

Bài báo nghiên cứu

MỐI LIÊN HỆ GIỮA SỰ HÀI LÒNG TRONG CÔNG VIỆC VÀ SỰ GẮN KẾT NGHỀ NGHIỆP CỦA GIÁO VIÊN TIỂU HỌC Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Tô Thị Hoàng Lan

Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam

Tác giả liên hệ: Tô Thị Hoàng Lan – Email: lanth@hcmue.edu.vn

Ngày nhận bài: 08-4-2025; Ngày nhận bài sửa: 21-11-2025; Ngày duyệt đăng: 21-6-2026

TÓM TẮT

Nghiên cứu này nhằm xác định mối liên hệ giữa sự hài lòng trong công việc và sự gắn kết nghề nghiệp (GKNN) của giáo viên (GV) tiểu học, đồng thời xem xét sự khác biệt của mối quan hệ này theo loại hình trường học (công lập/tư thục) và thâm niên làm việc. Kết quả cho thấy mối liên hệ này ở mức độ vừa phải, ổn định, và không có sự khác biệt đáng kể giữa các nhóm theo loại trường hay thâm niên. Kết quả nghiên cứu cũng góp phần làm rõ vai trò của sự hài lòng trong công việc đối với việc duy trì GKNN, từ đó cung cấp cơ sở khoa học cho công tác quản lý và phát triển đội ngũ GV trong bối cảnh đổi mới giáo dục.

Từ khóa: sự hài lòng trong công việc; sự gắn kết nghề nghiệp; giáo viên tiểu học

1. Giới thiệu

Luật Giáo dục 2019 khẳng định: “Nhà giáo có vai trò quyết định trong việc đảm bảo chất lượng giáo dục, có vị thế quan trọng trong xã hội, được xã hội tôn vinh” (National Assembly, 2019). Để hoàn thành vai trò này, GV phổ thông ngày nay phải đáp ứng nhiều yêu cầu mới như: tuyên truyền về chương trình giáo dục phổ thông, đổi mới phương pháp dạy học, cải tiến cách thức đánh giá học sinh, áp dụng hiệu quả các biện pháp tâm lý trong lớp học, cũng như sử dụng công nghệ thông tin nhằm hỗ trợ quá trình dạy và học (Nguyen, 2023). Tuy nhiên, tình trạng GV bỏ việc hoặc chuyển ngành đang gia tăng ở Việt Nam, dẫn đến thiếu hụt đội ngũ GV và gây khó khăn cho việc triển khai chương trình giáo dục phổ thông mới (Tien Phong Online, 2022, 2023; VTC News, 2024).

Bối cảnh trên khiến cho việc tìm hiểu các yếu tố hỗ trợ và duy trì đội ngũ GV trở nên đặc biệt cấp thiết. Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra mối quan hệ tích cực giữa sự hài lòng trong công việc và sự GKNN (Ali & Alzyoud, 2018; Perera, Granziera, et al., 2018), song số lượng các nghiên cứu xem xét sự khác biệt của mối quan hệ này giữa các nhóm GV (công lập/tư

Cite this article as: To, T. H. L. (2026). The relationship between job satisfaction and professional engagement of primary school teachers in Ho Chi Minh City. *Ho Chi Minh City University of Education Journal of Science*, 23(6), 1455-1466. [https://doi.org/10.54607/hcmue.js.23.6.4872\(2026\)](https://doi.org/10.54607/hcmue.js.23.6.4872(2026))

thực, thâm niên khác nhau) vẫn còn hạn chế. Tại Việt Nam, một số công trình tập trung vào sự hài lòng trong công việc của GV (Huynh & Khau, 2024; Nguyen & Au, 2023) và mối liên hệ giữa sự hài lòng và gắn kết của giảng viên đại học (Pham, 2024), nhưng vẫn thiếu vắng nghiên cứu chuyên sâu đối với GV phổ thông, đặc biệt là GV tiểu học.

Do vậy, bài báo này được thực hiện nhằm (1) xác định mối liên hệ giữa sự hài lòng trong công việc và sự GKNN của GV tiểu học tại TPHCM, và (2) xem xét liệu mối quan hệ đó có khác biệt giữa các nhóm GV thuộc loại hình trường công lập/tư thục và giữa những nhóm GV có thâm niên khác nhau hay không. Kết quả nghiên cứu kì vọng sẽ đóng góp cơ sở khoa học cho công tác quản lý nhân sự trong bối cảnh đổi mới giáo dục, cũng như hỗ trợ các nhà quản lý và nhà hoạch định chính sách trong việc đưa ra quyết định nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ GV.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý luận

2.1.1. Sự hài lòng trong công việc và sự gắn kết nghề nghiệp

a) Sự hài lòng trong công việc

Theo Spector (2017), sự hài lòng trong công việc đề cập đến cách mỗi cá nhân cảm nhận về công việc của mình và những yếu tố liên quan. Đây là mức độ một người yêu thích (hài lòng) hoặc không yêu thích (không hài lòng) công việc. Theo Spector, sự hài lòng trong công việc chịu tác động từ cả yếu tố bên trong và bên ngoài. Yếu tố bên trong gắn liền với bản chất của công việc, bao gồm những thử thách, niềm vui hay cảm giác hoàn thành mà công việc mang lại, chẳng hạn như độ thú vị và ý nghĩa của công việc. Trong khi đó, yếu tố bên ngoài liên quan đến mức lương, phúc lợi, sự giám sát và môi trường làm việc. Spector đã kết hợp cả hai nhóm yếu tố này để đưa ra một cách nhìn nhận toàn diện về sự hài lòng trong công việc (Spector, 2017).

b) Sự gắn kết nghề nghiệp

Trong các định nghĩa sự gắn kết dành cho GV, Klassen và cộng sự (2013) cho rằng sự GKNN GV là một trạng thái động lực trong công việc mang tính chuyên biệt theo bối cảnh dạy học, thể hiện thông qua mức độ năng lượng (cả về thể chất, cảm xúc và nhận thức) mà GV bỏ ra trong việc thực hiện các nhiệm vụ chuyên môn, kết hợp với sự gắn kết xã hội đặc thù với học sinh (và đồng nghiệp). Klassen và cộng sự đã đề xuất một mô hình đa chiều bao gồm các khía cạnh nhận thức-thể chất, cảm xúc và xã hội. Sự gắn kết về nhận thức-thể chất là mức độ mà GV tham gia và đầu tư nỗ lực vào các nhiệm vụ công việc. Sự gắn kết về mặt cảm xúc đề cập đến phản ứng cảm xúc tích cực của GV đối với công việc của họ. Cuối cùng, sự gắn kết về xã hội, bao gồm cả học sinh và đồng nghiệp, đề cập đến nhận thức của GV về mối liên hệ và mối quan tâm của họ đối với học sinh và đồng nghiệp (Perera et al., 2018b).

2.1.2. Mối liên hệ giữa sự hài lòng trong công việc và sự GKNN của GV

Theo kết quả nghiên cứu của Perera và cộng sự (2018a), gắn kết công việc là một yếu tố dự báo tích cực về sự hài lòng trong công việc, ủng hộ quan điểm lý thuyết cho rằng nếu GV điều chỉnh cảm xúc, nhận thức và hành động hướng tới việc theo đuổi các mục tiêu giảng dạy

và liên quan đến công tác xã hội, họ thiết lập những điều kiện thuận lợi để trải nghiệm sự hài lòng trong công việc. Các kết quả cho thấy rằng sự gắn kết về mặt cảm xúc, sự gắn kết xã hội với đồng nghiệp và sự gắn kết xã hội với học sinh, có giá trị để dự đoán sự hài lòng trong công việc ngoài yếu tố chung. Sự gắn kết về mặt cảm xúc là một yếu tố dự báo mạnh mẽ và tích cực về sự hài lòng trong công việc, cho thấy rằng những phản ứng cảm xúc tích cực đối với công việc, vượt ra ngoài khuôn mẫu bao quát của các khoản đầu tư năng lượng được thể hiện bằng sự gắn kết chung, sẽ định hình các đánh giá về sự hài lòng trong công việc.

Bên cạnh đó, sự hài lòng trong công việc của GV là một trong những yếu tố quyết định chính đến việc giữ chân và cam kết của GV đối với công việc của họ (Noori, 2023). Shen và cộng sự (2018), được trích dẫn trong Noori (2023) cho rằng những GV có mức độ hài lòng thấp sẽ rời bỏ nghề nghiệp của mình một cách tự động, tuy nhiên, những GV hài lòng sẽ muốn gắn bó lâu hơn với nghề của mình. Zembylas và Papanastasiou (2004) cũng cho rằng những GV hài lòng có thái độ tích cực đối với công việc của họ trong khi những GV không hài lòng có xu hướng có thái độ tiêu cực đối với nghề nghiệp của họ. Người ta chỉ ra rằng cảm xúc và thái độ của GV được hướng dẫn bởi mức độ hài lòng trong công việc, điều này dẫn đến việc họ duy trì và cải thiện hoạt động giảng dạy.

Như vậy, khi GV có mức độ hài lòng công việc cao, họ thường gắn bó sâu sắc với công việc, dành nhiều tâm huyết, đầu tư nhiều thời gian và năng lượng hơn cho hoạt động giảng dạy. Ngược lại, sự gắn kết cao cũng giúp GV duy trì cảm xúc tích cực, từ đó gia tăng hài lòng. Sự hài lòng cũng có thêm động lực làm việc, khiến GV tập trung hơn, cảm thấy có ý nghĩa trong công việc, do đó tiếp tục cải thiện mức độ hài lòng. Đây là vòng lặp tích cực: hài lòng ↔ gắn kết ↔ hài lòng.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này sử dụng phương pháp định lượng cắt ngang; do đó, phương pháp nghiên cứu chủ đạo là điều tra bằng bảng hỏi.

2.2.1. Mẫu nghiên cứu

Nghiên cứu tiến hành thu thập dữ liệu bằng phương pháp chọn mẫu thuận tiện, không phân tầng, tại một số trường tiểu học tại TPHCM. Phiếu khảo sát dạng giấy được phát trực tiếp đến GV trong khoảng thời gian từ tháng 5 đến tháng 8 năm 2024 và thu lại sau khi hoàn tất. Tổng số phiếu đã phát ra là 570, trong đó 475 phiếu được xác nhận hợp lệ, với kết quả như sau (xem Bảng 1):

Bảng 1. Số lượng và tỉ lệ phần trăm GV theo loại hình trường học và thâm niên làm việc

	Phân loại	Số lượng	Tỉ lệ phần trăm
Loại trường học	Trường công lập	358	75,4
	Trường tư thục	117	24,6
Thâm niên làm việc	1 – 10 năm	313	65,9
	11 – 20 năm	79	16,6
	Trên 20 năm	83	17,5

2.2.2. Công cụ nghiên cứu

Trong nghiên cứu này, công cụ đo lường sự hài lòng trong công việc là Bảng khảo sát Sự hài lòng trong công việc (Job Satisfaction Survey – JSS) được phát triển bởi Spector (1985). Theo thang đo này, sự hài lòng được chia thành chín khía cạnh, bao gồm: tính chất công việc, điều kiện làm việc, lương, phúc lợi, khen thưởng, cơ hội thăng tiến, cấp trên, đồng nghiệp và giao tiếp. Mỗi khía cạnh của sự hài lòng trong công việc được mô tả bằng 4 item, trong đó có một số item được phát biểu mang ý nghĩa đảo ngược (có kí hiệu R bên cạnh). Mỗi item được đo bằng thang đo Likert 6 mức độ gồm: 1 - hoàn toàn không đồng ý và 6 - hoàn toàn đồng ý. Điểm của từng khía cạnh và điểm của toàn thang đo được lấy bằng tổng điểm của từng item.

Công cụ đo lường sự GKNN là Thang đo sự GKNN GV (Engaged Teachers Scale - ETS) của Klassen et al. (2013). Theo thang đo này, sự GKNN của GV được thể hiện thông qua bốn khía cạnh: gắn kết nhận thức, gắn kết cảm xúc, gắn kết xã hội với học sinh, và gắn kết xã hội với đồng nghiệp. Mỗi khía cạnh của sự gắn kết được mô tả bằng 4 item. Mỗi item được đo bằng thang đo Likert 5 mức độ gồm: 1 – không bao giờ và 5 – luôn luôn. Điểm của từng khía cạnh và điểm của toàn thang đo được lấy bằng trung bình cộng điểm của các item.

2.3. Xử lý số liệu

Số liệu được xử lý bằng phần mềm JASP.

2.3.1. Độ tin cậy của thang đo

Để kiểm tra độ tin cậy của thang đo, phương pháp sử dụng là tính giá trị chỉ số Cronbach's alpha của từng tiểu thang đo và của cả toàn thang đo. Theo Nunnally & Bernstein (1994), nếu chỉ số Cronbach's alpha lớn hơn 0,6 thì thang đo đảm bảo độ tin cậy. Trong trường hợp chỉ số Cronbach's alpha nhỏ hơn 0,6 thì xem xét các item có hệ số tương quan biến tổng nhỏ hơn 0,3 để loại bỏ.

a) Thang đo sự hài lòng trong công việc

Kiểm tra chỉ số Cronbach's alpha từng khía cạnh của Bảng khảo sát sự hài lòng trong công việc cho thấy khía cạnh Điều kiện làm việc có chỉ số Cronbach's alpha là 0,52 và item thứ 8 có tương quan biến tổng là số âm, các khía cạnh khác đều có chỉ số Cronbach's alpha trên 0,6. Do đó, người nghiên cứu loại bỏ item thứ 8 của khía cạnh Điều kiện làm việc và thang đo sự hài lòng trong công việc còn 35 item.

Kết quả chỉ số Cronbach's alpha sau khi loại bỏ item thứ 8 như sau: Tính chất công việc (0,62), Điều kiện làm việc (0,78), Cơ hội thăng tiến (0,65), Lương (0,64), Cấp trên (0,72), Phúc lợi (0,74), Thưởng (0,65), Đồng nghiệp (0,70), Giao tiếp (0,75). Chỉ số Cronbach's alpha của toàn thang đo là 0,91.

b) Thang đo sự GKNN

Chỉ số Cronbach's alpha của từng khía cạnh như sau: Gắn kết nhận thức (0,77), Gắn kết cảm xúc (0,93), Gắn kết xã hội với học sinh (0,85), Gắn kết xã hội với đồng nghiệp (0,85), và của toàn thang đo là 0,93.

2.3.2. Kiểm tra mối liên hệ giữa sự hài lòng trong công việc và sự GKNN của GV tiểu học

Trong phần này, các kết quả thống kê mô tả bao gồm điểm trung bình (M) và độ lệch chuẩn (SD) được trình bày cho toàn bộ mẫu, cũng như phân tích riêng theo hai loại hình trường và theo các nhóm thâm niên làm việc. Tiếp theo, kiểm nghiệm tương quan Spearman được sử dụng để đánh giá mối liên hệ giữa sự hài lòng trong công việc và sự GKNN của GV tiểu học. Bên cạnh đó, kiểm nghiệm Fisher's Z được áp dụng nhằm so sánh sự khác biệt về mức độ liên hệ này giữa các nhóm GV theo loại hình trường học và thâm niên làm việc. Tất cả các phép kiểm định đều được thực hiện với mức ý nghĩa 5%.

3. Kết quả và thảo luận

3.1. Kết quả nghiên cứu

3.1.1. Sự hài lòng trong công việc và sự GKNN của GV tiểu học tại TPHCM

Kết quả sự hài lòng trong công việc và sự GKNN cùng các khía cạnh của nó tương ứng với các nhóm GV được mô tả như sau (xem Bảng 2, Bảng 3):

Bảng 2. Kết quả sự hài lòng trong công việc và sự GKNN theo loại trường học

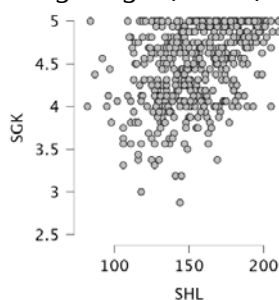
Các khía cạnh	Toàn bộ mẫu		Loại trường			
	M	SD	Công lập		Tư thục	
			M	SD	M	SD
Tính chất công việc	20,6	3,1	20,8	3,1	20,2	2,8
Điều kiện làm việc	7,7	3,7	7,4	3,8	8,6	3,2
Cơ hội thăng tiến	17,2	3,9	17,4	4,1	15,4	3,0
Tiền lương	16,1	4,6	16,3	4,8	15,4	3,9
Cấp trên	19,8	4,3	19,5	4,4	20,4	3,8
Phúc lợi	16,9	5,0	17,3	5,0	15,7	4,6
Thưởng	15,9	4,5	16,0	4,7	15,7	4,0
Đồng nghiệp	20,1	3,9	19,9	4,0	20,8	3,4
Giao tiếp	19,8	4,3	20,0	4,3	19,3	4,0
Sự hài lòng	154,1	25,6	154,6	26,8	152,7	21,7
Nhận thức	4,6	0,6	4,6	0,4	4,5	0,5
Cảm xúc	4,4	0,6	4,5	0,6	4,3	0,6
Gắn kết với học sinh	4,5	0,5	4,5	0,5	4,3	0,5
Gắn kết với đồng nghiệp	4,4	0,6	4,5	0,6	4,3	0,6
Sự GKNN	4,5	0,5	4,5	0,5	4,4	0,4

Bảng 3. Kết quả sự hài lòng trong công việc và sự GKNN theo thâm niên làm việc

Các khía cạnh	Toàn bộ mẫu		Thâm niên					
			1 – 10 năm		11 – 20 năm		> 20 năm	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Tính chất công việc	20,6	3,1	20,6	2,9	20,7	3,6	21,0	3,3
Điều kiện làm việc	7,7	3,7	7,6	3,6	7,5	4,0	7,9	3,9
Cơ hội thăng tiến	17,2	3,9	17,2	3,9	17,1	3,6	17,5	4,3
Tiền lương	16,1	4,6	15,6	4,6	16,2	4,4	17,7	4,2
Cấp trên	19,8	4,3	19,9	4,3	19,1	4,2	20,0	4,1
Phúc lợi	16,9	5,0	16,5	4,9	16,8	4,9	18,3	4,9
Thưởng	15,9	4,5	16,0	4,6	16,2	4,8	15,6	4,5
Đồng nghiệp	20,1	3,9	20,3	3,9	20,0	3,8	19,8	3,9
Giao tiếp	19,8	4,3	19,7	4,2	19,7	4,5	20,2	4,5
Sự hài lòng	154,1	25,6	153,3	25,7	153,2	27,0	158,0	24,2
Nhận thức	4,6	0,6	4,5	0,5	4,6	0,4	4,6	0,5
Cảm xúc	4,4	0,6	4,4	0,6	4,4	0,8	4,6	0,5
Gắn kết với học sinh	4,5	0,5	4,4	0,5	4,5	0,5	4,6	0,5
Gắn kết với đồng nghiệp	4,4	0,6	4,4	0,6	4,5	0,5	4,6	0,5
Sự GKNN	4,5	0,5	4,4	0,5	4,5	0,4	4,6	0,4

Kết quả thống kê mô tả cho thấy GV tiểu học nhìn chung có mức độ hài lòng khá cao ($M = 154,1$ trên 210) và sự GKNN ở mức cao ($M = 4,5$ trên 5). Trong các khía cạnh hài lòng, tính chất công việc, cấp trên, đồng nghiệp và giao tiếp có điểm trung bình cao hơn, trong khi điều kiện làm việc, lương và thưởng thấp hơn đáng kể. Ở thang đo gắn kết, GV thể hiện mức độ gắn kết cao trên cả bốn khía cạnh, đặc biệt là gắn kết nhận thức và gắn kết xã hội với học sinh.

3.1.2. Mối liên hệ giữa sự hài lòng trong công việc và sự GKNN của GV tiểu học (xem Hình 1)



Hình 1. Đồ thị biểu diễn mối liên hệ giữa sự hài lòng trong công việc và sự GKNN

Theo đồ thị này, dữ liệu cho thấy sự hài lòng và sự gắn kết có xu hướng cùng tăng, có thể dự đoán giữa sự hài lòng và sự gắn kết có mối liên hệ thuận chiều.

Kết quả kiểm nghiệm tương quan Spearman giữa sự hài lòng trong công việc và sự GKNN như sau (xem Bảng 4):

Bảng 4. Kiểm nghiệm tương quan giữa sự hài lòng trong công việc và sự GKNN

Biến số	Hệ số tương quan	p-value
Sự hài lòng – Sự gắn kết	0,366	< 0,001
Tính chất công việc – Sự gắn kết	0,521	< 0,001
Điều kiện làm việc – Sự gắn kết	0,124	0,007
Cơ hội thăng tiến – Sự gắn kết	0,210	< 0,001
Tiền lương – Sự gắn kết	0,286	< 0,001
Cấp trên – Sự gắn kết	0,265	< 0,001
Phúc lợi – Sự gắn kết	0,247	< 0,001
Thưởng – Sự gắn kết	0,173	< 0,001
Đồng nghiệp – Sự gắn kết	0,320	< 0,001
Giao tiếp – Sự gắn kết	0,342	< 0,001
Sự hài lòng – Gắn kết nhận thức	0,214	< 0,001
Sự hài lòng – Gắn kết cảm xúc	0,378	< 0,001
Sự hài lòng – Gắn kết xã hội với học sinh	0,216	< 0,001
Sự hài lòng – Gắn kết xã hội với đồng nghiệp	0,319	< 0,001

Do $p < 0,05$ nên sự hài lòng trong công việc và sự GKNN của GV tiểu học có mối tương quan có ý nghĩa thống kê với hệ số tương quan là 0,366. Theo Cohen et al. (2007), đây là mức độ tương quan vừa phải.

Xem xét chi tiết sự tương quan của các khía cạnh của sự hài lòng với sự gắn kết và ngược lại cho thấy các khía cạnh tính chất công việc, đồng nghiệp và giao tiếp có mối tương quan với sự gắn kết cao nhất. Ở chiều ngược lại, trong bốn khía cạnh của sự gắn kết, khía cạnh gắn kết cảm xúc và gắn kết xã hội với đồng nghiệp có mối tương quan trội hơn hẳn đến sự hài lòng.

3.1.3. Mối liên hệ giữa sự hài lòng trong công việc và sự GKNN của GV tiểu học theo loại hình trường học (xem Bảng 5)

Bảng 5. Kiểm nghiệm tương quan giữa sự hài lòng trong công việc và sự GKNN theo các loại trường học

Loại trường	Hệ số tương quan	p-value
Trường công lập	0,358	< 0,001
Trường tư thục	0,381	< 0,001

Với kết quả trên, do $p < 0,05$ nên sự hài lòng trong công việc và sự GKNN của GV tiểu học xét riêng từng loại trường công lập và trường tư thục đều có mối tương quan có ý nghĩa thống kê với mức độ tương quan vừa phải.

Thực hiện kiểm nghiệm Fisher's Z, kết quả cho thấy $p\text{-value} = 0,8104$. Do $p > 0,05$ nên sự khác biệt này không có ý nghĩa về mặt thống kê, nghĩa là mối liên hệ giữa sự hài lòng trong công việc và sự GKNN của GV tiểu học không có sự khác biệt giữa hai loại hình trường học.

3.1.4. *Mối liên hệ giữa sự hài lòng trong công việc và sự GKNN của GV tiểu học theo thâm niên làm việc (xem Bảng 6, Bảng 7)*

Bảng 6. Kiểm nghiệm tương quan giữa sự hài lòng trong công việc và sự GKNN theo các nhóm GV có thâm niên khác nhau

Thâm niên làm việc	Hệ số tương quan	p-value
Từ 1 đến 10 năm	0,381	< 0,001
Từ 11 đến 20 năm	0,377	< 0,001
Trên 20 năm	0,227	< 0,001

Với kết quả trên, do $p < 0,05$ nên sự hài lòng trong công việc và sự GKNN của GV tiểu học xét trên từng khoảng thâm niên làm việc đều có mối tương quan có ý nghĩa thống kê. Với nhóm GV làm việc dưới 20 năm thì mức độ tương quan vừa phải, còn nhóm GV trên 20 năm thì sự tương quan ở mức khiêm tốn.

Thực hiện kiểm nghiệm Fisher's Z theo từng cặp nhóm thâm niên ta có kết quả như Bảng 7 sau đây:

Bảng 7. Kiểm nghiệm Fisher's Z sự khác biệt tương quan giữa sự hài lòng trong công việc và sự GKNN theo các nhóm GV có thâm niên khác nhau

Thâm niên làm việc	p-value
1 – 10 năm và 11 – 20 năm	0,976
1 – 10 năm và trên 20 năm	0,1738
11 – 20 năm và trên 20 năm	0,2984

Do $p > 0,05$ nên sự khác biệt này không có ý nghĩa về mặt thống kê, nghĩa là mối liên hệ giữa sự hài lòng trong công việc và sự GKNN của GV tiểu học không có sự khác biệt giữa các nhóm GV có thâm niên làm việc khác nhau.

3.2. Thảo luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy sự hài lòng trong công việc và sự GKNN của GV tiểu học tại TPHCM có mối liên hệ vừa phải. Điều này vẫn đúng khi xét riêng từng nhóm GV thuộc trường công lập, trường tư thục cũng như các nhóm GV có thâm niên làm việc khác nhau. Nói cách khác, mối liên hệ giữa hai yếu tố này ổn định và nhất quán trong các nhóm GV khác nhau.

Kết quả này phù hợp với nhiều nghiên cứu trước đây đã khẳng định mối liên hệ tích cực giữa sự hài lòng trong công việc và sự GKNN của GV (Meradios & Alcantara, 2023; Pepe et al., 2021). Ngoài ra, một số nghiên cứu đã đi sâu vào mối tương quan giữa các khía cạnh của sự hài lòng và sự gắn kết. Kết quả cho thấy các khía cạnh của sự hài lòng đều có tương quan thuận với sự gắn kết (Park & Johnson, 2019; Zang & Feng, 2023). Kết quả này cũng phù hợp với kết quả của nghiên cứu hiện tại.

Ngoài ra, khi đối chiếu kết quả thống kê mô tả và hệ số tương quan, có thể thấy những khía cạnh có điểm trung bình cao hơn, chẳng hạn như tính chất công việc, đồng nghiệp và giao tiếp, cũng chính là những khía cạnh có mối tương quan mạnh hơn với sự GKNN. Điều này gợi ý rằng những yếu tố được GV đánh giá tích cực không chỉ phản ánh sự hài lòng cao

mà còn đóng góp quan trọng trong việc thúc đẩy gắn kết. Ở chiều ngược lại, trong bốn khía cạnh của sự gắn kết, gắn kết cảm xúc và gắn kết xã hội với đồng nghiệp có mối tương quan mạnh hơn với sự hài lòng, hàm ý rằng cảm xúc tích cực và sự hỗ trợ từ đồng nghiệp là những nguồn lực quan trọng giúp duy trì sự hài lòng trong nghề.

Kết quả của nghiên cứu hiện tại cũng cho thấy mối liên hệ giữa sự hài lòng trong công việc và sự GKNN không có sự khác biệt giữa các loại trường và thâm niên làm việc. Điều này có thể cho thấy các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc và sự GKNN là tương đồng cho tất cả GV, bất kể môi trường làm việc hay kinh nghiệm. Có thể giải thích kết quả này với một số lí do sau đây:

Tính chất nghề nghiệp chung: GV, dù ở trường công lập hay tư thục, đều chia sẻ sứ mệnh giáo dục và giá trị nghề nghiệp tương đồng. Họ đều hướng đến mục tiêu phát triển học sinh và đóng góp cho xã hội, dẫn đến mức độ hài lòng và GKNN tương tự.

Điều kiện làm việc tương tự: Mặc dù có sự khác biệt nhỏ về cơ sở vật chất hoặc chính sách quản lí, nhưng chương trình giáo dục quốc gia và quy định chung áp dụng cho cả hai loại trường. Điều này tạo ra môi trường làm việc không quá khác biệt, ảnh hưởng đến sự hài lòng và GKNN một cách tương đồng.

Động lực nội tại: GV thường chọn nghề vì đam mê giảng dạy và mong muốn đóng góp cho sự phát triển của học sinh. Động lực nội tại này có thể mạnh hơn các yếu tố ngoại tại như loại trường hay thâm niên, dẫn đến mối quan hệ giữa sự hài lòng và GKNN không bị ảnh hưởng bởi các yếu tố đó.

Chính sách và phúc lợi đồng đều: Mặc dù có sự khác biệt về mức lương khởi điểm, nhưng lộ trình thăng tiến và tăng lương theo thâm niên được áp dụng đồng đều, làm giảm sự khác biệt về sự hài lòng và gắn kết.

Mặc dù kiểm định Fisher's Z không phát hiện sự khác biệt có ý nghĩa thống kê giữa các nhóm thâm niên, song sự chênh lệch về mặt số liệu có thể gợi mở những diễn giải thực tiễn. Đối với nhóm GV có thâm niên trên 20 năm, hệ số tương quan giữa sự hài lòng và gắn kết ($r = 0,227$) thấp hơn đáng kể so với hai nhóm còn lại ($r \approx 0,38$). Điều này có thể được giải thích dựa trên hai góc độ. Về ý nghĩa thống kê, với cỡ mẫu của nhóm GV trên 20 năm ($n = 83$) chưa đủ lớn để giảm sai số chuẩn xuống mức cần thiết. Kết quả là giá trị kiểm định vẫn dưới ngưỡng ý nghĩa, nghĩa là vẫn chưa đủ cơ sở để kết luận sự khác biệt này có ý nghĩa về mặt thống kê, vì vậy sự khác biệt quan sát được có thể nằm trong giới hạn của sai số lấy mẫu. Ở góc độ thực tiễn, kết quả này hàm ý rằng mối quan hệ giữa sự hài lòng và sự gắn kết nhìn chung khá ổn định ở các nhóm GV, và chỉ có xu hướng giảm ở nhóm thâm niên trên 20 năm. Xu hướng này có thể được giải thích bởi các yếu tố nghề nghiệp đặc thù: sau hơn 20 năm công tác, mặc dù sự hài lòng trong công việc và sự GKNN của GV đều khá cao, sự gắn kết của GV lại ít phụ thuộc vào cảm nhận hài lòng trong công việc hằng ngày mà chịu ảnh hưởng nhiều hơn từ các yếu tố khác ngoài sự hài lòng.

3.3. Hạn chế và gợi ý nghiên cứu tiếp theo

Nghiên cứu này sử dụng phương pháp chọn mẫu thuận tiện, không phân tầng, tại một số trường tiểu học ở TPHCM. Do đó, tính đại diện còn hạn chế nếu khái quát cho toàn bộ GV tiểu học trên cả nước. Các nghiên cứu tiếp theo có thể áp dụng phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên có phân tầng, mở rộng ra nhiều vùng miền để đảm bảo tính bao quát. Đồng thời, việc tăng kích thước mẫu cũng giúp gia tăng độ mạnh của phân tích, qua đó có thể làm rõ hơn sự khác biệt về mối liên hệ giữa sự hài lòng và GKNN ở nhóm GV trên 20 năm thâm niên so với các nhóm còn lại.

Một hạn chế khác liên quan đến thang đo sự hài lòng. Trong quá trình kiểm định, một item ở khía cạnh “Điều kiện làm việc” đã bị loại bỏ do không đạt tiêu chuẩn thống kê. Việc điều chỉnh này có thể ảnh hưởng đến tính toàn vẹn của thang đo gốc, đồng thời gợi ý rằng phát biểu của item này có thể chưa hoàn toàn phù hợp với bối cảnh Việt Nam. Do đó, các nghiên cứu trong tương lai có thể xem xét kỹ lưỡng hơn về vấn đề dịch thuật, sự khác biệt văn hóa, và tiến hành kiểm định cấu trúc thang đo để đảm bảo tính giá trị và độ tin cậy khi áp dụng tại Việt Nam.

Bên cạnh đó, vì nghiên cứu hiện tại cho thấy mối liên hệ giữa sự hài lòng trong công việc và sự GKNN không có sự khác biệt về môi trường làm việc và kinh nghiệm nên nghiên cứu trong tương lai có thể tìm hiểu những yếu tố trung gian khác điều tiết mối quan hệ này, ví dụ như sự hỗ trợ tổ chức được tri nhận (Perceived Organizational Support – POS), văn hoá của trường học, sự hỗ trợ của ban giám hiệu, vốn tâm lý tích cực và tình trạng kiệt sức nghề nghiệp. Đồng thời, cần xem xét vai trò điều tiết của thâm niên, bởi kết quả hiện tại gợi ý mối liên hệ này có thể yếu hơn ở nhóm GV trên 20 năm.

4. Kết luận

Nghiên cứu cho thấy sự hài lòng trong công việc có mối tương quan thuận chiều và ở mức độ vừa phải với sự GKNN của GV tiểu học tại TPHCM. Mối liên hệ này được ghi nhận ở cả GV trường công lập và tư thục, cũng như ở các nhóm GV có thâm niên làm việc khác nhau. Kết quả kiểm định Fisher’s Z cho thấy không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê về mức độ tương quan này giữa các nhóm GV theo loại hình trường học và thâm niên làm việc. Nhìn chung, kết quả nghiên cứu góp phần làm rõ mối liên hệ của sự hài lòng trong công việc và sự GKNN của GV tiểu học, đồng thời cung cấp thêm cơ sở thực tiễn cho công tác quản lý và phát triển đội ngũ GV trong bối cảnh đổi mới giáo dục.

❖ **Tuyên bố về quyền lợi:** Tác giả xác nhận hoàn toàn không có xung đột về quyền lợi.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Ali, A., & Alzyoud, Y. (2018). Job satisfaction and work engagement moderated by trust. *International Journal of Economics, Commerce and Management United Kingdom*, VI(11), 125–139. <http://ijecm.co.uk/>
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research Methods in Education* (Six Edition). Routledge.
- Huynh, M. T. V., & Khau, H. A. (2024). Vietnamese Primary School Teachers' Job Satisfaction. *International Journal of Social Science and Human Research*, 7(06), 3796–3799. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v7-i06-31>
- Klassen, R. M., Yerdelen, S., & Durksen, T. L. (2013). Measuring Teacher Engagement: Development of the Engaged Teachers Scale (ETS). *Frontline Learning Research*, 2, 33–52.
- Meradios, J. K. T., & Alcantara, C. C. (2023). The Effect of Emotional Intelligence, Job Satisfaction, and Professional Identity on Secondary Teachers' Engagement. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 2(9), 3821–3834. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v2i9.5807>
- National Assembly. (2019). *Luật Giáo dục* [Law on Education]. <https://vanban.chinhphu.vn/?pageid=27160&docid=197310>
- Nguyen, D. C., & Au, Q. H. (2023). Các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của giáo viên tiểu học tại Hà Nội [Factors affecting job satisfaction of primary school teachers in Hanoi]. *Vietnam Journal of Educational Sciences*, 19(7), 67–72. <https://doi.org/10.15625/2615-8957/12310711>
- Nguyen, T. D. (2023). Mục tiêu, nội dung bồi dưỡng giáo viên tiểu học đáp ứng chương trình Giáo dục phổ thông 2018 ở Thành phố Hồ Chí Minh [Objectives and content of primary school teacher training to meet the 2018 General Education Program in Ho Chi Minh City]. *Journal of Educational Equipment: Education Management*, 1(284), 150–152. www.tapchithietbigiaoduc.vn
- Noori, A. Q. (2023). Job satisfaction variance among public and private school teachers: A case study. *Cogent Education*, 10(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2023.2189425>
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- Park, K. A., & Johnson, K. R. (2019). Job satisfaction, work engagement, and turnover intention of CTE health science teachers. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 6(3), 224–242. <https://doi.org/10.13152/IJRVET.6.3.2>
- Pepe, A., Addimando, L., Dagdukee, J., & Veronese, G. (2021). Psychological distress, job satisfaction and work engagement: a cross-sectional mediation study with a sample of Palestinian teachers. *Educational Studies*, 47(3), 275–291. <https://doi.org/10.1080/03055698.2019.1701990>
- Perera, H. N., Granziera, H., & McIlveen, P. (2018a). Profiles of teacher personality and relations with teacher self-efficacy, work engagement, and job satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 120, 171–178. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.08.034>
- Perera, H. N., Vosicka, L., Granziera, H., & McIlveen, P. (2018b). Towards an integrative perspective on the structure of teacher work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 108, 28–41. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.05.006>

- Pham, T. K. (2024). Mối quan hệ giữa sự hài lòng và gắn kết trong công việc của đội ngũ giảng viên Đại học Huế [The relationship between job satisfaction and engagement of Hue University faculty]. *Vietnam Journal of Education*, 24(11), 59–64.
- Spector, P. (2017). Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences. In *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. SAGE Publications, Inc.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693–713.
- Tien Phong Online. (2022). Bộ trưởng Giáo dục: Hơn 10 nghìn giáo viên nghỉ việc do lương bất cập, quản lý thiếu dân chủ [Minister of Education: More than 10 thousand teachers quit due to inadequate salaries and undemocratic management]. <https://tienphong.vn/bo-truong-giao-duc-hon-10-nghin-giao-vien-nghi-viec-do-luong-bat-cap-quan-ly-thieu-dan-chu-post1483442.tpo>
- Tien Phong Online. (2023). Bộ trưởng GD&ĐT Nguyễn Kim Sơn: Hơn 40.000 giáo viên bỏ việc, khó chồng khó [Minister of Education and Training Nguyen Kim Son: More than 40,000 teachers quit their jobs, one difficulty after another]. <https://tienphong.vn/bo-truong-gddt-nguyen-kim-son-hon-40000-giao-vien-bo-viec-kho-chong-kho-post1559944.tpo>
- VTC News. (2024). Tỷ lệ giáo viên nghỉ việc tiếp tục tăng, cả nước thiếu hơn 113.000 thầy cô [The rate of teachers quitting their jobs continues to increase, the whole country lacks more than 113,000 teachers]. <https://vtcnews.vn/ty-le-giao-vien-nghi-viec-tiep-tuc-tang-ca-nuoc-thieu-hon-113-000-thay-co-ar890324.html>
- Zang, L., & Feng, Y. (2023). Relationship between job satisfaction and work engagement in Chinese kindergarten teachers: Vocational delay of gratification as a mediator. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1114519>
- Zembylas, M., & Papanastasiou, E. (2004). Job satisfaction among school teachers in Cyprus. *Journal of Educational Administration*, 42(3), 357–374. <https://doi.org/10.1108/09578230410534676>

THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND PROFESSIONAL ENGAGEMENT OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN HO CHI MINH CITY

To Thi Hoang Lan

Ho Chi Minh City University of Education, Vietnam

Corresponding author: To Thi Hoang Lan – Email: lanth@hcmue.edu.vn

Received: April 04, 2025; Revised: November 21, 2025; Accepted: June 21, 2026

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between job satisfaction and professional engagement of primary school teachers, and examine the differences in this relationship by school type (public/private) and seniority. The results show that this relationship is moderate and stable, and there is no significant difference between groups by school type or seniority. The research results contribute to clarifying the role of job satisfaction in maintaining professional engagement, thereby providing a scientific basis for the management and development of teachers in the context of educational reform.

Keywords: job satisfaction; professional engagement; primary school teacher