

Mối quan hệ giữa vốn tâm lý, sự hài lòng trong công việc và sự gắn kết với tổ chức của công chức – Bằng chứng thực nghiệm tại Chi cục Thủy sản Kiên Giang

Nguyễn Danh Nam^{1,*}, Ông Thị Ngọc Lan²



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

TÓM TẮT

Mục tiêu nghiên cứu của bài viết nhằm phân tích mối quan hệ giữa vốn tâm lý, sự hài lòng trong công việc và sự gắn kết với tổ chức của công chức tại Chi cục Thủy sản Kiên Giang. Mối quan hệ giữa vốn tâm lý, sự hài lòng trong công việc và sự gắn kết đối với tổ chức được phân tích thông qua bộ dữ liệu thu được từ việc khảo sát 237 công chức đang làm việc tại Chi cục Thủy sản Kiên Giang. Thông qua phân tích nhân tố khám phá, nhân tố khẳng định, phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính, nghiên cứu đã xác định được vốn tâm lý có tác động tích cực đến sự hài lòng trong công việc và sự gắn kết với tổ chức của công chức. Kết quả phân tích cho thấy có mối quan hệ tích cực giữa các yếu tố vốn tâm lý đến sự hài lòng trong công việc, sự gắn kết đối với tổ chức của đội ngũ công chức. Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy sự tương quan giữa sự hài lòng trong công việc và sự gắn kết với tổ chức của công chức. Sự lạc quan một trong những yếu tố quan trọng của vốn tâm lý có tương quan mạnh mẽ nhất với sự hài lòng trong công việc và sự gắn kết với tổ chức. Kết quả nghiên cứu đã gợi ý một số hàm ý quản trị cho Chi cục Thủy sản Kiên Giang nhằm nâng cao sự hài lòng trong công việc và sự gắn kết với tổ chức của đội ngũ công chức.

Từ khoá: vốn tâm lý, sự hài lòng trong công việc, sự gắn kết với tổ chức, công chức

TỔNG QUAN

Sự chuyển đổi nhanh chóng của nền kinh tế thị trường khiến các tổ chức trong khu vực công và tư nhân đều phải đối mặt với môi trường cạnh tranh phức tạp và luôn thay đổi. Lãnh đạo và các thành viên của tổ chức phải có khả năng thích ứng với sự thay đổi nhanh chóng của môi trường làm việc để tổ chức theo đuổi sự phát triển bền vững¹.

Khái niệm vốn tâm lý được coi là một khái niệm quản lý hiện đại, góp phần đạt được hiệu quả cao nhất trong công việc. Khái niệm này đã xuất hiện do sự quan tâm ngày càng tăng trong lĩnh vực hành vi tổ chức dựa vào tâm lý học tích cực². Vốn tâm lý đóng vai trò quan trọng để đạt được hiệu quả và tính năng động trong các tổ chức³. Môi trường kinh tế xã hội luôn có sự thay đổi, do đó, vốn tâm lý là một cách tiếp cận mới và nó mang lại lợi thế để hỗ trợ các tổ chức trong môi trường cạnh tranh ngày càng gay gắt giữa khu vực công và khu vực tư nhân⁴. Do đó, duy trì nguồn nhân lực chất lượng cao là sự cấp thiết trong giai đoạn này. Tuy nhiên, việc duy trì được nguồn nhân lực đòi hỏi tổ chức phải đáp ứng được nhu cầu của người lao động và thường được nhận biết qua sự hài lòng trong công việc của nhân viên⁵.

Lĩnh vực ngư nghiệp là một lĩnh vực kinh tế quan trọng của tỉnh Kiên Giang. Do đó, Chi cục Thủy sản Kiên Giang có vai trò quan trọng đưa ra những kế hoạch, định hướng cho người dân trong phát triển ngành kinh tế ngư nghiệp của tỉnh. Trong bối cảnh đại dịch COVID-19, tình hình kinh tế gặp nhiều khó khăn và đầy thách thức, Chi cục Thủy sản Kiên Giang đang phải đối mặt với tình trạng thiếu nhân lực do xu hướng chuyển dịch công việc và nhiều công chức đã và đang có ý định rời Chi cục để làm việc cho các tổ chức khác, đặc biệt là các công chức có trình độ cao. Điều này có thể xuất phát từ môi trường làm việc tại Chi cục không phù hợp, ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc và sự gắn kết với tổ chức của đội ngũ công chức.

Mặc dù, khái niệm về sự hài lòng trong công việc và sự gắn kết với tổ chức được nghiên cứu rộng rãi trong các tổ chức khu vực công, tư nhân ở các quốc gia trên thế giới và trên nhiều khu vực khác nhau nhưng chưa được nghiên cứu theo cách tương tự tại Chi cục Thủy sản Kiên Giang.

Do đó, nghiên cứu này nhằm khám phá mối quan hệ giữa vốn tâm lý, sự hài lòng trong công việc và sự gắn kết với tổ chức của công chức tại Chi cục Thủy sản Kiên Giang. Dựa vào kết quả nghiên cứu, một số hàm

¹Trường Đại học Tài nguyên và Môi trường Hà Nội, Việt Nam

²Trường Đại học Kinh tế - Đại học Quốc gia 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: 28-7-2021
- Ngày chấp nhận: 08-3-2022
- Ngày đăng: 11-4-2022

DOI: 10.32508/stdjelm.v6i2.894



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. **Mối quan hệ giữa vốn tâm lý, sự hài lòng trong công việc và sự gắn kết với tổ chức của công chức – Bằng chứng thực nghiệm tại Chi cục Thủy sản Kiên Giang.** *Sci. Tech. Dev. J. - Eco. Law Manag.*; 6(2):2400-2413.

ý quản trị quan trọng đã được đề xuất nhằm nâng cao sự hài lòng trong công việc và sự gắn kết với tổ chức của công chức tại Chi cục Thủy sản Kiên Giang trong thời gian tới.

CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

Cơ sở lý thuyết

Vốn tâm lý (Psychological Capital)

Vốn tâm lý là một trong những khía cạnh mới quan trọng của tâm lý tích cực và hành vi tổ chức tích cực⁶. Vốn tâm lý được cho là trạng thái tâm lý tích cực của con người hay có thể hiểu là bản chất tồn tại và phát triển trong mỗi cá nhân, được nghiên cứu dưới khung lý thuyết hành vi tổ chức⁷. Vốn tâm lý trả lời cho câu hỏi bạn là ai và bạn có thể đạt được cái gì xét về mặt phát triển tích cực⁸. Vốn tâm lý là mức độ phát triển tâm lý tích cực của mỗi con người và được cấu thành từ: (i) có sự tự tin vào chính mình để thực hiện và nỗ lực vượt qua các khó khăn để hoàn thành công việc được giao; (ii) có tinh thần lạc quan để hoàn thành công việc ở hiện tại và tương lai; (iii) có tính kiên trì theo đuổi mục tiêu để hoàn thành công việc và khi cần thiết có thể xoay chuyển mục tiêu để hoàn thành công việc; (iv) có sự thích nghi, duy trì và vượt qua mọi thách thức, vấn đề bất lợi để hoàn thành công việc⁹.

Sự tự tin: là niềm tin vào năng lực, sự cố gắng của bản thân để hoàn thành tốt mọi việc trong mọi hoàn cảnh¹⁰. Niềm tin vào chính bản thân sẽ đem lại cho cá nhân một sự quyết tâm và sẵn sàng vượt qua mọi thử thách trong công việc¹¹, khi đối mặt với tình huống khó khăn, niềm tin vào bản thân sẽ giúp nhân viên duy trì, thích nghi và vượt qua một cách mạnh mẽ để đạt được thành công¹².

Sự hy vọng: là sự kết hợp và tác động qua lại giữa hai yếu tố để xác định phương hướng mục tiêu và quá trình để hoàn thành mục tiêu đó¹³. Sự hy vọng có thể thúc đẩy mỗi cá nhân cố gắng đạt được những gì mong muốn bằng những cách thức khác nhau dù có phải đối diện với những tình huống cản trở⁵, khác với mơ mộng sự hy vọng sẽ thúc đẩy cá nhân đạt được mục tiêu đã đặt ra⁹.

Sự lạc quan: là trạng thái mong đợi những thành quả tốt nhất tới với mình¹⁴. Sự lạc quan là cách giải thích cho những tình huống tiêu cực và tích cực đã, đang và sắp xảy ra¹⁵. Cá nhân có mức độ lạc quan cao thường có thái độ tích cực trong cuộc sống, tin tưởng vào bản thân và có thể dễ dàng thoát ra những tình huống tiêu cực⁵.

Tính kiên trì: là thể hiện niềm tin mạnh mẽ vào sự phát triển của bản thân, cảm nhận về cuộc sống một

cách có ý nghĩa và ứng phó một cách phù hợp với những thay đổi cần thiết⁵. Tính kiên trì là năng lực tự hồi phục của cá nhân sau khi trải qua tình huống tiêu cực, thích nghi với sự biến đổi và những áp lực trong cuộc sống. Những người có tính kiên trì sẽ được chuẩn bị một cách tốt hơn để thích ứng với những áp lực tại môi trường làm việc luôn thay đổi.¹⁶

Sự hài lòng trong công việc (Job Satisfaction)

Sự hài lòng trong công việc là cách nhân viên yêu thích công việc và các khía cạnh khác nhau trong công việc, nhân tố này phụ thuộc vào sự đánh giá chung của nhân viên nên được xem như là biến về thái độ. Sự hài lòng trong công việc được tiếp cận theo hai hướng bao gồm: sự hài lòng chung và sự hài lòng theo các khía cạnh khác nhau trong công việc, trong đó sự hài lòng chung là trạng thái tổng thể về tâm lý hay mức độ cảm nhận chung nhất của nhân viên có hài lòng hay không hài lòng trong công việc. Sự hài lòng theo các khía cạnh khác nhau trong công việc là cảm nhận của nhân viên đối với từng khía cạnh của công việc, khía cạnh nào đem lại sự hài lòng hoặc không hài lòng, điều này rất có ý nghĩa đối với các nhà quản trị để có thể cải thiện và làm gia tăng sự hài lòng trong công việc của nhân viên¹⁷. Điều này là hoàn toàn phù hợp với nhận định của Smith & cộng sự¹⁸ Deconinck & Stilwell¹⁹. Tuy nhiên sự hài lòng chung là nhân tố quan trọng khi đánh giá sự hài lòng trong công việc của nhân viên²⁰. Một số nghiên cứu hiện nay đã chuyển hướng sang nghiên cứu về sự hài lòng chung trong công việc^{21,22}.

Sự gắn kết đối với tổ chức (Organisational Commitment)

Các nghiên cứu đều thống nhất rằng yếu tố tác động đến quá trình và kết quả làm việc của nhân viên chính là sự gắn kết đối với tổ chức^{23,24}. Sự gắn kết đối với tổ chức là niềm tin và quyết tâm mạnh mẽ của nhân viên mong muốn được trở thành thành viên của tổ chức, sẵn sàng cố gắng vì mục tiêu và chấp nhận các giá trị cùng tổ chức. Mowday và cộng sự²⁵ đưa ra ba thành phần của sự gắn kết với tổ chức bao gồm sự đồng nhất, sự nỗ lực và sự trung thành. Allen và Meyer^{26,27} định nghĩa sự gắn kết đối với tổ chức là trạng thái tâm lý liên kết chặt chẽ giữa cá nhân với tổ chức và đưa ra ba thành phần của sự gắn kết với tổ chức bao gồm gắn kết cảm xúc, gắn kết duy trì, gắn kết đạo đức và chỉ ra nhân viên có mức độ cảm xúc gắn kết với tổ chức cao sẽ làm việc tốt hơn so với những người khác trong cùng tổ chức. Hai định nghĩa và các thành phần đo lường trên được trích dẫn và sử dụng rộng rãi trong các nghiên cứu về sự gắn kết đối với tổ chức²⁸. Ngoài

ra, sự gắn kết đối với tổ chức là trạng thái tâm lý tích cực nói chung của nhân viên bao phủ toàn bộ lên các thành phần của sự gắn kết đối với tổ chức và không đi sâu nghiên cứu các thành phần của sự gắn kết đối với tổ chức²⁹.

Mô hình nghiên cứu

Mối quan hệ giữa vốn tâm lý với sự hài lòng trong công việc

Nghiên cứu của Luthans và cộng sự^{9,30}, Abbas và cộng sự³¹ đã kết luận vốn tâm lý có mối quan hệ tích cực với sự hài lòng trong công việc. Một số nghiên cứu đi sâu vào tìm hiểu mối liên hệ giữa bốn thành phần của vốn tâm lý với sự hài lòng trong công việc, trong đó sự hy vọng³², sự tự tin³³, sự lạc quan³⁴ và tính kiên trì³⁵ đều chứng minh rằng bốn thành phần vốn tâm lý có tác động tích cực tới sự hài lòng trong công việc.

H1: Vốn tâm lý có tác động thuận chiều dương (+) tới sự hài lòng trong công việc.

Mối quan hệ giữa vốn tâm lý với sự gắn kết đối với tổ chức

Theo Etebarian và cộng sự³⁶ chứng minh mối quan hệ giữa vốn tâm lý và sự gắn kết đối với tổ chức đã cho kết quả sự hy vọng có ảnh hưởng thuận chiều mạnh tới sự gắn kết đối với tổ chức, tính kiên trì có mối quan hệ ngược chiều tới sự gắn kết tổ chức và sự lạc quan, sự tự tin có mối quan hệ yếu đối với sự gắn kết trong công việc. Qua kiểm chứng thực nghiệm của Trần Thị Hoàng Oanh³⁷ đã cho thấy bốn thành phần của vốn tâm lý bao gồm sự tự tin, sự hy vọng, sự lạc quan và tính kiên trì có tác động tích cực tới sự gắn kết đối với tổ chức. Kết quả này hoàn toàn phù hợp với nghiên cứu của Youssef và Luthans⁵.

H2: Vốn tâm lý có tác động thuận chiều dương (+) tới sự gắn kết đối với tổ chức.

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

Sự hài lòng trong công việc là nhân tố tiền đề dẫn đến sự gắn kết đối với tổ chức^{38,39}. nghiên cứu thực nghiệm mối quan hệ nhân quả giữa sự hài lòng trong công việc và sự gắn kết đối với tổ chức của Brown và Peterson⁴⁰ đã kết luận rằng sự hài lòng trong công việc có mối quan hệ tích cực đối với sự gắn kết đối với tổ chức và sự gắn kết đối với tổ chức và sự hài lòng trong công việc có mối quan hệ nghịch chiều. Một số các nghiên cứu cũng có cùng quan điểm sự hài lòng có tác động thuận chiều tới sự gắn kết đối với tổ chức^{41,42}.

H3: Sự hài lòng trong công việc có tác động thuận chiều dương (+) tới sự gắn kết đối với tổ chức.

Từ các giả thuyết trên, nhóm tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu trong Hình 1.

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Xây dựng thang đo

Nhóm tác giả đã xây dựng thang đo các biến quan sát được kế thừa từ những nghiên cứu trước đây bao gồm: thang đo vốn tâm lý (PCQ) có 24 biến quan sát của Luthans và cộng sự⁹, thang đo sự hài lòng trong việc của Lee và cộng sự⁴³; Youn và cộng sự⁴⁴ có 6 biến quan sát và thang đo của sự gắn kết đối với tổ chức của Mowday và cộng sự²⁵; Steers⁴⁵ có 6 biến quan sát. Thang đo các biến quan sát được tổng hợp từ các nghiên cứu nước ngoài và được dịch lại từ Tiếng Anh. Dàn ý thảo luận được thiết kế dựa trên các giả thuyết nghiên cứu và để đảm bảo giữa nguyên nội dung của thang đo nghiên cứu đã tiến hành thảo luận nhóm với 5 chuyên gia trong lĩnh vực quản trị nguồn nhân lực và 10 công chức đang làm việc tại Chi cục Thủy sản Kiên Giang, trong đó phỏng vấn sâu với 3 cán bộ quản lý để xác định và giải quyết một cách cụ thể hơn các vấn đề phát sinh trong quá trình thảo luận nhóm. Từ đó, có thể phát triển thêm các giả thuyết nghiên cứu, tìm hiểu thêm các yếu tố ảnh hưởng, điều chỉnh mô hình nghiên cứu và các biến quan sát cho phù hợp với thực tế. Kết quả thu về mọi người đều đồng ý với các yếu tố trong mô hình nghiên cứu để xuất nhưng cần hiệu chỉnh lại từ ngữ trong các biến quan sát để dễ hiểu hơn, phù hợp với trình độ người trả lời và ngành nghề, lĩnh vực đang khảo sát. Nội dung của tất cả các biến sử dụng trong nghiên cứu được trình bày trong Bảng 1. Các biến 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.

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

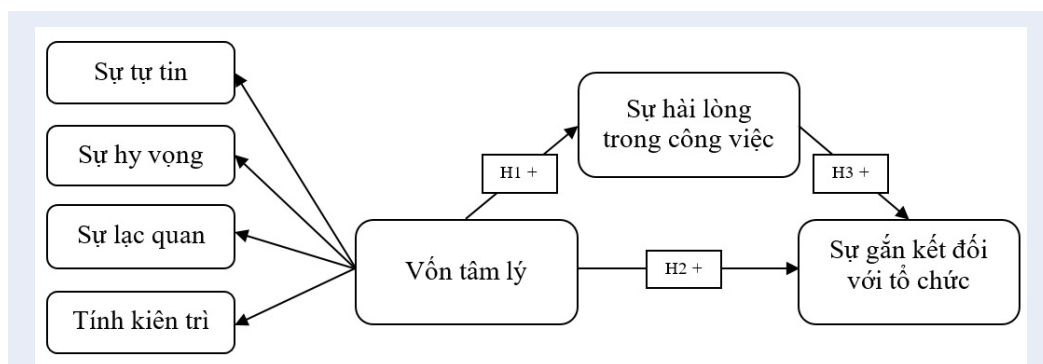
Mã hoá	Thang đo các biến quan sát	Nguồn
Sự tự tin (Self-efficacy)		
S1	Anh/chị tự tin khi xem xét một vấn đề để tìm cách xử lý.	Luthans và cộng sự ⁹
S2	Anh/chị tự tin trình bày công việc của mình với cấp trên.	
S3	Anh/chị tự tin thảo luận công việc đối với đồng nghiệp.	
S4	Anh/chị tự tin xác lập các mục tiêu công việc cho bản thân.	
S5	Anh/chị tự tin thảo luận, đóng góp ý kiến để hoàn thành nhiệm vụ tại cơ quan.	
S6	Anh/chị tự tin trao đổi, tiếp xúc với người dân.	Nhóm tác giả
Sự hy vọng (Hope)		
H1	Anh/chị có nhiều hướng giải quyết các rào cản trong công việc.	Luthans và cộng sự ⁹
H2	Anh/chị tích cực theo đuổi mục tiêu công việc của bản thân.	
H3	Anh/chị cho rằng có nhiều phương án để giải quyết một vấn đề.	
H4	Anh/chị cảm nhận mình khá thành công trong công việc.	
H5	Anh/chị có nhiều cách để đạt được mục tiêu công việc đã đặt ra.	
H6	Anh/chị đạt được các mục tiêu công việc đặt ra cho bản thân.	
Sự lạc quan (Optimism)		
O1	Anh/chị luôn mong chờ những điều tốt đẹp khi công việc không như mong đợi.	Luthans và cộng sự ⁹
O2	Anh/chị luôn có suy nghĩ tích cực về công việc của mình.	
O3	Anh/chị luôn lạc quan về tương lai công việc của mình.	
O4	Anh/chị luôn nghĩ rằng sai sót trong công việc là điều khó tránh khỏi.	
O5	Anh/chị yêu thích công việc này vì nó mang đến nhiều điều đóng góp cho xã hội.	
O6	Anh/chị luôn lạc quan với những điều không mong muốn xảy ra trong công việc.	Nhóm tác giả
Tính kiên trì (Resilience)		
R1	Anh/chị dễ dàng vượt qua những cản trở trong công việc.	Luthans và cộng sự ⁹
R2	Anh/chị có nhiều cách để vượt qua mọi khó khăn trong công việc.	
R3	Anh/chị thường vượt qua những áp lực trong công việc.	
R4	Anh/chị vượt qua những khó khăn nhờ những kinh nghiệm tích lũy được.	
R5	Anh/chị luôn cố gắng hết mình để vượt qua mọi khó khăn trong công việc.	Nhóm tác giả
R6	Anh/chị luôn giải quyết công việc một cách triệt để.	
Sự hài lòng trong công việc (Job Satisfaction)		
JS1	Anh/chị luôn yêu thích công việc hiện tại.	Lee và cộng sự ⁴³
JS2	Anh/chị cảm thấy thoải mái với công việc hiện tại.	Youn và cộng sự ⁴⁴
JS3	Anh/chị cảm thấy hài lòng với công việc hiện tại.	
JS4	Anh/chị đam mê với công việc đang làm.	
JS5	Anh/chị không bao giờ có ý định tìm một công việc khác.	Nhóm tác giả
JS6	Anh/chị luôn nhiệt tình, hết mình vì công việc.	
Sự gắn kết với tổ chức (Organisational Commitment)		
OC1	Anh/chị rất hạnh phúc khi được gắn kết sự nghiệp với cơ quan.	Mowday và cộng sự ²⁵ ;
OC2	Anh/chị tự hào, hãnh diện khi là thành viên của cơ quan.	Steers ⁴⁵
OC3	Anh/chị sẵn sàng, cống hiến lâu dài tại cơ quan.	

Continued on next page

Table 1 continued

OC4	Anh/chị sợ mất những gì đang có nếu rời bỏ cơ quan.	
OC5	Theo quan điểm cá nhân, cơ quan có rất nhiều ý nghĩa.	
OC6	Anh/chị cảm thấy vấn đề của cơ quan cũng chính là vấn đề của mình.	Nhóm tác giả

Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả



Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất^a

^aNguồn: Mô hình nghiên cứu đề xuất của nhóm tác giả

Cỡ mẫu nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp chọn mẫu thuận tiện đối với công chức đang làm việc tại Chi cục Thủy sản Kiên Giang. Tổng số công chức tại Chi cục tính đến cuối năm 2020 là 473 người. Vì vậy, quy mô mẫu sẽ tính theo công thức Slovin (1984, trích dẫn bởi Võ Thị Thanh Lộc)⁴⁶ như sau:

$$n = \frac{N}{1 + e^2N} = \frac{473}{1 + 0,05^2 473} = 216$$

Trong đó:

- n: Quy mô mẫu mong muốn
- N: Quy mô tổng thể
- e: Sai số cho phép (chọn 0,05)

Từ đó nhóm tác giả chọn phát ra 275 phiếu khảo sát (tăng 30% so với công thức tính) để tránh trường hợp có những phiếu khảo sát không hợp lệ. Kết quả thu về 237 phiếu khảo sát hợp lệ. Thời gian nghiên cứu từ 01/03/2021 đến 31/03/2021. Phiếu khảo sát được phát bằng hình thức trực tiếp đến các công chức đang làm việc tại Chi cục Thủy sản Kiên Giang.

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 $\geq 0,3$ ⁴⁷. Hair & cộng sự⁴⁸ 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 CFA và SEM, mô hình nghiên cứu phù hợp và tốt với dữ liệu thị trường khi giá trị xác suất $< 0,05$; CMIN/df ≤ 2 ; TLI và CFI $\geq 0,9$; RMSEA $\leq 0,08$ ⁴⁹.

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN

Kết quả nghiên cứu

Đặc điểm mẫu nghiên cứu

Kết quả thống kê mô tả tại Bảng 2 đã chỉ ra rằng, đặc điểm nổi bật của công chức tại Chi cục Thủy sản Kiên Giang tham gia khảo sát là nam giới chiếm 55,7% và nữ giới chiếm 44,3%; độ tuổi tập trung từ 30 đến 50

tuổi chiếm 75,1%; trình độ học vấn chủ yếu là đại học và sau đại học chiếm 98,7%; có thâm niên công tác từ 5 năm đến trên 15 năm chiếm 97,9% và hầu hết đều đã kết hôn chiếm 81,9%. Thuộc tính của mẫu khảo sát phù hợp với thực tế khu vực công của Việt Nam, đối tượng làm việc chủ yếu là nam giới, ở độ tuổi từ 30 đến 50 tuổi, với trình độ học vấn cao, đã kết hôn và có nhiều năm kinh nghiệm làm việc.

Kiểm định độ tin cậy của thang đo

Bảng 3 đã cho thấy kết quả đánh giá độ tin cậy thang đo của mô hình nghiên cứu với hệ số Cronbach's Alpha thấp nhất là 0,767 và cao nhất là 0,887. So với chuẩn 0,6 thì tất cả các biến quan sát của thang đo đều đạt yêu cầu. Các hệ số tương quan biến – tổng đều có kết quả lớn hơn 0,3. Hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến của tất cả 36 biến quan sát đều nhỏ hơn hệ số Cronbach's Alpha tổng nên không có biến nào bị loại. Tất cả các thang đo đều đạt được 2 giá trị tin cậy và giá trị phân biệt. Do đó, thang đo được đánh giá là tốt và đủ điều kiện đưa vào phân tích nhân tố khám phá.

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 vốn tâm lý, thang đo sự hài lòng trong cộng việc và thang đo sự gắn kết với tổ chức. Bảng 4 thể hiện kết quả nghiên cứu thu được với hệ số KMO = 0,831; kiểm định Bartlett Test có ý nghĩa thống kê với Sig. = 0,000 ($< 0,05$), và có 6 nhân tố được rút trích với hệ số Eigenvalue = 1,452; tổng phương sai trích = 81,432% (lớn hơn 50%). Sáu nhân tố này giải thích được 81,432% sự biến thiên của dữ liệu.

Phân tích nhân tố khẳng định (CFA)

Hình 2 thể hiện kết quả phân tích nhân tố khẳng 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 mô hình có 543 bậc tự do, giá trị kiểm định CMIN (Chi-square) = 514,546 với giá trị xác suất = 0,000; chỉ số CMIN/df (Chi-square/df) = 1,935 < 3 và các chỉ số GFI = 0,900; TLI = 0,904; CFI = 0,912 đều lớn hơn 0,9; RMSEA = 0,031 nhỏ hơn 0,08. Do đó, có thể khẳng định mô hình nghiên cứu là phù hợp với dữ liệu thu thập được.

Phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM)

Kế thừa từ kết quả phân tích nhân tố khẳng định thang đo mô hình tổng thể, kết quả của mô hình cấu

Bảng 2: Đặc điểm mẫu nghiên cứu

Đặc điểm	Tần số	Tỷ lệ (%)
Giới tính	Nam	55,7
	Nữ	44,3
Độ tuổi	Dưới 30 tuổi	11,8
	Từ 30 đến 50 tuổi	75,1
	Trên 50 tuổi	13,1
Trình độ học vấn	Trung cấp, cao đẳng	1,3
	Đại học	78,9
	Sau đại học	19,8
Thâm niên công tác	Dưới 05 năm	2,1
	Từ 05 năm đến 15 năm	73,4
	Trên 15 năm	24,5
Tình trạng hôn nhân	Độc thân	18,1
	Đã kết hôn	81,9
Phòng ban	Hành chính – tổng hợp	3,4
	Nuôi trồng thủy sản	5,1
	Khai thác và phát triển nguồn lợi thủy sản	6,3
	Thanh tra, pháp chế	3,0
	Các đơn vị trực thuộc khác	82,2

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu trên SPSS 26

Bảng 3: Tổng hợp kết quả kiểm định thang đo

Thang đo	Hệ số Cronbach's Alpha
Sự tự tin	0,833
Sự hy vọng	0,887
Sự lạc quan	0,875
Tính kiên trì	0,767
Sự hài lòng trong công việc	0,799
Sự gắn kết với tổ chức	0,821

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu trên SPSS 26

trúc SEM cũng phù hợp với dữ liệu nghiên cứu. Điều đó được thể hiện qua các chỉ số trong Hình 3 với Chi CMIN/df (Chi-square/df) = 2,147 < 3 và các chỉ số GFI = 0,905; TLI = 0,922; CFI = 0,933 đều lớn hơn 0,9; RMSEA = 0,035 nhỏ hơn 0,08.

Đồng thời, căn cứ trên kết quả phân tích trong Bảng 5, giá trị xác suất của các mối quan hệ tác động giữa các nhân tố cho thấy đều nhỏ hơn 0,05. Do đó, mối quan hệ giữa các yếu tố thuộc vốn tâm lý, sự gắn kết với tổ chức và sự hài lòng công việc đều có ý nghĩa thống kê trong mô hình cấu trúc tuyến tính SEM. Do đó, giả

thuyết H1, H2, H3 được chấp nhận.

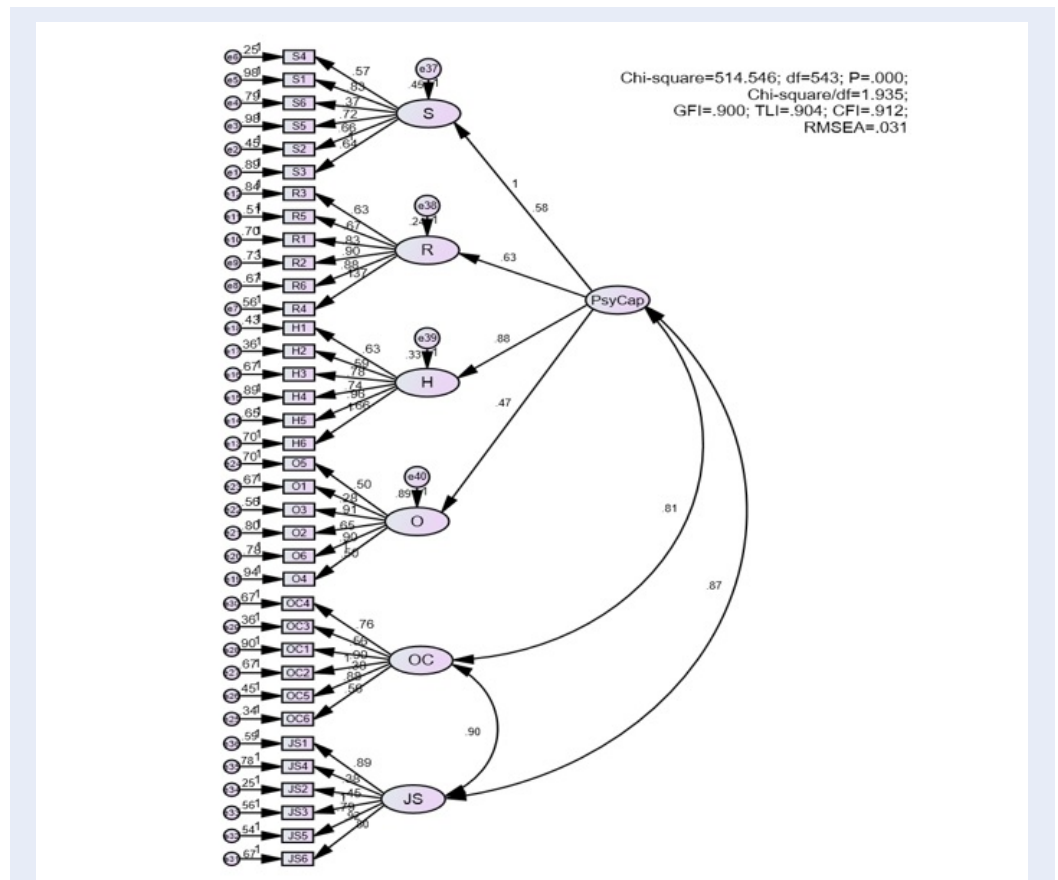
Thảo luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy vốn tâm lý có tác động tích cực đến sự hài lòng trong công việc và sự gắn kết đối với tổ chức của công chức tại Chi cục Thủy sản Kiên Giang. Theo đó, sự hài lòng trong công việc, sự gắn kết với tổ chức và sự lạc quan (một trong những yếu tố quan trọng của vốn tâm lý) có tương quan mạnh mẽ nhất. Kết quả nghiên cứu này có điểm tương đồng với các nghiên cứu của Larson và Luthans

Bảng 4: Kết quả phân tích EFA cho các biến trong mô hình nghiên cứu

Biến quan sát	Nhân tố					
	1	2	3	4	5	6
S4	0,898					
S1	0,887					
S6	0,883					
S5	0,874					
S2	0,862					
S3	0,789					
R3		0,892				
R5		0,888				
R1		0,872				
R2		0,868				
R6		0,854				
R4		0,832				
H1			0,879			
H2			0,860			
H3			0,851			
H4			0,846			
H5			0,839			
H6			0,788			
OC2				0,899		
OC1				0,880		
OC3				0,878		
OC4				0,861		
OC5				0,834		
OC6				0,821		
O5					0,853	
O1					0,848	
O3					0,836	
O2					0,822	
O6					0,815	
O4					0,798	
JS1						0,885
JS4						0,870
JS2						0,856
JS3						0,811
JS5						0,803
JS6						0,799

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu trên SPSS 26



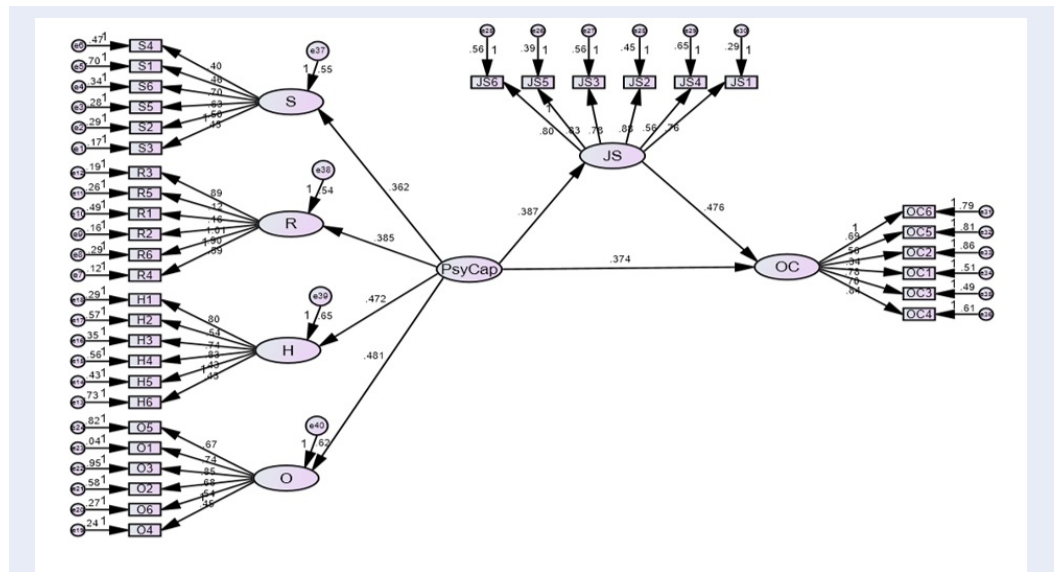
Hình 2: Kết quả phân tích nhân tố khẳng định thang đo mô hình tổng thể^a

^aNguồn: Kết quả xử lý số liệu trên AMOS 20

Bảng 5: Kết quả mô hình SEM

Mối quan hệ	Hệ số hồi quy	Sai lệch chuẩn	Giá trị tới hạn	Giá trị P
JS ← PsyCap	0,387	0,074	3,725	0,000
OC ← PsyCap	0,374	0,062	3,651	0,000
OC ← JS	0,476	0,069	0,704	0,000
S ← PsyCap	0,362	0,082	2,261	0,000
R ← PsyCap	0,385	0,188	2,171	0,000
H ← PsyCap	0,472	0,093	3,394	0,000
O ← PsyCap	0,481	0,197	2,363	0,000

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu trên AMOS 20



Hình 3: Kết quả mô hình cấu trúc tuyến tính SEM^a

^aNguồn: Kết quả xử lý số liệu trên AMOS 20

(2006), Youssef và Luthans (2007), Abbas và cộng sự (2014), Aminikhah (2016). Công chức có sự lạc quan thực tế và linh hoạt sẽ giúp họ phát huy hiệu quả trong quá trình làm việc. Sự lạc quan giúp công chức tiếp tục cố gắng làm việc khi gặp phải những khó khăn trong tầm kiểm soát và bình tĩnh chấp nhận thực tế, xây dựng kế hoạch làm việc tiếp theo, không phiến muộn hay tuyệt vọng khi gặp những khó khăn trong tầm kiểm soát và bình tĩnh chấp nhận thực tế. Khó khăn, trở ngại luôn xuất hiện trong quá trình làm việc của giảng viên, buộc họ phải đối mặt và vượt qua. Cùng với sự lạc quan, sự hy vọng giúp công chức có ý chí, quyết tâm làm việc tích cực và có khả năng tạo ra cách thức phù hợp để thực hiện thành công nhiệm vụ công việc. Ngoài ra sự tự tin cũng có tác động nhất định đến sự hài lòng trong công việc và sự gắn kết đối với tổ chức của công chức tại Chi cục Thủy sản Kiên Giang. Sự tự tin vào khả năng của bản thân mang đến sự kiên trì trong công việc.

Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy sự hài lòng trong công việc có tác động tích cực đến sự gắn kết với tổ chức của công chức tại Chi cục Thủy sản Kiên Giang. Kết quả này hoàn toàn ủng hộ quan điểm của Thatcher và cộng sự (2002), Calisir (2012), Kim và Back (2012).

KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý QUẢN TRỊ

Kết luận

Nghiên cứu được thực hiện nhằm phân tích mối quan hệ giữa vốn tâm lý, sự hài lòng trong công việc và sự

gắn kết đối với tổ chức của công chức tại Chi cục Thủy sản Kiên Giang. Mối quan hệ giữa vốn tâm lý, sự hài lòng trong công việc và sự gắn kết đối với tổ chức được phân tích thông qua bộ dữ liệu thu được bằng phương pháp điều tra trực tiếp các công chức đang làm việc tại Chi cục Thủy sản Kiên Giang. 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 vốn tâm lý đến sự hài lòng trong công việc, sự gắn kết đối với tổ chức của đội ngũ công chức. Ngoài ra, kết quả nghiên cứu thực nghiệm cũng cho thấy sự hài lòng trong công việc có tác động tích cực đến sự gắn kết với tổ chức công chức tại Chi cục Thủy sản Kiên Giang.

Hàm ý quản trị

Từ kết quả nghiên cứu thu được, nghiên cứu đưa ra một số hàm ý quản trị nhằm giúp Chi cục Thủy sản Kiên Giang nâng cao sự hài lòng trong công việc và sự gắn kết đối với tổ chức của đội ngũ công chức:

Sự lạc quan là yếu tố có tác động mạnh nhất của vốn tâm lý. Sự lạc quan có quan hệ mật thiết đến thay đổi góc nhìn cho một sự việc bất kỳ. Do đó, lãnh đạo Chi cục cần đánh giá định kỳ và tổ chức các khóa đào tạo ngắn hạn về tâm lý cho công chức. Ngoài ra, cần xây dựng các buổi tư vấn tâm lý với những chuyên gia tâm lý để giúp công chức giải quyết những vấn đề về tâm lý để giảm tác động tiêu cực đến sự hài lòng trong công

việc và sự gắn kết đối với tổ chức. Lãnh đạo Chi cục cũng cần quan tâm đến việc huấn luyện công chức có những suy nghĩ tích cực, giảm thiểu tình trạng áp lực, tinh thần xuống dốc.

Sự tự tin là nguồn động lực quan trọng của mỗi cá nhân. Do đó, lãnh đạo Chi cục cần thuyết phục bằng lời nói để tạo ra sự tự tin cho công chức. Bên cạnh lời nói, lãnh đạo Chi cục có thể tạo tình huống cho công chức theo những cách khác nhau để mang lại thành công theo từng mức độ, tránh liên tục đặt họ vào những nhiệm vụ quá khả năng với nguy cơ thất bại cao.

Tinh kiên trì là mấu chốt quan trọng. Lãnh đạo Chi cục là hình mẫu cho công chức và khả năng ứng phó, kiên nhẫn với các tình huống. Do vậy, lãnh đạo Chi cục luôn phải giữ vững hình mẫu đó cho công chức học tập theo tấm gương của họ. Ngoài ra, cần tạo môi trường một môi trường làm việc thân thiện giúp công chức thoải mái và duy trì được thái độ tích cực với công việc. Tổ chức nhiều hoạt động gắn kết và các chương trình phát triển cho sự gắn kết với tổ chức của công chức.

Sự hy vọng là một quá trình nhận thức nhằm thúc đẩy tìm ra ý chí, xác định mục tiêu và kế hoạch dẫn đến những cảm xúc tích cực mong muốn đạt được những mục tiêu đề ra. Lãnh đạo Chi cục có thể hỗ trợ công chức bằng cách chia nhỏ các mục tiêu phức tạp, khó khăn thành những mục tiêu nhỏ. Hơn nữa đánh giá cao hoặc tổ chức kỷ niệm các mốc quan trọng nhỏ có thể tạo nguồn động lực chính cho đội ngũ công chức.

HẠN CHẾ CỦA NGHIÊN CỨU

Thứ nhất, nghiên cứu mới tiến hành khảo sát nghiên cứu tại một cơ quan duy nhất ở một tỉnh nên tính đại diện của nghiên cứu không cao. Kết quả nghiên cứu có thể không đại diện cho các cơ quan Nhà nước 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 các cơ quan Nhà nước khác và trên nhiều tỉnh, thành phố cùng với các thời điểm khác nhau để có bức tranh toàn cảnh hơn về mối quan hệ giữa vốn tâm lý, sự hài lòng trong công việc và sự gắn kết với tổ chức của công chức.

DANH MỤC CÁC 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, Uông Thị Ngọc Lan: phân tích và giải thích

Uông Thị Ngọc Lan: chuẩn bị bản thảo.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Spreitzer GM & Porath CL. Creating sustainable performance. Harvard Business Review 2012;90(1-2):92-99.
2. Mathe K. An Individual, Unit, and Organizational Level Examination of Perceived External Prestige, Psychological Capital, and Psychological Empowerment in Quick Service Restaurants. [Doctoral Thesis]. Oklahoma State University Stillwater, Oklahoma; 2011.
3. Caza A, Baggozz RP, Woolleg LL & Caza BB. Psychological capital and authentic leadership. Asia-Pacific Journal of Business Administration 2010;2(1):53-70;Available from: <https://doi.org/10.1108/17574321011028972>.
4. Luthans F, Norman S, Avolio B & Avey J. The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate employee performance relationship. Journal of Organizational Behavior 2008;29:219-238;Available from: <https://doi.org/10.1002/job.507>.
5. Youssef CM & Luthans F. Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. Journal of Management 2007;33(5):774-800;Available from: <https://doi.org/10.1177/0149206307305562>.
6. Ngwenya B, Pelsler T. Impact of psychological capital on employee engagement-job satisfaction and employee performance. SA Journal of Industrial Psychology 2020;46(4):1-12;Available from: <https://doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1781>.
7. Avey JB, Luthans F & Jensen SM. Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. Human resource management 2009;48(5): 677-693;Available from: <https://doi.org/10.1002/hrm.20294>.
8. Avolio BJ, Luthans F. The high impact leader: Moments matter for accelerating authentic leadership development. New York: McGraw-Hill; 2006.
9. Luthans F, Avolio B, Avey J & Norman S. Psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. Personnel Psychology 2007;60:541-572;Available from: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>.
10. Wood S & Wood E. The World of Psychology (2nd Edn.), Allyn and Bacon, USA; 1996.
11. Lent RW, Brow SD, Larkin KC. Comparison of three theoretically derived variables in predicting career and academic behavior: Self-efficacy, interest congruence, and consequence thinking. Journal of Counseling Psychology 1987;34:293-298;Available from: <https://doi.org/10.1037/0022-0167.34.3.293>.
12. Hill T, Smith ND & Mann ME. Role of efficacy expectations in predicting the decision to use advanced technologies: The case of computers. Journal of Applied Psychology 1987;72:307-313;Available from: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.72.2.307>.
13. Snyder CR, Irving L, Anderson J. Hope and health: Measuring the will and the ways. In Snyder CR, Forsyth DR (Eds.), Handbook of social and clinical psychology (pp. 285-305). Elmsford, NY: Pergamon; 1991.

14. Scheier MF, Carver CS & Bridges MW. Optimism, pessimism, and psychological well-being. In Chang EC (Ed.), *Optimism and pessimism: Implications for theory, research, and practice* (pp. 189-216). Washington, D.C.: American Psychological Association; 2001; Available from: <https://doi.org/10.1037/10385-009>.
15. Seligman MEP. *Learned optimism*. New York: Pocket Books; 1998;.
16. Tugade MM & Fredrickson BL. Resilient Individuals Use Positive Emotions to Bounce Back From Negative Emotional Experiences. *Journal of Personality and Social Psychology* 2004;86(2):320-333; PMID: 14769087. Available from: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.86.2.320>.
17. Spector PE. *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. United Kingdom: Sage Publications Ltd; 1997; Available from: <https://doi.org/10.4135/9781452231549>.
18. Smith PC, Kendall LM & Hulin CL. *Measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago, IL: Rand McNally; 1969;.
19. DeConinck JB & Stilwell C. Incorporating Organizational Justice, Role States, Pay Satisfaction and Supervisor Satisfaction in a Model of Turnover Intentions. *Journal of Business Research* 2004;57:225-231; Available from: [https://doi.org/10.1016/S0148-2963\(02\)00289-8](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(02)00289-8).
20. Slatten T. Antecedents and effects of emotional satisfaction on employee-perceived service quality. *Journal of Service Theory and Practice* 2008;18(4):370-386; Available from: <https://doi.org/10.1108/09604520810885617>.
21. Yu Y & Dean A. The contribution of emotional satisfaction to consumer loyalty. *International Journal of Service Industry Management* 2001;12(3):234-250; Available from: <https://doi.org/10.1108/09564230110393239>.
22. Cronin JJ, Brady MK & Hult GT. Assessing the effects of quality, value, and customer satisfaction on consumer behavioural intentions in service environments. *Journal of Retailing* 2000; 76(2):193-218; Available from: [https://doi.org/10.1016/S0022-4359\(00\)00028-2](https://doi.org/10.1016/S0022-4359(00)00028-2).
23. Meyer JP, Stanley DJ, Herscovitch L & Topolnytsky L. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequence. *Journal of Vocational Behavior* 2002;65:20-52; Available from: <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>.
24. Shaw JD, Delery JE, Abdulla MHA. Organizational commitment and performance among guest workers and citizens of an Arab country. *Journal of Business Research* 2003;56:1021-1030; Available from: [https://doi.org/10.1016/S0148-2963\(01\)00316-2](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(01)00316-2).
25. Mowday RT, Steer RM & Porter LW. The Measurement of Organizational Commitment. *Vocational Behavior* 1979;14:224-232; Available from: [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1).
26. Allen NJ & Meyer JP. A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review* 1991;1:61-89; Available from: [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z).
27. Meyer JP & Allen NJ. *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications, Inc; 1997;.
28. Dung, TK. Thang đo ý thức gắn kết với tổ chức. *Tạp chí Phát triển kinh tế* 2006;184:50-52;.
29. Hằng VV & Thông NV. Sự hài lòng trong công việc, mối quan hệ với cam kết tổ chức và ý định nghỉ việc - Trường hợp các nhân viên kỹ thuật ngành dịch vụ cơ sở hạ tầng công nghệ thông tin. *Tạp chí Khoa học Đại học Mở thành phố Hồ Chí Minh* 2018;13(2):188-204; Available from: <https://doi.org/10.46223/HCMCOUJS.econ.vi.13.2.518.2018>.
30. Luthans F, Volgelgesang GR & Lester P. Developing the Psychological Capital of Resiliency. *Human Resource Development Review* 2006;5(1):25-44; Available from: <https://doi.org/10.1177/1534484305285335>.
31. Abbas M, Raja U, Darr W & Bouckennooghe D. Combined Effects of Perceived Politics and Psychological Capital on Job Satisfaction, Turnover Intentions, and Performance. *Journal of Management* 2014;40(7):1813-1830; Available from: <https://doi.org/10.1177/0149206312455243>.
32. Peterson SJ & Luthans F. The Positive Impact and Development of Hopeful Leaders. *Leadership & Organization Development Journal* 2003;24:26-31; Available from: <https://doi.org/10.1108/01437730310457302>.
33. Bandura A. An agentic perspective on positive psychology. In Lopez SJ (Ed.), *Positive psychology: Exploring the best in people*, Vol. 1. Discovering human strengths (pp. 167-196). Praeger Publishers; 2008;.
34. Al-Mashaan OS. Associations among Job Satisfaction, Optimism, Pessimism, and Psychosomatic Symptoms for Employees in the Government Sector in Kuwait. *Psychological Reports* 2003;93(1):17-25; PMID: 14563021. Available from: <https://doi.org/10.2466/pr0.2003.93.1.17>.
35. Siu OL, Spector PE, Cooper C & Lu C. Work Stress, Self-Efficacy, Chinese Work Values, and Work Well-Being in Hong Kong and Beijing. *International Journal of Stress Management* 2005;12(3):274-288; Available from: <https://doi.org/10.1037/1072-5245.12.3.274>.
36. Etebarian A, Tavakoli S & Abzari M. The relationship between psychological capital and organizational commitment. *African Journal of Business Management* 2012;6(14):5057-5060; Available from: <https://doi.org/10.5897/AJBM11.2844>.
37. Oanh TTH. Kiểm định vai trò trung gian của sự gắn kết với công việc trong mối quan hệ của vốn tâm lý và cam kết tổ chức tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh. [Luận văn Thạc sĩ]. Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh; 2018;.
38. Fu W & Deshpande SP. The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company. *Journal of Business Ethics* 2011;124(2):339-349; Available from: <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1876-y>.
39. Mowday R, Porter L & Steers R. *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. Academic Press, New York; 1982; Available from: <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-509370-5.50005-8>.
40. Brown SP & Peterson RA. Antecedents and Consequences of Salesperson Job Satisfaction: Meta-Analysis and Assessment of Causal Effects. *Journal of Marketing Research* 1993;30:63-77; Available from: <https://doi.org/10.1177/002224379303000106>.
41. Thatcher JB, Stepina LP & Boyle RJ. Turnover of information technology workers: Examining empirically the influence of attitudes, job characteristics, and external markets. *Journal of Management Information Systems* 2002;19(3):231-261; Available from: <https://doi.org/10.1080/07421222.2002.11045736>.
42. 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>.
43. Lee CK, Song HJ, Lee HM, Lee, S et al. The impact of CSR on casino employees organizational trust, job satisfaction, and customer orientation: An empirical examination of responsible gambling strategies. *International Journal of Hospitality Management* 2013;33:406-415; Available from: <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2012.10.011>.
44. 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>.
45. Steers RM. Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly* 1977;22(1):46-56; PMID: 10236068. Available from: <https://doi.org/10.2307/2391745>.
46. Lộc VTT. *Giáo trình phương pháp nghiên cứu khoa học và viết đề cương nghiên cứu (ứng dụng trong lĩnh vực kinh tế-xã hội)*, Nxb Đại học Cần Thơ, Cần Thơ; 2010;.
47. Tabachnick BG & Fidell LS. *Using Multivariate Statistics* (6th ed.). Boston, MA: Pearson; 2013;.

48. Hair Jr JF. et al. Multivariate Data Analysis with Readings. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall; 1998;.
49. Hair JF, Black WC, Babin BJ & Anderson RE. Multivariate Data Analysis. Seventh Edition. Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey; 2010;.

The relationship between psychological capital, job satisfaction and organisational commitment of officers – Empirical Evidence from fisheries sub-department of Kien Giang province

Nguyen Danh Nam^{1,*}, Uong Thi Ngoc Lan²



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

TÓM TẮT

The study aims to analyze the relationship between psychological capital, job satisfaction, and organisational commitment of officers working at the Fisheries Sub-Department of Kien Giang province. The relationship between psychological capital, job satisfaction, and organisational commitment analysis through 237 questionnaires surveyed by officers working at the Fisheries Sub-Department of Kien Giang province. By applying the exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis, structural equation modeling, the study has determined that psychological capital has a positive effect on job satisfaction and organisational commitment of officers. The analysis results show that there is a positive relationship between the factors of psychological capital, job satisfaction, and organisational commitment. The results show a correlation between job satisfaction and organisational commitment. Optimism is one of the important factors of psychological capital that it has the strongest correlation to job satisfaction and organisational commitment. The study suggested some significant policy implications for Fisheries Sub-Department of Kien Giang province to increase job satisfaction and organisational commitment.

Từ khoá: psychological capital, job satisfaction, organisational commitment, officers

¹Hanoi University of Natural Resources and Environment, Vietnam

²VNU University of Economics and Business, Vietnam

Liên hệ

Nguyen Danh Nam, Hanoi University of Natural Resources and Environment, Vietnam

Email: ndnam.dr.90@gmail.com

Lịch sử

- Ngày nhận: 28-7-2021
- Ngày chấp nhận: 08-3-2022
- Ngày đăng: 11-4-2022

DOI: 10.32508/stdjelm.v6i2.894



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. **The relationship between psychological capital, job satisfaction and organisational commitment of officers – Empirical Evidence from fisheries sub-department of Kien Giang province.** *Sci. Tech. Dev. J. - Eco. Law Manag.*; 6(2):2400-2413.

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>