

# MỘT SỐ YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA NHÂN VIÊN TRONG DOANH NGHIỆP LOGISTICS CÓ VỐN ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI: NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP CÔNG TY TRÁCH NHIỆM HỮU HẠN JABIL VIỆT NAM

FACTORS THAT IMPACT ON EMPLOYEE'S WORKING MOTIVATION AT FOREIGN INVESTED LOGISTICS ENTERPRISE: A CASE STUDY OF JABIL VIETNAM COMPANY LIMITED

**Đặng Thế Hiền**

Khoa Kinh tế vận tải

Trường Đại học Giao thông vận tải Thành phố Hồ Chí Minh

**Tóm tắt:** Nghiên cứu được thực hiện để đánh giá sự tác động của một số yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên trong doanh nghiệp logistics có vốn đầu tư nước ngoài, nghiên cứu trường hợp tại công ty Trách nhiệm hữu hạn (TNHH) Jabil Việt Nam (công ty Jabil). Bằng việc thu thập dữ liệu dựa vào khảo sát với đối tượng là toàn bộ nhân viên đang làm việc tại công ty Jabil. Dữ liệu sau thu thập (324 phiếu khảo sát) đã được mô tả thống kê, kết quả về kiểm định các thang đo của các khái niệm nghiên cứu thông qua đánh giá độ tin cậy Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá (EFA) và kiểm định sự phù hợp của mô hình nghiên cứu. Kết quả cho thấy có 07 thành phần tác động có ý nghĩa thống kê đến động lực làm việc của nhân viên, bao gồm (được sắp xếp có tác động từ cao đến thấp theo thứ tự): Cấp trên trực tiếp, đào tạo và phát triển, tiền lương và chính sách đãi ngộ, tính chất công việc, đánh giá thành tích, điều kiện làm việc và văn hóa doanh nghiệp.

**Từ khóa:** Công ty trách nhiệm hữu hạn, doanh nghiệp có vốn nước ngoài, động lực làm việc, logistics.

**Mã phân loại:** 9

**Abstract:** This study was conducted to assess the impact of the components on working motivation at foreign logistics invested enterprise: A case study of Jabil Vietnam Company Limited (the impacts are statistically significant on working motivation). The results show that there are 7 components affect to staff's working motivation, including (from high to low): direct leader, training & development, wage & remuneration policy, nature of work, performance assessment, work environment, and organizational culture.

**Keywords:** Company limited, foreign invested enterprise, logistics, working motivation.

**Classification code:** 9

## 1. Giới thiệu

Lợi thế cạnh tranh giữa các doanh nghiệp hiện nay là sự khác biệt về nguồn nhân lực, doanh nghiệp nào có đội ngũ nhân viên với động lực làm việc cao sẽ giúp doanh nghiệp có lợi thế cạnh tranh tốt vì nhân lực ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng sản phẩm, uy tín doanh nghiệp và sự sáng tạo của sản phẩm.

Đối với công ty Jabil (một công ty logistics có vốn đầu tư nước ngoài hoạt động tại Việt Nam và có chuỗi liên kết với các doanh nghiệp quốc tế, chuyên về sản xuất, kinh doanh thiết bị điện tử), việc tạo động lực cho nhân viên đã và đang được ban lãnh đạo công ty quan tâm. Tuy nhiên công tác tạo động lực cho nhân viên trong thời gian qua

chưa thực sự đạt được hiệu quả bởi chưa xác định rõ nguyên nhân cốt lõi, thực trạng vấn đề để giải quyết triệt để và nhằm kích thích, gia tăng động lực làm việc trong mỗi nhân viên, từ đó đóng góp vào việc thực hiện thành công mục tiêu chung của tổ chức.

Để làm rõ vấn đề quan trọng trên, nghiên cứu “Một số yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài: Nghiên cứu trường hợp công ty trách nhiệm hữu hạn Jabil Việt Nam” được thực hiện. Kết quả nghiên cứu sẽ giúp cho các nhà quản trị thấy rõ một số yếu tố tác động đến động lực làm việc; từ đó, tìm và đưa ra các hàm ý quản trị giúp nâng cao động lực làm việc cho nhân viên trong doanh nghiệp.

## 2. Lý thuyết nghiên cứu về động lực làm việc

- Vào giữa thế kỷ 20, có nhiều định nghĩa chính xác hơn về động lực như là trạng thái hình thành khi người lao động kỳ vọng rằng họ sẽ nhận được kết quả, phần thưởng như mong muốn nếu họ nỗ lực thực hiện công việc (Vroom, 1964). Đến năm 1973, tác giả Maier & Lawler đưa ra một định nghĩa chính thức về động lực: “động lực là sự mong muốn, khao khát đồng thời xuất phát từ sự tự nguyện của mỗi cá nhân” (Maier & Lawler, 1973). Nhiều người vẫn thường hiểu động lực đồng nghĩa với động lực làm việc; nhưng thực tế, ý nghĩa của động lực mang tính toàn diện hơn.

- Với tác giả Higgins (1994), động lực là lực đẩy từ bên trong cá nhân để đáp ứng các nhu cầu chưa được thỏa mãn. Tuy nhiên, động lực làm việc được sử dụng rộng rãi trong doanh nghiệp như là một tiêu chí để đo lường động lực của nhân viên. Ngày nay, các nhà nghiên cứu đã đưa ra rất nhiều định nghĩa khác nhau về động lực làm việc.

- Động lực làm việc được định nghĩa là sự đo lường bởi việc cố gắng hết sức để hoàn thành công việc dù gặp các khó khăn, sẵn sàng bắt đầu ngày làm việc sớm hoặc ở lại muộn để hoàn thành công việc, thường làm việc chăm chỉ hơn người khác có cùng công việc, làm việc quên thời gian (Wright, 2004).

- Theo tác giả Kreitner & Kinicki, động lực làm việc là một quá trình tâm lý mà nó định hướng cá nhân theo mục đích nhất định (Kreitner & Kinicki, 2009). Với Zuzana và Jana (2020), động lực làm việc là việc người lao động làm việc để có được niềm vui trong công việc, có được mối quan hệ tốt với đồng nghiệp, và có được những thành tích do tổ chức ghi nhận xứng đáng.

## 3. Phương pháp nghiên cứu

### 3.1. Giả thuyết nghiên cứu

#### Cấp trên trực tiếp (CT)

Theo các nghiên cứu trước đây, kết quả đưa ra cho thấy sự không thống nhất. Cấp trên trực tiếp có tác động tích cực đến động lực làm việc của nhân viên (Boeve, 2007), (Alexander, 2017), (Cemil và cộng sự, 2020).

Ngược lại, cũng có nghiên cứu cho thấy cấp trên trực tiếp tác động tiêu cực đến động lực làm việc (Arnold, 2017), (Megan & Kara, 2020). Vì vậy, tác giả đề xuất giả thuyết H<sub>1</sub> như sau:

**H<sub>1</sub>:** Yếu tố cấp trên trực tiếp tác động tích cực đến động lực làm việc.

#### Tiền Lương và chính sách đãi ngộ (TL)

Tiền lương và chính sách đãi ngộ đóng vai trò quan trọng trong việc tạo động lực thúc đẩy người lao động làm việc vì nó ảnh hưởng trực tiếp đến đời sống của người lao động. Nếu tiền lương không đủ trang trải, mức sống của người lao động giảm sút, họ phải kiếm thêm việc làm ngoài doanh nghiệp, như vậy có thể làm ảnh hưởng đến kết quả làm việc tại doanh nghiệp. Ngược lại, nếu tiền lương trả cho người lao động thỏa mãn nhu cầu sẽ tạo cho người lao động yên tâm, phấn khởi làm việc, dồn hết khả năng và sức lực của mình cho doanh nghiệp, khuyến khích người lao động nâng cao năng suất, chất lượng và hiệu quả công việc. Hơn nữa, khi doanh nghiệp trả lương cao hơn sẽ giúp họ tuyển dụng được nguồn nhân lực có trình độ, năng lực cao, ngoài ra còn giúp giữ người lao động làm việc lâu dài, ổn định về nhân sự. Có nhiều nghiên cứu cho thấy sự liên quan tích cực của tiền lương và chính sách đãi ngộ đến động lực làm việc (Heery & Noon, 2001), (Mohammad và cộng sự, 2020). Do đó, giả thuyết H<sub>2</sub> được tác giả đề xuất như sau:

**H<sub>2</sub>:** Yếu tố tiền lương tác động tích cực đến động lực làm việc.

#### Điều kiện làm việc (DK)

Điều kiện làm việc là yếu tố được nhân viên lưu tâm bởi nếu có được điều kiện làm việc tốt (trang bị đủ) sẽ giúp họ hoàn thành tốt nhiệm vụ. Người lao động cảm thấy không yên tâm với những môi trường làm việc nguy hiểm, bất lợi và không thuận tiện. Hơn nữa, nhiều người lao động muốn được làm việc gần nhà, và được trang bị đầy đủ nhất các điều kiện vật lý mà công việc được thực hiện (ánh sáng, tiện nghi, loại máy móc, đồng phục, đồ bảo hộ an toàn), điều kiện môi trường (ô nhiễm, tiếng ồn) và điều kiện tổ

chức (thời gian làm việc, ngày nghỉ lễ tết, nghỉ phép) mà công ty hỗ trợ, cung cấp cho nhân viên để phục vụ cho công việc. Có nhiều nghiên cứu cho thấy sự liên quan tích cực của điều kiện làm việc đến động lực làm việc (Teck-hong & Waheed, 2011), (Virgana, 2020). Giả thuyết H<sub>3</sub> đặt ra trong nghiên cứu:

**H<sub>3</sub>:** Yếu tố điều kiện làm việc tác động tích cực đến động lực làm việc.

#### **Đào tạo và phát triển (DT)**

Việc doanh nghiệp làm thỏa mãn nhu cầu đào tạo và phát triển cho đội ngũ nhân viên sẽ góp phần kích thích nhân viên thực hiện công việc tốt hơn, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao và muốn được trao những công việc có tính thách thức cao hơn để có nhiều cơ hội thăng tiến trong công việc. Vì vậy, đào tạo và phát triển đội ngũ nhân viên được xem là một yếu tố cơ bản nhằm đáp ứng các mục tiêu chiến lược của doanh nghiệp. Theo Robbins & Judge (2013), Kinicki & Fugate (2017), Siswoyo (2020), đào tạo và phát triển có tác động tích cực đến động lực làm việc của nhân viên. Giả thuyết H<sub>4</sub> được đề xuất như sau:

**H<sub>4</sub>:** Yếu tố đào tạo và phát triển tác động tích cực đến động lực làm việc.

#### **Tính chất công việc (TC)**

Với một công việc có thể mang đến sự thỏa mãn cho nhân viên và tạo được hiệu quả công việc khi nhân viên nhận thức được công việc cần thực hiện, nhân viên có thể thực hiện công việc với một số quyền nhất định để hoàn thành nhiệm vụ được giao. Đồng thời, nhân viên sẽ chịu trách nhiệm đối với các quyết định của mình; công việc thực hiện có cơ chế phản hồi đánh giá của cấp trên đối với những gì nhân viên đã làm để ghi nhận các kết quả đạt được, cũng như trao đổi, đánh giá với những công việc chưa hoàn thành hoặc không được thực hiện. Với Paul và cộng sự (2017), Hyungjo & Kwang (2021), để có được sự thỏa mãn với công việc được giao, người nhân viên rất cần được làm công việc phù hợp với năng lực và hoàn cảnh của họ, tác động của tính chất công việc là tích cực đến động lực làm việc. Do vậy, giả thuyết H<sub>5</sub> được đặt ra như sau:

**H<sub>5</sub>:** Yếu tố tính chất công việc tác động tích cực đến động lực làm việc.

#### **Văn hóa doanh nghiệp (VH)**

Văn hóa doanh nghiệp là những giá trị, niềm tin, hình thức mà mọi người trong doanh nghiệp cùng công nhận và suy nghĩ, giao tiếp, hành động như một thói quen, như đời sống tinh thần và tính cách của một con người, và là phần quyết định đến sự thành bại về lâu dài của doanh nghiệp. Doanh nghiệp có văn hóa sẽ có tác động đến động lực làm việc của nhân viên (Renah & Setyadi, 2014), (Milos và cộng sự, 2020), (Ni Made & I Gede, 2020). Vì thế, giả thuyết H<sub>6</sub> được đề xuất như sau:

**H<sub>6</sub>:** Yếu tố văn hóa doanh nghiệp tác động tích cực đến động lực làm việc.

#### **Đánh giá thành tích (DG)**

Việc đánh giá, công nhận thường xuyên những thành tích đạt được của nhân viên sẽ mang lại hiệu quả trong kích thích động lực làm việc. Trong thực tế, các nhà quản lý nhận ra kết quả kinh doanh tốt lên đáng kể khi họ công nhận thành quả đạt được của nhân viên trong các hình thức khen thưởng. Sau thời gian phấn đấu, nhân viên được ghi nhận thành tích làm việc sẽ có liên quan tích cực đến động lực làm việc (Adelanwa, 2013), (Nwosu & cộng sự, 2020). Do đó, giả thuyết H<sub>7</sub> được đề xuất như sau:

**H<sub>7</sub>:** Yếu tố đánh giá thành tích tác động tích cực đến động lực làm việc.

### **3.2. Mô hình nghiên cứu**

Từ mô hình nghiên cứu, tác giả đề xuất phương trình hồi quy chuẩn hóa để kiểm định các giả thuyết có dạng như sau:

$$Y = \beta_1 CT_{it} + \beta_2 TL_{it} + \beta_3 DK_{it} + \beta_4 DT_{it} + \beta_5 TC_{it} + \beta_6 VH_{it} + \beta_7 DG_{it}$$

Trong đó:

Y: Biến phụ thuộc động lực làm việc (DL);

$\beta_1 - \beta_7$ : Các hệ số hồi quy của từng biến độc lập;

$X_1 - X_7$ : Các biến độc lập theo thứ tự: Cấp trên trực tiếp, tiền lương và chính sách đãi ngộ, điều kiện làm việc, đào tạo và phát triển, tính chất công việc, văn hóa doanh nghiệp, đánh giá thành tích.



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất.

### 3.3. Thu thập và phân tích dữ liệu

Dữ liệu nghiên cứu được thu thập dựa vào việc khảo sát đối tượng là toàn bộ nhân viên đang làm việc tại công ty Jabil. Dữ liệu sau thu thập (gửi trực tiếp đến 415 nhân viên được khảo sát qua google) đã được xử lý bằng phần mềm SPSS 20.0 với mô tả thống kê, kết quả về kiểm định các thang đo của các khái niệm nghiên cứu thông qua đánh giá độ tin cậy Cronbach's Alpha và phân tích nhân tố khám phá (EFA). Sau đó kiểm định sự phù hợp của mô hình nghiên cứu với các giả thuyết đã được đưa ra.

### 4. Kết quả nghiên cứu

Tổng cộng có 415 bảng câu hỏi được gửi đi, thu về 393 bảng câu hỏi, số bảng đạt yêu cầu là 324, chiếm tỷ lệ 78,07% so với tổng số bảng câu hỏi được gửi. Bảng câu hỏi được mã hóa và đưa vào xử lý số liệu bằng phần mềm SPSS 20.0 để phân tích. Phân loại 324 nhân viên được khảo sát theo tiêu chí giới tính (131 nữ, 193 nam), độ tuổi (54 người từ độ tuổi 18 - 25; 118 người từ độ tuổi 26 - 35; 98 người từ độ tuổi 36 - 45; 54 người từ 46 tuổi trở lên), trình độ học vấn (dưới đại học: 114 người; đại học: 194 người; sau đại học: 16 người) và thu nhập bình quân hàng tháng (dưới 20 triệu đồng: 204 người; từ 20 triệu đồng đến 30 triệu đồng: 112 người; trên 30 triệu đồng: 8 người).

Căn cứ số liệu tổng hợp từ bảng 1, 37 thang đo để đo lường cho 07 biến độc lập và biến phụ thuộc có độ tin cậy tương đối cao

với hệ số Cronbach'Alpha > 0,6. Như vậy, 37 thang đo này hoàn toàn được chấp nhận và đưa vào thực hiện EFA.

Từ số liệu bảng 2 và bảng 3, hệ số KMO = 0,856 và kiểm định Barlett có Sig. = 0,000. Vì vậy, kết quả EFA đảm bảo mức độ hội tụ và phân tán của các thang đo. Đồng thời, các giá trị Eigenvalue (CT = 1,678; TL = 7,849; TC = 2,290; DK = 2,935; DT = 4,330; DG = 1,895; VH = 1,300) đều > 1 và tổng phương sai trích là 65,518 cho thấy 34 thang đo của 07 biến độc lập giải thích được 65,518% sự biến thiên của dữ liệu và phần còn lại (34,482%) là do các yếu tố khác tác động. Tương tự, 03 thang đo của biến phụ thuộc cũng thể hiện được mức độ hội tụ và phân tán khi có giá trị KMO = 0,672; Barlett với Sig. = 0,000; Eigenvalue là 1,879 > 1 và tổng phương sai trích là 62,644%. Kết quả này chỉ ra rằng các biến quan sát trong tổng thể có mối tương quan với nhau và phân tích nhân tố EFA là thích hợp.

Kết quả số liệu bảng 4, cho thấy toàn bộ 07 yếu tố có tác động tích cực đến động lực làm việc của nhân viên tại công ty Jabil. Qua đó, phương trình hồi quy chuẩn hóa được xác định:  $DL = 0,343*CT + 0,250*TL + 0,092*DK + 0,321*DT + 0,171*TC + 0,074*VH + 0,137*DG$ .

Đồng thời, kiểm định bằng ANOVA có giá trị Sig. = 0,000 < 0,05; hệ số VIF của 07 thành phần trên đều < 2;  $R^2$  hiệu chỉnh ghi nhận 0,687; và đồ thị phần dư chuẩn hóa, P-Plot đều cho thấy các giả thuyết của mô hình

hồi quy không bị vi phạm. Do đó, mô hình nghiên cứu đề xuất đạt được phù hợp và mang tính đại diện cho tổng thể với mức độ giải thích là 68,7%. Như vậy, cả 07 yếu tố đều tác động tích cực đến động lực làm việc của nhân viên tại Jabil. Do đó, cả 07 giả thuyết nghiên cứu đã đặt ra đều được chấp nhận. Về mức độ tác động, biến Cấp trên trực tiếp (CT) tác động nhiều nhất tới động lực làm việc của nhân viên ( $\beta_1 = 0,343$ ). Tiếp theo là biến Đào tạo và phát triển (DT) với  $\beta_4 = 0,321$ ; Tiền lương và chính sách đãi ngộ

(TL) ( $\beta_2 = 0,250$ ); Tính chất công việc (TC) ( $\beta_5 = 0,171$ ); Đánh giá thành tích ( $\beta_7 = 0,137$ ); Điều kiện làm việc (DK) ( $\beta_3 = 0,092$ ); và biến ảnh hưởng ít nhất là Văn hóa doanh nghiệp ( $\beta_6 = 0,074$ ).

Nhìn chung, kết quả nghiên cứu có sự tương quan thuận với các kết quả nghiên cứu trước đó của Wright B. E. (2004), Teck-Hong & Waheed (2011); Alexander (2017); Milos và cộng sự (2020); Ni Made (2020) □

**Bảng 1.** Kết quả kiểm định độ tin cậy thang đo.

Nhân tố	CT	TL	DK	DT	TC	VH	DG	DL	Tổng
Cronbach' Alpha	0,810	0,858	0,875	0,897	0,839	0,791	0,855	0,856	
Số quan sát kiểm định	04	07	05	05	05	04	04	03	37
Số quan sát chấp nhận	04	07	05	05	05	04	04	03	37

*Nguồn.* Tổng hợp từ kết quả phân tích dữ liệu.

**Bảng 2.** Kết quả EFA cho các biến độc lập.

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		,856
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	4809,772
	df	561
		,000

*Nguồn.* Tổng hợp từ kết quả phân tích dữ liệu

**Bảng 3.** Kết quả EFA cho biến phụ thuộc.

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		,672
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	170,857
		4
		,000

*Nguồn.* Tổng hợp từ kết quả phân tích dữ liệu.

Bảng 4. Kết quả hồi quy.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	0,978	0,145		6,761	0,000		
	CT	0,225	0,024	0,343	9,357	0,000	0,720	1,390
	DT	0,211	0,025	0,321	8,478	0,000	0,672	1,487
	TL	0,175	0,026	0,250	6,616	0,000	0,676	1,480
	TC	0,131	0,027	0,171	4,818	0,000	0,765	1,307
	DG	0,093	0,024	0,137	3,827	0,000	0,758	1,320
	VH	0,070	0,035	0,074	1,984	0,048	0,700	1,430
	DK	0,057	0,022	0,092	2,605	0,010	0,775	1,290

Nguồn. Tổng hợp từ kết quả phân tích dữ liệu

### Tài liệu tham khảo

- [1] Adelanwa O. (2013), *Motivation And employee performance: A study of international Institute of tropical Africa*, IITA (Unpublished Student Project) Ibadan, Nigeria, Joseph Ayo Babalola University (JABU);
- [2] Alexander D. (2017), *The role of leadership in motivating employees in a trading company*, Journal of Security and Sustainability Issues, 7(2), 247-255;
- [3] Arnold K. A. (2017), *Transformational leadership and employee psychological well-being: A review and directions for future research*, Journal of Occupational Health Psychology, 22(3), 381-393;
- [4] Boeve W. D. (2007), *A National Study of Job factors among faculty in physician assistant education*, Eastern Michigan University;
- [5] Martin D., Robert S., & Stefan J. (2020), *Motivation of higher education faculty: Theoretical approaches, empirical evidence, and future directions*, International Journal of Educational Research, 1-9;
- [6] Megan M. W. & Kara A. A. (2020), *The bright and dark sides of employee mindfulness: Leadership style and employee well-being*, Stress Health, 2020, 1-12;
- [7] Milos H., Silvia L., Milota V., Iveta H., & Imrich A. (2020), *Factors related to gender and education affecting the employee motivation*, Entrepreneurship and Sustainability Issues, 7(4), 3226-3241;
- [8] Mohammad N. A., Md Mahmudul H., Dorothea B., & Md Reaz (2020), *The Effects of Wages and Welfare Facilities on Employee Productivity: Mediating Role of Employee Work Motivation*, Australasian Accounting, Business and Finance Journal, 14(4), 38-60;
- [9] Ni Made (2020), *The Influence of Physical Work Environment and Organizational Culture on Work Motivation and Employee Performance at Ibis Styles Bali Denpasar Hotel*, American Journal of Humanities and Social Sciences Research, 4(8), 43-51;
- [10] Nwosu H. E., Onwuchekwa F. C., & Awurum J. I. (2020), *Motivation and Employee's Productivity: A study of Okomu Oil PLC*, Aefunai Journal of Accounting, Business and Finance, 6(1), 167-177;
- [11] Paul I. G. J., Eli J., Grainne M. F., & Francesca G. (2017), *The energizing nature of work engagement: Toward a new need-based theory of work motivation*, Research in Organizational Behavior, 1-18;
- [12] Teck-Hong T., Waheed, A. (2011), *Herzberg's motivation-hygiene theory and job satisfaction in the Malaysian retail sector: the mediating effect of love of money*, Asian Academy of Management Journal, 16(1), 73-94;
- [13] Siswoyo H., Supardi S., & Udin U. (2020), *The effect of training and job promotion on work motivation and its implications on job performance: Evidence from Indonesia*, Management Science Letters, 2107-2112;

- [14] Virgana V. (2020), *The effect of job performance through organizational culture, work environment, personality, and motivation*, JMK, 22(2), 87-98;
- [15] Vroom V. H. (1964), *Work and motivation*, New York, Wiley, USA;
- [16] Wright B. E. (2004), *The Role of Work Context in Work Motivation: A Public Sector Application of Goal and Social Cognitive Theories*, Journal of Public Administration Research and Theory, 14(1), 59-78.

**Ngày nhận bài: 06/04/2021**

**Ngày chuyển phản biện: 09/04/2021**

**Ngày hoàn thành sửa bài: 01/05/2021**

**Ngày chấp nhận đăng: 07/05/2021**