

CÁC YẾU TỐ TIỀN ĐỀ CỦA SỰ HÀI LÒNG TRONG CÔNG VIỆC VÀ CAM KẾT TỔ CHỨC CỦA NHÂN VIÊN LÀM VIỆC TẠI GIÀN KHOAN TRONG NGÀNH DẦU KHÍ VIỆT NAM

● PHAN TRẦN ĐỨC LIÊN¹ - HOÀNG MINH TRÍ^{2,*} - NGUYỄN HÒA³

¹ Khoa Quản trị kinh doanh,

Trường Đại học Ngoại ngữ - Tin học TP. Hồ Chí Minh (HUFLIT)

^{2,*} Khoa Quản lý công nghiệp, Trường Đại học Bách khoa Thành phố Hồ Chí Minh,
Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh - Email: minhtri@hcmut.edu.vn

³ Xí nghiệp Xây lắp Khảo sát và Sửa chữa các công trình khai thác dầu khí
- Liên doanh Việt - Nga Vietsovpetro

TÓM TẮT:

Bài nghiên cứu tìm hiểu các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc và cam kết tổ chức của nhân viên giàn khoan. Qua đó, xác định các yếu tố tiền đề và áp dụng kết quả vào quản lý các công ty trong ngành. Kết quả nghiên cứu cho thấy sự ổn định công việc, cơ hội đào tạo và thăng tiến tác động tích cực đến sự hài lòng và cam kết tổ chức. Căng thẳng công việc chỉ ảnh hưởng đến sự hài lòng, trong khi đó lương thưởng ảnh hưởng đến cam kết tổ chức. Sự hài lòng trong công việc đóng vai trò trung gian đối với cam kết tổ chức.

Từ khóa: sự hài lòng, cam kết tổ chức, lương thưởng, ổn định công việc, đào tạo và thăng tiến, căng thẳng công việc, ngành Dầu khí Việt Nam.

1. Đặt vấn đề

Ngành Dầu khí là ngành duy nhất đạt được tăng trưởng liên tục trong những năm gần đây. Hiện tại, lực lượng lao động trong ngành Dầu khí Việt Nam là 55.000 người, trong đó khoảng 2.000 người làm việc tại các giàn khoan ngoài khơi (MBS Research, 2025). Công việc ngoài khơi với đặc trưng môi trường làm việc căng thẳng và nguy

hiểm, ảnh hưởng tiêu cực đến cả thể chất và tinh thần của người lao động. Công nhân giàn khoan rất khó tuyển dụng vì phải đáp ứng nhiều tiêu chí như kỹ năng cao, yêu cầu thể chất và tinh thần. Công việc tại giàn khoan khiến người lao động cảm thấy cô đơn và xa cách gia đình. Người lao động tiếp xúc với môi trường làm việc nguy hiểm, hóa chất độc hại và cường độ bức xạ cao từ thiết bị chuyên

dụng. Các yếu tố tự nhiên như bão và thảm họa cũng tác động tiêu cực đến công nhân. Thêm vào đó, do không gian hạn chế trên giàn khoan, công nhân sống trong không gian chật hẹp, thiếu sự riêng tư và phải chia sẻ giường ngủ, tủ đựng đồ. Vì vậy, công nhân giàn khoan dễ nghỉ việc. Đối với các công ty dầu khí, chi phí nghỉ việc của công nhân giàn khoan rất tốn kém vì phải chi cho việc tuyển dụng và đào tạo mới. Công nhân ít kinh nghiệm dễ mắc lỗi và cần nhiều thời gian để làm quen với môi trường làm việc mới, ảnh hưởng đến kế hoạch và lợi nhuận của công ty.

Nghiên cứu cho thấy, cam kết tổ chức là yếu tố chính giúp giảm tỷ lệ nghỉ việc, tăng hiệu suất làm việc và nhận thức công việc, giảm sai sót và tăng nhận thức về các rủi ro công việc. Bolt, Winterton & Cafferkey (2022) cho rằng, sự hài lòng trong công việc là yếu tố dự báo cam kết tổ chức, giúp giảm tỷ lệ nghỉ việc và nâng cao hiệu suất làm việc. Tuy nhiên, ít nghiên cứu được thực hiện trong ngành Dầu khí trên thế giới nói chung và Việt Nam nói riêng để tìm hiểu các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc và cam kết tổ chức, cũng như mối quan hệ giữa chúng. Sumbal et. al. (2017) đã nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến việc giữ chân nhân viên trong các công ty dầu khí thượng nguồn và kết luận mức độ hài lòng trong công việc cao sẽ dẫn đến tỷ lệ nghỉ việc thấp. Tuy nhiên, giảm tỷ lệ nghỉ việc mà không có sự hài lòng trong công việc không đảm bảo hiệu suất cao và năng suất làm việc.

Để đạt được lợi thế cạnh tranh, các công ty dầu khí Việt Nam không chỉ cần giảm tỷ lệ nghỉ việc mà còn phải tăng năng suất và hiệu suất làm việc của công nhân. Bài viết này sẽ xác định các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc và cam kết tổ chức của nhân viên làm việc tại giàn khoan trong ngành dầu khí.

2. Khái niệm về thuyết nhu cầu của Maslow, thuyết hai yếu tố của Herzberg, thuyết cam kết tổ chức và căng thẳng trong công việc

2.1. Lý thuyết tháp nhu cầu của Maslow

Maslow (1943) cho rằng, nhu cầu của con người

được phân loại theo mô hình hình tháp, với các mức độ thỏa mãn từ thấp nhất là nhu cầu sinh lý đến cao nhất là tự thể hiện bản thân. Mỗi mức độ có định nghĩa và yêu cầu cụ thể để thỏa mãn nhu cầu của con người. Mức độ đầu tiên là nhu cầu sinh lý, bao gồm các yếu tố thiết yếu như thức ăn, nước và không khí. Con người không thể sống thiếu những nhu cầu này. Khi nhu cầu sinh lý được đáp ứng, con người chuyển sang nhu cầu an toàn, bao gồm bảo mật và sự ổn định công việc. Mức độ thứ ba là nhu cầu xã hội và cảm xúc, nơi con người muốn chia sẻ cảm xúc và nhận tình yêu từ người khác. Mức độ thứ tư là nhu cầu tôn trọng, trong đó con người muốn chứng minh khả năng và giá trị của mình để thu hút sự chú ý từ xã hội. Cuối cùng, mức độ thứ năm là tự thể hiện bản thân, yêu cầu sự nỗ lực phức tạp và sự tham gia của các yếu tố như văn hóa, tự do và sáng tạo.

Lý thuyết này quan trọng trong việc phân loại các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc. Tuy nhiên, lý thuyết Maslow chỉ tập trung vào yếu tố nội tại mà thiếu xem xét các yếu tố bên ngoài như môi trường làm việc. Một số nghiên cứu chỉ ra sự hài lòng trong công việc đóng góp đáng kể vào sự hài lòng trong cuộc sống của con người theo cách mà sự hài lòng trong công việc kết nối và liên kết với sự hài lòng trong cuộc sống (Kumar et. al., 2021).

Vì vậy, nhà tuyển dụng không chỉ cung cấp sự hỗ trợ sinh lý mà còn cần tạo ra môi trường làm việc và đáp ứng nhu cầu cảm xúc để nâng cao mức độ hài lòng của nhân viên.

2.2. Lý thuyết hai yếu tố của Herzberg

Lý thuyết hai yếu tố của Herzberg, Mausner & Snyderman (2010) phân tích sự hài lòng trong công việc qua yếu tố nội tại và bên ngoài. Các yếu tố nội tại (thúc đẩy) như sự công nhận, trách nhiệm và thành tích góp phần tạo sự hài lòng, trong khi các yếu tố bên ngoài (vệ sinh) như lương, chính sách và môi trường làm việc giúp giảm sự không hài lòng. Herzberg và các cộng sự phân biệt rõ ràng giữa sự hài lòng và không hài lòng, cho rằng, không hài lòng không đồng nghĩa

với sự hài lòng và ngược lại. Ông nhấn mạnh, việc loại bỏ yếu tố vệ sinh chỉ làm giảm sự không hài lòng, không đảm bảo sự hài lòng thực sự.

Nghiên cứu của Herzberg và các cộng sự cung cấp cho các tổ chức ý nghĩa sâu sắc để tạo ra môi trường làm việc thỏa mãn nhân viên thông qua việc cung cấp các giá trị nội tại như thành tích cụ thể, sự công nhận cá nhân và hệ thống thưởng, làm cho công việc trở nên thú vị và có giá trị nhưng không tập trung vào việc loại bỏ các yếu tố vệ sinh vốn chủ yếu gây ra sự không hài lòng trong công việc (Ali et. al., 2021). Các yếu tố dẫn đến sự hài lòng công việc nội tại là rất quan trọng và cần thiết để nâng cao sự hài lòng trong công việc (Manzoor, Wei, & Asif, 2021).

Adigun & Stephenson (1992) đã xác định yếu tố văn hóa có tác động đến sự hài lòng trong công việc. Các nhà nghiên cứu đã áp dụng mẫu nghiên cứu của Herzberg và các cộng sự nhưng chỉ chọn và giới hạn với nhân viên Anh và Nigeria, những người đều sống ở Anh nhưng có sự khác biệt về văn hóa. Kết quả của nghiên cứu này cho thấy nhân viên Anh quan tâm nhiều hơn đến phần thưởng công việc nội tại, trong khi nhân viên Nigeria mong đợi phần thưởng công việc ngoại vi nhiều hơn. Gu et. al. (2022) kết luận các khía cạnh văn hóa như sự nuông chiều và sự kiểm chế có một số tác động điều tiết đáng kể đến mối quan hệ đảm bảo việc làm, tiền lương, sự quan tâm được nhận thức về công việc và sự hài lòng trong công việc. Sự đảm bảo việc làm dường như cũng đóng góp ít hơn vào sự hài lòng trong công việc trong các xã hội có định hướng dài hạn.

2.3. Lý thuyết cam kết tổ chức

Lý thuyết cam kết tổ chức định nghĩa cam kết là thái độ và cảm xúc tích cực của nhân viên đối với tổ chức (Mottaz, 1988). Các nghiên cứu gần đây cho rằng thái độ là yếu tố chính của cam kết tổ chức (Kammeyer-Mueller, Rubenstein, và Barnes, 2024), trong khi một nghiên cứu khác nhấn mạnh hành vi cá nhân (Anand et. al., 2023). Theo Porter et. al. (1974), cam kết tổ chức bao gồm ba yếu tố: cảm xúc và sự tự tin vào mục tiêu

của tổ chức, sự cống hiến và mong muốn tham gia của nhân viên.

Allen & Meyer (1990) và Li & Yao (2022) chỉ ra, cam kết tổ chức được hình thành từ 3 yếu tố chính:

- Cam kết cảm xúc: Sự kết nối và tham gia cảm xúc với tổ chức, giúp nhân viên gắn bó lâu dài và nâng cao năng suất.

- Cam kết tiếp tục: Chi phí liên quan đến việc rời bỏ tổ chức, nếu nhân viên gặp khó khăn khi tìm công việc thay thế, họ sẽ có xu hướng ở lại.

- Cam kết chuẩn mực: Cảm giác gắn bó với tổ chức do lòng trung thành và văn hóa tổ chức, khiến nhân viên muốn tiếp tục cống hiến.

2.3. Căng thẳng công việc

Nhiều lý thuyết giải thích căng thẳng công việc và ảnh hưởng của nó đến hiệu suất của nhân viên. Parker & DeCotiis (1983) giải thích, nhân viên trải qua căng thẳng công việc khi họ đối mặt với các tình huống bất ngờ hoặc nguy hiểm trong môi trường làm việc. Khi căng thẳng công việc xảy ra, sự cân bằng của nhân viên bị xáo trộn và họ hành xử khác với bình thường, ảnh hưởng tiêu cực đến kết quả công việc và lợi ích của tổ chức (Xu, Dust & Liu, 2023).

Ganster & Rosen (2013) cho rằng, căng thẳng công việc bao gồm 3 yếu tố: xung đột vai trò, mơ hồ vai trò và quá tải công việc. Những yếu tố này góp phần đáng kể vào căng thẳng công việc và ảnh hưởng tiêu cực đến nhân viên cả về mặt tâm lý và thể chất. Xung đột vai trò xảy ra khi có sự khác biệt về kỳ vọng giữa nhân viên và quản lý, dẫn đến hiệu suất và thành tích cá nhân không đạt yêu cầu công việc. Mơ hồ vai trò xảy ra khi nhân viên không nhận được thông tin đầy đủ về vai trò của mình và thực hiện công việc mà không hiểu rõ. Điều này khiến nhân viên lo lắng vì không biết kết quả công việc có đúng hay không và có được đánh giá hay thăng tiến không (Anglin et. al., 2022). Quá tải công việc xảy ra khi yêu cầu công việc vượt quá thời gian và nguồn lực sẵn có để hoàn thành công việc (LePine, 2022). Các yếu tố như cảm giác lo lắng, phân tâm, thất bại trong công việc, nghỉ việc và tai nạn lao động là hậu quả của quá tải công việc

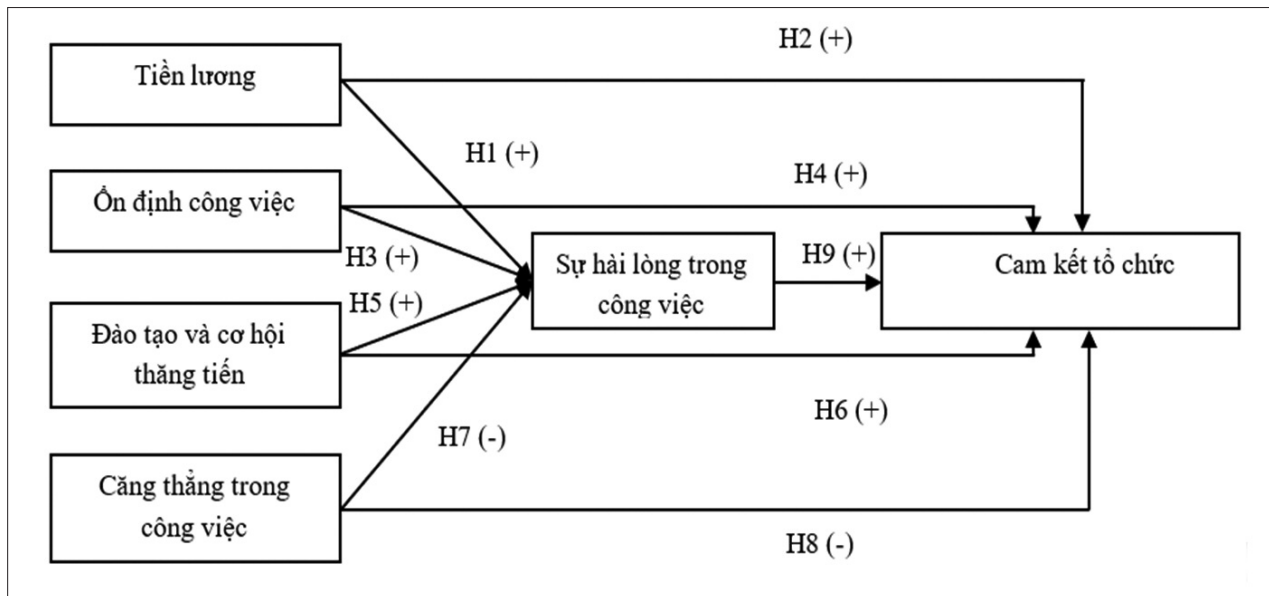
(Fox et. al., 2022). Quá tải công việc cũng gây ra sự thay đổi trong hành vi nghỉ việc của nhân viên, như từ chức, nghỉ hưu sớm và thay đổi vai trò công việc (Winter et. al., 2022).

3. Dữ liệu và phương pháp nghiên cứu

Trong 335 phiếu khảo sát được phát trực tiếp cho nhân viên giàn khoan tại thành phố Vũng Tàu và các mỏ dầu khí ngoài khơi trong tháng 9 và tháng 10 năm 2024, 271 phiếu có chất lượng để phân tích, 65 phiếu bị loại có chất lượng kém và chưa hoàn chỉnh.

Hình 1 minh họa mô hình nghiên cứu, các yếu tố tiền lương, cơ hội đào tạo và thăng tiến, ổn định công việc và căng thẳng trong công việc được đề xuất có ảnh hưởng tích cực đến sự hài lòng trong công việc và cam kết tổ chức. Sự hài lòng trong công việc được giả thuyết có tác động tích cực đến cam kết tổ chức.

Hình 1: Mô hình nghiên cứu



Các giả thuyết nghiên cứu đề xuất:

Giả thuyết 1: Lương thưởng có tác động tích cực đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên làm việc tại giàn khoan ngành Dầu khí.

Giả thuyết 2: Lương thưởng có tác động tích cực đến cam kết tổ chức của nhân viên làm việc tại giàn khoan ngành Dầu khí.

Giả thuyết 3: Ổn định công việc có tác động tích cực đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên làm việc tại giàn khoan ngành Dầu khí.

Giả thuyết 4: Ổn định công việc có tác động tích cực đến cam kết tổ chức của nhân viên làm việc tại giàn khoan ngành Dầu khí.

Giả thuyết 5: Cơ hội đào tạo và thăng tiến có tác động tích cực đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên làm việc tại giàn khoan ngành Dầu khí.

Giả thuyết 6: Cơ hội đào tạo và thăng tiến có tác động tích cực đến cam kết tổ chức của nhân viên làm việc tại giàn khoan ngành Dầu khí.

Giả thuyết 7: Căng thẳng công việc có tác động tiêu cực đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên làm việc tại giàn khoan ngành Dầu khí.

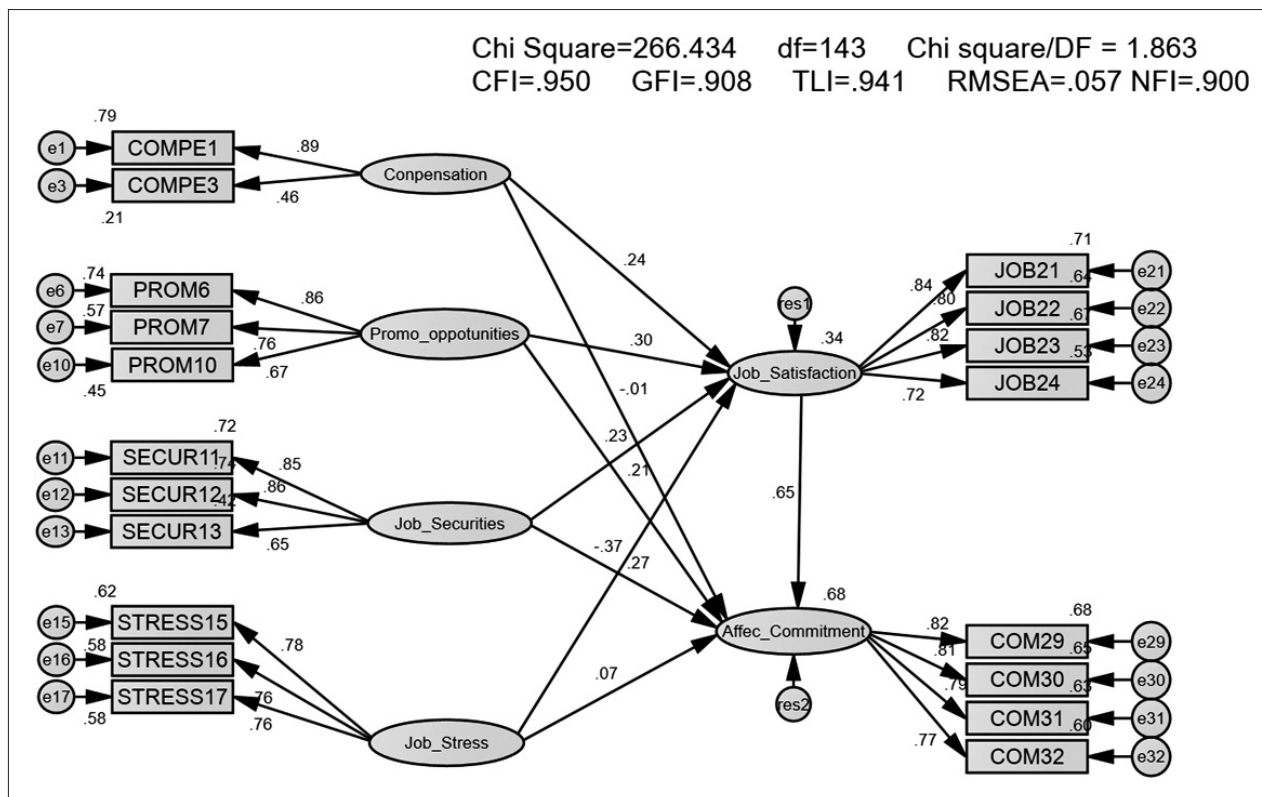
Giả thuyết 8: Căng thẳng công việc có tác động tiêu cực đến cam kết tổ chức của nhân viên làm việc tại giàn khoan ngành Dầu khí.

Giả thuyết 9: Sự hài lòng trong công việc có tác động tích cực đến cam kết tổ chức của nhân viên làm việc tại giàn khoan ngành Dầu khí.

4. Kết quả

Mô hình cấu trúc đánh giá các chỉ số phù hợp để đảm bảo mô hình phù hợp với dữ liệu thu thập được. Kết quả mô hình cấu trúc (Hình 2) cho thấy,

Hình 2: Mô hình SEM



các chỉ số Chi square/df = 1.863, CFI = 0.950, GFI = 0.908, TLI = 0.941, RMSEA = 0.057 và NFI = 0.9 đạt yêu cầu theo ngưỡng đề xuất của (Hair et. al., 2010).

Thông qua quá trình phân tích, mô hình cấu trúc đã được tinh chỉnh và chấp nhận các giới hạn trong nghiên cứu. Các giả thuyết đề xuất được kiểm tra dựa trên hệ số tải chuẩn hóa và giá trị P để xác định liệu các giả thuyết về các cặp cấu trúc có ý nghĩa hay không.

Kết quả được trình bày trong Bảng 1, mỗi giả thuyết đề xuất đã được kiểm tra đầy đủ và so sánh với mức độ ý nghĩa thống kê 0.05 để xác định liệu giả thuyết có được hỗ trợ hay không, và hệ số chuẩn hóa chỉ ra mức độ mà mối quan hệ nhân quả được xác định.

Bảng 1. Kiểm tra giả thuyết

Giả thuyết	Standardized coefficient	P-value	Kết quả
Giả thuyết 1	0.24	0.013	Chấp nhận
Giả thuyết 2	-0.011	0.822	Không Chấp nhận
Giả thuyết 3	0.233	0.004	Chấp nhận
Giả thuyết 4	0.269	0.004	Chấp nhận
Giả thuyết 5	0.305	0.004	Chấp nhận
Giả thuyết 6	0.214	0.005	Chấp nhận
Giả thuyết 7	-0.366	0.004	Chấp nhận
Giả thuyết 8	0.066	0.288	Không Chấp nhận
Giả thuyết 9	0.65	0.004	Chấp nhận

Ghi chú: Các giá trị P trong bảng được tính toán bằng bootstrap để ước lượng với kích thước mẫu 500.

Giả thuyết 1: Mỗi quan hệ nhân quả giữa lương thưởng và sự hài lòng trong công việc có giá trị $P = 0.013 < 0.05$, hệ số chuẩn hóa của mối quan hệ này là 0.24, biểu thị mức độ tác động của lương thưởng đến sự hài lòng trong công việc. Do đó, giả thuyết được hỗ trợ, cho thấy lương thưởng có tác động tích cực đến sự hài lòng trong công việc.

Giả thuyết 2: Mối quan hệ giữa lương thưởng và cam kết tổ chức có giá trị $P = 0.822 > 0.05$. Vì vậy, giả thuyết đề xuất không được hỗ trợ bởi dữ liệu thu thập thực nghiệm trong nghiên cứu này. Ngược lại, lương thưởng không có tác động đáng kể đến cam kết tổ chức.

Giả thuyết 3: Kết quả của mối quan hệ giữa ổn định công việc và sự hài lòng trong công việc có hệ số chuẩn hóa là 0.233 và giá trị $P = 0.04 < 0.05$. Vì vậy, giả thuyết được hỗ trợ từ dữ liệu thực nghiệm. Như vậy, ổn định công việc có tác động tích cực và đáng kể đến sự hài lòng trong công việc trong nghiên cứu này.

Giả thuyết 4: Giá trị của hệ số chuẩn hóa là 0.269 và giá trị $P = 0.004 < 0.05$. Giả thuyết được hỗ trợ, giải thích rằng ổn định công việc có tác động tích cực đến cam kết cảm xúc.

Giả thuyết 5: Kết quả của hệ số chuẩn hóa của giả thuyết này là 0.305 và giá trị $P = 0.004 < 0.05$. Giả thuyết đề xuất được hỗ trợ từ dữ liệu thu thập thực nghiệm. Điều này chỉ ra cơ hội đào tạo và thăng tiến có tác động tích cực đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên tại giàn khoan trong ngành Dầu khí.

Giả thuyết 6: Hệ số chuẩn hóa và giá trị P lần lượt là 0.214 và 0.005. Các giá trị này cho thấy giả thuyết đề xuất được hỗ trợ trong nghiên cứu. Cơ hội đào tạo và thăng tiến có tác động tích cực đến cam kết tổ chức.

Giả thuyết 7: Kết quả của giá trị $P = 0.004 < 0.05$ và hệ số chuẩn hóa của mối quan hệ là -0.366. Kết luận, giả thuyết đề xuất được hỗ trợ từ dữ liệu thu thập thực nghiệm trong nghiên cứu này. Ngược lại, căng thẳng công việc có tác động tiêu cực và đáng kể đến sự hài lòng trong công việc.

Giả thuyết 8: Giá trị $P = 0.288 > 0.05$ cho thấy

giả thuyết đề xuất bị bác bỏ. Kết luận, căng thẳng công việc không có tác động đáng kể đến cam kết tổ chức của nhân viên tại giàn khoan trong ngành dầu khí.

Giả thuyết 9: Mối quan hệ giữa sự hài lòng trong công việc và cam kết tổ chức có kết quả hệ số chuẩn hóa và giá trị P lần lượt là 0.65 và 0.004. Giá trị $P < 0.05$. Do đó, giả thuyết đề xuất được hỗ trợ từ kết quả nghiên cứu. Hơn nữa, hệ số chuẩn hóa cao là 0.65, có nghĩa sự hài lòng trong công việc có tác động tích cực mạnh mẽ đến cam kết tổ chức.

5. Kết luận và hàm ý quản trị

Cải thiện cam kết của nhân viên tại giàn khoan trong ngành Dầu khí sẽ tăng cường sự đóng góp và trung thành lâu dài của nhân viên, từ đó nâng cao năng suất và lợi thế cạnh tranh. Các yếu tố như lương thưởng, ổn định công việc, căng thẳng công việc, đào tạo và cơ hội thăng tiến có ảnh hưởng lớn đến sự hài lòng và cam kết tổ chức, giúp duy trì tính cạnh tranh và tăng trưởng lâu dài.

Lương thưởng chỉ tác động ngắn hạn đến sự hài lòng, vì vậy, các nhà quản lý cần điều chỉnh mức lương hợp lý để cải thiện sự hài lòng, mặc dù việc tăng lương rất tốn kém.

Ban lãnh đạo Công ty cần tập trung vào việc đào tạo và cơ hội thăng tiến, vì đây là yếu tố quan trọng ảnh hưởng lâu dài đến cam kết của nhân viên. Công ty cần tổ chức các chương trình đào tạo và hỗ trợ tài chính cho nhân viên học hỏi, đồng thời tạo cơ hội thăng tiến rõ ràng.

Ổn định trong công việc cũng cần được cải thiện vì nó có ảnh hưởng lớn đến sự hài lòng và cam kết. Quản lý cần xây dựng kế hoạch kinh doanh dài hạn và mở rộng dự án để đảm bảo ổn định công việc.

Căng thẳng công việc cần được giảm thiểu bằng cách đầu tư công nghệ tự động hóa và phân công công việc hợp lý, từ đó nâng cao sự hài lòng của nhân viên.

Cuối cùng, sự hài lòng trong công việc là yếu tố trung gian quan trọng ảnh hưởng đến cam kết tổ chức của nhân viên. Nếu không cải thiện các yếu tố này, công ty sẽ mất đi lợi thế cạnh tranh ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

- MBS Research (2025). Dầu khí: Lửa thử vàng. Truy cập tại https://mbs.com.vn/media/52ncwgg3/daukhi_20250106_vie.pdf
- Adigun, I. O., & Stephenson, G. M. (1992). Sources of Job Motivation and Satisfaction among British and Nigerian Employees. *The Journal of Social Psychology*, 132(3), 369-376.
- Ali, A. J., Fuenzalida, J., Gómez, M., & Williams, M. J. (2021). Four lenses on people management in the public sector: an evidence review and synthesis. *Oxford Review of Economic Policy*, 37(2), 335-366.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Anand, A., Dalmasso, A., Vessal, S. R., Parameswar, N., Rajasekar, J., & Dhal, M. (2023). The effect of job security, insecurity, and burnout on employee organizational commitment. *Journal of Business Research*, 162, 113843.
- Anglin, A. H., Kincaid, P. A., Short, J. C., & Allen, D. G. (2022). Role Theory Perspectives: Past, Present, and Future Applications of Role Theories in Management Research. *Journal of management*, 48(6), 1469-1502.
- Bolt, E. E. T., Winterton, J., & Cafferkey, K. (2022). A century of labour turnover research: A systematic literature review. *International Journal of Management Reviews*, 24(4), 555-576.
- Fox, K. E., Johnson, S. T., Berkman, L. F., Sianoja, M., Soh, Y., Kubzansky, L. D., & Kelly, E. L. (2022). Organisational- and group-level workplace interventions and their effect on multiple domains of worker well-being: A systematic review. *Work & Stress*, 36(1), 30-59.
- Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). Work Stress and Employee Health: A Multidisciplinary Review. *Journal of management*, 39(5), 1085-1122.
- Gu, M., Li Tan, J. H., Amin, M., Mostafiz, M. I., & Yeoh, K. K. (2022). Revisiting the moderating role of culture between job characteristics and job satisfaction: a multilevel analysis of 33 countries. *Employee Relations: The International Journal*, 44(1), 70-93.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., Anderson, R., & Tatham, R. (2010). *Multivariate Data Analysis*. (6th ed.). Prentice-Hall, USA.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2010). *The motivation to work* (12 ed.). Transaction publishers, USA.
- Kammeyer-Mueller, J. D., Rubenstein, A. L., & Barnes, T. S. (2024). The Role of Attitudes in Work Behavior. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 11(Volume 11, 2024), 221-250.
- Kumar, P., Kumar, N., Aggarwal, P., & Yeap, J. A. L. (2021). Working in lockdown: the relationship between COVID-19 induced work stressors, job performance, distress, and life satisfaction. *Current Psychology*, 40(12), 6308-6323.
- LePine, M. A. (2022). The Challenge-Hindrance Stressor Framework: An Integrative Conceptual Review and Path Forward. *Group & Organization Management*, 47(2), 223-254.
- Li, R., & Yao, M. (2022). What promotes teachers' turnover intention? Evidence from a meta-analysis. *Educational Research Review*, 37, 100477.
- Manzoor, F., Wei, L., & Asif, M. (2021). Intrinsic Rewards and Employee's Performance With the Mediating Mechanism of Employee's Motivation [Original Research]. *Frontiers in psychology*, 12.
- Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review* 50(04), 370-396.
- Mottaz, C. J. (1988). Determinants of Organizational Commitment. *Human Relations*, 41(6), 467-482.
- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 160-177.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.

Sumbal, M. S., Tsui, E., See-to, E., & Barendrecht, A. (2017). Knowledge retention and aging workforce in the oil and gas industry: a multi perspective study. *Journal of Knowledge Management*, 21(4), 907-924.

Winter, E. L., Maykel, C., Bray, M., Levine-Schmitt, M., & Graves, M. (2022). Physical Health as a Foundation for Well-Being: Exploring the RICH Theory of Happiness. In S. Deb & B. A. Gerrard (Eds.), *Handbook of Health and Well-Being: Challenges, Strategies and Future Trends* (pp. 3-33). Springer Nature Singapore.

Xu, M., Dust, S. B., & Liu, S. (2023). COVID-19 and the great resignation: The role of death anxiety, need for meaningful work, and task significance. *Journal of Applied Psychology*, 108(11), 1790-1811.

Ngày nhận bài: 25/1/2025

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 9/2/2025

Ngày chấp nhận đăng bài: 26/2/2025

ANTECEDENTS OF JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG DRILLING RIG EMPLOYEES IN VIETNAM'S OIL AND GAS INDUSTRY

● PHAN TRAN DUC LIEN¹

● HOANG MINH TRI²

● NGUYEN HOA³

¹Faculty of Business Administration,

Ho Chi Minh City University of Foreign Languages and Information Technology

²Faculty of Industrial Management,

Ho Chi Minh City University of Technology, Ho Chi Minh City National University

³Construction, Survey and Repair of Oil and Gas Exploitation Works Division,
Joint Venture - Vietsovpetro

ABSTRACT:

This study examines the factors influencing job satisfaction and organizational commitment among drilling rig employees, aiming to identify key antecedents and provide practical implications for human resource management in the industry. The findings reveal that job stability, training, and promotion opportunities positively impact both job satisfaction and organizational commitment. Additionally, job stress is found to affect only job satisfaction, while compensation influences organizational commitment. Notably, job satisfaction serves as a mediating factor in strengthening organizational commitment. Based on these insights, the study offers recommendations to enhance employee engagement and retention within drilling companies.

Keywords: job satisfaction, affective commitment, compensation, job security, training and promotional opportunities, job stress, Vietnamese oil and gas industry.