: 15944708. Available from: <https://doi.org/10.1038/nature03702>.
 56. Mercer D. Job Satisfaction and the Secondary Headteacher: the creation of a model of job satisfaction. *School Leadership & Management*. 1997;17(1):57-68; Available from: <https://doi.org/10.1080/13632439770168>.
 57. Luddy N. Job satisfaction amongst employees at a public health institution in the Western Cape: *University of the Western Cape*; 2005;.
 58. Dahinten V, Lee S, MacPhee M. Disentangling the relationships between staff nurses' workplace empowerment and job satisfaction. *Journal of nursing management*. 2016;24(8):1060-70; PMID: 27353065. Available from: <https://doi.org/10.1111/jonm.12407>.
 59. DeConinck JB, Stilwell CD. Incorporating organizational justice, role states, pay satisfaction and supervisor satisfaction in a model of turnover intentions. *Journal of Business Research*. 2004;57(3):225-31; Available from: [https://doi.org/10.1016/S0148-2963\(02\)00289-8](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(02)00289-8).
 60. Sharma R, Jyoti J. Job satisfaction of university teachers: An empirical study. *Journal of Services Research*. 2009;9(2):51-80;.

61. Dingeta MG. Job Satisfaction and Organizational Commitment of Teacher Educators: The Case of Arbaminch College of Teacher Education (AMCTE): Addis Ababa University; 2013;.
62. Babar Zaheer B, . Kashifur, Rehman. A study examining the lectures and student's satisfaction in higher education. Foundation University and Iqra University Pakistan. 2010;.
63. Burnes* B. Kurt Lewin and complexity theories: back to the future? Journal of change management. 2004;4(4):309-25;Available from: <https://doi.org/10.1080/1469701042000303811>.
64. Spector PE. Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences: Thousand Oaks, California: Sage Publications, Inc; 1997;Available from: <https://doi.org/10.4135/9781452231549>.
65. Mangundjaya WL, Utoyo DB, Wulandari P. The role of leadership and employee's condition on reaction to organizational change. Procedia-Social and behavioral sciences. 2015;172:471-8;Available from: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.385>.
66. Garrote R, Pettersson T. Lecturers' attitudes about the use of learning management systems in engineering education: A Swedish case study. Australasian Journal of Educational Technology. 2007;23(3):327-49;Available from: <https://doi.org/10.14742/ajet.1256>.
67. Eby LT, Adams DM, Russell JE, Gaby SH. Perceptions of organizational readiness for change: Factors related to employees' reactions to the implementation of team-based selling. Human relations. 2000;53(3):419-42;Available from: <https://doi.org/10.1177/0018726700533006>.
68. DeShields OW, Kara, A., & Kaynak, E. Determinants of business student satisfaction and retention in higher education: applying Herzberg's two-factor theory. International journal of educational management. 2005;19(2):128-38;Available from: <https://doi.org/10.1108/09513540510582426>.
69. Barber M, Donnelly K, Rizvi S, Summers L. An avalanche is coming: Higher education and the revolution ahead. 2013;Available from: <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2013-3-152-229>.
70. Ước NC, Huy ND. Ảnh hưởng của tự chủ đại học đến đào tạo và nghiên cứu khoa học: Nghiên cứu trường hợp tại học viện nông nghiệp Việt Nam. VNU Journal of Science: Education Research. 2019;35 (4):1-11;.
71. Herzberg F, Mausner B, Snyderman B. The motivation to work New York Wiley. 1959;.
72. Ngọc BT. Factors affecting job satisfaction of lecturers-evidence from Vietnamese universities. Archives of Business Research. 2019;7(10):19-40;Available from: <https://doi.org/10.14738/abr.710.7209>.
73. Huỳnh T. Đại học thí điểm tự chủ: Trả lương cao, thu hút người giỏi 2020 [cited 2021 15/03];Available from: <https://tuoitre.vn/dai-hoc-thi-diem-tu-chu-tra-luong-cao-thu-hut-nguoi-gioi-20201105090022949.htm>.
74. Griffin RP. Means and ends: effective training evaluation. Industrial and Commercial Training. 2010;42(4):220-5;Available from: <https://doi.org/10.1108/00197851011048582>.
75. Prasetyo AR, Nurtjahjanti H, Ardhiani LN. Impact of Changes in Teaching Methods During the COVID-19 Pandemic: The Effect of Integrative E-Learning on Readiness for Change and Interest in Learning Among Indonesian University Students. The International Review of Research in Open and Distributed Learning. 2021;22(2):87-101;Available from: <https://doi.org/10.19173/irrodl.v22i2.5143>.
76. Hatjdidis D, Griffin M, Younes M. Linking universal network quality perception and change readiness. International Journal of Organizational Analysis. 2019;27(4):1017-35;Available from: <https://doi.org/10.1108/IJOA-06-2018-1442>.

Lewin's change management model and lecturers's job satisfaction

Mai Thu Phuong*



Use your smartphone to scan this QR code and download this article

ABSTRACT

This research considered the relationship of factors affecting the lecturers's job satisfaction when university administration turns to autonomy. Listreview of previous researches have suggested that the implementation of university autonomy leads to the factors's change, affeting the lecturers's job satisfaction such as regulation on teaching, research, salary, promotion, facilities,... which can lead to the change readiness of lecturers. If the policy change makes the lecturers satisfaction, then they will be to accept this change readiness, establishing a new steady state and vice versa. That is, if the change from the policy of The State, regulations of the profession doesn't satisfy the lecturers, they won't change readiness, the organization won't be able to establish a new freezing state. The same is true for Kurt Lewin's three-stage change management model (1947):unfreezing, movement and refreezing. On that basis, the author proposes a model that allows to re-test the hypotheses that have been reviewed, as a basis for assessing the impact of regulatory changes in university institutions when implementing autonomy to the actual job satisfaction of the lecturers, thereby leading to the change readiness of the lecturers.

Key words: university autonomy, lecturers's job satisfaction, change readiness

University of Economics and Law,
VNU-HCM, Vietnam

Correspondence

Mai Thu Phuong, University of
Economics and Law, VNU-HCM,
Vietnam

Email: phuongmt@uel.edu.vn

History

- Received: 14-5-2021
- Accepted: 07-3-2022
- Published: 11-4-2022

DOI : 10.32508/stdjelm.v6i2.821



Copyright

© VNUHCM Press. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International license.



Cite this article : Phuong M T. Lewin's change management model and lecturers's job satisfaction. *Sci. Tech. Dev. J. - Eco. Law Manag.*; 6(2):2348-2356.

Tạp chí Phát triển Khoa học và Công nghệ Đại học Quốc gia Tp. Hồ Chí Minh



Tạp chí Phát triển Khoa học và Công nghệ

ISSN: 1859-0128

Hình thức xuất bản: In và trực tuyến

Hình thức truy cập: Truy cập mở (Open Access)

Ngôn ngữ bài báo: Tiếng Anh

Tỉ lệ chấp nhận đăng 2021: 72%

Phí xuất bản: Miễn phí

Thời gian phản biện: 43 ngày

Lập chỉ mục (Indexed): Google Scholar, Scilit



SCAN ME



**Tạp chí Phát triển Khoa học và Công nghệ -
Khoa học Tự nhiên**

ISSN: 2588-106X

Hình thức xuất bản: In & trực tuyến

Hình thức truy cập: Truy cập mở

Ngôn ngữ bài báo: Tiếng Việt

Tỉ lệ chấp nhận đăng 2021: 75%

Phí xuất bản: Miễn phí

Thời gian phản biện: 30-45 ngày

Lập chỉ mục (Indexed): Google Scholar, Scilit



SCAN ME



**Tạp chí Phát triển Khoa học và Công nghệ -
Kỹ thuật và Công nghệ**

ISSN: 2615-9872

Hình thức xuất bản: In & trực tuyến

Hình thức truy cập: Truy cập mở

Ngôn ngữ bài báo: Tiếng Việt

Tỉ lệ chấp nhận đăng 2021: 61%

Phí xuất bản: Miễn phí

Thời gian phản biện: 50 ngày

Lập chỉ mục (Indexed): Google Scholar, Scilit



SCAN ME



**Tạp chí Phát triển Khoa học và Công nghệ -
Kinh tế-Luật và Quản lý**

ISSN: 2588-1051

Hình thức xuất bản: In & trực tuyến

Hình thức truy cập: Truy cập mở

Ngôn ngữ bài báo: Tiếng Việt

Tỉ lệ chấp nhận đăng 2021: 65%

Phí xuất bản: Miễn phí

Thời gian phản biện: 45 ngày

Lập chỉ mục (Indexed): Google Scholar, Scilit



SCAN ME



**Tạp chí Phát triển Khoa học và Công nghệ -
Khoa học Xã hội và Nhân văn**

ISSN: 2588-1043

Hình thức xuất bản: In & trực tuyến

Hình thức truy cập: Truy cập mở

Ngôn ngữ bài báo: Tiếng Việt

Tỉ lệ chấp nhận đăng 2021: 62%

Phí xuất bản: Miễn thu phí đối với tác giả là CBVC của ĐHKHXHNV, ĐHQG-HCM; Tác giả khác: 500.000 VNĐ/bài

Thời gian phản biện: 75 ngày

Lập chỉ mục (Indexed): Google Scholar, Scilit



SCAN ME



**Tạp chí Phát triển Khoa học và Công nghệ -
Khoa học Trái đất và Môi trường**

ISSN: 2588-1078

Hình thức xuất bản: In & trực tuyến

Hình thức truy cập: Truy cập mở

Ngôn ngữ bài báo: Tiếng Việt và tiếng Anh

Tỉ lệ chấp nhận đăng 2021: 87%

Phí xuất bản: liên hệ tòa soạn

Thời gian phản biện: 45 ngày

Lập chỉ mục (Indexed): Google Scholar, Scilit



SCAN ME



**Tạp chí Phát triển Khoa học và Công nghệ -
Khoa học Sức khỏe**

ISSN: 2734-9446

Hình thức xuất bản: In & trực tuyến

Hình thức truy cập: Truy cập mở

Ngôn ngữ bài báo: Tiếng Việt

Tỉ lệ chấp nhận đăng 2021: 70%

Phí xuất bản: Miễn phí

Thời gian phản biện: 30 ngày

Lập chỉ mục (Indexed): Google Scholar, Scilit



SCAN ME

Tạp chí Phát triển Khoa học và Công nghệ, Đại học Quốc gia Tp.HCM

25 năm xuất bản học thuật (1997-2022)

Tòa soạn: Nhà điều hành Đại học Quốc gia Tp.HCM, P. Linh Trung, TP. Thủ Đức, TP. HCM

Email: stj@vnuhcm.edu.vn; tcptkcn@vnuhcm.edu.vn; Website: <http://www.scienceandtechnology.com.vn>