

# ĐÁNH GIÁ CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN SỰ HÀI LÒNG TRONG CÔNG VIỆC CỦA GIÁO VIÊN TIỂU HỌC TẠI HÀ NỘI

Âu Quang Hiếu<sup>+</sup>,  
Trần Thị Thu Hương

Trường Đại học Giáo dục - Đại học Quốc gia Hà Nội  
+ Tác giả liên hệ • Email: auquanghieuv@gmail.com

## Article history

Received: 10/5/2023

Accepted: 22/6/2023

Published: 20/8/2023

## Keywords

Job satisfaction, assessment, factors, primary school teachers

## ABSTRACT

At the primary school level in Vietnam, teachers have to fulfill the new requirements of constant education improvements, which means increased workload without considerable changes in employment benefits. That objective can only be achieved when teachers' job satisfaction acts as the prerequisite for them to devote their best efforts to complete assigned tasks and stick with the school. This article is based on survey data from 400 primary school teachers in Hanoi, both public and nonpublic schools, from March to April 2023 to assess factors affecting job satisfaction of primary school teachers in the city. Teachers' job satisfaction plays an important role in creating a fundamental transformation in the current quality of education because teachers are considered as the indispensable leading factor in deciding education activities at institutions.

## 1. Mở đầu

Trong giáo dục, GV là đội ngũ lao động trí óc mang tính phức tạp; là những người có trình độ học vấn chuyên môn cao, sáng tạo tri thức mới, truyền đạt và vận dụng tri thức vào đời sống để đẩy mạnh sự phát triển xã hội. Tại điều 4 Điều lệ trường tiểu học ban hành kèm theo Thông tư số 28/2020/TT-BGDĐT, căn cứ theo loại hình trường, có các phân loại khác nhau về trường tiểu học bao gồm trường tiểu học công lập, trường tiểu học ngoài công lập (dân lập và tư thục) (Bộ GD-ĐT, 2020).

Giáo viên tiểu học (GVTH) là những người đóng vai trò quan trọng trong việc định hướng và phát triển nhân cách cho HS. Họ không chỉ là những người truyền đạt kiến thức mà còn là người đồng hành trong việc hỗ trợ HS vượt qua những khó khăn trong quá trình học tập. Tuy nhiên, công việc của GVTH cũng đầy những thử thách và áp lực, đặc biệt là trong bối cảnh giáo dục hiện nay đang đối mặt với nhiều thách thức mới. Điều này khiến cho sự hài lòng trong công việc (SHLTCV) của GVTH trở nên quan trọng. Chúng ta có thể định nghĩa và đo lường SHLTCV theo cả 2 khía cạnh: hài lòng chung đối với công việc và hài lòng theo các yếu tố thành phần công việc; cả hai cách tiếp cận đều phù hợp (Trần Kim Dung, 2005).

Có thể nói, SHLTCV của GV ảnh hưởng đến nhiều khía cạnh của giáo dục, từ chất lượng giảng dạy, sự phát triển của HS đến quản lý và tổ chức của trường học. Đồng thời, sự hài lòng của GV cũng là yếu tố quan trọng trong việc giữ chân và thu hút được các GV tài năng, giúp trường học có thể phát triển bền vững trong tương lai. Vì vậy, để nâng cao chất lượng giáo dục và đảm bảo sự phát triển của các trường tiểu học, việc đánh giá các yếu tố ảnh hưởng SHLTCV của GV là rất cần thiết và được quan tâm rộng rãi. Bài báo này trình bày kết quả nghiên cứu và đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến SHLTCV của GVTH tại một số trường tiểu học tại Hà Nội, từ đó làm căn cứ đề xuất một số khuyến nghị giúp các nhà quản lý giáo dục từng bước ổn định và phát triển hiệu quả nguồn lực trong tổ chức.

## 2. Kết quả nghiên cứu

### 2.1. Một số khái niệm

- Khái niệm "SHLTCV"

"SHLTCV" được hiểu là một trạng thái tinh cảm thú vị hoặc tích cực, là kết quả của quá trình gắn bó với công việc hoặc kinh nghiệm làm việc của một người (Ellickson & Logsdon, 2001). Ellickson và Logsdon ghi nhận rằng định nghĩa này kết hợp cả nhận thức (suy nghĩ) và cảm xúc. Trong khi đó, tác giả Agyepong và cộng sự (2004) đồng quan điểm khi xác định SHLTCV là một tập hợp các cảm xúc mà một cá nhân nào đó có. Cụ thể, một người có mức độ hài lòng công việc cao sẽ có những cảm xúc tích cực đối với công việc trong khi một người không hài lòng với công việc của mình sẽ khiến cho bản thân nhiều suy nghĩ tiêu cực, gây ảnh hưởng không tốt tới công việc.

Nghiên cứu của tác giả Nguyễn Hồng Hà và Trần Dung Hạnh (2021) cho rằng SHLTCV thể hiện trạng thái cảm xúc do sự đánh giá, thái độ của người lao động trong quá trình thực hiện công việc hay kết quả công việc mang lại.

Nếu nhân viên cảm thấy thỏa mãn, họ sẽ hài lòng với kết quả của công việc và sự hài lòng cao hơn sẽ khuyến khích nhân viên thực hiện nhiệm vụ hiệu quả hơn, làm tăng năng suất của tổ chức (Lee, 2007).

Như vậy, mặc dù có nhiều định nghĩa khác nhau về SHLTCV, nhưng nhìn chung nó có thể được định nghĩa là định hướng tình cảm tích cực của người lao động cũng như sự yêu thích, gắn bó với tổ chức nhằm không ngừng thúc đẩy và phát triển tổ chức đó. Đây là quan điểm mà tác giả bài báo sử dụng trong nghiên cứu của mình.

#### *- Khái niệm “GVTH”*

Theo quy định tại Mục 2, tiểu mục 2.1 Thông tư số 19/2017/TT-BGDĐT, trường tiểu học là cơ sở giáo dục phổ thông thực hiện tổ chức dạy học chương trình giáo dục phổ thông cấp tiểu học do Bộ GD-ĐT quy định và hoạt động tuân thủ vào Điều lệ trường tiểu học, nằm trong hệ thống giáo dục quốc dân, được thành lập theo quy hoạch, kế hoạch của Nhà nước (Bộ GD-ĐT, 2017). Tại Thông tư số 28/2020/TT-BGDĐT ban hành Điều lệ trường tiểu học có hiệu lực thi hành từ ngày 20/10/2020 thay thế Thông tư số 41/2010/TT-BGDĐT ngày 30/12/2010, Điều 30 quy định về trình độ được chuẩn đào tạo, chuẩn nghề nghiệp của GV, nhân viên thì trình độ chuẩn được đào tạo của GVTH là có bằng cử nhân ngành đào tạo GVTH hoặc có bằng cử nhân chuyên ngành phù hợp và chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm giáo dục tiểu học (Bộ GD-ĐT, 2020).

Từ những quan điểm trên, có thể hiểu: GVTH là những người làm công tác giảng dạy, giáo dục trong trường tiểu học theo chương trình của hệ thống giáo dục quốc dân do Bộ GD-ĐT quy định.

#### *- Tầm quan trọng của SHLTCV của GV*

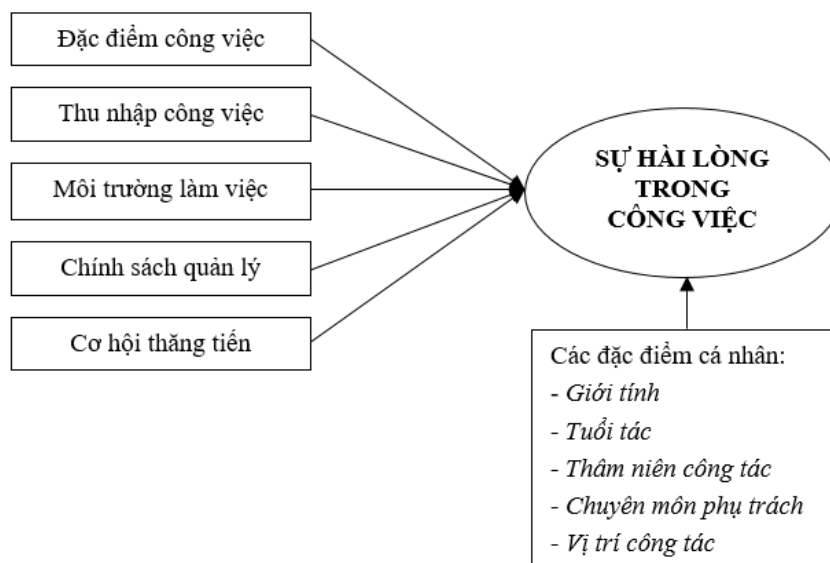
Trong lĩnh vực giáo dục, đội ngũ GV chất lượng cao là nền tảng của hệ thống giáo dục thành công. SHLTCV của GV đóng vai trò là yếu tố thúc đẩy rất lớn trong việc đem lại chất lượng giáo dục cho người học. Nếu GV có được SHLTCV, họ có thể làm được những kết quả không ngờ để giáo dục HS trở thành những con người toàn diện và những công dân có trách nhiệm, góp phần làm cho quốc gia hùng cường (Hồ Thanh Mỹ Phương và cộng sự, 2023). Nghiên cứu của Saari và Judge (2004) chứng minh rằng sự hài lòng hay không hài lòng trong công việc của GV lâu dần có thể ảnh hưởng đến sức khỏe thể chất và tinh thần của họ. Họ sẽ quan tâm đến công việc của mình thay vì lo lắng về các vấn đề khác, họ cảm thấy có trách nhiệm đối với tổ chức và cố gắng tạo ra kết quả tốt hơn để có được sự đánh giá cao từ đồng nghiệp và các cấp lãnh đạo. GV không hài lòng sẽ dễ dẫn đến tình trạng làm việc căng thẳng, chán nản, tăng mức độ mệt mỏi, giảm hiệu suất công việc. Nếu tình trạng này diễn ra trong một thời gian dài sẽ tác động đến thể chất làm GV ốm đau, phát sinh bệnh tật; từ đó làm tăng thời gian nghỉ ốm, đi muộn về sớm và giảm hiệu quả giảng dạy.

GV là người tổ chức các hoạt động dạy, học và đánh giá người học. Có thể nói, SHLTCV sẽ khiến hoạt động nghề của GV có hiệu quả hơn biểu hiện ở việc gắn bó hơn với trường học (Li và cộng sự, 2017); tác động không nhỏ đến thành tích trong công việc của họ (Yee, 2018); ảnh hưởng tích cực đến việc học cũng như kết quả học tập của HS (Hamed & Ghonsooly, 2017); góp phần khiến GV hạnh phúc hơn (Hu et al., 2016). Có lẽ vì thế mà nghiên cứu về SHLTCV của GV được quan tâm. Tuy nhiên, cần phải hiểu đúng và hiểu đủ về sự hài lòng của GV để có những quyết sách quản trị phù hợp và xác đáng đối với từng giai đoạn cụ thể trong quá trình phát triển tổ chức.

### **2.2. Mô hình nghiên cứu các yếu tố tác động đến sự hài lòng trong công việc của giáo viên tiểu học tại Hà Nội**

Xuất phát từ tư tưởng của Maslow (1943), học thuyết của Herzberg và cộng sự (1959) đã nhấn mạnh vào các nhân tố *động viên* (satisfaction factors) - *duy trì* (hygiene factors) để giải thích cho sự hài lòng và tạo động lực trong tổ chức. Nhóm yếu tố động viên là các yếu tố thuộc bên trong công việc tạo nên sự thỏa mãn, bản thân công việc của người lao động, sự thành đạt, trách nhiệm và chức năng lao động, sự thừa nhận thành tích, sự thăng tiến. Đặc điểm của nhóm nhân tố động viên là nếu được đáp ứng thì sẽ mang lại sự hài lòng cho người lao động trong công việc, tuy nhiên nếu không được đáp ứng thì cũng không bất mãn và vẫn làm việc bình thường. Nhóm yếu tố duy trì là các yếu tố thuộc về môi trường làm việc của người lao động. Đặc điểm của nhóm này là khi được đáp ứng thì sẽ không có sự bất mãn trong công việc, ngược lại nếu không được đáp ứng thì người lao động sẽ bất mãn và làm việc kém hiệu quả.

Trên cơ sở tổng hợp và phân tích được từ các lí thuyết và nhiều nghiên cứu có liên quan, tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến SHLTCV của GVTH tại Hà Nội đối với bối cảnh thực tế tại các trường tiểu học trên địa bàn. Nghiên cứu này lựa chọn sáu yếu tố tác động đến SHLTCV như sau: (ĐĐ) Đặc điểm công việc; (TN) Thu nhập công việc; (MT) Môi trường làm việc; (CS) Chính sách quản lí; (CH) Cơ hội thăng tiến và Các đặc điểm cá nhân” (hình 1). Năm biến độc lập này tác động lên biến phụ thuộc là “SHLTCV”.



Hình 1. Mô hình đề xuất

(Nguồn: Tổng hợp từ tác giả)

**Đặc điểm công việc:** GV sẽ cảm thấy sự hài lòng khi nội dung công việc được giao phù hợp với khả năng của họ.

**Thu nhập công việc:** GV sẽ cảm thấy hài lòng cao hơn khi họ nhận được thu nhập (tổng số tiền thu được gồm lương và các khoản ngoài lương) và phúc lợi của họ được tăng theo từng năm.

**Môi trường làm việc:** GV cảm thấy thỏa mãn và trung thành với tổ chức khi được làm việc trong một môi trường đầy đủ điều kiện và mối quan hệ giao tiếp tốt.

**Chính sách quản lý:** GV cảm thấy sự hài lòng khi nhà trường và chính sách quản lý rõ ràng, minh bạch, được sự nhất trí cao của tất cả mọi người.

**Cơ hội thăng tiến:** GV cảm hài lòng hơn khi được trao cơ hội đào tạo nâng cao kỹ năng nghiệp vụ chuyên môn và khả năng họ được đề bạt lên vị trí cao hơn.

**Các đặc điểm cá nhân:** GV có các đặc điểm cá nhân như giới tính, tuổi tác, trình độ chuyên môn, thâm niên, vị trí công tác khác nhau thì nhu cầu về SHLTCV cũng khác nhau.

### 2.3. Khảo sát thực trạng các yếu tố tác động đến sự hài lòng trong công việc của giáo viên tiểu học tại Hà Nội

#### 2.3.1. Nội dung khảo sát

Khảo sát nhằm xác định và đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến SHLTCV của GVTH tại Hà Nội, trong đó số lượng mẫu khảo sát có tính đại diện cho GVTH tại Hà Nội phân bố ở các trường công lập và ngoài công lập trên địa bàn.

#### 2.3.2. Phương pháp nghiên cứu

Qua nghiên cứu tổng quan và cơ sở lý luận có liên quan tới đề tài, nhóm tác giả tiến hành xây dựng bảng hỏi khảo sát trực tuyến và trực tiếp để thu thập thông tin từ GV thuộc các trường tiểu học trên địa bàn Hà Nội. Phương pháp chọn mẫu phi xác suất theo cách chọn mẫu tiện lợi được lựa chọn để thu thập mẫu. Chúng tôi sử dụng thang đo Likert 5 mức độ: Rất thấp (1 điểm); Thấp (2 điểm); Trung bình (3 điểm); Cao (4 điểm); Rất cao (5 điểm). Sau khi dữ liệu sơ cấp thu thập sẽ được mã hóa và nhập vào phần mềm SPSS 25.0 để xử lý và đánh giá mức độ ảnh hưởng của các nhóm yếu tố tới SHLTCV.

#### 2.3.3. Kết quả đánh giá các yếu tố tác động đến sự hài lòng của giáo viên tiểu học tại Hà Nội

- Đặc điểm mẫu khảo sát:

Bảng 1. Kết quả đặc điểm cá nhân mẫu khảo sát

	Nhóm trường tiểu học công lập		Nhóm trường tiểu học ngoài công lập		Tổng	
	Số lượng	Tỉ lệ (%)	Số lượng	Tỉ lệ (%)	Số lượng	Tỉ lệ (%)
<b>1. Giới tính</b>						
Nam	27	6.75	42	10.5	69	17.25
Nữ	140	35	191	47.75	331	82.75

<b>2. Độ tuổi của Thầy, Cô</b>						
Từ 20-30 tuổi	43	10.75	62	15.5	105	26.25
Từ 31-40 tuổi	62	15.5	116	29	178	44.5
Từ 41-50 tuổi	54	13.5	27	6.75	81	20.25
Từ 51-60 tuổi	8	2	28	7	36	9
<b>3. Thâm niên công tác của Thầy, Cô</b>						
Dưới 5 năm	24	6	28	7	52	13
Từ 5-10 năm	52	13	111	27.75	163	40.75
Trên 10-20 năm	81	20.25	60	15	141	35.25
Trên 20 năm	10	2.5	34	8.5	44	11
<b>4. Chuyên môn phụ trách của Thầy, Cô</b> (Có thể chọn nhiều đáp án)						
Toán - Tiếng Việt	106	26.5	73	18.25	179	44.75
Tin học - Ngoại ngữ	42	10.5	62	15.5	104	26
Âm nhạc - Mỹ thuật	5	1.25	47	11.75	52	13
Thê dục	5	1.25	27	6.75	32	8
Khác.....	9	2.25	24	6	33	8.25
<b>5. Vị trí công tác của Thầy, Cô hiện nay</b>						
Ban giám hiệu	9	2.25	19	4.75	28	7
Tổ trưởng chuyên môn	33	8.25	22	5.5	55	13.75
GV biên chế	62	15.5	82	20.5	144	36
GV hợp đồng	63	15.75	110	27.5	173	43.25

(Nguồn: Tổng hợp từ tác giả)

Kết quả bảng 1 cho thấy, thông tin thu thập được từ tổng số 400 GV tham gia điều tra khảo sát, trong đó có 69 GV nam (17.25%) và 331 GV nữ (82.75%). Chủ yếu các GV ở độ tuổi từ 31-40 tuổi chiếm 44.5% (n=178) và dạy môn Toán - Tiếng Việt chiếm 44.75% (n=179). Đa số GV có thâm niên công tác từ 5-10 năm và trên 10-20 năm chiếm tỉ lệ lần lượt là 40.75% (n=163), 35.25% (n=141). Số lượng thầy, cô là GV hợp đồng (hợp đồng có thời hạn) là 173 người (43.25%), GV biên chế (hoặc hợp đồng không xác định thời hạn) là 144 người (36%), tổ trưởng chuyên môn 55 người (13.75%) và Ban Giám hiệu 28 người (7%).

Phân tích Crosstabulation để kiểm định mối quan hệ giữa Đặc điểm cá nhân với SHLTCV của GV cho giá trị Pearson Chi-Square có p-value lần lượt như sau: giới tính = 0.391, độ tuổi = 0.000, thâm niên công tác = 0.000, chuyên môn phụ trách = 0.019 và vị trí công tác = 0.003. Dựa vào giá trị p-value đều nhỏ hơn 0.05 có thể kết luận có mối quan hệ giữa nhóm yếu tố Đặc điểm cá nhân (giới tính, độ tuổi, thâm niên công tác, chuyên môn phụ trách, vị trí công tác) với SHLTCV của GVTH tại Hà Nội.

- Phân tích nhân tố khám phá EFA

Qua kết quả kiểm định chất lượng thang đo, hệ số Cronbach's Alpha tổng bằng 0.846, thể hiện độ tin cậy ở mức rất tốt. Cụ thể: Đặc điểm công việc bằng 0.811 (5 item); Thu nhập công việc bằng 0.897 (5 item); Môi trường làm việc bằng 0.862 (5 item); Chính sách quản lí bằng 0.845 (4 item); Cơ hội thăng tiến bằng 0.815 (5 item). Nhóm tác giả tiếp tục tiến hành phân tích nhân tố khám phá từng thành phần của thang đo, kết quả thu được ở bảng 2 và 3.

Bảng 2. Kiểm định KMO và Bartlett

<b>Hệ số KMO</b>		0.919
<b>Kiểm định Bartlett</b>	<b>Chi-Square</b>	5360.166
	<b>Df</b>	210

Bảng 3. Kết quả phân tích nhân tố khám phá thang đo

Tên của các yếu tố	Kí hiệu	Các biến quan sát	Factor Loading
Mức độ hài lòng trong công việc	HL	HL1, HL2, HL3	0.900 - 0.913
Đặc điểm công việc	ĐĐ	ĐĐ1, ĐĐ3, ĐĐ4	0.669 - 0.739
Thu nhập từ công việc	TN	TN1, TN2, TN3, TN4, TN5	0.662 - 0.838

Môi trường làm việc	MT	MT1, MT2, MT4, MT5	0.809 - 0.879
Chính sách nhà trường	CN	CS1, CS2, CS3, CS4, CH1, CH2, CH3, CH4, CH5	0.518 - 0.778

Kiểm định  $KMO = 0.919$  (thỏa mãn  $0.5 < KMO < 1$ ), phân tích nhân tố khám phá là thích hợp cho dữ liệu thực tế. Kiểm định Bartlett có mức ý nghĩa  $Sig. = 0.000 < 0.05$ , biến quan sát có tương quan tuyến tính với nhân tố đại diện. Hệ số tải nhân tố Factor Loading đều có giá trị lớn hơn 0.5, nhân tố đảm bảo được giá trị hội tụ và phân biệt khi phân tích EFA. Kết quả phân tích nhân tố thu được mô hình hiệu chỉnh xác định được 4 yếu tố ảnh hưởng đến SHLTCV của GVTH tại Hà Nội: (1) Đặc điểm công việc, (2) Thu nhập từ công việc, (3) Môi trường làm việc, (4) Chính sách nhà trường.

- Mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đến SHLTCV của GVTH tại Hà Nội

Bảng 4. Mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đến SHLTCV của GV

Yếu tố		Sự hài lòng trong công việc									
		Rất thấp		Thấp		Trung bình		Cao		Rất cao	
		SL	Tỉ lệ (%)	SL	Tỉ lệ (%)	SL	Tỉ lệ (%)	SL	Tỉ lệ (%)	SL	Tỉ lệ (%)
ĐD	Trường công lập	5	1	11	3	52	13	54	14	45	11
	Trường ngoài công lập	2	1	7	2	56	14	115	29	53	13
	Tổng	7	1.75	18	4.5	108	27	169	42.25	98	24.5
TN	Trường công lập	3	1	8	2	49	12	64	16	43	11
	Trường ngoài công lập	4	1	13	3	75	19	103	26	38	10
	Tổng	7	1.75	21	5.25	124	31	167	41.75	81	20.25
MT	Trường công lập	40	10	67	17	46	12	14	4	0	0
	Trường ngoài công lập	29	7	114	29	74	19	16	4	0	0
	Tổng	69	17.25	181	45.25	120	30	30	7.5	0	0
CN	Trường công lập	2	1	5	1	33	8	84	21	43	11
	Trường ngoài công lập	1	0	7	2	43	11	132	33	50	13
	Tổng	3	0.75	12	3	76	19	216	54	93	23.25

(Nguồn: Tổng hợp từ tác giả)

Kết quả đánh giá ở bảng 4 cho thấy, các yếu tố có ảnh hưởng từ cao đến rất cao tới SHLTCV của GVTH tại Hà Nội theo lần lượt là: Chính sách nhà trường (77.25%), Đặc điểm công việc (66.75%), Thu nhập từ công việc (62%). Tuy nhiên, khi được hỏi về mức độ ảnh hưởng của yếu tố Môi trường làm việc tới SHLTCV thì chỉ có 7.5% GV đánh giá cao đến rất cao.

Ngoài ra, tỉ lệ GV thuộc nhóm trường ngoài công lập đánh giá 3 yếu tố: Chính sách nhà trường, Đặc điểm công việc, Thu nhập từ công việc có mức độ ảnh hưởng tới SHLTCV của họ cao hơn so với GV thuộc nhóm trường công lập. Điều này cũng dễ giải thích bởi sự hiệu quả trong công tác quản lý tổ chức bộ máy các trường ngoài công lập đã có những bước chuyển biến tích cực, bộ máy tổ chức được kiện toàn kịp thời, đội ngũ CBQL, đội ngũ GV có trình độ năng lực, chuyên môn ngày càng dẫn tới nhu cầu cũng sẽ cao hơn.

### 3. Kết luận

Từ nghiên cứu đã được thực hiện, để tăng cường SHLTCV của GVTH tại Hà Nội, các nhà quản lý và các bên liên quan cần phải tập trung vào những yếu tố có ảnh hưởng lớn đến sự hài lòng như chính sách nhà trường, đặc điểm công việc, thu nhập công việc. Ngoài ra cũng không thể bỏ qua yếu tố Môi trường làm việc cho GV bởi đây cũng là yếu tố về mặt tinh thần tạo ra sự thoải mái khi làm việc để từ đó có thể giúp nâng cao chất lượng giáo dục và tạo điều kiện thuận lợi cho sự phát triển bền vững của GVTH. Đồng thời, việc quan tâm các yếu tố liên quan đến đặc điểm cá nhân sẽ tạo cơ hội cho GV giao lưu, học tập và chia sẻ kinh nghiệm cũng là một cách hiệu quả để nâng cao sự hài lòng và giảm thiểu cảm giác cô đơn, cô lập trong công việc.

Tóm lại, việc đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến SHLTCV của GVTH nói chung và tại Hà Nội nói riêng là rất quan trọng. Đây là một bước đầu tiên để giải quyết các vấn đề liên quan đến sự hài lòng và cải thiện chất lượng giáo dục, từ đó đưa ra các biện pháp phù hợp để giải quyết các vấn đề phát sinh, tạo động lực cho GV.

**Tài liệu tham khảo**

- Agyepong, I. A., Anafí, P., Asiamah, E., Ansah, E. K., Ashon, D. A., & Narh-Dometey, C. (2004). Health worker (internal customer) satisfaction and motivation in the public sector in Ghana. *The International Journal of Health Planning and Management*, 19(4), 319-336. <https://doi.org/10.1002/hpm.770>
- Bộ GD-ĐT (2010). *Thông tư số 41/2010/TT-BGDĐT ngày 30/12/2010 ban hành Điều lệ trường tiểu học.*
- Bộ GD-ĐT (2017). *Thông tư số 19/2017/TT-BGDĐT ngày 28/7/2017 ban hành Hệ thống chỉ tiêu thống kê ngành Giáo dục.*
- Bộ GD-ĐT (2020). *Thông tư số 28/2020/TT-BGDĐT ngày 04/9/2020 ban hành Điều lệ trường tiểu học.*
- Ellickson, M. C., & Logsdon, K. (2001). Determinants of job satisfaction of municipal government employees. *State and Local Government Review*, 33(3), 173-184. <https://doi.org/10.1177/0160323X0103300302>
- Hamedi, N., & Ghonsooly, B. (2017). EFL Teachers' job satisfaction and their social capital in relation to students' motivation. *Journal of Applied Linguistics and Language Research*, 4(3), 212-220.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work (2nd Edn)*. New York: John Wiley & Sons.
- Hồ Thanh Mỹ Phương, Trần Phước Linh, Lê Thị Thùy Dương, Anita Clapano-Oblina (2023). Sự hài lòng trong công việc của giáo viên phổ thông tại Việt Nam. *Tạp chí Khoa học giáo dục Việt Nam*, 19(02), 17-22.
- Hu, C. M., Cui, S. J., & Wang, L. (2016). Path Analysis of Work Family Conflict, Job Salary and Promotion Satisfaction, Work Engagement to Subjective Well-Being of the Primary and Middle School Principals. *Journal of Education and Training Studies*, 4(9), 10-15. <https://doi.org/10.11114/jets.v4i9.1619>
- Lee, S. (2007). Vroom's expectancy theory and the public library customer motivation model. *Library Review* 56(9), 788-796. <https://doi.org/10.1108/00242530710831239>
- Li, M., Wang, Z., Gao, J., & You, X. (2017). Proactive personality and job satisfaction: The mediating effects of self-efficacy and work engagement in teachers. *Current Psychology*, 36(1), 48-55. <https://doi.org/10.1007/s12144-015-9383-1>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Nguyễn Hồng Hà, Trần Dung Hạnh (2021). Các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của giáo viên mầm non trên địa bàn huyện Tam Nông, tỉnh Đồng Tháp. *Tạp chí Công thương*, 25, 240-245.
- Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration. *The University of Michigan and in Alliance with the Society of Human Resources Management*, 43(4), 395-407. <https://doi.org/10.1002/hrm.20032>
- Trần Kim Dung (2005). Đo lường sự thỏa mãn trong công việc trong điều kiện của Việt Nam. *Tạp chí Phát triển Khoa học và Công nghệ*, 12, 85-91.
- Yee, L. C. (2018). An analysis on the relationship between job satisfaction and work performance among academic staff in Malaysian private universities. *Journal of Arts & Social Sciences*, 1(2), 64-73.