

# Tác động của sự hài lòng trong công việc đến sự gắn kết với tổ chức của cán bộ công chức tại các cơ quan hành chính Nhà nước tỉnh Bình Định

Nguyễn Danh Nam\*, Ôn Thị Ngọc Lan



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

## TÓM TẮT

Mục tiêu của bài viết nhằm xác định các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc và đánh giá tác động của sự hài lòng trong công việc đối với mức độ gắn kết của cán bộ, công chức tại các cơ quan hành chính Nhà nước tỉnh Bình Định. Từ dữ liệu khảo sát 337 cán bộ, công chức, nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM) để đánh giá tác động của sự hài lòng trong công việc đối với sự gắn kết của cán bộ công chức tại các cơ quan hành chính Nhà nước tỉnh Bình Định. Kết quả nghiên cứu cho thấy có tám yếu tố tác động đến sự hài lòng trong công việc của đội ngũ cán bộ công chức bao gồm: cơ hội đào tạo thăng tiến, hoạt động công đoàn, đồng nghiệp, lương thưởng, điều kiện làm việc, sự ổn định trong công việc, lãnh đạo và bản chất công việc. Với yếu tố cơ hội đào tạo và thăng tiến có tác động mạnh nhất đến sự hài lòng trong công việc, và yếu tố hoạt động công đoàn có tác động yếu nhất đến sự hài lòng trong công việc của cán bộ, công chức. Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy mối quan hệ tích cực giữa sự hài lòng trong công việc và mức độ gắn kết đối với tổ chức. Dựa vào kết quả nghiên cứu đã gợi ý một số hàm ý chính sách cho các cơ quan hành chính Nhà nước tỉnh Bình Định nhằm nâng cao sự hài lòng trong công việc và sự gắn kết với tổ chức của cán bộ công chức trong thời gian tới.

**Từ khoá:** sự hài lòng trong công việc, sự gắn kết với tổ chức, cán bộ công chức, cơ quan hành chính Nhà nước

## ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong nền kinh tế tri thức như hiện nay bất kể trong khu vực Nhà nước hay khu vực tư nhân đều coi con người là vốn, là tài sản quý giá. Nguồn nhân lực hiện nay đóng vai trò quan trọng trong việc thành công hay thất bại của bất kỳ tổ chức nào. Điều cần làm hiện nay đó chính là thu hút và giữ chân được nguồn nhân lực có chất lượng cao để đem lại hiệu quả công việc và tạo ra lợi thế cạnh tranh cho tổ chức.

Có thể thấy, tình trạng chảy máu chất xám tại các cơ quan Nhà nước ngày càng trở nên phổ biến khi ngày càng có nhiều cá nhân, cán bộ, công chức viên chức có năng lực cao, giỏi về trình độ chuyên môn có xu hướng chuyển dịch từ khu vực công sang khu vực tư nhân. Điều này có thể xuất phát từ môi trường làm việc tại khu vực công không phù hợp, ảnh hưởng đến sự hài lòng và sự gắn kết của cán bộ công chức cùng với nhiều yếu tố cản trở khác. Điều này đang ảnh hưởng đến mức độ phục vụ và việc đạt được lợi ích quốc gia. Sự gắn kết đối với tổ chức của nhân viên là một trong những nhân tố quyết định đến năng suất và hiệu quả trong khu vực công<sup>1</sup>. Tỷ lệ từ chức của các nhân viên trong khu vực công có xu hướng tăng

lên, làm mất đi những nhân viên được đào tạo và cống hiến. Mặc dù nhân viên khu vực công được đảm bảo công việc gần như trọn đời, nhưng họ vẫn không hài lòng và cảm thấy thiếu thốn<sup>2</sup>.

Nhận thức được tầm quan trọng của các cơ quan hành chính Nhà nước trong bộ máy hành chính nhà nước, các cơ quan hành chính Nhà nước tỉnh Bình Định với 1220 cán bộ, công chức đã luôn coi trọng, sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực của mình, tập trung nâng cao sự hài lòng và mức độ gắn kết của cán bộ, công chức đối với các cơ quan hành chính Nhà nước<sup>3</sup>. Mặc dù vậy, các cơ quan hành chính Nhà nước tỉnh Bình Định đang phải đối mặt với sự ra đi của các cán bộ, công chức giỏi có năng lực cao. Từ năm 2017 đến năm 2020, các cơ quan hành chính Nhà nước tỉnh Bình Định đã có sự biến động khá lớn về mặt nhân sự, có đến 215 cán bộ, công chức xin nghỉ việc chuyển sang làm việc trong khu vực tư nhân. Điều này ảnh hưởng đến hiệu quả cung ứng dịch vụ công cho người dân và công tác quản lý, lãnh đạo của các cơ quan hành chính Nhà nước<sup>4</sup>.

Tuy nhiên, cho đến nay vẫn chưa có một nghiên cứu chính thức nào về mức độ gắn kết của cán bộ công chức đối với các cơ quan hành chính Nhà nước tại

Trường Đại học Tài nguyên và Môi trường Hà Nội, Việt Nam

### Liên hệ

Nguyễn Danh Nam, Trường Đại học Tài nguyên và Môi trường Hà Nội, Việt Nam

Email: ndnam.dr.90@gmail.com

### Lịch sử

- Ngày nhận: 21-6-2021
- Ngày chấp nhận: 01-11-2021
- Ngày đăng: 17-12-2021

DOI: 10.32508/stdjelm.v6i1.864



### 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:** Nam N D, Lan U T N. Tác động của sự hài lòng trong công việc đến sự gắn kết với tổ chức của cán bộ công chức tại các cơ quan hành chính Nhà nước tỉnh Bình Định. *Sci. Tech. Dev. J. - Eco. Law Manag.*; 6(1):2152-2167.

tỉnh Bình Định. Do đó, nghiên cứu là cấp thiết và có ý nghĩa về mặt học thuật. Mục tiêu của nghiên cứu nhằm xác định các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc và sự gắn kết với tổ chức của cán bộ, công chức tại các cơ quan hành chính Nhà nước tỉnh Bình Định. Từ đó đưa ra một số hàm ý quản trị trong tương lai.

## CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ GIẢ THUYẾT NGHIÊN CỨU

### Cơ sở lý thuyết

#### Lý thuyết về sự gắn kết đối với tổ chức

Sự gắn kết đối với tổ chức là thái độ, trạng thái tâm lý kết nối giữa nhân viên với tổ chức dựa vào việc chấp nhận các giá trị và mục tiêu chung của tổ chức<sup>5,6</sup>. Meyer & Herscovitch<sup>7</sup> định nghĩa sự gắn kết đối với tổ chức là sự tin tưởng một cách mãnh mẽ vào tổ chức, đồng ý tham gia vào các mục tiêu và giá trị của tổ chức, sẵn sàng nỗ lực hết mình vì tổ chức, mong muốn mãnh mẽ được ở lại tổ chức. Sự gắn kết đối với tổ chức được coi là sức mạnh của sự đồng nhất giữa nhân viên với tổ chức và sự tham gia tích cực trong tổ chức<sup>8</sup>. Nguyễn Thị Kim Ánh<sup>9</sup> đưa ra quan điểm sự gắn kết với tổ chức là thái độ tích cực của nhân viên đối với công việc tại tổ chức. Thái độ tích cực đó được thể hiện qua cảm xúc tích cực trong môi trường công việc; nhận thức tích cực về công việc tại tổ chức bao gồm sự tự hào, tin tưởng và khao khát nỗ lực hết mình vì mục tiêu của tổ chức.

Gắn kết cảm xúc là những cảm xúc tích cực của nhân viên đối với công việc tại tổ chức và những mục tiêu của tổ chức. Cảm xúc tích cực này bao gồm sự hài lòng và yêu mến công việc mà họ đang thực hiện tại tổ chức. Cảm xúc đó khiến nhân viên luôn quan tâm, hứng thú với công việc và cảm thấy vai trò của họ trong tổ chức.

Gắn kết nhận thức thể hiện ở niềm tin của nhân viên đối với tổ chức. Nhân viên tin rằng tổ chức chính là nơi họ làm việc tốt nhất, phù hợp nhất và luôn cảm thấy tự hào khi mình là một thành viên trong tổ chức. Gắn kết hành vi thể hiện ở sự nỗ lực làm việc một cách tự nguyện của nhân viên đối với tổ chức. Nhân viên luôn cố gắng thực hiện công việc một cách tốt nhất và họ sẵn sàng làm nhiều hơn những gì được yêu cầu và cố gắng giúp đỡ đồng nghiệp. Hành động của họ luôn hướng về tổ chức và vì mục tiêu của tổ chức.

#### Lý thuyết về sự hài lòng trong công việc

Spector<sup>10</sup> cho rằng sự hài lòng trong công việc là việc nhân viên cảm thấy yêu thích công việc của mình và các khía cạnh khác nhau có liên quan, yếu tố này phụ thuộc chung vào sự đánh giá của nhân viên nên chỉ

được xem như là một biến thái độ bởi lúc này công việc như một phần trong cuộc sống mỗi nhân viên. Sự hài lòng trong công việc còn là mức độ cảm xúc của nhân viên đối với các khía cạnh khác nhau trong công việc<sup>11</sup>. Theo Trần Kim Dung<sup>8</sup> sự hài lòng trong công việc của nhân viên được định nghĩa và đo lường theo cả hai khía cạnh là sự hài lòng chung trong công việc và sự hài lòng theo từng yếu tố thành phần công việc. Sự hài lòng chung trong công việc của nhân viên là cảm giác khi họ hài lòng, hạnh phúc về những nhu cầu mà họ đạt ra và đạt được nhờ tác động của bản thân, các yếu tố khách quan và chủ quan khác. Bên cạnh đó Trần Kim Dung cũng cho rằng các tổ chức sẽ có được sự gắn kết của nhân viên bằng cách làm cho họ đạt được sự hài lòng theo các yếu tố thành phần liên quan đến công việc như: công việc, lãnh đạo, thu nhập, thăng tiến, đồng nghiệp, phúc lợi và điều kiện làm việc. Mỗi một yếu tố sẽ tác động đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên theo cách khác nhau.

#### Mối quan hệ giữa sự hài lòng trong công việc và sự gắn kết đối với tổ chức

Ảnh hưởng của sự hài lòng với công việc lên sự gắn kết với tổ chức đã được kiểm chứng một cách rộng rãi. Trong các tài liệu nghiên cứu, có một bằng chứng mạnh mẽ rằng sự hài lòng với công việc có tác động thuận chiều đến sự gắn kết đối với tổ chức<sup>12-14</sup>. Nghiên cứu của Trần Kim Dung & Morris<sup>15</sup> đều nhấn mạnh đến tác động sự hài lòng trong công việc tới sự gắn kết đối với tổ chức và cho rằng sự hài lòng theo các khía cạnh khác nhau trong công việc sẽ ảnh hưởng đến các thành phần của sự gắn kết đối với tổ chức. Ngoài ra, sự hài lòng theo các yếu tố thành phần công việc và sự hài lòng chung trong công việc có mối quan hệ tuyến tính<sup>16-18</sup>.

#### Giả thuyết nghiên cứu

Trần Kim Dung<sup>8</sup> đã thực hiện nghiên cứu đo lường sự hài lòng trong công việc bằng cách kế thừa thang đo JDI và bổ sung thêm hai nhân tố phúc lợi và điều kiện làm việc để xây dựng thang đo AJDI. Các yếu tố trong thang đo AJDI được cho là hoàn toàn phù hợp với điều kiện tại Việt Nam và đã được kiểm chứng qua nhiều nghiên cứu khác nhau của Đặng Thị Ngọc Hà<sup>19</sup>, Hà Nam Khánh Giao & Võ Thị Mai Phương<sup>20</sup>, Trần Văn Tâm<sup>21</sup>, Nguyễn Đức Thuận<sup>22</sup>. Qua nghiên cứu định tính kết hợp với việc khảo sát sơ bộ với các cán bộ công chức tại Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Định về các yếu tố tác động đến sự hài lòng trong công việc dựa trên thang đo AJDI bao gồm các yếu tố bản chất công việc, cơ hội đào tạo và thăng tiến, lương, lãnh đạo, đồng nghiệp, phúc lợi và điều kiện làm việc;

nhóm tác giả bổ sung thêm ba khía cạnh có tác động tới sự hài lòng trong công việc của cán bộ công chức tại các cơ quan hành chính Nhà nước tỉnh Bình Định bao gồm: khen thưởng, sự ổn định trong công việc và hoạt động Công đoàn.

Khen thưởng: là việc ghi nhận, biểu dương, tôn vinh thành tích, công trạng và được khuyến khích bằng lợi ích vật chất đối với tập thể, cá nhân khi họ hoàn thành được mục tiêu, nhiệm vụ được giao<sup>22</sup>. Khen thưởng là tất cả những lợi ích về tài chính và phi tài chính mà nhân viên nhận được từ tổ chức họ đang làm việc<sup>23</sup>.

Sự ổn định trong công việc: liên quan đến tính an toàn và sự ổn định trong công việc<sup>24</sup>. Công việc có tính ổn định sẽ mang tới sự đảm bảo nghề nghiệp trong tương lai điều đó đem lại sự hài lòng trong công việc ở tương lai, công việc ổn định có thể tạo ra động lực làm việc của nhân viên giúp họ yên tâm làm việc, cống hiến tốt hơn và gắn kết lâu dài với tổ chức<sup>25</sup>.

Hoạt động công đoàn: Công đoàn là cơ quan có tư cách pháp nhân được lập ra dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng Sản Việt Nam, có quyền đại diện cho người lao động trong thương lượng tập thể hay trong các tranh chấp giữa người lao động và các tổ chức, doanh nghiệp. Qua các nghiên cứu của Locke<sup>26</sup>, Nguyễn Vũ Công Thành<sup>27</sup> đều nhấn mạnh các hoạt động của tổ chức công đoàn đều tác động tới người lao động nhằm mục đích bảo vệ người lao động làm việc tại các cơ quan tổ chức trong và ngoài Nhà nước. Hình 1 mô tả các yếu tố tác động đến sự hài lòng trong công việc và sự gắn kết với tổ chức của cán bộ công chức tại các cơ quan hành chính Nhà nước tỉnh Bình Định.

#### **Giả thuyết nghiên cứu:**

*Nhóm giả thuyết H1 Sự hài lòng trong công việc*

H1.1: Bản chất công việc có tác động thuận chiều dương (+) tới sự hài lòng trong công việc.

H1.2: Cơ hội đào tạo và thăng tiến có tác động thuận chiều dương (+) tới sự hài lòng trong công việc.

H1.3: Lương có tác động thuận chiều dương (+) tới sự hài lòng trong công việc.

H1.4: Lãnh đạo có tác động thuận chiều dương (+) tới sự hài lòng trong công việc.

H1.5: Đồng nghiệp có tác động thuận chiều dương (+) tới sự hài lòng trong công việc.

H1.6: Phúc lợi có tác động thuận chiều dương (+) tới sự hài lòng trong công việc.

H1.7: Điều kiện làm việc có tác động thuận chiều dương (+) tới sự hài lòng trong công việc.

H1.8: Khen thưởng có tác động thuận chiều dương (+) tới sự hài lòng trong công việc.

H1.9: Sự ổn định trong công việc có tác động thuận chiều dương (+) tới sự hài lòng trong công việc.

H1.10: Hoạt động công đoàn có tác động thuận chiều dương (+) tới sự hài lòng trong công việc.

*Nhóm giả thuyết H2 Sự Gắn kết*

H2.1: Sự hài lòng trong công việc có tác động thuận chiều dương (+) tới gắn kết nhận thức.

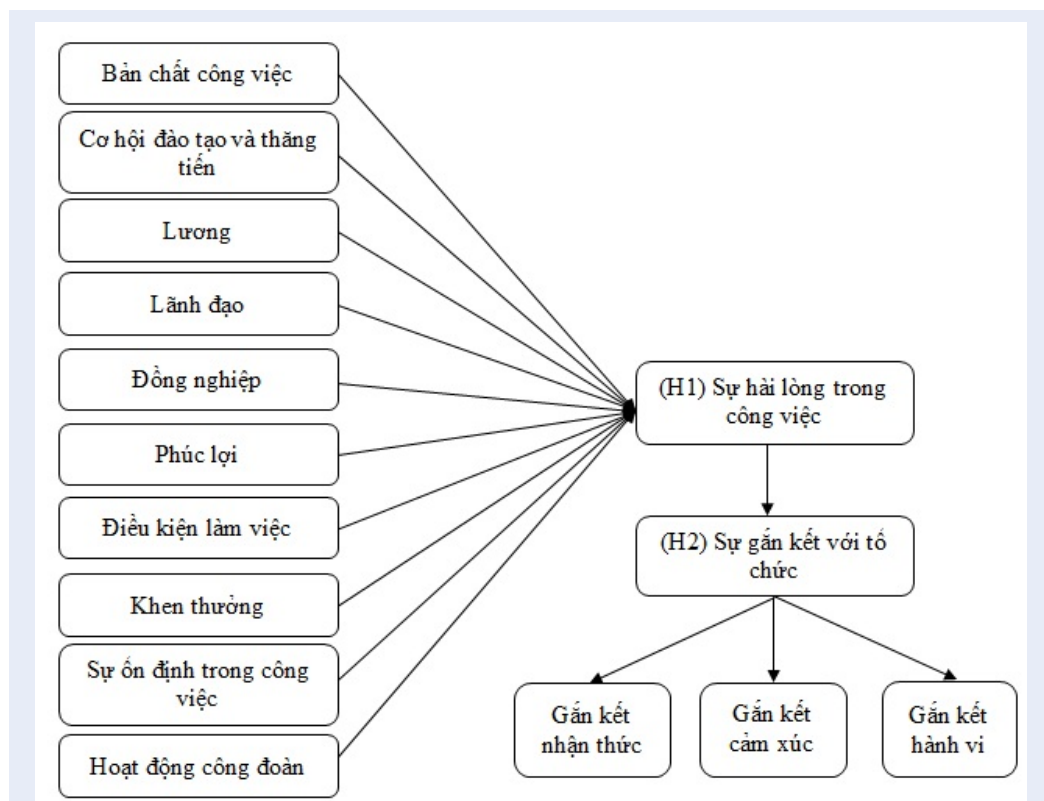
H2.2: Sự hài lòng trong công việc có tác động thuận chiều dương (+) tới gắn kết cảm xúc.

H2.3: Sự hài lòng trong công việc có tác động thuận chiều dương (+) tới gắn kết hành vi.

## **PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU**

### **Thiết kế bảng câu hỏi**

Bảng 1 trình bày thang đo các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc và sự gắn kết đối với tổ chức, gồm 35 câu hỏi tương ứng với 10 yếu tố tác động đến sự hài lòng trong công việc và sự gắn kết đối với tổ chức. Nghiên cứu được đo lường bằng thang đo Likert 5 mức độ tương ứng với mức từ 1 – Hoàn toàn không đồng ý đến 5 – Hoàn toàn đồng ý, phản ánh mức độ đồng ý của cán bộ công chức với các nhận định trong bảng câu hỏi.



Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất<sup>a</sup>

<sup>a</sup>Nguồn: Mô hình đề xuất của nhóm tác giả

**Bảng 1: Thang đo các yếu tố ảnh hưởng trong mô hình nghiên cứu**

Mã hoá	Thang đo các biến quan sát	Nguồn
<b>Bản chất công việc</b>		
BCCV1	Công việc cho phép anh/chị sử dụng tốt các năng lực cá nhân.	Trần Kim Dung (2005) <sup>8</sup>
BCCV2	Anh/chị ưa thích công việc đang làm.	
BCCV3	Công việc có nhiều thách thức.	
<b>Cơ hội đào tạo và thăng tiến</b>		
ĐTTT1	Anh/chị được tham gia các chương trình đào tạo theo yêu cầu công việc.	Trần Kim Dung (2005) <sup>8</sup>
ĐTTT2	Công tác đào tạo tại cơ quan mang lại hiệu quả tốt.	
ĐTTT3	Chính sách thăng tiến của cơ quan là hợp lý và công bằng.	
ĐTTT4	Anh/chị nắm rõ được các điều kiện cần thiết để thăng tiến.	
<b>Lương</b>		
L1	Anh/chị có thể sống hoàn toàn dựa vào tiền lương.	Trần Kim Dung (2005) <sup>8</sup>
L2	Anh/chị thường xuyên được tăng lương trước hạn.	
L3	Anh/chị hài lòng với chế độ lương của Nhà nước.	
<b>Lãnh đạo</b>		
LĐ1	Lãnh đạo luôn ghi nhận mọi sự đóng góp của anh/chị.	Trần Kim Dung (2005) <sup>8</sup>
LĐ2	Anh/chị luôn nhận được sự hỗ trợ của lãnh đạo khi cần thiết.	
LĐ3	Anh/ chị được đối xử công bằng, không phân biệt.	
LĐ4	Anh/chị luôn được tôn trọng và tin cậy trong công việc.	
<b>Đồng nghiệp</b>		
ĐN1	Đồng nghiệp luôn chia sẻ kinh nghiệm và hỗ trợ nhau trong công việc.	Trần Kim Dung (2005) <sup>8</sup>
ĐN2	Đồng nghiệp thân thiện, thoải mái và có sự đoàn kết cao.	
ĐN3	Đồng nghiệp luôn là người đáng tin cậy.	
<b>Phúc lợi</b>		
PL1	Ngoài các chính sách phúc lợi cơ bản, cơ quan còn có một số chính sách phúc lợi khác.	Trần Kim Dung (2005) <sup>8</sup>
PL2	Các chính sách phúc lợi của cơ quan thể hiện sự quan tâm chu đáo đối với anh/chị.	
PL3	Anh/chị hài lòng với các chính sách phúc lợi tại cơ quan.	
<b>Điều kiện làm việc</b>		
ĐK1	Cơ sở vật chất làm việc tốt.	Trần Kim Dung (2005) <sup>8</sup>
ĐK2	Anh/chị được cung cấp các trang thiết bị hiện đại và tiên tiến phục vụ công việc.	
ĐK3	Giờ giấc làm việc hợp lý và khoa học.	
<b>Khen thưởng</b>		
KT1	Anh/chị thấy chính sách khen thưởng công bằng và kịp thời.	Nhóm tác giả
KT2	Anh/chị được khen thưởng trước tập thể khi đạt được thành tích tốt.	
KT3	Chính sách khen thưởng được công khai, rõ ràng, minh bạch.	
KT4	Kết quả đánh giá, khen thưởng được sử dụng để xét, để bạt chức vụ cao hơn.	
<b>Sự ổn định trong công việc</b>		
ỔĐ1	Anh/chị không lo lắng khả năng bị mất việc.	Nhóm tác giả
ỔĐ2	Anh/chị có ý định làm việc lâu dài với cơ quan.	
ỔĐ3	Công việc hiện tại của anh/chị rất ổn định.	

Continued on next page

Table 1 continued

OĐ4	Anh/chị cảm thấy công việc phù hợp với khả năng của mình.	
<b>Hoạt động công đoàn</b>		
CD1	Anh/chị thường xuyên nhận được những phần quà từ Công đoàn vào những dịp lễ tết.	Nhóm tác giả
CD2	Công đoàn thường xuyên quan tâm tới gia đình có hoàn cảnh khó khăn, ốm đau, bệnh tật.	
CD3	Anh/chị luôn được công đoàn bảo vệ lợi ích.	
CD4	Anh/chị luôn được công đoàn giải quyết các thắc mắc, khiếu nại một cách nhanh chóng, hiệu quả.	
<b>Sự hài lòng trong công việc</b>		
SHL1	Nhìn chung, anh/chị hài lòng khi làm việc tại cơ quan.	Nhóm tác giả
<b>Gắn kết nhận thức</b>		
GKNT1	Anh/chị tự hào về cơ quan của mình.	Nguyễn Thị Kim Ánh (2019) <sup>9</sup>
GKNT2	Anh/chị tin rằng đây là nơi làm việc tốt nhất đối với anh/chị.	
GKNT3	Anh/chị sẵn sàng nỗ lực cống hiến lâu dài cho cơ quan.	
GKNT4	Anh/chị không có ý định chuyển cơ quan khác kể cả khi có điều kiện tốt hơn.	
<b>Gắn kết cảm xúc</b>		
GKCX1	Anh/chị cảm thấy công việc mình làm thật nhiều ý nghĩa.	Nguyễn Thị Kim Ánh (2019) <sup>9</sup>
GKCX2	Anh/chị cảm thấy hài lòng về công việc của mình.	
GKCX3	Anh/chị cảm thấy công việc mình làm truyền cho mình nhiều cảm hứng.	
GKCX4	Anh/chị yêu thích công việc mà mình làm tại cơ quan.	
<b>Gắn kết hành vi</b>		
GKHV1	Anh/chị luôn cố gắng hoàn thành công việc ở mức tốt nhất.	Nguyễn Thị Kim Ánh (2019) <sup>9</sup>
GKHV2	Anh/chị cố gắng giúp đỡ những người khác trong cơ quan này bất cứ khi nào có thể.	
GKHV3	Anh/chị sẵn sàng làm những việc bên ngoài công việc của mình, góp phần vào các mục tiêu của cơ quan.	
GKHV4	Vì cơ quan, anh/chị sẵn sàng làm nhiều hơn những gì được yêu cầu.	

Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả



### Cỡ mẫu

Mô hình đo lường gồm 48 biến quan sát. Theo Trọng & Ngọc<sup>28</sup>, quy mô mẫu ít nhất phải bằng bốn hoặc năm lần số biến quan sát. Do vậy, số mẫu dự kiến ban đầu là  $n = 48 \times 5 = 240$ . Do đó, nghiên cứu chọn phát ra 375 phiếu khảo sát để tránh trường hợp có những phiếu khảo sát không hợp lệ. Kết quả thu về 337 phiếu khảo sát hợp lệ.

Nghiên cứu sử dụng phương pháp chọn mẫu thuận tiện đối với cán bộ công chức đang làm việc tại các cơ quan hành chính Nhà nước tỉnh Bình Định. Thời gian nghiên cứu từ 01/03/2021 đến 31/03/2021. Phiếu khảo sát được phát bằng hình thức trực tiếp đến cán bộ, công chức tại các cơ quan hành chính Nhà nước tỉnh Bình Định.

### Phân tích và xử lý dữ liệu

Dữ liệu thu được sẽ được sàng lọc và tiến hành phân tích với sự hỗ trợ của phần mềm SPSS bằng các thủ tục thống kê. Các kết quả nghiên cứu từ dữ liệu nghiên cứu với sự hỗ trợ của phần mềm SPSS 26 và AMOS 20. Nội dung phân tích bao gồm: kiểm định độ tin cậy của thang đo, phương pháp phân tích nhân tố khẳng định CFA, phương pháp phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính SEM được sử dụng để kiểm định mô hình lý thuyết cùng với các giả thuyết. Trong phân tích Cronbach's Alpha, để đảm bảo độ tin cậy cao của thang đo thì hệ số Cronbach's Alpha  $\geq 0,6$  và hệ số tương quan biến tổng  $\geq 0,3$ <sup>29</sup>. Hair & cộng sự<sup>30</sup> đã chỉ ra rằng để đảm bảo cho sự tin cậy và sự phù hợp với thực tiễn của thang đo thì phân tích EFA phải có hệ số tải nhân tố  $\geq 0,5$ , kiểm định Bartlett's test có ý nghĩa ( $\leq 0,05$ ), phương sai trích  $\geq 50\%$ , KMO  $\geq 0,5$  và giá trị eigenvalue  $> 1$ . Đối với phân tích nhân tố khẳng định (CFA) và mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM), mô hình nghiên cứu phù hợp và tốt với dữ liệu thị trường khi  $P_{value} < 0,05$ ;  $CMIN/df \leq 2$ ; TLI và CFI  $\geq 0,9$ ; RMSEA  $\leq 0,08$ <sup>31</sup>.

## KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

### Thống kê mô tả

Theo Bảng 2, kết quả thống kê mô tả cho thấy đặc điểm nổi bật của cán bộ công chức tại các cơ quan hành chính Nhà nước tỉnh Bình Định tham gia khảo sát là nữ giới chiếm 54,9%; độ tuổi tập trung từ 30 đến 50 tuổi chiếm 73,9%; trình độ học vấn chủ yếu là đại học chiếm 82,5% và có thâm niên công tác từ 5 năm đến trên 10 năm chiếm 96,2%. Thuộc tính của mẫu khảo sát phù hợp với thực tế khu vực công của Việt Nam, đối tượng làm việc trong khu vực công phần nhiều là nữ giới, ở độ tuổi từ 30 đến trên 50 tuổi, với trình độ học vấn tương đối cao, có nhiều năm kinh nghiệm làm việc.

### Kiểm định độ tin cậy của thang đo

Kết quả đánh giá độ tin cậy thang đo của mô hình nghiên cứu cho thấy hệ số Cronbach's Alpha của thang đo thấp nhất là 0,792 và cao nhất là 0,863 (Bảng 3). So với chuẩn 0,6 thì tất cả các biến quan sát của các thang đo đều đạt yêu cầu. Các hệ số tương quan biến – tổng đều có kết quả lớn hơn 0,3. Do đó, tất cả các thang đo đều đạt được cả 2 giá trị tin cậy và giá trị phân biệt cho nên thang đo được đánh giá là tốt, đạt yêu cầu để đưa vào phân tích EFA.

### Phân tích nhân tố khám phá (EFA)

Nghiên cứu sử dụng phương pháp rút trích Principal Axis Factoring cùng với phép xoay Promax. Nghiên cứu tiến hành phân tích thang đo tổng thể bao gồm tất cả các biến quan sát của thang đo lường trong mô hình nghiên cứu. Kết quả phân tích nhân tố khám phá theo Bảng 4 cho thấy hệ số KMO = 0,829; kiểm định Bartlett Test có ý nghĩa thống kê với Sig. = 0,000 ( $< 0,05$ ), và có 12 nhân tố được rút trích với hệ số Eigenvalue = 1,375; tổng phương sai trích = 80,29% (lớn hơn 50%). Mười hai nhân tố này giải thích được 80,29% sự biến thiên của dữ liệu.

**Bảng 2: Kết quả thống kê mô tả đặc điểm mẫu khảo sát**

Đặc điểm	Tần số	Tỷ lệ (%)
<b>Giới tính</b>		
Nam	152	45,1
Nữ	185	54,9
<b>Độ tuổi</b>		
Dưới 30 tuổi	47	13,9
Từ 30 đến 50 tuổi	249	73,9
Trên 50 tuổi	41	12,2
<b>Trình độ học vấn</b>		
Trung cấp, cao đẳng	11	3,3
Đại học	278	82,5
Trên đại học	48	14,2
<b>Thâm niên công tác</b>		
Dưới 5 năm	13	3,8
Từ 5 năm đến 10 năm	164	48,7
Trên 10 năm	160	47,5

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu trên SPSS 26

**Bảng 3: Kết quả kiểm định độ tin cậy của thang đo**

Thang đo	Cronbach's Alpha
Bản chất công việc	0,835
Cơ hội đào tạo và thăng tiến	0,863
Lương	0,820
Lãnh đạo	0,817
Đồng nghiệp	0,792
Phúc lợi	0,813
Điều kiện làm việc	0,805
Khen thưởng	0,849
Sự ổn định trong công việc	0,823
Hoạt động công đoàn	0,811
Sự hài lòng trong công việc	0,807
Gắn kết nhận thức	0,798
Gắn kết cảm xúc	0,800
Gắn kết hành vi	0,821

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu trên SPSS 26



**Bảng 4:** Kết quả phân tích nhân tố khám phá các yếu tố trong mô hình nghiên cứu

Biến quan sát	Nhân tố											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
ĐTTT1	0,865											
ĐTTT3	0,863											
ĐTTT2	0,848											
ĐTTT4	0,792											
CĐ3		0,898										
PL3		0,875										
CĐ1		0,856										
CĐ4		0,845										
CĐ2		0,842										
PL2		0,841										
PL1		0,838										
ĐN1			0,869									
ĐN2			0,854									
ĐN3			0,833									
ĐN4			0,800									
KT3				0,888								
L3				0,879								
KT4				0,762								
KT1				0,751								
L1				0,745								
KT2				0,733								
L2				0,721								
ĐK1					0,847							
ĐK2					0,841							
ĐK3					0,763							
SHL1						0,855						
OĐ4							0,877					
OĐ1							0,866					
OĐ2							0,855					
OĐ3							0,844					
GKCX1								0,860				
GKCX2								0,849				
GKCX3								0,823				
GKCX4								0,811				
GKNT4									0,859			
GKNT1									0,846			
GKNT2									0,835			
GKNT3									0,813			
LĐ1										0,898		
LĐ2										0,869		
LĐ4										0,858		
LĐ3										0,832		
GKHV3											0,846	
GKHV2											0,838	
GKHV4											0,829	
GKHV1											0,801	
BCCV1												0,872
BCCV2												0,865
BCCV3												0,843

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu trên SPSS 26

### Phân tích nhân tố khẳng định (CFA)

Hình 2 cho thấy kết quả kiểm định thang đo mô hình tổng thể với trọng số các biến quan sát đều đạt chuẩn ( $\geq 0,5$ ). Do đó, các thang đo đạt giá trị hội tụ. Kết quả cũng cho thấy có 346 bậc tự do và Chi-square = 412,335 với  $p_{value} = 0,000$ ; Chi-square/df = 1,658 < 3; các chỉ số GFI= 0,911; TLI=0,919; CFI = 0,945 đều lớn hơn 0,9; RMSEA = 0,074 nhỏ hơn 0,08. Do đó, khẳng định mô hình nghiên cứu là phù hợp với dữ liệu thu thập được.

### Kết quả phân tích mô hình SEM

Hình 3 thể hiện kết quả mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM) với Chi-square = 423,854; bậc tự do là 402, với  $p = 0,000$  nên đạt so với yêu cầu về tương thích dữ liệu điều tra nghiên cứu. Khi điều chỉnh Chi-square với bậc tự do CMIN/df thì giá trị này đạt 1,924 < 3; hơn nữa các chỉ số GFI, TLI, CFI lần lượt là 0,928; 0,954; 0,956 đều lớn hơn 0,9; RMSEA = 0,077 < 0,08. Kết quả này cho thấy mô hình tương thích tốt với dữ liệu điều tra nghiên cứu.

Đồng thời, căn cứ trên kết quả phân tích trong Bảng 5, giá trị  $P_{value}$  của các mối quan hệ tác động giữa các nhân tố, ta thấy, giá trị  $P_{value}$  đều nhỏ hơn 0,05. Do đó, mối quan hệ giữa các yếu tố trong mô hình nghiên cứu đều có ý nghĩa thống kê trong mô hình cấu trúc tuyến tính SEM.

### THẢO LUẬN KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Kết quả nghiên cứu cho thấy có 08 yếu tố tác động đến sự hài lòng trong công việc bao gồm cơ hội đào tạo và thăng tiến, hoạt động công đoàn, đồng nghiệp, lương thưởng, điều kiện làm việc, sự ổn định trong công việc, lãnh đạo và bản chất công việc. Tại các cơ quan hành chính Nhà nước tỉnh Bình Định, cơ hội đào tạo và thăng tiến là yếu tố mà đội ngũ cán bộ công chức đặc biệt quan tâm. Đây cũng là nét tương đồng đối với phần lớn các nghiên cứu về sự hài lòng công việc và sự gắn kết với tổ chức của Trần Kim Dung (2005)<sup>8</sup>, Đặng Thị Ngọc Hà (2010)<sup>19</sup>. Khi cán bộ công chức nhận thấy rằng họ có cơ hội được thăng tiến tại tổ chức cùng với mức thu nhập và phúc lợi hấp dẫn, họ sẽ càng hài lòng với công việc và mong muốn được cam kết gắn bó lâu dài với tổ chức. Do đó, các cơ quan hành chính Nhà nước tỉnh Bình Định cần tạo cơ hội cho cán bộ công chức được học tập, đào tạo chuyên môn kết hợp với cơ chế thăng tiến rõ ràng và minh bạch để thúc đẩy tinh thần làm việc của đội ngũ cán bộ công chức.

Bên cạnh đó, lương thưởng là yếu tố mà đội ngũ cán bộ công chức coi trọng. Đội ngũ cán bộ công chức tại các cơ quan hành chính Nhà nước tỉnh Bình

Định hầu hết đều đã có gia đình, là những người phải chịu nhiều gánh nặng về tài chính nhưng thu nhập của cán bộ công chức Nhà nước chỉ ở mức trung bình khá. Do đó, chính sách tiền lương, trợ cấp và phúc lợi tốt sẽ giúp cán bộ công chức cải thiện đời sống, qua đó giúp nâng cao sự tận tụy, hài lòng hơn với công việc, đồng thời cán bộ công chức có thể an tâm cống hiến hết mình cho tổ chức. Ngoài ra, các nhà lãnh đạo nên tạo ra sự gắn gũi, tạo bầu không khí làm việc thân thiện, thường xuyên lắng nghe ý kiến đóng góp xây dựng công việc từ cấp dưới của mình, điều này làm cho môi trường làm việc cởi mở hơn, giúp tổ chức không ngừng đổi mới và phát triển.

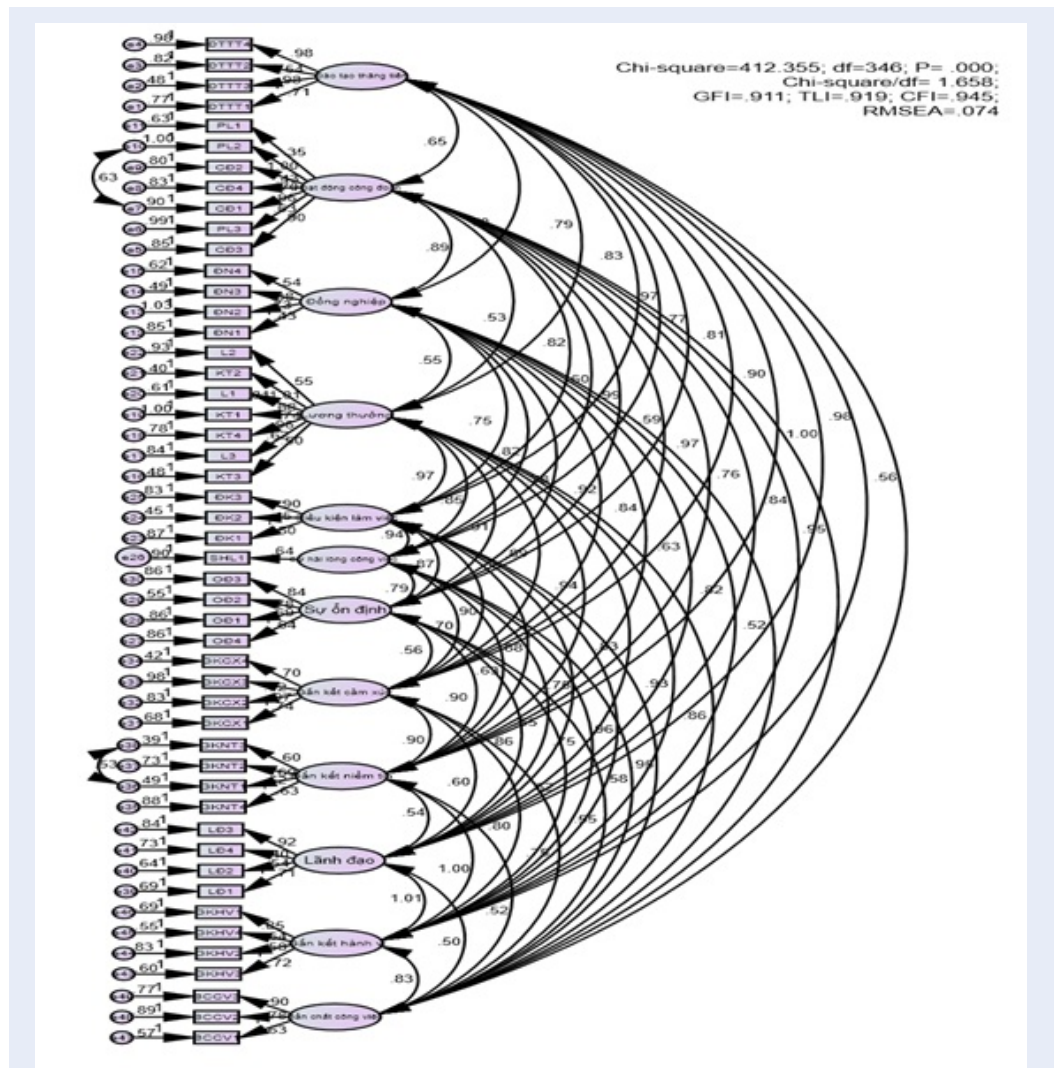
Như vậy, nếu cải thiện được các yếu tố thuộc sự hài lòng công việc thì sẽ nâng cao sự gắn kết với tổ chức của đội ngũ cán bộ công chức tại các cơ quan hành chính Nhà nước tỉnh Bình Định. Vì chỉ khi tạo được sự hài lòng công việc cho cán bộ công chức mới có thể giữ chân họ ở lại một cách tự nguyện và cống hiến hết mình cho tổ chức.

### KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý QUẢN TRỊ

Trong nghiên cứu này, mối quan hệ giữa sự hài lòng công việc đến mức độ gắn kết với tổ chức được phân tích thông qua bộ dữ liệu thu được bằng phương pháp điều tra trực tiếp cán bộ công chức đang làm việc tại các cơ quan hành chính Nhà nước tỉnh Bình Định. Phân tích nhân tố khẳng định, phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính được thực hiện nhằm xác định mối quan hệ giữa các thang đo trong mô hình nghiên cứu. Kết quả phân tích cho thấy có mối quan hệ tích cực giữa các yếu tố thuộc tính sự hài lòng công việc và sự hài lòng công việc có tác động mạnh mẽ đến mức độ gắn kết với tổ chức của đội ngũ cán bộ công chức.

Từ kết quả nghiên cứu thu được, nghiên cứu đưa ra một số hàm ý quản trị nhằm giúp các cơ quan hành chính Nhà nước tỉnh Bình Định nâng cao sự hài lòng công việc và mức độ gắn kết với tổ chức của đội ngũ cán bộ công chức:

Theo kết quả thu được, các cơ quan hành chính Nhà nước nên cần nhắc những cơ hội thăng tiến công bằng cho các công chức, tương ứng với sự cống hiến, năng lực trong công việc của họ. Ngoài ra, để tăng cường cơ hội đào tạo nhằm phát triển kỹ năng nghề nghiệp, các cơ quan hành chính Nhà nước nên hợp tác với các cơ sở đào tạo giáo dục, tổ chức các khóa học ngắn hạn bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ cán bộ công chức. Ngoài ra, để nâng cao sự hài lòng trong công việc và sự gắn kết với tổ chức của đội ngũ cán bộ công chức, các cơ quan hành chính Nhà nước tỉnh Bình Định cần xây dựng một chính sách tiền lương và khen thưởng công bằng, khách quan. Tuy nhiên, lương thưởng trong khu vực công phải tuân thủ theo quy định của Nhà

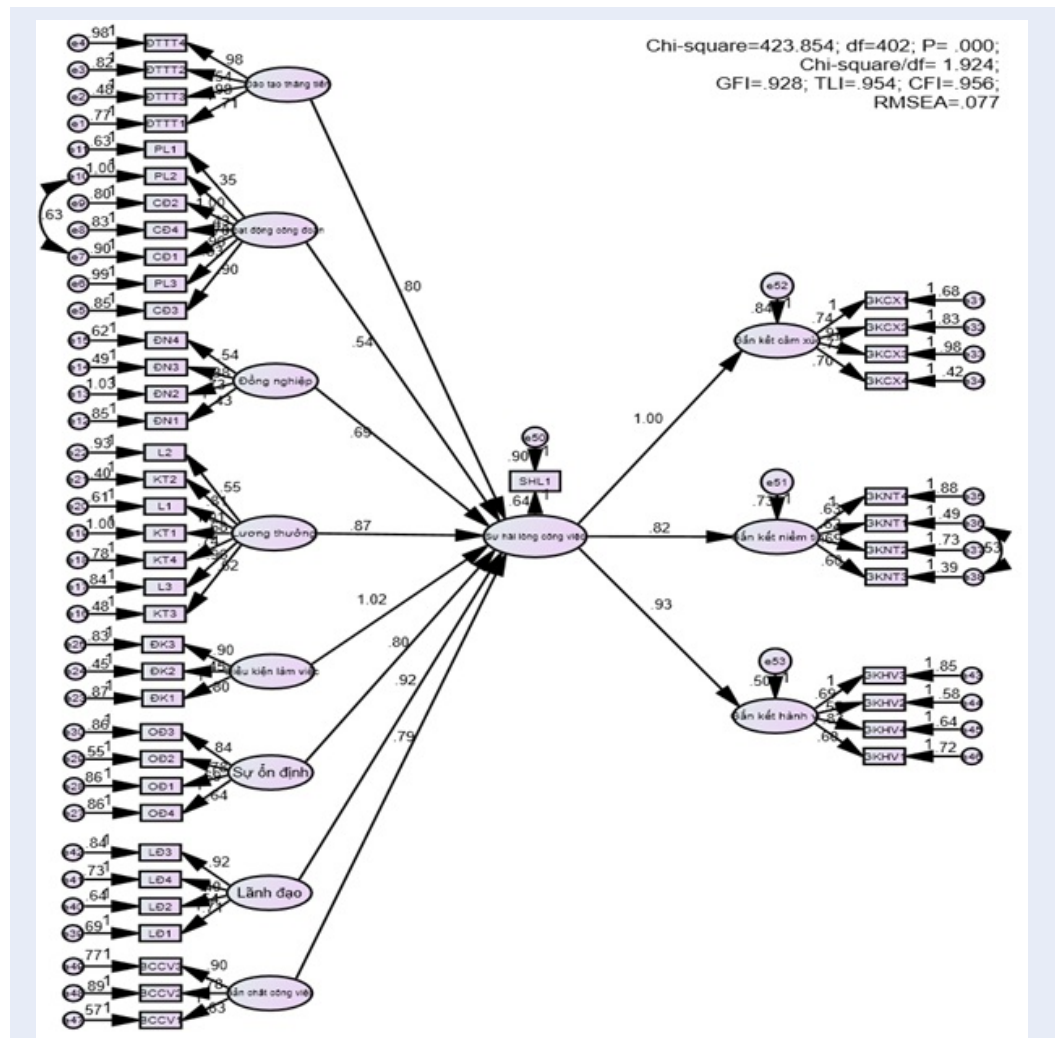


Hình 2: Kết quả phân tích nhân tố khẳng định thang đo mô hình tổng thể<sup>a</sup>

<sup>a</sup>Nguồn: Kết quả xử lý số liệu trên AMOS 20

nước. Do đó, các cơ quan hành chính Nhà nước tỉnh Bình Định cần có kế hoạch trình Chính phủ để xin cơ chế tự chủ và phân bổ về biên chế, cơ chế trả lương, khen thưởng theo đặc thù của từng cơ quan. Bên cạnh đó, lãnh đạo cơ quan cũng nên tạo ra sự gần gũi, tạo bầu không khí làm việc thân thiện. Bởi có như vậy, cán bộ công chức mới có thể mạnh dạn trình bày ý kiến, quan điểm cũng như trình bày cách giải quyết vấn đề của họ khi có việc phát sinh. Đồng thời thông qua sự gần gũi này, lãnh đạo mới có thể hiểu được tâm tư, nguyện vọng của cán bộ công chức để từ đó có sự quan tâm, sự động viên, sự chia sẻ đúng lúc, kịp thời. Cán bộ công chức rất mong muốn có được sự tin cậy trong công việc từ lãnh đạo. Bởi khi tin cậy đội ngũ cán bộ công chức, các nhà lãnh đạo sẽ hoàn

toàn yên tâm khi giao việc mà không phải lo lắng rằng có làm sai hay không hoặc có tiết lộ bí mật cơ quan ra ngoài hay không. Các nhà lãnh đạo nên tùy vào công việc mà giao cho cán bộ công chức phù hợp vì họ biết chuyên môn, điểm mạnh, điểm yếu của từng cán bộ công chức. Có như vậy, cán bộ công chức mới cảm thấy mình là một thành phần quan trọng trong tổ chức và càng cố gắng hết mình vì tổ chức. Thêm vào đó, các cơ quan quản lý Nhà nước tỉnh Bình Định nên tạo cảm giác an toàn cho đội ngũ cán bộ công chức bằng cách tổ chức các đợt thi công chức nhằm giúp nhân viên yên tâm cống hiến cho cơ quan, không lo bị mất việc làm. Từ đó, có thể phát huy hết khả năng vào công việc của mình.



Hình 3: Kết quả mô hình cấu trúc tuyến tính SEM<sup>a</sup>

<sup>a</sup>Nguồn: Kết quả xử lý số liệu trên AMOS 20

### HẠN CHẾ CỦA NGHIÊN CỨU

Thứ nhất, nghiên cứu mới tiến hành khảo sát nghiên cứu tại một tỉnh duy nhất nên tính đại diện của nghiên cứu không cao. Kết quả nghiên cứu có thể không đại diện cho các tỉnh, thành phố khác tại Việt Nam. Thứ hai, nghiên cứu này được thực hiện trong một khoảng thời gian ngắn, nên tính đại diện của nó cũng có thể bị hạn chế. Do đó, các nghiên cứu tiếp theo nên tiến hành ở nhiều tỉnh, thành phố và thời điểm khác nhau để có bức tranh toàn cảnh hơn về ảnh hưởng của sự hài lòng công việc đến mức độ gắn kết của cán bộ công chức với tổ chức.

### DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

CFA: Confirmatory Factor Analysis

CFI: Comparative Fix Index

df: bậc tự do

GFI: Goodness of Fix Index

RMSEA: Root Mean Square Errors of Approximation

SEM: mô hình cấu trúc tuyến tính

TLI: Tucker-Lewis Index

### XUNG ĐỘT LỢI ÍCH

Bài viết không có bất cứ xung đột lợi ích nào.

### ĐÓNG GÓP CỦA CÁC TÁC GIẢ

Nguyễn Danh Nam: thu thập dữ liệu nghiên cứu.

Nguyễn Danh Nam, Ưng Thị Ngọc Lan: phân tích và giải thích

Ưng Thị Ngọc Lan: chuẩn bị bản thảo

**Bảng 5: Kết quả kiểm định mối quan hệ nhân quả giữa các khái niệm nghiên cứu**

Mối quan hệ	Hệ số hồi quy	Sai lệch chuẩn	Giá trị tới hạn	Giá trị P
Sự hài lòng ← Đào tạo thăng tiến	0,411	0,060	3,156	0,000
Sự hài lòng ← Hoạt động công đoàn	0,120	0,103	1,249	0,001
Sự hài lòng ← Đồng nghiệp	0,225	0,074	3,559	0,000
Sự hài lòng ← Lương thưởng	0,400	0,096	0,407	0,000
Sự hài lòng ← Điều kiện làm việc	0,253	0,141	1,143	0,000
Sự hài lòng ← Sự ổn định trong công việc	0,311	0,106	1,5	0,001
Sự hài lòng ← Lãnh đạo	0,356	0,053	4,158	0,000
Sự hài lòng ← Bản chất công việc	0,166	0,047	3,527	0,000
Sự gắn kết ← Sự hài lòng	0,774	0,143	2,365	0,000

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu trên AMOS 20

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Sương HTT. Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của công chức tại Văn phòng Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh. Tạp chí Đại học Cửu Long 2017;5:29-39;
- Imran, Y, Tasneem, F & Ali, H. Impact of Ethical Leadership on Employees Helping Behavior: Role of Moral Attentiveness and Moral Courage. International Review of Management and Business Research 2020;9(2):193-206; Available from: [https://doi.org/10.30543/9-2\(2020\)-14](https://doi.org/10.30543/9-2(2020)-14).
- Văn phòng Thống kê tỉnh Bình Định. Báo cáo tình hình sử dụng cán bộ công chức tại các cơ quan hành chính Nhà nước, tỉnh Bình Định. 2017;.
- Văn phòng Thống kê tỉnh Bình Định. Báo cáo tình hình cán bộ công chức tại các cơ quan hành chính Nhà nước, tỉnh Bình Định. 2020;.
- O'Reilly CA & Chatman J. Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. Journal of Applied Psychology 1986;71(3):492-499; Available from: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.492>.
- Allen NJ & Meyer JP. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. Journal of Occupational Psychology 1990;63(1):1-18; Available from: <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>.
- Meyer JP & Herscovitch L. Commitment in the workplace: Toward a general model. Human Resource Management Review 2001;11(3):299-326; Available from: [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X).
- Dung TK. Đo lường sự thỏa mãn công việc trong điều kiện của Việt Nam. Tạp chí Phát triển Khoa học Công nghệ 2005;12:85-91;.
- Ánh NTK. Nghiên cứu sự gắn kết của người lao động với doanh nghiệp kinh doanh lưu trú, ăn uống vùng Duyên hải Nam Trung Bộ. [Luận án Tiến sĩ]. Đại học Kinh tế - Đại học Huế; 2019. Sẵn có tại: Thư viện Đại học Kinh tế - Đại học Huế; Available from: <https://doi.org/10.26459/hueuni-jed.v127i5A.5040>.
- Spector PE. Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences. United Kingdom: Sage Publications Ltd; 1997; Available from: <https://doi.org/10.4135/9781452231549>.
- Padmanabhan PK. Relationship between selected economic & non-economic factors and overall job satisfaction of Malaysian professionals. [Masters thesis]. University of Malaysia; 2005;.
- Aydogdu S & Asikgil B. An Empirical Study of the Relationship among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. International Review of Management and Marketing 2011;1:43-53;.
- Kim YK & Back KJ. Antecedents and consequences of flight attendants' job satisfaction. Service Industries Journal 2012;32(16):1-20; Available from: <https://doi.org/10.1080/02642069.2011.593169>.
- Youn H, Lee K & Lee S. Effects of corporate social responsibility on employees in the casino industry. Tourism Management 2018;68:328-335; Available from: <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2018.03.018>.
- Dung TK & Morris A. Đánh giá ý thức gắn kết với tổ chức và sự thỏa mãn công việc trong bối cảnh Việt Nam. Hội nghị khoa học quốc tế 2005, Thành phố Hồ Chí Minh;.
- Aldag RJ, Barr SH & Brief AP. Measurement of perceived task characteristics. Psychological Bulletin 1981;90(3):415-431; Available from: <https://doi.org/10.1037/0033-2909.90.3.415>.
- Ferratt WT. Overall Job Satisfaction: Is It a Linear Function of Facet Satisfaction?. Human Relations 1981;34(6):463-473; Available from: <https://doi.org/10.1177/001872678103400603>.
- Thuy NHN. Ảnh hưởng của sự hài lòng trong công việc đến sự gắn kết với tổ chức của trình dược viên ở các doanh nghiệp dược phẩm nước ngoài tại Thành phố Hồ Chí Minh. [Luận văn thạc sĩ]. Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh; 2015; Available from: <https://digital.lib.ueh.edu.vn/handle/UEH/43818>.
- Hà ĐTN. Ảnh hưởng của mức độ thỏa mãn công việc đến sự gắn kết của nhân viên với tổ chức tại các đơn vị vận tải đường bộ trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh. [Luận văn thạc sĩ]. Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh; 2010;.
- Giao HNK & Phương VTM. Đo lường sự thỏa mãn công việc của nhân viên sản xuất tại Tập đoàn Tân Hiệp Phát. Phát triển kinh tế 2011;6:15-21;.
- Tâm TV. Ảnh hưởng của sự thỏa mãn công việc đến sự gắn kết của nhân viên trong tổ chức tại các Ngân hàng Thương mại Cổ phần trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh. [Luận văn thạc sĩ]. Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh; 2013;.
- Thuận ND. Tác động của sự thỏa mãn công việc đến sự gắn kết tổ chức của nhân viên ngành xây dựng tại Thành phố Hồ



- Chí Minh. [Luận văn thạc sĩ]. Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh; 2014;
23. Malhotra N, Budhwar PS & Prowse P. Linking rewards to commitment: an empirical investigation of four UK call centres. *International Journal of Human Resource Management* 2007;18(12):2095-2127; Available from: <https://doi.org/10.1080/09585190701695267>.
  24. Nhã NTT. Ảnh hưởng của mức độ thỏa mãn công việc đến sự gắn kết của nhân viên với tổ chức trong các doanh nghiệp có vốn Nhà nước chi phối trên địa bàn Thành phố Cần Thơ. [Luận văn thạc sĩ]. Đại học Tây Đô; 2016;
  25. Ouppara N & Sy MVU. Quality of Work Life Practices in a Multi-national Company in Sydney, Australia. *Social and Behavioral Sciences* 2012;40:116-121; Available from: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.03.169>.
  26. Locke EA. The Nature and Causes of Job Satisfaction. In: Dunnette, M.D., Ed., *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* 1976;1:1297-1343;
  27. Thành NVC. Các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của người lao động tại Công ty TNHH SAMIL VINA. [Luận văn thạc sĩ]. Đại học Công nghệ Thành phố Hồ Chí Minh; 2018;
  28. Trọng H & Ngọc CNM. Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS. NXB Thống kê. TP. Hồ Chí Minh; 2008;
  29. Tabachnick BG & Fidell LS. *Using Multivariate Statistics* (6th ed.). Boston, MA: Pearson; 2013;
  30. Hair JF, Tatham RL, Anderson RE & Black W. *Multivariate Data Analysis*, 5th Edition, New Jersey: Prentice-Hall, Inc; 1998;
  31. Hair JF, Black WC, Babin BJ & Anderson RE. *Multivariate data analysis*. Prentice Hall, Upper Saddle River, NJ; 2010;.