CÁC YẾU TỐ LIÊN QUAN ĐẾN SỰ HÀI LÒNG VỚI CÔNG VIỆC CỦA CÔNG NHÂN CÔNG NGHIỆP: TỔNG QUAN THEO VẤN ĐỀ VÀ HÀM Ý ĐỐI VỚI VIỆT NAM

Nguyễn Quang Tuấn[1], Vũ Thị Thu Phương[2]
[1] Viện Xã hội học và Tâm lý học
[2] Viện Nghiên cứu Tâm lý Giáo dục Đặc biệt – chi nhánh Thanh Miện, Hải Dương

***Tóm tắt**: Bài viết sử dụng phương pháp tổng quan tài liệu theo vấn đề nhằm phân tích các yếu tố liên quan đến sự hài lòng với công việc của công nhân công nghiệp và hàm ý đối với Việt Nam. Kết quả tổng quan xác định 5 nhóm yếu tố chính, gồm: tiền lương, thu nhập và phúc lợi; điều kiện và đặc điểm công việc; quan hệ xã hội và quản trị tổ chức; cơ hội phát triển nghề nghiệp và đặc điểm cá nhân; bối cảnh xã hội, vị thế lao động và điều kiện sống. Bài viết đồng thời chỉ ra những hạn chế của các nghiên cứu hiện có và khoảng trống nghiên cứu về mối liên hệ giữa điều kiện việc làm, hoàn cảnh sống và sự hài lòng với công việc, đặc biệt đối với công nhân di cư tại các khu công nghiệp. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất cách tiếp cận tích hợp nhằm định hướng nghiên cứu và chính sách nhằm nâng cao sự hài lòng với công việc của công nhân công nghiệp.*

***Từ khóa:** sự hài lòng với công việc, công nhân công nghiệp, điều kiện lao động, lao động di cư, Việt Nam.*

FACTORS ASSOCIATED WITH JOB SATISFACTION AMONG INDUSTRIAL WORKERS: A PROBLEM-ORIENTED LITERATURE REVIEW AND IMPLICATIONS FOR VIETNAM

***Abstract:** This article adopts a problem-oriented literature review to examine the factors associated with job satisfaction among industrial workers and their implications for Vietnam. The review identifies five key groups of factors: wages, income and benefits; working conditions and job characteristics; social relationships and organizational management; career development opportunities and individual characteristics; and social context, labor status and living conditions. It also highlights limitations in previous studies and research gaps concerning the relationship between employment conditions, workers' living circumstances and job satisfaction, particularly among migrant workers in industrial zones. Accordingly, the article proposes an integrated analytical approach to inform future research and policies aimed at improving job satisfaction among industrial workers.*

***Keywords:** job satisfaction, industrial workers, working conditions, migrant workers, Vietnam.*

Nhận bài: 18/09/2026 Phản biện: 18/10/2026 Duyệt đăng: 22/10/2026

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Sự hài lòng với công việc là một chủ đề quan trọng trong nghiên cứu hành vi tổ chức và quan hệ lao động, phản ánh cách người lao động đánh giá công việc cũng như những trải nghiệm gắn với công việc đó (Locke, 1976). Đối với công nhân công nghiệp, sự hài lòng không chỉ liên quan đến tiền lương và phúc lợi, mà còn gắn với điều kiện lao động, đặc điểm công việc, quan hệ với người quản lý, cơ hội phát triển và mức độ ổn định của việc làm. Vì vậy, hiện tượng này cần được xem xét trong mối quan hệ giữa đặc điểm công việc, môi trường tổ chức và hoàn cảnh xã hội của người lao động.

Ở Việt Nam, quá trình công nghiệp hóa và sự phát triển của các khu công nghiệp làm nổi bật nhu cầu tìm hiểu trải nghiệm làm việc của công nhân. Tuy nhiên, các kết quả nghiên cứu quốc tế không thể mặc nhiên áp dụng nguyên vẹn vào bối cảnh trong nước, bởi sự hài lòng còn có thể gắn với đặc điểm thị trường lao động, điều kiện việc làm, chi phí sinh hoạt và nguồn lực hỗ trợ ngoài nơi làm việc. Việc xem xét những yếu tố này giúp đặt trải nghiệm của công nhân trong mối quan hệ rộng hơn giữa tổ chức sản xuất và đời sống xã hội.

Từ định hướng đó, bài viết tổng quan tài liệu theo vấn đề nhằm phân tích các nhóm yếu tố liên quan đến sự hài lòng với công việc của công nhân công nghiệp, đối chiếu những cách giải thích lý thuyết và bằng chứng thực nghiệm, đồng thời xác định các vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu trong bối cảnh Việt Nam. Thay vì giả định một yếu tố riêng lẻ có thể giải thích đầy đủ sự hài lòng, bài viết hướng đến cách tiếp cận tích hợp, xem xét mối quan hệ giữa điều kiện kinh tế, đặc điểm công việc, quan hệ xã hội trong tổ chức và bối cảnh sống của người lao động.

II. CƠ SỞ LÝ THUYẾT

Sự hài lòng với công việc có thể được hiểu là trạng thái cảm xúc tích cực hình thành từ việc đánh giá công việc và những trải nghiệm liên quan đến

công việc (Locke, 1976). Cách tiếp cận này nhấn mạnh tính chủ quan của sự hài lòng: cùng một điều kiện làm việc, người lao động có thể đưa ra những đánh giá khác nhau tùy theo nhu cầu, giá trị và kỳ vọng của họ. Do đó, việc phân tích sự hài lòng cần xem xét cả điều kiện khách quan lẫn cách người lao động diễn giải những điều kiện đó.

Lý thuyết hai nhân tố của Herzberg và cộng sự (1959) phân biệt các yếu tố duy trì, như tiền lương, điều kiện làm việc và quan hệ với cấp trên, với các yếu tố tạo động lực, như thành tựu, sự ghi nhận và cơ hội phát triển. Khung lý thuyết này gợi ý rằng việc hạn chế những điều kiện gây bất mãn không nhất thiết đồng nghĩa với việc tạo ra sự hài lòng với công việc cao. Tuy nhiên, sự phân biệt giữa hai nhóm yếu tố cần được vận dụng thận trọng, thay vì xem đó là quy luật phổ quát cho mọi ngành nghề và nhóm lao động.

Bổ sung cho cách tiếp cận trên, lý thuyết công bằng của Adams (1963) cho rằng đánh giá của cá nhân về sự công bằng trong quan hệ trao đổi có vai trò quan trọng đối với thái độ làm việc. Theo đó, sự hài lòng không chỉ phụ thuộc vào mức thu nhập tuyệt đối mà còn liên quan đến tương quan giữa đóng góp và lợi ích nhận được, cũng như cách người lao động so sánh tình huống của mình với người khác. Trong khi đó, mô hình đặc điểm công việc của Hackman và Oldham (1976) nhấn mạnh vai trò của sự đa dạng kỹ năng, tính toàn vẹn và ý nghĩa của nhiệm vụ, quyền tự chủ và phản hồi trong công việc. Những cách tiếp cận này giúp mở rộng phân tích từ chế độ đãi ngộ sang tính chất công việc và cách tổ chức lao động.

Tuy nhiên, sự hài lòng của công nhân công nghiệp không nên chỉ được giải thích bằng đặc điểm cá nhân hoặc quan hệ giữa người lao động với doanh nghiệp. Từ góc nhìn xã hội học lao động, việc làm còn nằm trong các quan hệ quyền lực và cấu trúc xã hội rộng hơn, thể hiện qua tính ổn định của hợp đồng, vị thế lao động, điều kiện cư trú và khả năng tiếp cận các nguồn lực hỗ trợ. Những điều kiện ngoài nơi làm việc có thể làm thay đổi cách người lao động đánh giá công việc, đặc biệt khi họ phải cân đối thu nhập, chi phí sinh hoạt và sự an toàn của việc làm. Đây là hướng mở rộng phân tích cần được xem xét qua các bằng chứng thực nghiệm phù hợp, thay vì mặc định rằng mọi yếu tố bối cảnh đều có tác động giống nhau.

Từ sự kết hợp các cách tiếp cận trên, bài viết xem sự hài lòng với công việc là một đánh giá đa chiều, hình thành trong mối quan hệ giữa điều kiện kinh tế, đặc điểm công việc, quan hệ xã hội trong tổ chức và bối cảnh sống của người lao động.

III. PHƯƠNG PHÁP TỔNG QUAN TÀI LIỆU

Bài viết sử dụng phương pháp tổng quan tài liệu theo vấn đề nhằm làm rõ các yếu tố liên quan đến sự hài lòng với công việc của công nhân công nghiệp. Các tài liệu được lựa chọn dựa trên mức độ liên quan đến chủ đề, giá trị lý thuyết và bằng chứng thực nghiệm, ưu tiên các nghiên cứu về công nhân trong lĩnh vực sản xuất, đồng thời tham khảo các công trình lý thuyết kinh điển và nghiên cứu quốc tế có ý nghĩa đối với bối cảnh Việt Nam.

Các tài liệu được phân tích theo 5 nhóm vấn đề: (1) tiền lương, thu nhập và phúc lợi; (2) điều kiện và đặc điểm công việc; (3) quan hệ xã hội và quản trị tổ chức; (4) cơ hội phát triển nghề nghiệp và đặc điểm cá nhân; và (5) bối cảnh xã hội, vị thế lao động và điều kiện sống. Quá trình tổng hợp tập trung đối chiếu các cách tiếp cận lý thuyết, kết quả nghiên cứu và sự khác biệt về bối cảnh, qua đó xác định những điểm tương đồng, mâu thuẫn và khoảng trống nghiên cứu.

IV. CÁC YẾU TỐ LIÊN QUAN ĐẾN SỰ HÀI LÒNG VỚI CÔNG VIỆC CỦA CÔNG NHÂN CÔNG NGHIỆP

4.1. Tiền lương, thu nhập và phúc lợi

Tiền lương, thu nhập và phúc lợi là nhóm yếu tố được đề cập thường xuyên trong các nghiên cứu về sự hài lòng với công việc. Tuy nhiên, vai trò của đãi ngộ tài chính có thể khác nhau tùy theo đặc điểm nghề nghiệp và nhóm lao động. Nghiên cứu tại các doanh nghiệp Việt Nam ghi nhận mối liên hệ giữa thu nhập, phúc lợi và sự hài lòng với công việc (Trinh et al., 2023). Trong khi đó, nghiên cứu về công nhân trực tiếp làm việc tại các nhà máy may mặc cho thấy an toàn lao động, phúc lợi và quan hệ với cấp trên được đánh giá nổi bật hơn tiền lương (Thu et al., 2024). Sự khác biệt này gợi ý rằng cần xem xét thu nhập trong mối quan hệ với tính ổn định của việc làm, điều kiện lao động và cảm nhận công bằng, thay vì coi mức lương là yếu tố giải thích duy nhất.

Đối với người lao động tại các khu công nghiệp, một số nghiên cứu cũng ghi nhận tiền lương, thu nhập có liên quan đến mức độ hài lòng với công việc (Phạm Thị Mộng Hằng & Nguyễn Thị Minh

Tuyền, 2020; Nguyễn Đức Kim Ngân et al., 2020). Nhìn chung, các kết quả nghiên cứu cho thấy sự hài lòng về tiền lương và phúc lợi không chỉ phụ thuộc vào mức độ đãi ngộ mà còn chịu sự chi phối của đặc thù nghề nghiệp, điều kiện lao động và mức độ đáp ứng kỳ vọng của người lao động đối với sự công bằng trong phân phối lợi ích.

4.2. Điều kiện và đặc điểm công việc

Bản chất công việc, mức độ tự chủ, khả năng kiểm soát nhiệm vụ và điều kiện làm việc là những khía cạnh quan trọng có liên quan đến sự hài lòng với công việc của người lao động. Nghiên cứu tại các công ty may mặc cho thấy người lao động đánh giá cao vấn đề an toàn lao động cùng với mối quan hệ với cấp trên (Thu et al., 2024). Kết quả này có thể đối chiếu với yếu tố điều kiện làm việc, một trong những yếu tố duy trì được đề cập trong lý thuyết hai nhân tố của Herzberg và cộng sự (1959).

Đối với đặc điểm công việc, các yếu tố nội tại như bản chất công việc, mức độ tự chủ và nhiệm vụ được giao có vai trò đáng chú ý đối với sự hài lòng của người lao động. Chẳng hạn, tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa (SMEs) ở Đồng bằng sông Cửu Long, mức độ tự chủ và bản chất công việc có ảnh hưởng đáng kể đến sự hài lòng của nhân viên thuộc thế hệ Z (Minh et al., 2024). Kết quả này có thể được đối chiếu với mô hình đặc điểm công việc của Hackman và Oldham (1976), theo đó quyền tự chủ, ý nghĩa nhiệm vụ và phản hồi là những khía cạnh cần xem xét khi phân tích trải nghiệm công việc. Tuy nhiên, do khác biệt về ngành nghề và đối tượng khảo sát, chưa thể xác định từ các thông tin hiện có rằng nhóm yếu tố nào có ảnh hưởng mạnh nhất đối với công nhân công nghiệp nói chung.

4.3. Quan hệ xã hội và quản trị tổ chức

Chất lượng các mối quan hệ trong môi trường làm việc, bao gồm quan hệ giữa cấp trên và cấp dưới cũng như sự hỗ trợ từ đồng nghiệp, là những yếu tố có liên quan đến sự hài lòng của người lao động. Nghiên cứu trong lĩnh vực sản xuất may mặc nhấn mạnh vai trò của quan hệ với cấp trên đối với sự hài lòng trong công việc (Thu et al., 2024). Bên cạnh đó, nghiên cứu của Vo và Tran (2026) tại các cơ sở giáo dục đại học tư thục cho thấy phong cách lãnh đạo chuyển đổi có mối liên hệ với sự hài lòng đối với cấp trên và mức độ gắn kết của nhân viên.

Những kết quả này gợi ý rằng cách thức quản lý, sự hỗ trợ từ cấp trên và chất lượng quan hệ trong tổ chức là các khía cạnh cần được quan tâm khi nghiên cứu sự hài lòng với công việc. Tuy nhiên, bằng chứng từ các lĩnh vực ngoài sản xuất chỉ có giá trị tham chiếu, không đủ để khẳng định mức độ tác động tương tự đối với công nhân làm việc trong các nhà máy. Vì vậy, cần xem xét quan hệ quản lý, sự hỗ trợ và cảm nhận công bằng trong tổ chức gắn với trải nghiệm thực tế của công nhân công nghiệp.

4.4. Cơ hội phát triển nghề nghiệp và đặc điểm cá nhân

Cơ hội đào tạo, nâng cao kỹ năng và thăng tiến được đề cập như những khía cạnh có liên quan đến sự hài lòng và gắn bó với tổ chức trong các nghiên cứu thuộc nhiều lĩnh vực khác nhau (Minh et al., 2024; Trinh et al., 2023). Đối với công nhân công nghiệp, vấn đề này cần được đặt trong mối quan hệ với khả năng tiếp cận đào tạo, tính chất công việc và triển vọng dịch chuyển nghề nghiệp.

Võ Thị Ngọc Lan và Nguyễn Trí (2017) đã chỉ ra những hạn chế về trình độ và kỹ năng nghề nghiệp của người lao động tại các khu công nghiệp tỉnh Phú Yên, qua đó nhấn mạnh sự cần thiết của việc nâng cao năng lực thích ứng nghề nghiệp trong môi trường sản xuất. Bên cạnh đó, nghiên cứu của Lê Thị Mộng Thường (2024) tại các khu công nghiệp tỉnh Bình Dương đề cập vai trò của giá trị cốt lõi, chuẩn mực hành vi, môi trường làm việc và phong cách lãnh đạo đối với sự gắn kết của người lao động. Nghiên cứu của Nguyễn Tiến Thức (2018) về nhân viên quản lý cấp trung trong các khu công nghiệp tại khu vực Đông Nam Bộ cũng bổ sung những góc nhìn về các yếu tố liên quan đến sự hài lòng trong công việc.

Những kết quả trên gợi ý rằng cơ hội phát triển nghề nghiệp cần được xem xét cùng với đặc điểm cá nhân, môi trường tổ chức và điều kiện lao động. Tuy nhiên, mức độ liên hệ giữa các yếu tố này với sự hài lòng của công nhân trực tiếp sản xuất vẫn cần được làm rõ thông qua những nghiên cứu chuyên biệt.

4.5. Bối cảnh xã hội, vị thế lao động và điều kiện sống

Một hướng mở rộng quan trọng khi nghiên cứu sự hài lòng với công việc của công nhân công nghiệp là xem xét các điều kiện ngoài nơi làm việc, đặc biệt đối với lao động di cư. Bên cạnh

tiền lương, phúc lợi và điều kiện lao động, những khía cạnh như nhà ở, chi phí sinh hoạt, khả năng tiếp cận dịch vụ xã hội, sự ổn định của việc làm và nguồn lực hỗ trợ cũng cần được đặt ra trong quá trình phân tích. Đối với công nhân làm việc tại các khu công nghiệp, trải nghiệm công việc có thể gắn với điều kiện cư trú, hoàn cảnh gia đình và khả năng cân đối giữa thu nhập với các nhu cầu sinh hoạt.

Từ góc nhìn xã hội học lao động, khu công nghiệp không chỉ là không gian sản xuất mà còn gắn với những quan hệ xã hội và điều kiện sống của người lao động. Vì vậy, sự hài lòng với công việc cần được xem xét trong mối quan hệ giữa điều kiện việc làm, vị thế lao động và hoàn cảnh sống. Tuy nhiên, vai trò và mức độ liên hệ của các yếu tố này chưa thể được khẳng định nếu thiếu những bằng chứng thực nghiệm phù hợp, đặc biệt đối với các nhóm công nhân có đặc điểm cư trú và điều kiện sinh kế khác nhau.

Nhìn chung, việc tổng hợp và phân tích các nghiên cứu gợi mở năm nhóm yếu tố chính có mối liên hệ với sự hài lòng với công việc, gồm: điều kiện kinh tế và phúc lợi; đặc điểm và điều kiện lao động; quan hệ xã hội và quản trị tổ chức; cơ hội phát triển nghề nghiệp và đặc điểm cá nhân; bối cảnh xã hội và vị thế của người lao động. Các hướng phân tích này có thể bổ sung cho nhau, nhưng mức độ hỗ trợ của bằng chứng chưa đồng đều do sự khác biệt về ngành nghề, đối tượng, cách đo lường và thiết kế nghiên cứu. Đặc biệt, các nghiên cứu trên nhân viên văn phòng, ngân hàng, du lịch hoặc giáo dục không thể thay thế bằng chứng trực tiếp về công nhân sản xuất.

4.6. Hàm ý đối với nghiên cứu và thực tiễn tại Việt Nam

Từ kết quả tổng quan, việc nghiên cứu sự hài lòng với công việc của công nhân công nghiệp tại Việt Nam cần được tiếp cận theo hướng tích hợp, xem xét đồng thời các yếu tố tại nơi làm việc và bối cảnh xã hội của người lao động. Bên cạnh tiền lương, phúc lợi, điều kiện lao động và quan hệ với người quản lý, các khía cạnh như cơ hội phát triển nghề nghiệp, tính ổn định của việc làm, điều kiện cư trú và khả năng tiếp cận các dịch vụ xã hội cũng cần được quan tâm. Đặc biệt, đối với công nhân di cư tại các khu công nghiệp, việc xem xét mối quan hệ giữa thu nhập, chi phí sinh hoạt, nhà ở và nguồn lực hỗ trợ xã hội có thể giúp làm rõ hơn cách người lao động đánh giá công việc trong tương quan với điều kiện sống. Tuy nhiên, mức độ liên hệ và vai trò của từng yếu tố cần được kiểm chứng bằng các nghiên cứu thực nghiệm trong những bối cảnh cụ thể, thay vì suy rộng từ kết quả nghiên cứu ở các ngành nghề hoặc nhóm lao động khác.

Về phương diện thực tiễn, các kết quả tổng quan gợi mở nhu cầu kết hợp chính sách đãi ngộ với việc cải thiện môi trường làm việc và quan hệ trong tổ chức. Bên cạnh bảo đảm tiền lương, phúc lợi và an toàn lao động, doanh nghiệp cần quan tâm đến sự công bằng trong quản lý, sự hỗ trợ từ cấp trên, cơ hội đào tạo và phát triển kỹ năng, cũng như tính ổn định của việc làm. Đồng thời, điều kiện sống và khả năng tiếp cận các dịch vụ xã hội của công nhân, đặc biệt là lao động di cư, cần được xem xét như những khía cạnh có thể liên quan đến trải nghiệm và đánh giá công việc. Điều này đặt ra sự cần thiết của cách tiếp cận phối hợp giữa doanh nghiệp và các chủ thể liên quan tại địa phương trong việc cải thiện điều kiện lao động và hỗ trợ đời sống công nhân. Dù vậy, việc xác định các chiến lược cần dựa trên bằng chứng thực nghiệm tại từng địa bàn, có tính đến sự khác biệt về ngành nghề, đặc điểm lao động và điều kiện tổ chức sản xuất.

Về định hướng nghiên cứu, cần tiếp tục phát triển các nghiên cứu chuyên biệt về công nhân trực tiếp sản xuất, thay vì chủ yếu dựa vào kết quả từ các lĩnh vực như ngân hàng, du lịch, giáo dục hoặc các nhóm nhân viên nói chung. Việc kết hợp phương pháp định lượng và định tính có thể giúp vừa nhận diện mối liên hệ giữa các nhóm yếu tố với sự hài lòng, vừa lý giải cách người lao động diễn giải trải nghiệm làm việc trong những điều kiện xã hội khác nhau. Bên cạnh đó, cần chú ý đến sự khác biệt giữa công nhân di cư và không di cư, cũng như sự khác biệt về vị thế lao động và điều kiện sống. Những hướng nghiên cứu này có thể góp phần hoàn thiện khung phân tích về sự hài lòng với công việc của công nhân công nghiệp tại Việt Nam, đồng thời cung cấp cơ sở thực nghiệm cho việc xây dựng các giải pháp phù hợp với đặc điểm của từng nhóm lao động và bối cảnh khu công nghiệp.

V. KẾT LUẬN

Tổng quan tài liệu cho thấy sự hài lòng với công việc của công nhân công nghiệp là một hiện

tượng đa chiều, gắn với sự tương tác giữa điều kiện lao động và bối cảnh xã hội. Năm nhóm yếu tố liên quan được xác định gồm: (1) tiền lương, thu nhập và phúc lợi; (2) điều kiện và đặc điểm công việc; (3) quan hệ xã hội và quản trị tổ chức; (4) cơ hội phát triển nghề nghiệp và đặc điểm cá nhân; và (5) bối cảnh xã hội, vị thế lao động và điều kiện sống. Tuy nhiên, các nghiên cứu hiện có còn phân tán về đối tượng, phạm vi và cách đo lường, trong khi những khía cạnh như di cư lao động, nhà ở và khả năng tiếp cận phúc lợi xã hội chưa được xem xét đồng đều. Vì vậy, cần tiếp tục nghiên cứu mối liên hệ giữa các nhóm yếu tố trên, kết hợp phương pháp định lượng và định tính để làm rõ trải nghiệm của từng nhóm công nhân.

Đối với Việt Nam, đặc biệt tại các khu công nghiệp có đông công nhân di cư, việc nâng cao sự hài lòng với công việc cần được xem xét đồng thời từ góc độ quản trị doanh nghiệp và điều kiện sống của người lao động. Bên cạnh chính sách tiền lương, phúc lợi và an toàn lao động, cần quan tâm đến quan hệ với người quản lý, cơ hội đào tạo, tính ổn định của việc làm, nhà ở và khả năng tiếp cận các dịch vụ hỗ trợ. Tuy nhiên, việc xác định các giải pháp ưu tiên cần dựa trên bằng chứng thực nghiệm tại từng địa bàn, phù hợp với đặc điểm lao động và bối cảnh tổ chức sản xuất.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. Journal of Abnormal and Social Psychology, 67(5), 422–436. https://doi.org/10.1037/h0040968

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. Organizational Behavior and Human Performance, 16(2), 250–279. https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). The motivation to work (2nd ed.). John Wiley & Sons.

Lê Thị Mộng Thường. (2024). Nghiên cứu tác động của văn hóa doanh nghiệp đến sự gắn kết của người lao động tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Bình Dương. Tạp chí Kinh tế và Dự báo. https://kinhtevadubao.vn/nghien-cuu-tac-dong-cua-van-hoa-doanh-nghiep-den-su-gan-ket-cua-nguoi-lao-dong-taicac-khu-cong-nghiep-tren-dia-ban-tinh-binh-duong-30335.html

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), Handbook of industrial and organizational psychology (pp. 1297–1349). Rand McNally.

Minh, H., Tran, H., Le, D., Vu, Y., & Dang, H. (2024). Exploring job satisfaction among Generation Z employees: A study in the SMEs of the Mekong Delta, Vietnam. Journal of Chinese Human Resource Management, 15(1). https://doi.org/10.47297/wspchrmwsp2040-800508.20241501

Nguyễn Đức Kim Ngân, Tạ Thị Thanh Tâm, & Nguyễn Ngọc Trung. (2020). Mức độ hài lòng của người lao động về công việc tại khu công nghiệp Bàu Xéo, tỉnh Đồng Nai. Tạp chí Khoa học Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh, 17(7), 1235–1244. https://journal.hcmue.edu.vn/index.php/hcmuejos/article/view/2779

Nguyễn Tiến Thức. (2018). Các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên quản lý cấp trung trong các khu công nghiệp tại khu vực Đông Nam Bộ. Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ, (6C), 168–179.

Phạm Thị Mộng Hằng, & Nguyễn Thị Minh Tuyền. (2020). Các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của người lao động tại khu công nghiệp Biên Hòa 2, tỉnh Đồng Nai. Tạp chí Công Thương, (4), 154–161.

Thu, T. L., Thu, H. P., Thi, L. A. N., & Thi, H. V. (2024). Analysis of factors affecting job satisfaction of manual workers: A case study from a garment factory in Northern Vietnam. International Journal of Business and Globalisation, 1(1). https://doi.org/10.1504/IJBG.2024.10068470

Trinh, H. P., Van, D. H., & Nguyen, T. K. (2023). What determines employees' job satisfaction and loyalty? Evidence from Vietnamese enterprises. International Journal of Advanced and Applied Sciences, 10(2), 67–76. https://doi.org/10.21833/ijaas.2023.02.009

Võ Thị Ngọc Lan, & Nguyễn Trí. (2017). Thực trạng và giải pháp nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp cho người lao động các khu công nghiệp tỉnh Phú Yên. Tạp chí Khoa học Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh, (5), 189–197.

Vo, K. N., & Tran, M. H. P. (2026). Effects of transformational leadership on employee engagement through job satisfaction with supervisors in private higher education institutions in Ho Chi Minh City. Discover Education. https://doi.org/10.1007/s44217-026-01374-4