

VĂN HÓA TỔ CHỨC VÀ SỰ HÀI LÒNG TRONG CÔNG VIỆC CỦA NHÂN VIÊN NGÂN HÀNG TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH BÌNH DƯƠNG: NHẬN THỨC VÀ THÁI ĐỘ CỦA NHÂN VIÊN

Trần Thị Kim Ngọc⁽¹⁾

(1) Trường Đại học Thủ Dầu Một

Ngày nhận bài 15/7/2023; Ngày gửi phản biện 20/8/2023/2023; Chấp nhận đăng 30/09/2023

Liên hệ email: ngocttk@tdmu.edu.vn

<https://doi.org/10.37550/tdmu.VJS/2023.06.490>

Tóm tắt

Trong điều kiện thị trường lao động khắc nghiệt, để thu hút nhân tài, các tổ chức và doanh nghiệp không ngừng hoàn thiện chính sách phát triển nguồn nhân lực, tìm cách giữ chân nhân tài. Theo đó, mức lương và nhiều chính sách khác như văn hóa tổ chức, sự hài lòng của người lao động luôn được lãnh đạo các tổ chức, doanh nghiệp đặc biệt quan tâm. Dựa vào kết quả khảo sát 500 nhân viên của các ngân hàng thương mại tại tỉnh Bình Dương, nghiên cứu này xem xét nhận thức và thái độ của nhân viên về văn hóa tổ chức, về sự hài lòng trong công việc bao gồm điều kiện làm việc, sự bồi thường, sự tôn trọng từ đồng nghiệp, mối quan hệ với người giám sát và cơ hội thăng tiến qua đó tìm ra mối quan hệ biện chứng giữa văn hóa tổ chức và sự hài lòng trong công việc của nhân viên. Kết quả cho thấy sự tôn trọng từ các đồng nghiệp có ảnh hưởng lớn nhất đối với sự hài lòng trong công việc của nhân viên ngân hàng; văn hóa tổ chức cũng có ảnh hưởng trực tiếp đến cấp độ công việc, mức độ hài lòng của nhân viên.

Từ khóa: nhân viên ngân hàng, sự hài lòng trong công việc, thái độ của nhân viên, văn hoá tổ chức

Abstract

ORGANIZATIONAL CULTURE AND JOB SATISFACTION OF BANK EMPLOYEES IN BINH DUONG: EMPLOYEE'S PERCEPTION AND ATTITUDE

In harsh labor market conditions, to well-work employees, organizations and businesses constantly improve human resource development policies and seek ways to retain talent employees. Therefore, salary levels and many other policies such as organizational culture and employee satisfaction are always given special attention by leaders of organizations and businesses. Based on the results of a survey of 500 employees of commercial banks in Binh Duong province, this study examines employees' perceptions and attitudes about organizational culture, about job satisfaction, including working

conditions, compensation, respect from colleagues, relationship with supervisor and promotion opportunities thereby finding a dialectical relationship between organizational culture and employee job satisfaction. The results show that respect from colleagues has the greatest influence on bank employees' job satisfaction; Organizational culture also has a direct impact on job levels and employee satisfaction levels.

1. Giới thiệu

Theo Armstrong (2009), Văn hóa tổ chức (VHTC) là một mô hình của các giá trị, chuẩn mực, niềm tin, thái độ và giả định có thể không được trình bày rõ ràng nhưng định hình cách mọi người hành xử và thực hiện trong một tổ chức (Armstrong, 2009). Thành công của một tổ chức có thể được đánh giá từ văn hóa của tổ chức, từ đó, có thể tạo ra hiệu quả và hiệu suất lao động. VHTC ảnh hưởng sự hài lòng trong công việc của nhân viên (Gregory, và cs., 2009). Thật vậy, hiệu quả làm việc của một số lượng lớn nhân viên có ảnh hưởng lớn đến sự thành công trong hoạt động kinh doanh các ngân hàng thương mại ở Bình Dương và sự đóng góp của họ lại phụ thuộc vào sự hài lòng trong công việc của họ. Dựa vào nguồn dữ liệu thứ cấp là kết quả khảo sát 500 nhân viên đang làm việc tại các ngân hàng thương mại ở tỉnh Bình Dương nghiên cứu trả lời câu hỏi những yếu tố nào của văn hóa tổ chức có ảnh hưởng mạnh mẽ đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên?

2. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu

Toàn cầu hóa làm gia tăng sự cạnh tranh quốc tế, việc quản lý tất cả các loại nguồn lực, giữ chân nhân viên và cải thiện hiệu quả làm việc là yếu tố then chốt cho sự thành công của các doanh nghiệp, theo đó mối quan hệ giữa văn hóa tổ chức và sự hài lòng trong công việc của nhân viên trở thành chủ đề được nhiều nhà nghiên cứu quan tâm.

Jiang and Klein (1999) cho rằng trong những thập kỷ qua sự hỗ trợ của cấp trên có thể tạo ra tác động tích cực đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên (Greenhaus và cs., 1990), sự hỗ trợ của cấp trên có thể được coi là sự hỗ trợ tích cực cho sự phát triển nghề nghiệp của cấp dưới (Kram, 1985).

McKinnon và cs. (2003) nhận định Văn hoá tổ chức ảnh hưởng đến sự hài lòng công việc của nhân viên. Hay Palthe and Ernst Kossek (2003) cũng khẳng định rằng nhận thức về tổ chức văn hóa không bao giờ có thể giống nhau giữa tất cả các nhân viên và nó thay đổi từ người này sang người khác tùy thuộc vào niềm tin và tâm trí của chính họ.

Grant và cs. (2007) cho rằng phần thưởng và lợi ích có tác động tích cực hướng đến sự hài lòng trong công việc của người lao động. Nghiên cứu xác định phần thưởng trong công việc có thể được sử dụng như công cụ cải thiện tình hình tài chính có tác động mạnh mẽ đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên.

Jung và cs. (2008) đã khám phá mối quan hệ giữa các nền văn hóa tổ chức từ quốc gia trên hiệu suất quản lý chất lượng tổng thể. Nghiên cứu cho thấy quản lý chất lượng

tổng thể là quan trọng liên quan đến văn hóa tổ chức và quản lý chất lượng toàn diện có tác động tích cực đến hiệu quả kinh doanh.

Bên cạnh đó khi bàn về sự hài lòng của nhân viên mang lại sự thịnh vượng cho tổ chức, rất nhiều nhà nghiên cứu tranh luận rằng việc hình thành một nền văn hóa tổ chức mạnh mẽ là điều cốt yếu để thành công. Ban quản trị nên đáp ứng mong muốn và nhu cầu của khách hàng nội bộ để nhân viên có mức độ hài lòng cao và cung cấp dịch vụ cao cấp cho khách hàng bên ngoài. Không có gì ngạc nhiên khi nhân viên bị quá tải trong công việc và bị trả lương thấp, sẽ có mối quan hệ cạnh tranh với đồng nghiệp và cấp trên. Họ cũng tham gia vào các hoạt động đình công. Vì vậy, việc nâng cao phúc lợi của nhân viên sẽ cải thiện hiệu suất và năng suất làm việc của họ, nâng cao khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp. Bài viết này nghiên cứu vai trò của văn hóa tổ chức đối với sự hài lòng trong công việc dưới góc độ nhận thức và phản ứng của nhân viên của các ngân hàng ở Bình Dương. Nghiên cứu này sẽ mang lại lợi ích to lớn cho ban quản trị, các nhà hoạch định chính sách.

Nguồn dữ liệu của nghiên cứu này gồm dữ liệu sơ cấp và thứ cấp. Dữ liệu sơ cấp là kết quả khảo sát 500 bảng hỏi (trên tổng số 550 phiếu bảng gửi đi) và một số trường hợp phỏng vấn sâu theo phương pháp lấy mẫu thuận tiện các nhân viên đang làm việc tại các ngân hàng thương mại ở Bình Dương. Dữ liệu thứ cấp từ các báo cáo định kỳ hàng năm của các ngân hàng; những nghiên cứu đã được công bố về chủ đề liên quan.

Bảng câu hỏi gồm hai phần. Phần I gồm đặc điểm nhân khẩu học của người trả lời bao gồm tuổi, giới tính, trình độ học vấn, v.v. trong khi Phần II bao gồm 30 câu để đo lường sự hài lòng trong công việc liên quan đến văn hóa tổ chức bao gồm năm khía cạnh chẳng hạn như điều kiện làm việc, bồi thường và phúc lợi, sự tôn trọng từ đồng nghiệp, mối quan hệ với người giám sát và cơ hội thăng tiến. Dữ liệu thu thập được liên quan đến nhận thức và phản ứng của nhân viên được phân tích thông qua thống kê mô tả bằng SPSS; phân tích các yếu tố với các biến bằng cách sử dụng xu hướng trung tâm và thống kê phân tán và kiểm tra sự hài lòng công việc của nhân viên thông qua ma trận tương quan, ANOVA và các công cụ thống kê đơn giản. Phân tích đã được thực hiện bằng cách sử dụng thang đo Likert mức độ, chẳng hạn như 1 = rất đồng ý, 2 = đồng ý, 3 = hơi đồng ý, 4 = không đồng ý và 5 = rất không đồng ý.

3. Kết quả nghiên cứu

Bảng 1 trình bày kết quả thống kê mô tả của bảng câu hỏi khảo sát cảm nhận về sự hài lòng của nhân viên như đã nêu trước đó. Trong bảng, danh mục chính đầu tiên của kết quả là điều kiện làm việc trong đó lực lượng được xếp hạng đầu tiên được thể hiện mối quan hệ với cấp dưới có giá trị trung bình là 1.22 nằm giữa rất đồng ý và đồng ý với sai số chuẩn là 0.46 và phương sai của nhận thức được coi là 0.21, độ lệch 1.9 và độ nhọn 0.478, tiếp theo là các lực khác. Vùng giữa phần đồng ý và không đồng ý là 3.38 được thấy trong bảng trong trường hợp tác động của cảm giác căng thẳng của nhân viên theo sau là tác động của khối lượng công việc là 2.88. Trong nghiên cứu này, biến khen thưởng

và phúc lợi được nhấn mạnh nhiều hơn để đo lường mức độ hài lòng trong công việc của nhân viên ngân hàng nơi các yếu tố có ảnh hưởng lớn nhất được xem là sự sắp xếp của các phúc lợi bên lề mà kết quả trung bình là 1.60 và độ lệch chuẩn của cảm nhận là 0.56, nhìn chung nhận thức của người lao động về việc bố trí các khoản phúc lợi nằm giữa rất đồng ý và đồng ý trong khi đồng ý là ý kiến chiếm ưu thế nhất.

Bảng 1. Thống kê mô tả về mức độ hài lòng trong công việc liên quan đến văn hóa tổ chức (n=500)

	Mean		S.D.	Var.	Skew.		Kurt.		R
	Stat.	SE			Stat.	SE	Stat.	SE	
Điều kiện làm việc									
Mối quan hệ với cấp dưới	1.22	0.046	0.46	0.21	1.9	0.241	3.2	0.478	1
Mối quan hệ với đồng nghiệp	1.26	0.044	0.44	0.19	1.1	0.241	-0.7	0.478	2
Mối quan hệ với cấp trên	1.37	0.051	0.50	0.25	0.7	0.241	-0.8	0.478	3
Giao tiếp từ nhân viên đến quản lý	1.64	0.056	0.55	0.31	0.1	0.241	-0.7	0.478	4
Công cụ và tài nguyên cần để thực hiện công việc	1.72	0.062	0.62	0.38	0.2	0.241	-0.6	0.478	5
Giao tiếp từ quản lý đến nhân viên	1.82	0.046	0.45	0.21	-0.6	0.241	0.6	0.478	6
Đầy đủ cơ hội cho những thay đổi định kỳ trong nhiệm vụ	2.06	0.049	0.48	0.23	0.1	0.241	1.2	0.478	7
Mức độ độc lập liên quan đến vai trò công việc	2.66	0.048	0.47	0.22	-0.6	0.241	-1.5	0.478	8
Áp lực công việc vừa phải	2.88	0.059	0.59	0.34	-0.2	0.241	0.6	0.478	9
Cảm nhận áp lực	3.38	0.063	0.63	0.40	-0.2	0.241	-0.4	0.478	10
Khen thưởng và phúc lợi									
Sắp xếp các phúc lợi phụ	1.60	0.056	0.56	0.32	0.2	0.241	-0.7	0.478	1
Mức lương thoả đáng	1.91	0.042	0.42	0.18	-0.5	0.241	2.2	0.478	2
An ninh công việc	2.84	0.05	0.50	0.25	-0.2	0.241	0.4	0.478	3
Ghi nhận công việc đã hoàn thành	3.02	0.04	0.42	0.18	0.1	0.241	2.7	0.478	4
Cơ hội thăng tiến công bằng	3.03	0.05	0.55	0.31	-0.3	0.241	1.6	0.478	5
Mối quan hệ với cấp trên									
Hiểu rõ về kỳ vọng của cấp trên	1.51	0.062	0.62	0.39	0.8	0.241	-0.2	0.478	1
Cấp trên lắng nghe đề xuất	1.86	0.056	0.56	0.32	-0.01	0.241	-0.01	0.478	2
Cấp trên tạo điều kiện tốt nhất	1.87	0.054	0.54	0.29	-0.08	0.241	0.2	0.478	3
Cấp trên thúc đẩy làm việc nhóm	1.91	0.049	0.49	0.24	-0.2	0.241	1.0	0.478	4
Cấp trên đưa ra các đề xuất khả thi để cải thiện	1.98	0.056	0.56	0.32	0.3	0.241	1.4	0.478	5
Cấp trên đánh giá hiệu suất công việc một cách thường xuyên	2.86	0.053	0.53	0.28	-0.1	0.241	0.3	0.478	6

Thống kê mô tả về khảo sát mức độ hài lòng trong công việc liên quan đến văn hóa tổ chức (n=500)

	Mean		S.D.	Var.	Skew.		Kurt.		R
	Stat.	SE			Stat.	SE	Stat.	SE	
<i>Sự tôn trọng từ đồng nghiệp</i>									
Đễ hòa đồng với đồng nghiệp	1.30	0.048	0.48	0.23	1.1	0.241	0.01	0.478	1
Bộ phận giao tiếp đầy đủ với nhau	1.80	0.066	0.66	0.44	0.2	0.241	-0.7	0.478	2
Tinh thần cao trong bộ phận	1.86	0.058	0.58	0.34	0.02	0.241	-0.1	0.478	3
Cấp trên làm tốt công việc	1.92	0.058	0.58	0.33	0.00	0.241	0.00	0.478	4
<i>Cơ hội thăng tiến</i>									
Đào tạo cần thiết	1.13	0.033	0.33	0.11	2.2	0.241	3.0	0.478	1
Cơ hội học hỏi	1.46	0.055	0.55	0.31	0.6	0.241	-0.5	0.478	2
Cơ hội để học các kỹ năng mới	2.12	0.057	0.57	0.32	0.6	0.241	1.8	0.478	3
Hỗ trợ đào tạo và giáo dục bổ sung	2.44	0.068	0.68	0.47	0.3	0.241	-0.06	0.478	4
Có cơ hội để sử dụng các kỹ năng và tài năng của tôi	2.66	0.067	0.66	0.44	-0.09	0.241	-0.1	0.478	5

Ghi chú: Stat.- Thống kê, Mean- Trung bình, S.D.- Độ lệch chuẩn, SE.- Sai số chuẩn khi ước lượng, Var.- Phương sai, Skew. - Hệ số bất đối xứng, Kurt.- Hệ số đo độ nhọn, R- Khoảng biến thiên

Mặt khác, kết quả ngược lại thể hiện ở cơ hội thăng tiến công bằng cho nhân viên là kết quả nằm giữa phần nào đồng ý và không đồng ý (3.03) với độ lệch chuẩn là 0.42, bên cạnh đó kết quả của các lực lượng này bị lệch chuẩn. Kết quả của thống kê mô tả trong mối quan hệ với cấp trên cho thấy sự nhất quán rõ ràng các câu hỏi về sự hài lòng trong công việc của nhân viên các ngân hàng được lựa chọn trong đó các yếu tố ảnh hưởng lớn nhất nằm giữa rất đồng ý và đồng ý trung bình là 1.51 với độ lệch chuẩn của các lực lượng là 0.62 mô tả về sự hiểu biết rõ ràng về kỳ vọng của người giám sát. Chỉ có một yếu tố không nhất quán duy nhất được nhìn thấy đó là cấp trên đánh giá hiệu quả công việc một cách thường xuyên với giá trị trung bình là 2.86 và độ lệch chuẩn là 0.053 cũng như bị lệch tiêu cực. Sự tôn trọng từ đồng nghiệp có các biến phù hợp trong đó yếu tố hiệu quả nhất là “*để hòa đồng với đồng nghiệp*” với giá trị trung bình là 1.30 và có giá trị nhất quán nhất trong khi giá trị thấp nhất là 1.92. Tất cả các biến đều nằm giữa vùng Rất đồng ý và Đồng ý. Cuối cùng, phân tích thống kê mối quan hệ giữa cơ hội thăng tiến của nhân viên với sự hài lòng trong công việc của nhân viên cho thấy giá trị trung bình tốt nhất là 1.13 tức là cần thiết phải đào tạo với sai số chuẩn là 0.033 và độ lệch chuẩn là 0.33. Giá trị của phương sai chỉ là 0.11 lệch dương. Trong khi các giá trị ngược lại nhất được nhìn thấy trong phần có “*cơ hội sử dụng các kỹ năng và tài năng của tôi*” nằm giữa đồng ý và hơi đồng ý.

3.1. Thống kê đo lường mức độ hài lòng với công việc của nhân viên

Để đo lường mức độ hài lòng công việc tổng hợp của nhân viên thuộc các chi nhánh tương ứng, các công cụ thống kê đơn giản được sử dụng trong đó giá trị trung bình của giá trị trung bình và giá trị độ lệch chuẩn của các biến chính được khảo sát của nghiên cứu được lấy để kiểm tra nhận thức của nhân viên đối với công việc của họ được thể hiện trong bảng 2 dưới đây.

Bảng 2. Kết quả tính giá trị trung bình

Biến quan sát	Bình quân của giá trị trung bình	Bình quân của độ lệch chuẩn
Điều kiện làm việc	2.00	0.52
Khen thưởng và phúc lợi	1.24	0.49
Mối quan hệ với cấp trên	1.20	0.55
Sự tôn trọng từ đồng nghiệp	0.86	0.58
Cơ hội thăng tiến	1.09	0.56
Trung bình	0.71	0.54

Trong bảng 2 ở trên, các biến quan sát như điều kiện làm việc, lương thưởng và phúc lợi, mối quan hệ với cấp trên, sự tôn trọng từ đồng nghiệp và cơ hội thăng tiến được lấy từ bảng 3. Giá trị trung bình của từng lực lượng trong bảng 2 được thực hiện để đo lường sự hài lòng trong công việc chung của nhân viên. Bảng trên cho thấy nhân viên hoàn toàn đồng ý về điều kiện làm việc của tổ chức với độ lệch chuẩn là 0.52. Phần khen thưởng và lợi ích của nghiên cứu nằm giữa Rất đồng ý và Đồng ý với giá trị trung bình là 1.24 và giá trị tiêu chuẩn là 0.49. Nhận thức thuận lợi nhất từ nhân viên về sự hài lòng trong công việc của họ là sự tôn trọng từ đồng nghiệp. Giá trị trung bình của biến quan sát này là 0.86 với độ lệch chuẩn cao nhất là 0.58. Tuy nhiên, trung bình của các giá trị trung bình được tính là 0.71 với độ lệch chuẩn trung bình là 0.54. Đó là nhận thức của nhân viên được khảo sát về sự hài lòng trong công việc của họ rất đồng ý nếu độ lệch chuẩn được thêm vào thì giá trị sẽ là 1.25 đó là nhận thức nằm giữa rất đồng ý và đồng ý. Do đó, phân tích thống kê đang phổ biến kết quả rằng nhân viên hài lòng với công việc và các đặc điểm khác nhau của nó.

3.2. Kiểm định giả thuyết

Để kiểm định các giả thuyết của nghiên cứu này và báo cáo một số công cụ thống kê được sử dụng để đo lường mức độ hài lòng trong công việc của nhân viên trong mối quan hệ với văn hóa tổ chức.

Bảng 3. Ma trận tương quan giữa các biến độc lập

Biến độc lập	1	2	3	4	5
1. Điều kiện làm việc	1				
2. Khen thưởng và phúc lợi	0.750**	1			
3. Quan hệ với cấp trên	0.845**	0.769**	1		
4. Sự tôn trọng từ đồng nghiệp	0.810**	0.731**	0.813**	1	
5. Cơ hội thăng tiến	0.787**	0.741**	0.832**	0.814**	1

** tương quan có ý nghĩa ở mức 1% (2 đầu)

Bảng 3 được sử dụng để đo lường mối tương quan giữa các biến độc lập của nghiên cứu này bằng cách sử dụng ma trận tương quan trong đó mỗi tương quan cao nhất được nhìn thấy giữa các biến mối quan hệ với người giám sát và điều kiện làm việc ($R=0.845$) ở mức ý nghĩa 0.001. Mặt khác, giá trị nhỏ nhất của mối tương quan được thể hiện giữa các biến tôn trọng từ đồng nghiệp và bồi thường và lợi ích là $R=0.731$. Nhưng tất cả các biến đều có tương quan thuận với nhau mặc dù một số biến có tương quan cao.

Bảng 4. *Tương quan giữa biến độc lập và biến phụ thuộc*

	Điều kiện làm việc	Khen thưởng và phúc lợi	Quan hệ với cấp trên	Sự tôn trọng từ đồng nghiệp	Cơ hội thăng tiến
Xếp hạng	5	4	3	1	2
Sự hài lòng trong công việc	0.701**	0.773**	0.795**	0.854**	0.811**
** tương quan có ý nghĩa ở mức 1% (2 đầu)					
R ² hiệu chỉnh: 0.768					
Độ lệch chuẩn của ước lượng: 0.761					

Trong bảng 4 cho thấy các giá trị tương quan giữa các biến phụ thuộc và biến độc lập của nghiên cứu sử dụng cấp bậc và biến xếp hạng đầu tiên là sự tôn trọng từ đồng nghiệp vì biến độc lập có tương quan chặt chẽ với sự hài lòng trong công việc của tổ chức. Xếp cuối cùng là điều kiện làm việc có số điểm là 70,10%. Cần nhớ rằng tất cả các mối tương quan được tìm thấy có ý nghĩa thống kê ở mức ý nghĩa 0.01.

Các biến độc lập như Điều kiện làm việc, Khen thưởng và phúc lợi, Mối quan hệ với cấp trên, Sự tôn trọng từ đồng nghiệp và Cơ hội thăng tiến có khả năng ảnh hưởng đến biến phụ thuộc "sự hài lòng trong công việc" hay không. Một điều cũng dễ thấy là mô hình giải thích được tới 76,8% sự thay đổi của “sự hài lòng trong công việc” (R² hiệu chỉnh = 0.768).

4. Kết luận

Nghiên cứu này tập trung vào sự hài lòng công việc của nhân viên ngân hàng ở Bình Dương liên quan đến nhận thức và phản ứng văn hóa của tổ chức. Sáng kiến tích cực nhất của tổ chức ngân hàng là truyền cảm hứng để các nữ nhân viên tham gia nhiều hơn vào các hoạt động dịch vụ, kinh tế của đất nước. Trong nghiên cứu này, năm biến liên quan đến văn hóa tổ chức được sử dụng để đo lường mức độ hài lòng trong công việc của nhân viên. Tất cả các biến đều cho kết quả dương là nhân viên hài lòng với công việc tại tổ chức ngân hàng của họ. Một số phát hiện liên quan đến sự không đồng ý của nhân viên đối với công việc của họ được đề cập cùng với khuyến nghị. Các tài liệu cũng xác định rằng các biến được đề cập trong nghiên cứu này đóng một vai trò trong sự hài lòng công việc. Các tổ chức phải thúc đẩy nhân viên của họ và đảm bảo sự hài lòng trong công việc vì sự hài lòng này là cần thiết để nhân viên nhận ra giá trị và tiềm năng của họ; nhận thức này sau đó sẽ có tác động đáng kể, tích cực đến hiệu quả của người lao động. Các tổ chức cần tiến hành nghiên cứu để cập nhật các vấn đề như sự hài lòng trong công việc. Chính nghiên cứu như thế này sẽ cung cấp cho họ thông tin họ mong muốn để cải thiện công ty của họ. Tính hữu ích của việc hiểu mối quan hệ giữa sự hài lòng và hiệu suất không được đánh giá đúng mức do tính phổ biến của nó trong quá khứ, tuy nhiên, các tổ chức sẽ làm tốt nếu họ tự điều tra mối quan hệ quan trọng này, vì nghiên cứu này sẽ có những ảnh hưởng sâu rộng không chỉ đối với tổ chức mà còn đối với cộng đồng học thuật. Một khuyến nghị nữa cho nghiên cứu trong tương lai là xác định xem việc cải thiện cơ chế đo lường và phản hồi trong công việc của nhân viên có ảnh hưởng tích cực đến sự hài lòng trong công việc và nhận thức về văn hóa tổ chức của nhân viên trong ngành ngân hàng hay không.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Armstrong, M. (2009). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice, 11th edition. Library of Cataloging in Publication Data: USA.
- [2] Gregory, B. T., Harris, S. G., Armenakis, A. A., and Shook, C. L. (2009). Organizational culture and effectiveness: A study of values, attitudes, and organizational outcomes. *Journal of Business Research*, 62(7), 673-679.
- [3] Grant, A. M., Christianson, M. K., & Price, R. H. (2007). Happiness, health, or relationships? Managerial practices and employee well-being tradeoffs. *Academy of Management Perspectives*, 21(3), 51-63.
- [4] Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of management Journal*, 33(1), 64-86.
- [5] Jiang, J. J., & Klein, G. (1999). Supervisor support and career anchor impact on the career satisfaction of the entry-level information systems professional. *Journal of management information systems*, 16(3), 219-240.
- [6] Jung, J., Su, X., Baeza, M., & Hong, S. (2008). The effect of organizational culture stemming from national culture towards quality management deployment. *The TQM Journal*, 20(6), 622-635.
- [7] Kreis, K., & Brockopp, D. Y. (1986). Autonomy: A component of teacher job satisfaction. *Education*, 107(1).
- [8] Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational behavior and human performance*, 4(4), 309-336.
- [9] Lund, D. B. (2003). Organizational culture and job satisfaction. *Journal of Business & Industrial Marketing*.
- [10] Maslowski, R. (2003). School culture and school performance: an explorative study into the organizational culture of secondary schools and their effects.
- [11] McKinnon, J. L., Harrison, G. L., Chow, C. W., & Wu, A. (2003). Organizational culture: Association with commitment, job satisfaction, propensity to remain, and information sharing in Taiwan. *International journal of business studies*, 11(1).
- [12] Palthe, J., & Ernst Kossek, E. (2003). Subcultures and employment modes: Translating HR strategy into practice. *Journal of Organizational Change Management*, 16(3), 287-308.
- [13] Pennington, M. C., & Riley, P. V. (1991). Measuring job satisfaction in ESL using the Job Descriptive Index. *Perspectives: Working papers of the Department of English*, 3(1), 20-36.
- [14] Schein, E. (1999). The corporate culture: survival guide. In: San Francisco, USA: Jossey Bass.
- [15] Thoms, P., Dose, J. J., & Scott, K. S. (2002). Relationships between accountability, job satisfaction, and trust. *Human Resource Development Quarterly*, 13(3), 307-323.
- [16] Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory. *Research in organizational behavior*, 18(1), 1-74.