

# NGHIÊN CỨU MỐI QUAN HỆ GIỮA HIỆN TRẠNG TIỀN LƯƠNG, CÔNG VIỆC VỚI MỨC ĐỘ HÀI LÒNG CỦA CÁC HUẤN LUYỆN VIÊN THỂ THAO ĐỘI TUYỂN QUỐC GIA VIỆT NAM

Nguyễn Thanh Tùng\*

## Tóm tắt:

Sử dụng phương pháp phân tích dữ liệu thống kê mô tả, xác định độ tin cậy của thang đo, phân tích khám phá nhân tố và phân tích hồi quy tuyến tính chuẩn hóa để xác định mối quan hệ giữa hiện trạng tiền lương, công việc với mức độ hài lòng của các huấn luyện viên đội tuyển thể thao Quốc gia Việt Nam, làm căn cứ đề xuất các giải pháp nâng cao mức độ hài lòng trong công việc của đối tượng này.

**Từ khóa:** Mối quan hệ, tiền lương, công việc, mức độ hài lòng, huấn luyện viên thể thao, đội tuyển Quốc gia Việt Nam.

## Selecting criteria to assess the relationship of the current status among wages, jobs and the satisfaction of the coaches of Vietnam national team

### Summary:

Using the descriptive statistical data analysis method, determining the reliability of the scale, analyzing factor-based exploration, selecting criteria for assessing the relationship between the current status of salary and job satisfaction of the coaches of Vietnam National Sports Team, as a basis for assessing the relationship between the current status of salary and job satisfaction of the subject.

**Keywords:** Relationship, salary, job, satisfaction level, sports coach, Vietnam National team.

## ĐẶT VẤN ĐỀ

Năm 2006 Luật thể dục, thể thao bắt đầu có hiệu lực khi có chính sách rõ về lương cho huấn luyện viên. Nhưng trên thực tế vẫn còn tồn tại hiện tượng lương của huấn luyện viên quá thấp, tiền trợ cấp mãi không thay đổi, thiếu tính thực tế khó thực hiện, đội ngũ huấn luyện viên Quốc gia đang mong đợi chế độ lương được sửa đổi phù hợp với thực tiễn nghề nghiệp.

Thông qua kết quả nghiên cứu về các yếu tố liên quan đến sự hài lòng với công việc cho thấy các tác giả chủ yếu tập trung vào các vấn đề như sự hỗ trợ của tổ chức, mối quan hệ xã hội, hành vi, thành tựu công việc và sự phát triển cá nhân... Thể thao thành tích cao là một lĩnh vực đặc thù và không có nhiều mối liên quan đến các lĩnh vực khác. Hiện nay mặc dù đã có nhiều nghiên cứu đánh giá về thể thao cũng như sự hài

lòng trong công việc, tuy nhiên chưa có nghiên cứu nào cụ thể đo lường tác động của tiền lương, yếu tố công việc tới sự hài lòng của huấn luyện viên Đội tuyển Quốc gia Việt Nam. Chính vì vậy, việc tiến hành nghiên cứu mối quan hệ giữa hiện trạng tiền lương, công việc với mức độ hài lòng của các HLV thể thao Đội tuyển Quốc gia Việt Nam là vấn đề cần thiết và cấp thiết.

## PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Quá trình nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích và tổng hợp tài liệu tham khảo; Phương pháp phỏng vấn; Phương pháp phân tích dữ liệu trên phần mềm SPSS (Thống kê mô tả; xác định độ tin cậy của thang đo (Sử dụng hệ số Cronbach's Alpha), phân tích khám phá nhân tố (Chỉ số Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) và phân tích hồi quy tuyến tính chuẩn hóa).

Chọn mẫu: Về cách chọn mẫu có nhiều

\*TS, Trường Đại học TDTT Bắc Ninh; Email: tungqtri@gmail.com

phương pháp khác nhau: Theo Hair và cộng sự (2006) cỡ mẫu tối thiểu cho các nghiên cứu định lượng là 100; Đối với những nghiên cứu sử dụng phân tích hồi quy Tabenick & Fidell (2007) đưa ra công thức lấy mẫu:  $n \geq 50 + 8p$ , trong đó n là cỡ mẫu, p là số biến độc lập. Nghiên cứu này xem xét lấy mẫu ở mức khá theo quy tắc của Tabenick & Fidell (2007) với cỡ mẫu được xác định dự kiến là 100 đến 150 phiếu.

Phương pháp thu thập dữ liệu: Tác giả tiến hành phát phiếu điều tra qua internet và trực tiếp cho các huấn luyện viên đội tuyển quốc gia Việt Nam. Sau khi thu hồi được các phiếu điều tra, tác giả tiến hành mã hóa và đưa vào phần mềm SPSS để phân tích.

**KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ BÀN LUẬN**

**1. Lựa chọn nội dung câu hỏi và lựa chọn thang đo**

Thông qua tham khảo tài liệu, phỏng vấn trực tiếp các chuyên gia và phỏng vấn trên diện rộng bằng phiếu hỏi, xác định độ tin cậy của bảng hỏi bằng hệ số Cronbach’s Alpha), phân tích khám phá nhân tố (Chỉ số Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), chúng tôi lựa chọn được 26 tiêu chí thuộc 6 nhóm nhân tố đánh giá mối quan hệ giữa hiện trạng tiền lương, công việc với mức độ hài lòng của các HLV thể thao Đội tuyển Quốc gia Việt Nam và 3 tiêu chí đánh giá sự hài lòng chung với công việc. Mã hóa các câu hỏi theo từng nhóm nhân tố được trình bày tại bảng 1.

**2. Đánh giá thực trạng mối quan hệ giữa hiện trạng tiền lương, công việc với mức độ hài lòng của các HLV thể thao đội tuyển Quốc gia Việt Nam theo từng nhóm yếu tố**

**2.1. Đặc điểm của đối tượng nghiên cứu**

Đề tài tiến hành khảo sát 142 HLV thể thao đội tuyển Quốc gia Việt Nam bằng phát phiếu điều tra qua internet và trực tiếp cho các HLV. Đặc điểm của mẫu nghiên cứu được trình bày tại bảng 2.

Qua bảng 2 cho thấy: Kết quả mô tả đối tượng nghiên cứu cho thấy độ tuổi chủ yếu là từ 36 đến 45 tuổi (84 người chiếm 59.2%), nhóm chiếm tỷ trọng lớn thứ hai là trên 45 tuổi (42 người chiếm 29.6%) cuối cùng là nhóm dưới 35 tuổi với 16 người chiếm 11.3%. Nam giới có tỷ trọng lớn gần gấp 3 lần nữ giới (107 nam chiếm 75.4% còn nữ giới là 35 người chiếm 24.6%).

**Bảng 2. Thống kê mô tả đặc điểm mẫu nghiên cứu**

		<b>m<sub>i</sub></b>	<b>%</b>
<b>Tuổi</b>	Dưới 35	16	11.30
	Từ 36 tới 45	84	59.20
	Trên 45	42	29.60
<b>Giới tính</b>	Nữ	35	24.60
	Nam	107	75.40
<b>Trình độ</b>	Đại học	119	83.80
	Thạc sĩ	13	9.20
	Tiến sĩ	10	7.00
	Total	142	100.00

Trình độ học vấn các huấn luyện viên chủ yếu là đại học với 119 người chiếm 83.8%, trình độ thạc sĩ là 13 người chiếm 9.2% và tiến sĩ là 10 người chiếm 7%.

**2.2. Thực trạng mối quan hệ giữa hiện trạng tiền lương, công việc với mức độ hài lòng của các HLV thể thao đội tuyển Quốc gia Việt Nam theo từng nhóm yếu tố**

Đánh giá thực trạng mối quan hệ giữa hiện trạng tiền lương, công việc với mức độ hài lòng của HLV thể thao đội tuyển quốc gia Việt Nam theo từng nhóm yếu tố được trình bày từ bảng 3 tới bảng 9.

**Bảng 3. Đánh giá về công việc**

	<b>N</b>	<b>Mini-mum</b>	<b>Maxi-mum</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>
CV1	142	2	5	3.98	0.748
CV2	142	2	5	3.76	0.96
CV3	142	1	5	3.85	0.955
CV4	142	1	5	3.96	0.952
<b>CV</b>	<b>142</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>3.89</b>	<b>0.778</b>

Qua bảng 3 cho thấy: Các huấn luyện viên đánh giá yếu tố công việc ở mức cao (điểm trung bình là 3.89 trên thang đo 5 điểm). Trong đó yếu tố CV1 (Công việc phù hợp với năng lực và chuyên môn của anh/chị) được đánh giá cao nhất với 3.98 điểm.

Qua bảng 4 cho thấy: Các huấn luyện viên đánh giá yếu tố đào tạo thăng tiến ở mức dưới trung bình (điểm trung bình là 2.95 trên thang đo 5 điểm). Trong đó yếu tố DT2 (Anh/chị thấy chính sách đề bạt rõ ràng) được đánh giá thấp nhất với 2.98 điểm.

**Bảng 1. Mã hóa các câu hỏi điều tra theo từng lĩnh vực**

<b>Mã hóa</b>	<b>Nội dung câu hỏi điều tra</b>
<b>Công việc</b>	
CV1	Công việc phù hợp với năng lực và chuyên môn của anh/chị
CV2	Anh/chị cảm thấy công việc của mình rất thú vị
CV3	Công việc của anh/chị có nhiều thách thức
CV4	Anh/chị thấy việc phân chia công việc hợp lý
<b>Đào tạo và thăng tiến</b>	
DT1	Anh/chị thấy có nhiều cơ hội thăng tiến khi làm việc
DT2	Anh/chị thấy chính sách đề bạt rõ ràng
DT3	Anh/chị được đào tạo nâng cao chuyên môn và phát triển nghề nghiệp
DT4	Đơn vị tạo nhiều cơ hội để anh/chị phát triển cá nhân
<b>Lãnh đạo</b>	
LD1	Lãnh đạo quan tâm đến cấp dưới
LD2	Anh/chị nhận được nhiều sự hỗ trợ của cấp trên
LD5	Lãnh đạo đối xử công bằng với mọi nhân viên cấp dưới
LD6	Lãnh đạo có năng lực điều hành công việc tốt
<b>Đồng nghiệp</b>	
DN1	Đồng nghiệp thường sẵn lòng giúp đỡ lẫn nhau
DN2	Đồng nghiệp của anh/chị phối hợp làm việc tốt
DN3	Đồng nghiệp của anh/chị rất thân thiện
DN4	Đồng nghiệp của anh/chị rất tin cậy trong công việc
<b>Thu nhập</b>	
TN1	Tiền lương tương xứng với kết quả làm việc
TN2	Anh/chị có thể sống hoàn toàn dựa vào thu nhập từ tổ chức
TN3	Tiền lương được trả công bằng giữa các nhân viên
TN4	Tiền lương ngang bằng với làm việc ở những nơi khác
TN5	Tiền lương được trả đầy đủ và đúng hạn
TN6	Chính sách lương/thưởng công bằng
<b>Điều kiện làm việc</b>	
DK1	Anh/chị thấy thời gian làm việc không quá dài
DK2	Anh/chị có thể linh động thời gian làm việc
DK3	Phương tiện, máy móc, thiết bị cho công việc đầy đủ
DK4	Thời gian đi lại từ nhà đến cơ quan thuận tiện
<b>Sự hài lòng chung với công việc</b>	
HL1	Anh/chị thấy hài lòng với công việc của mình
HL2	Anh/chị sẽ tiếp tục gắn bó với tổ chức của mình
HL3	Anh/chị luôn nói tốt về tổ chức của mình

**Bảng 4. Đánh giá về đào tạo thăng tiến**

	N	Mini- mum	Maxi- mum	Mean	Std. Deviation
DT1	142	1	5	2.98	1,164
DT2	142	1	5	2.79	1,147
DT3	142	1	5	3.04	1,148
DT4	142	1	5	3	0.93
<b>DT</b>	<b>142</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>2.95</b>	<b>0.863</b>

**Bảng 5. Đánh giá về lãnh đạo**

	N	Mini- mum	Maxi- mum	Mean	Std. Deviation
LD1	142	1	5	3.20	1.093
LD2	142	1	5	3.15	1.100
LD5	142	1	5	2.87	1.024
LD6	142	1	5	3.18	1.140
<b>LD</b>	<b>142</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>3.10</b>	<b>0.825</b>

Qua bảng 5 cho thấy: Các huấn luyện viên đánh giá yếu tố lãnh đạo ở mức trung bình (điểm trung bình là 3.10 trên thang đo 5 điểm). Trong đó yếu tố LD1 (Lãnh đạo quan tâm đến cấp dưới) được đánh giá cao nhất với 3.10 điểm.

**Bảng 6. Đánh giá về đồng nghiệp**

	N	Mini- mum	Maxi- mum	Mean	Std. Deviation
DN1	142	1	5	3.13	0.967
DN2	142	1	5	2.85	0.867
DN3	142	1	5	2.73	0.826
DN4	142	1	5	2.85	0.886
<b>DN</b>	<b>142</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>2.89</b>	<b>0.781</b>

Qua bảng 6 cho thấy: Yếu tố đồng nghiệp được các huấn luyện viên đánh giá ở mức dưới trung bình (trung bình 2.89 điểm trên thang 5 điểm). Trong đó, yếu tố được đánh giá cao nhất là DN1 (Đồng nghiệp thường sẵn lòng giúp đỡ lẫn nhau).

**Bảng 7. Đánh giá về thu nhập**

	N	Mini- mum	Maxi- mum	Mean	Std. Deviation
TN1	142	1	5	3.99	0.964
TN2	142	1	5	4.17	0.96
TN3	142	1	5	3.92	0.964
TN4	142	1	5	4.03	0.883
TN5	142	1	5	4.11	1,032
TN6	142	1	5	4.06	0.865
<b>TN</b>	<b>142</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>4.05</b>	<b>0.801</b>

Qua bảng 7 cho thấy: Thu nhập của các huấn luyện viên đang được đánh giá cao nhất trong 6 yếu tố xem xét tác động lên sự hài lòng công việc (điểm trung bình đạt 4.05 trên thang đo 5 điểm). Khía cạnh TN2 (Tiền lương được trả đầy đủ và đúng hạn).

**Bảng 8. Đánh giá về điều kiện làm việc**

	N	Mini- mum	Maxi- mum	Mean	Std. Deviation
DK1	142	1	5	3.14	0.864
DK2	142	1	5	3.32	0.802
DK3	142	1	5	3.25	0.812
DK4	142	1	5	3.08	0.876
<b>DK</b>	<b>142</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>3.20</b>	<b>0.722</b>

Qua bảng 8 cho thấy: Môi trường làm việc của huấn luyện viên đang được đánh giá ở mức trung bình (3.20). trong đó khía cạnh DK3 (Phương tiện, thiết bị cho công việc đầy đủ) được đánh giá cao nhất.

**Bảng 9. Đánh giá về sự hài lòng**

	N	Mini- mum	Maxi- mum	Mean	Std. Deviation
HL1	142	1	5	3.6	0.674
HL2	142	1	5	3.81	0.762
HL3	142	1	5	3.36	0.802
HL4	142	1	5	3.04	0.703
<b>HL</b>	<b>142</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>3.45</b>	<b>0.57</b>

Qua bảng 9 cho thấy: Đánh giá chung về sự hài lòng chỉ ra các huấn luyện viên đang hài lòng ở mức độ trên trung bình với điểm trung bình là 3.45 trên thang đo 5 điểm. Trong đó, yếu tố HL2 (sẽ tiếp tục gắn bó với tổ chức của mình) được đánh giá cao nhất và yếu tố HL4 (luôn nói tốt về tổ chức của mình) đánh giá thấp nhất với 3.04 điểm.

**2.3. Mối tương quan giữa hiện trạng tiền lương, công việc với mức độ hài lòng của các HLV thể thao đội tuyển Quốc gia Việt Nam**

Tiến hành tính ma trận tương quan giữa các nhóm yếu tố. Kết quả được trình bày tại bảng 10.

Qua bảng 10 cho thấy: Hệ số tương quan chỉ ra mối quan hệ hai chiều giữa từng cặp biến với nhau. Hệ số tương quan càng lớn cho thấy mối quan hệ giữa hai biến càng chặt và ngược lại khi hệ số tương quan thấp diễn tả mối quan hệ giữa hai biến không chặt. Đồng thời với hệ số dương

**Bảng 10. Ma trận tương quan giữa từng cặp nhóm yếu tố**

	HL	TN	DN	DK	CV	DT	LD
HL	1						
TN	.661**	1					
DN	.390**	0.158	1				
DK	.357**	.209*	.515**	1			
CV	.425**	.342**	0.141	0.031	1		
DT	.451**	.237**	0.018	-0.042	0.039	1	
LD	.356**	-0.008	0.142	0.128	0.085	.449**	1
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)							

chỉ ra mối quan hệ cùng chiều giữa các cặp biến, hệ số âm cho thấy quan hệ ngược chiều giữa hai biến. Kết quả cho thấy biến HL có tương quan mạnh nhất với TN (0.661) và tương quan yếu nhất với LD (0.357). Tuy nhiên hệ số tương quan chỉ đánh giá quan hệ hai chiều mà không đánh

giá được tác động 1 chiều các biến lên HL. Do vậy, tác giả tiếp tục thực hiện phân tích hồi quy.

**3. Phân tích hồi quy của các nhóm yếu tố**

Tiến hành kiểm định giả thuyết nghiên cứu thông qua phân tích hồi quy các nhóm yếu tố. Kết quả được trình bày tại bảng 11.

**Bảng 11. Kết quả hồi quy giữa các nhóm yếu tố**

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	VIF
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	-0.131	0.213		-0.613	0.541	
TN	0.336	0.038	0.473	8.735	0	1.329
DN	0.131	0.041	0.18	3.245	0.001	1.400
DK	0.115	0.045	0.146	2.573	0.011	1.456
CV	0.152	0.037	0.207	4.066	0	1.180
DT	0.165	0.037	0.251	4.491	0	1.414
LD	0.128	0.038	0.185	3.381	0.001	1.362
<b>Adjusted R Square</b>	<b>0.689</b>					

Qua bảng 11 cho thấy: Kết quả hồi quy cho thấy mô hình không tồn tại đa cộng tuyến (hệ số VIF của các biến độc lập đều nhỏ hơn 10). Đồng thời bảng kết quả cũng chỉ ra các yếu tố đều có tác động tích cực tới sự hài lòng của các huấn luyện viên (p-value đều nhỏ hơn 0.05 và hệ số beta dương). Với Adjusted R Square bằng 0.689 cho thấy các nhân tố giải thích được 68.90% sự thay đổi của biến sự hài lòng.

Các kiểm định giả thuyết được hiểu như sau:

Để kiểm định các giả thuyết nghiên cứu tác giả sử dụng giá trị p-value của thống kê tương ứng so sánh trực tiếp với giá trị 0.05 là mức ý nghĩa theo thông lệ. Kết quả kiểm định lần lượt

các giả thuyết nghiên cứu như sau:

H1: Nhân tố công việc có tác động tích cực đến sự hài lòng công việc của các huấn luyện viên Đội tuyển Quốc gia. Điều này đồng nghĩa với việc kiểm định hệ số Beta của biến CV dương. Kết quả phân tích hồi quy cho thấy hệ số Beta của biến CV là 0.152 dương, thống kê t tương ứng có p-value = 0.000 nhỏ hơn 0.05. Điều đó chứng tỏ biến CV có tác động thực sự lên sự hài lòng, hay nói cách khác ta chấp nhận giả thuyết H1.

H2: Nhân tố cơ hội đào tạo và thăng tiến có tác động tích cực đến sự hài lòng công việc của người lao động. Điều này đồng nghĩa với việc

kiểm định hệ số Beta của biến DT dương. Kết quả phân tích hồi quy cho thấy hệ số Beta của biến DT là 0.165 dương, thống kê tương ứng có  $p\text{-value} = 0.000$  nhỏ hơn 0.05. Điều đó chứng tỏ biến DT có tác động thực sự lên sự hài lòng, hay nói cách khác ta chấp nhận giả thuyết H2.

H3: Nhân tố lãnh đạo có tác động tích cực đến sự hài lòng công việc của các huấn luyện viên đội tuyển quốc gia. Điều này đồng nghĩa với việc kiểm định hệ số Beta của biến LD dương. Kết quả phân tích hồi quy cho thấy hệ số Beta của biến LD là 0.128 dương, thống kê tương ứng có  $p\text{-value} = 0.001$  nhỏ hơn 0.05. Điều đó chứng tỏ biến LD có tác động thực sự lên sự hài lòng. Hay nói cách khác ta chấp nhận giả thuyết H3.

H4: Nhân tố đồng nghiệp có tác động tích cực đến sự hài lòng công việc của các huấn luyện viên Đội tuyển Quốc gia. Điều này đồng nghĩa với việc kiểm định hệ số Beta của biến DN dương. Kết quả phân tích hồi quy cho thấy hệ số Beta của biến DN là 0.131 dương, thống kê tương ứng có  $p\text{-value} = 0.001$  nhỏ hơn 0.05. Điều đó chứng tỏ biến DN có tác động thực sự lên sự hài lòng. Hay nói cách khác ta chấp nhận giả thuyết H4.

H5: Nhân tố thu nhập có tác động tích cực đến sự hài lòng công việc của các huấn luyện viên Đội tuyển Quốc gia. Điều này đồng nghĩa với việc kiểm định hệ số Beta của biến TN dương. Kết quả phân tích hồi quy cho thấy hệ số Beta của biến TN là 0.336 dương, thống kê tương ứng có  $p\text{-value} = 0.000$  nhỏ hơn 0.05. Điều đó chứng tỏ biến TN có tác động thực sự lên sự hài lòng. Hay nói cách khác ta chấp nhận giả thuyết H5.

H6: Nhân tố điều kiện làm việc có tác động tích cực đến sự hài lòng công việc của các huấn luyện viên Đội tuyển Quốc gia. Điều này đồng nghĩa với việc kiểm định hệ số Beta của biến DK dương. Kết quả phân tích hồi quy cho thấy hệ số Beta của biến DK là 0.115 dương, thống kê tương ứng có  $p\text{-value} = 0.011 < 0.05$ . Điều đó chứng tỏ biến DK có tác động thực sự lên sự hài lòng. Hay nói cách khác ta chấp nhận giả thuyết H6.

## **KẾT LUẬN**

1. Nghiên cứu điều tra trên 142 huấn luyện viên Đội tuyển thể thao Quốc gia Việt cho thấy

kết quả khá đồng nhất, chỉ ra hiện trạng các yếu tố liên quan tới tiền lương, công việc hay các yếu tố khác trong mô hình đang được đánh giá chưa thực sự tốt. Mức độ hài lòng của huấn luyện viên cũng ở mức chưa cao (dưới 4 trên thang đo 5 điểm) cho thấy huấn luyện viên còn nhiều vấn đề với công việc của mình dẫn tới họ cảm nhận chưa thực sự hài lòng.

2. Kết quả phân tích hồi quy chỉ ra các yếu tố đều có ảnh hưởng tích cực tới sự hài lòng của các huấn luyện viên. Trong đó yếu tố về tiền lương có tác động mạnh nhất tới sự hài lòng (hệ số beta chuẩn hóa lớn nhất). Từ kết quả cho thấy để nâng cao sự hài lòng của các huấn luyện viên, trung tâm huấn luyện cần có chính sách phù hợp về tiền lương, công việc, điều kiện làm việc, đào tạo thăng tiến, quan hệ với lãnh đạo và đồng nghiệp tốt hơn.

## **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Châu Văn Toàn (2009), “Các nhân tố ảnh hưởng đến sự thỏa mãn công việc của nhân viên khối văn phòng tài TP. Hồ Chí Minh”, *Luận văn thạc sỹ*, Đại học Kinh tế Tp. Hồ Chí Minh.

2. Đào Trung Kiên, Phạm Văn Mạnh & Vũ Đức Nga (2013), Ứng dụng mô hình JDI đánh giá sự hài lòng công việc người lao động tuyển cơ sở tại Tập đoàn Viễn thông Quân đội/ <http://nghiencuudinhluong.com/nghien-cuu/xu-the/danh-gia-muc-do-hai-long-cong-viec-nguoi-lao-dong-tuyen-co-so-tai-tap-doan-vien-viettel/> [Truy cập ngày 21/01/2014]

3. Hà Nam Khánh Giao và Võ Thị Mai Phương (2011), *Đo lường sự thỏa mãn công việc của nhân viên sản xuất tại tập đoàn Tân Hiệp Phát, Phát triển kinh tế*, 248, 1 - 8

4. Hà Phương Thảo (2012), “Ứng dụng mô hình chỉ số mô tả công việc (JDI) để đo lường sự hài lòng công việc đối với nhân viên làm việc tại Tổng Công ty vận tải thủy Việt Nam”, *Luận văn thạc sỹ*, Đại học Kinh tế Quốc Dân.

5. Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008), *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS – 2 tập*, Nhà xuất bản Hồng Đức

6. Trần Kim Dung (2005), *Đo lường mức độ thỏa mãn đối với công việc trong điều kiện của Việt Nam*, Tạp chí phát triển khoa học, 8, 1 – 9.

(Bài nộp ngày 13/11/2018, Phản biện ngày 28/11/2018, duyệt in ngày 22/2/2019)