

Bia t5_683_2025	2
KT CATBD	3
T5_683_2025-prt.pdf	4

ISSN 0868-3808 TRUNG TÂM KINH TẾ CHÂU Á - THÁI BÌNH DƯƠNG

# Kinh tế

## Châu Á - Thái Bình Dương

Phát triển tiền kỹ thuật số của ngân hàng TW

Quản trị dòng tiền trong các doanh nghiệp

Tương lai của kiểm toán nội bộ

Chuyển đổi số ngành kế toán hiện nay

Khái quát về quản trị địa phương tại Ấn Độ

ASIA - PACIFIC ECONOMIC REVIEW

Số 683 tháng 5 năm 2025

## Thông tin ESG và thu hút FDI tại các nước ASEAN

[www.ktcatbd.com.vn](http://www.ktcatbd.com.vn)



TRỤ SỞ CHÍNH

176 Thái Hà, Đống Đa, Hà Nội

VĂN PHÒNG GIAO DỊCH

Số 18 ngõ 49 Linh Lang, Ba Đình, Hà Nội

Hotline: 0888381299

Email: ktcabtd@gmail.com

TỔNG BIÊN TẬP

Lê Văn Sang

HỘI ĐỒNG KHOA HỌC

Võ Đại Lược

Đặng Nguyên Anh

Trần Đình Thiên

Lê Bộ Lĩnh

Lê Kim Sa

Nguyễn Đức Thành

Trần Đức Hiệp

Bùi Quang Tuấn

Phí Mạnh Tường

Hồ Đức Hiệp

Nguyễn Hoàng Phương

Trần Thị Nam Thắng

Chu Văn Thắng

Tô Hiến Thà

THƯ KÝ TÒA SOẠN

Lê Thu Hà: 0913034666

Email: lethuha2707@gmail.com

BAN TRỊ SỰ

Hồng Huế: 0962002215

Email: lehonghuc0511@gmail.com

BAN THƯ KÝ - BIÊN TẬP

Hoàng Dung: 0938016618

Email: hoangdung.brand@gmail.com

Vân Anh: 0903833489

Email: ktcabtd.nc@gmail.com

GIẤY PHÉP XUẤT BẢN: 1545/BC-GPXB;

175/GP-BVHTT; 274/GP-BTTTT

In tại Công ty ty in My link

Giá: 50.000 VND

04. Thông tin ESG và thu hút đầu tư trực tiếp nước ngoài tại các nước ASEAN  
Trịnh Thu Thủy, Phạm Thị Thu Uyên, Lê Ngọc Sơn
07. Phát triển tiền kỹ thuật số của ngân hàng trung ương: cơ hội và thách thức cho Việt Nam  
Lê Trương Ngọc Châu, Nguyễn Thị Bích Hiền, Nguyễn Thị Kim Tho
10. Nâng cao hiệu quả quản trị dòng tiền trong các doanh nghiệp xây dựng ở Việt Nam hiện nay  
Đỗ Minh Ngọc
13. Tương lai của kiểm toán nội bộ: đổi mới và đột phá  
Nguyễn Thị Kiều Trang
16. Tổng quan nghiên cứu về lợi ích sức khỏe của cà phê và nhận thức của người tiêu dùng  
Vũ Nguyệt Minh
19. Chuyển đổi số ngành kế toán hiện nay: Lợi ích và thách thức  
Phan Thu Hương
22. Nâng cao hạnh phúc nghề nghiệp giảng viên: giải pháp quản trị nguồn nhân lực cho các trường đại học trong bối cảnh tự chủ  
Nguyễn Đức Thắng, Nguyễn Thị Hương, Lê Văn Chiến, Nguyễn Thị Hải Anh
25. Mô hình làm việc từ xa tại các doanh nghiệp nhỏ tại Việt Nam hiện nay  
Lê Văn Thiêm, Phạm Anh Vũ
28. Chính sách tài chính cho phát triển logistics trong nông nghiệp ở Việt Nam  
Trần Thị Hoàng Mai, Nguyễn Thị Hải Yến, Lê Quang Trung
31. Nghiên cứu mô hình tài trợ vốn của Công ty Cổ phần Sữa Vinamilk  
Mai Thị Diệu Hằng
34. Phát triển nguồn nhân lực nhằm nâng cao năng lực cạnh tranh và phát triển bền vững tỉnh Kon Tum  
Nguyễn Thành Luân, Hồ Thị Hòa
37. Thực trạng vận dụng công nghệ tài chính tại các doanh nghiệp vừa và nhỏ ở Việt Nam  
Lê Thị Mai Hương
40. Chuyển đổi số trong hệ thống kế toán tại các doanh nghiệp vừa và nhỏ  
Lê Quỳnh Anh, Trần Xuân Giao
43. Những nhân tố chi phối hành vi tiêu dùng sản phẩm OCOP tại miền Bắc Việt Nam  
Đỗ Quỳnh Anh, Vũ Trọng Hiếu
46. Những vấn đề đặt ra cho nghề thủ công truyền thống của Nhật Bản: khảo sát trường hợp nghề khắc gỗ sơn mài Kamakura-Bori  
Ngô Hương Lan
49. Kinh nghiệm khi lập Báo cáo tài chính và Quyết toán thuế 2024  
Ngô Thị Hiền
53. Ảnh hưởng của tiêu chuẩn tích lũy xuất xứ trong các hiệp định FTA đến hiệu quả thương mại của Việt Nam  
Trần Thị Thanh Hằng
56. Đề xuất mô hình nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết và ý định nghỉ việc của nhân viên: tiếp cận từ các lý thuyết cổ điển và hiện đại  
Nguyễn Thị Hương Giang
59. Đo lường tài chính toàn diện  
Trần Thị Thu Hương
62. Thương hiệu nhà tuyển dụng và sự hài lòng công việc với vai trò trung gian của sự đồng nhất với tổ chức  
Phạm Thành Vinh
64. Mức độ nhận thức và hành vi của sinh viên về AI trong học tập  
Nguyễn Thị Mai Chi, Dương Mạnh Cường, Vũ Như Ngọc, Đồng Thị Khánh Ly, Lương Minh Thủy Vy, Vũ Đức Long, Ngô Tuấn Đạt
67. Hình ảnh tổ chức giáo dục đại học và hành vi chọn học chương trình sau đại học  
Nguyễn Hoàng Quốc Việt, Phạm Thanh Tuấn, Trần Anh Tài
69. Phân tích tác động của các yếu tố nhân khẩu học tới sự tin tưởng, ý định và hành vi tiêu dùng thực phẩm hữu cơ tại Hà Nội  
Đặng Quốc Hương, Nguyễn Thị Kim Nhung
72. Xây dựng mô hình nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến hành vi gian lận thuế thu nhập doanh nghiệp của các doanh nghiệp kinh doanh trên sàn thương mại điện tử  
Đào Thị Nhung, Nguyễn Thị Hà, Phan Minh Hà, Đỗ Phương Linh, Đinh Trường Vỹ
75. Sự cần thiết của ứng dụng tâm lý học giáo dục trong công tác quản lý sinh viên các chương trình liên kết với các trường đại học tại Việt Nam  
Vũ Phương Lan



# Nâng cao hạnh phúc nghề nghiệp giảng viên: giải pháp quản trị nguồn nhân lực cho các trường đại học trong bối cảnh tự chủ

Nguyễn Đức Thắng, Nguyễn Thị Hương, Lê Văn Chiến

Trường Đại học Mở- Địa chất

Nguyễn Thị Hải Anh

Sinh viên Khoa Kinh tế-QTKD, Trường Đại học Mở- Địa chất

Bài viết này phân tích mối quan hệ nhân-quả giữa HPNN của giảng viên và sự phát triển của tổ chức giáo dục đại học, tập trung vào: (1) Xác định khái niệm và tính nội hàm của HPNN giảng viên; (2) Tác động của HPNN đến chất lượng đào tạo và nghiên cứu; (3) Vai trò của cơ chế quản trị trong nuôi dưỡng trạng thái tâm lý tích cực; (3) Cơ chế chuyển đổi từ hạnh phúc cá nhân sang lợi thế cạnh tranh tổ chức. Kết quả nghiên cứu dự kiến cung cấp khung hành động tích hợp giữa tối ưu hiệu suất và chăm sóc đời sống tinh thần giảng viên, góp phần định hình chiến lược quản trị nguồn nhân lực cho các trường đại học Việt Nam trong bối cảnh đổi mới giáo dục.

## 1. Hạnh phúc nghề nghiệp của giảng viên đại học

### 1.1 Khái niệm

Hạnh phúc nghề nghiệp được Warr, Cook và Wall (1979) khởi đầu nghiên cứu qua khái niệm "hài lòng công việc", định nghĩa là mức độ thỏa mãn của cá nhân đối với môi trường làm việc, quan hệ đồng nghiệp và cơ hội phát triển. Trong lĩnh vực giáo dục, Renshaw, Long và Cook (2015) mở rộng khái niệm này, nhấn mạnh sự gắn kết với tổ chức và cảm nhận hiệu quả giảng dạy, phản ánh động lực nội tại và sự tận tâm của giáo viên.

Trên cơ sở tổng hợp các nghiên cứu hiện đại về hạnh phúc trong công việc và thực tiễn học thuật, HPNN của giảng viên đại học, có thể được định nghĩa như sau: "Hạnh phúc nghề nghiệp của giảng viên đại học là một cấu trúc tâm lý đa chiều, biểu hiện qua sự tích hợp giữa hài lòng với môi trường làm việc, gắn kết tổ chức, tự nhận thức về hiệu quả giảng dạy, nhận thức về giá trị nghề nghiệp và khả năng duy trì cân bằng giữa trách nhiệm chuyên môn với đời sống cá nhân. Trạng thái này không chỉ đại diện cho cảm xúc tích cực chủ quan cá nhân, mà còn là cơ chế tâm lý thúc đẩy sự đổi mới sáng tạo, cam kết tổ chức, và nâng cao hiệu quả đào tạo của người giảng viên trong bối cảnh giáo dục đại học đổi mới."

### 1.2 Đo lường HPNN của giảng viên đại học

Các nghiên cứu thường kết hợp phương pháp định lượng và định tính để đánh giá toàn diện HPNN của giảng viên. Trong định lượng, các thang đo chuẩn hóa như thang đo Hài lòng công việc (JSS)

(Warr và cộng sự, 1979) với 15 mục đánh giá mức độ hài lòng về lương, môi trường làm việc và cơ hội thăng tiến được sử dụng rộng rãi. Bảng hỏi hạnh phúc chủ quan của giáo viên (TSWQ) (Renshaw và cộng sự, 2015) gồm 8 mục đo lường gắn kết tổ chức và hiệu quả giảng dạy ( $\alpha = 0.89$ ). Thang đo cam kết nghề nghiệp (Schaufeli và cộng sự, 2006) với 9 mục ( $\alpha = 0.92$ ) đánh giá mức độ nhiệt huyết và tận tâm.

Tại Việt Nam, Trần Thị Thanh Tâm (2021) xây dựng mô hình HPNN gồm 5 yếu tố (hài lòng công việc, tự hiệu quả, khát vọng, động lực, uy quyền), giải thích 45.6% phương sai.

Phương pháp định tính như phỏng vấn sâu và phân tích nhật ký công việc được áp dụng để khám phá trải nghiệm cá nhân, đặc biệt về cân bằng công việc - cuộc sống (Kinman & Jones, 2008).

## 2. Tác động của HPNN của giảng viên đại học đối với hiệu quả tổ chức

### 2.1 Mối quan hệ giữa HPNN và tính tích cực trong công việc giảng dạy

Nghiên cứu về mối quan hệ giữa HPNN và tính tích cực trong công việc giảng dạy đại học tập trung vào việc làm thế nào trạng thái tâm lý của giảng viên ảnh hưởng đến hiệu quả giảng dạy, nghiên cứu và phục vụ cộng đồng. HPNN của giảng viên không chỉ bao gồm thái độ làm việc, mà còn bao gồm cảm nhận về thành tựu học thuật và các mối quan hệ đồng nghiệp trong môi trường đại học.

Giảng viên có HPNN cao thể hiện thái độ tích cực thông qua tương tác chủ động với sinh viên, đầu tư thời gian vào phát triển giáo trình và theo đuổi

nghiên cứu đột phá. Saxon và cộng sự (2020) khảo sát trên 2.286 nhà khoa học cho thấy mức độ hạnh phúc chủ quan tương quan thuận với hiệu suất công việc và nghịch với căng thẳng nghề nghiệp. Ngược lại, HPNN thấp dẫn đến hành vi tiêu cực như giảm sút nhiệt tình giảng dạy, hạn chế hợp tác đồng nghiệp và suy giảm năng suất nghiên cứu.

Nghiên cứu của Vitorino và cộng sự (2023) về cân bằng công việc-gia đình trong môi trường học thuật khẳng định: giảng viên không đạt được sự cân bằng có tỷ lệ hài lòng nghề nghiệp thấp hơn 27% và hiệu suất giảng dạy giảm 19% so với nhóm đối chứng. Những phát hiện này nhấn mạnh tầm quan trọng của việc xây dựng chính sách hỗ trợ toàn diện nhằm nâng cao HPNN, qua đó thúc đẩy văn hóa học thuật năng động và bền vững.

## 2.2 Mối quan hệ giữa HPNN và năng lực đổi mới sáng tạo trong giảng dạy và nghiên cứu

HPNN của giảng viên đóng vai trò then chốt trong việc thúc đẩy đổi mới sáng tạo trong giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Các nghiên cứu đã chỉ ra rằng giảng viên có mức độ hạnh phúc cao thường thể hiện tính sáng tạo và tinh thần đổi mới mạnh mẽ hơn trong phương pháp giảng dạy cũng như trong các hoạt động nghiên cứu. Theo Kazemi và Oreyzi (2023), sự hài lòng trong công việc có ảnh hưởng tích cực đến năng lực đổi mới cá nhân, đặc biệt là khả năng tạo ra và thực hiện các ý tưởng mới.

Khi giảng viên cảm thấy HPNN, họ thường có thái độ tích cực, cảm xúc ổn định và tinh thần lạc quan, từ đó thúc đẩy việc áp dụng các phương pháp giảng dạy sáng tạo và theo đuổi các hướng nghiên cứu đột phá. Môi trường học thuật tích cực không chỉ khơi dậy khả năng đổi mới ở mỗi giảng viên mà còn tạo nên văn hóa sáng tạo trong toàn tổ chức giáo dục.

## 2.3 Mối quan hệ giữa HPNN và sự gắn kết với tổ chức giáo dục

Nhiều nghiên cứu khẳng định mối quan hệ tích cực giữa HPNN của giảng viên và sự gắn kết với tổ chức. Giảng viên có HPNN cao thường thể hiện cam kết mạnh mẽ với sứ mệnh của trường đại học, đồng thời duy trì tinh thần làm việc ổn định và giảm ý định nghỉ việc (Saxon và cộng sự, 2020). Nghiên cứu tại các đại học Mỹ chỉ ra rằng giảng viên có chức danh cố định sẽ đạt mức HPNN cao hơn 35% so với giảng viên không có chức danh, nhờ sự ổn định nghề nghiệp và hỗ trợ tổ chức (Saxon và cộng sự, 2020).

Sự gắn kết này đặc biệt quan trọng trong bối cảnh cạnh tranh nhân tài học thuật. Giảng viên cảm nhận được sự công nhận thành tích, cơ hội thăng tiến minh bạch và môi trường làm việc tôn trọng có xu hướng xem tổ chức như một phần sự nghiệp dài hạn (Chandran và cộng sự, 2023). Nghiên cứu của Chandran và cộng sự (2023) trên 20 trường đại học châu Á cho thấy, việc cải thiện các yếu tố như quan

hệ đồng nghiệp, hỗ trợ lãnh đạo và phúc lợi làm tăng 28% tỷ lệ gắn bó với các trường học.

Do đó, nâng cao HPNN không chỉ là chiến lược nhân văn mà còn là giải pháp then chốt để duy trì ổn định nguồn nhân lực, tăng năng lực cạnh tranh và hiệu quả hoạt động của các trường đại học trong bối cảnh tự chủ và hội nhập.

## 3. Giải pháp nhằm nâng cao HPNN của giảng viên đại học

### 3.1 Thiết lập chế độ đãi ngộ công bằng và minh bạch

Việc xây dựng hệ thống lương thưởng và phúc lợi công bằng là yếu tố nền tảng để nâng cao HPNN của giảng viên đại học. Một chế độ đãi ngộ hợp lý không chỉ phản ánh giá trị học thuật của giảng viên mà còn khẳng định sự công nhận của tổ chức đối với đóng góp nghiên cứu, giảng dạy và phục vụ cộng đồng. Nghiên cứu của Chandran và cộng sự (2023) chỉ ra rằng các yếu tố như cơ hội thăng tiến, mức lương cạnh tranh và phúc ảnh hưởng đến mức độ hài lòng công việc của giảng viên.

Hệ thống đãi ngộ cần đảm bảo tính minh bạch, liên kết trực tiếp giữa hiệu suất công việc (ví dụ: số lượng bài báo khoa học, chất lượng giảng dạy) và mức thưởng. Mô hình "Performance-Based Research Funding Systems" đã được triển khai thành công tại các trường đại học nghiên cứu ở châu Âu, nơi giảng viên được khen thưởng dựa trên thành tích xuất bản quốc tế và tác động khoa học (Abramo và cộng sự, 2021). Bên cạnh đó, phúc lợi toàn diện như bảo hiểm sức khỏe, hỗ trợ tài chính cho nghiên cứu và chương trình nghỉ phép có lương giúp giảm áp lực tài chính, nâng cao chất lượng đời sống cá nhân – yếu tố then chốt duy trì HPNN của giảng viên (Abebe & Haile, 2016).

### 3.2 Thiết kế môi trường học thuật tối ưu: Tích hợp tự chủ chuyên môn và hỗ trợ tổ chức

Môi trường học thuật đại học cần kết hợp hài hòa giữa tự chủ chuyên môn và hỗ trợ tổ chức để thúc đẩy khả năng sáng tạo đồng thời giảm thiểu căng thẳng cho giảng viên. Nghiên cứu tại các trường đại học Trung Quốc xác nhận rằng môi trường làm việc tích cực bao gồm văn hóa tin cậy, hệ thống đãi ngộ công bằng và cơ chế phản hồi hiệu quả có tương quan thuận với mức độ hài lòng nghề nghiệp và phát triển chuyên môn của giảng viên.

Về cơ sở vật chất, đầu tư vào phòng thí nghiệm hiện đại, thư viện số và công nghệ hỗ trợ (nền tảng dạy học trực tuyến, phần mềm quản lý nghiên cứu) là yếu tố then chốt nâng cao hiệu suất. Nghiên cứu tại Đại học Công lập Macau (Trung Quốc) cho thấy, ứng dụng công nghệ giáo dục (Moodle, Rain Classroom) giúp giảm lo lắng và tăng tính chủ động trong phản hồi học thuật, dù tồn tại rào cản về kỹ

năng ngôn ngữ và văn hóa "giữ thể diện" (Wang và cộng sự, 2023).

### 3.3. Phát triển lộ trình nghề nghiệp linh hoạt và bền vững

Quy hoạch phát triển nghề nghiệp cho giảng viên cần đáp ứng cả mục tiêu cá nhân và định hướng chiến lược của tổ chức. Nghiên cứu thực nghiệm cho thấy các quy trình tuyển dụng, thăng tiến và đánh giá hiệu suất tại các trường đại học có tác động đáng kể đến hiệu quả khoa học và sự phát triển nghề nghiệp của giảng viên, đặc biệt khi kết hợp các tiêu chí minh bạch về thành tích nghiên cứu và đóng góp học thuật (Abramo và cộng sự, 2018). Các chương trình phát triển chuyên môn nên tập trung vào đào tạo kỹ năng mềm như, quản lý dự án nghiên cứu và ứng dụng công nghệ trong giảng dạy, đồng thời hỗ trợ tài chính cho hoạt động nghiên cứu, hợp tác quốc tế và tham dự hội thảo chuyên ngành (Chandran và cộng sự, 2023). Việc xây dựng lộ trình công việc rõ ràng, với các tiêu chí đánh giá minh bạch dựa trên thành tích xuất bản và tác động xã hội, giúp tăng động lực làm việc cho giảng viên (Abramo và cộng sự, 2018).

Đồng thời, các yếu tố như cơ hội thăng tiến, quan hệ đồng nghiệp, hỗ trợ quản lý và sự phù hợp giữa định hướng cá nhân với mục tiêu tổ chức có tác động lớn đến sự hài lòng và gắn bó của giảng viên đại học (Chandran và cộng sự, 2023). Việc triển khai các chiến lược phát triển nghề nghiệp cá nhân hóa và minh bạch sẽ góp phần nâng cao hiệu quả tổ chức và giữ chân nhân tài trong môi trường giáo dục đại học.

### 3.4 Xây dựng văn hóa tổ chức lấy giảng viên làm trung tâm

Xây dựng văn hóa tổ chức lấy giảng viên làm trung tâm là yếu tố nền tảng để nâng cao động lực, sự hài lòng và hiệu quả công tác và sẽ tạo ra HPNN của đội ngũ giảng viên đại học. Nghiên cứu quốc tế khẳng định rằng môi trường học thuật dân chủ, nơi giảng viên được tham gia vào quá trình hoạch định chính sách, phát triển chương trình đào tạo và đánh giá nội bộ, giúp tăng cường sự gắn bó và cam kết với tổ chức (Kezar, 2014). Việc thiết lập các hội đồng học thuật, nhóm tham vấn và diễn đàn đối thoại thường xuyên không chỉ thúc đẩy chia sẻ quyền lực trong ra quyết định mà còn tạo điều kiện cho giảng viên đóng góp ý kiến một cách chủ động và minh bạch (Bolden và cộng sự, 2012). Ngoài ra, văn hóa tổ chức khuyến khích trao đổi đa chiều, phản hồi xây dựng và tôn trọng sự đa dạng quan điểm được chứng minh là có tác động tích cực đến sự đổi mới sáng tạo và chất lượng nghiên cứu trong các trường đại học (Deem, 2006). Thực tiễn này gợi ý các trường đại học Việt Nam cần chú trọng phát triển các cơ chế tham vấn và quản trị chia sẻ, lấy giảng viên làm trung tâm trong mọi quyết sách chiến lược.

## 4. Kết luận

Nghiên cứu đã chỉ ra mối quan hệ nhân quả giữa HPNN của giảng viên đại học và hiệu quả tổ chức. Dựa trên phân tích, bài viết đề xuất ba nhóm giải pháp quản trị nguồn nhân lực: (1) xây dựng cơ chế đãi ngộ công bằng, minh bạch, gắn với hiệu quả công việc; (2) thiết kế môi trường học thuật kết hợp tự chủ chuyên môn và hỗ trợ tổ chức; (3) phát triển lộ trình nghề nghiệp rõ ràng với tiêu chí đánh giá khách quan.

Trong bối cảnh tự chủ đại học và chuyển đổi số, việc nâng cao HPNN của giảng viên cần được xác định là nhiệm vụ chiến lược, không chỉ đảm bảo phát triển cá nhân mà còn tạo lợi thế cạnh tranh bền vững cho tổ chức giáo dục. Các cơ sở đào tạo cần xây dựng cơ chế đánh giá định kỳ về HPNN, làm cơ sở thiết kế chính sách phù hợp với đặc thù từng đơn vị, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục đại học Việt Nam./.

*Các tác giả trân trọng cảm ơn Trường Đại học Mở - Địa chất vì đã tài trợ và tạo điều kiện thực hiện nghiên cứu. Bài báo là một trong những sản phẩm của Đề tài khoa học công nghệ cấp Cơ sở, mã số: T25-21.*

## Tài liệu tham khảo

- Abramo, G., D'Angelo, C. A., & Rosati, F. (2018). Career advancement and scientific performance in universities. <https://arxiv.org/pdf/1810.13233.pdf>
- Bolden, R., Petrov, G., & Gosling, J. (2012). Distributed leadership in higher education: Rhetoric and reality. *Educational Management Administration & Leadership*, 37(2), 257-277.
- Chandran, A., Vennila, V., Kakkar, R., & Kumar, B. (2023). Identifying job satisfaction parameters among the employees in higher educational institutions: A mathematical model. <https://arxiv.org/ftp/arxiv/papers/309.07553.pdf>
- Deem, R. (2006). Conceptions of contemporary European universities: To do research or not to do research? *European Journal of Education*, 41(2), 281-304.
- Kezar, A. (2014). *How colleges change: Understanding, leading, and enacting change*. Routledge.
- Kinman, G., & Wray, S. (2018). Well-being in academic employees—a benchmarking approach. In C. Cooper & L. Giga (Eds.), *Wellbeing: A complete reference guide* (pp. 215-236). Wiley Blackwell.
- Phạm Thị Hồng Thắm. (2022). Thực trạng cảm nhận hạnh phúc về nghề nghiệp của giáo viên. *Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam*, 18(8), 44-49.