

KINH TẾ - TÀI CHÍNH

CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN SỰ HÀI LÒNG VỚI CÔNG VIỆC CỦA CÔNG CHỨC TẠI BỘ NÔNG - LÂM NGHIỆP CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO

BÙI VĂN TRỊNH^{1*}, VILAYPHON VONESY², HÀ QUANG ĐÀO¹

Tóm tắt

Nghiên cứu nhằm xác định các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng với công việc của công chức tại Bộ Nông - Lâm nghiệp Cộng hòa Dân chủ Nhân dân (CHDCND) Lào (Bộ). Thống kê mô tả, Cronbach's Alpha, nhân tố khám phá và hồi quy là những phương pháp được sử dụng để phân tích số liệu khảo sát thực tế 190 công chức của Bộ. Kết quả nghiên cứu cho thấy, tại Bộ có 4 nhân tố là: Điều kiện làm việc; Bản chất công việc; Thu nhập và phúc lợi; Đào tạo và thăng tiến ảnh hưởng đến sự hài lòng với công việc của công chức. Trên cơ sở kết quả phân tích, hệ thống hàm ý quản trị nhằm nâng cao sự hài lòng với công việc của công chức tại Bộ Nông - Lâm nghiệp CHDCND Lào được đề xuất.

Từ khóa: Công việc, sự hài lòng, nhân tố ảnh hưởng

Abstract

The study aims to determine the factors affecting the job satisfaction of civil servants at the Ministry of Agriculture and Forestry of the Lao People's Democratic Republic. Descriptive statistics, Cronbach's Alpha, exploratory factors and regression are the methods used to analyze the actual survey data of 190 civil servants of the Ministry. Research results show that there are four factors at the Ministry: Working conditions; Nature of work; Income and benefits; Training and promotion affect the job satisfaction of civil servants. Based on the analysis results, a system of administrative implications to improve job satisfaction of civil servants at the Ministry of Agriculture and Forestry of Lao is proposed.

Keywords: Work, satisfaction, influencing factors

Mở đầu

Ngày nay thế giới đã thừa nhận, có ba yếu

tố chính cần được xem xét trong hoạt động của một tổ chức là con người, của cải vật chất và quản lý. Trong đó, yếu tố con người là quan trọng nhất (Anek, 2010). Nếu sử dụng nguồn lực con người của mình với lợi thế tiềm năng tốt nhất thì tổ chức sẽ đạt các mục tiêu (Scott A. Snell, 2012).

Bộ Nông - Lâm nghiệp CHDCND Lào

¹ Khoa Tài chính – Kế toán, Trường Đại học Cửu Long

² Chuyên viên Bộ Nông – Lâm nghiệp Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

*Người chịu trách nhiệm về bài viết: Bùi Văn Trinh (Email: bvtrinh@ctu.edu.vn)

là một trong những cơ quan quản lý Nhà nước đa ngành của Chính phủ Lào, có tới 1.555 cán bộ công chức, trong đó nữ là 571 người (Vụ Tổ chức cán bộ của Bộ, 2020). Những mục tiêu về cán bộ công chức được thể hiện trong Chiến lược phát triển giai đoạn 2020 - 2025 và tầm nhìn đến năm 2035 của Bộ, trong đó mức độ ảnh hưởng đến sự hài lòng với công việc của bản thân công chức phục vụ nhân dân và đảm bảo hiệu lực quản lý nhà nước của Bộ là cần phải được coi trọng.

Xuất phát từ những vấn đề như trên, nên ***“Các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng với công việc của công chức tại Bộ Nông - Lâm nghiệp Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào”*** là cần được nghiên cứu.

1. LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

1.1 Cơ sở lý luận

Hài lòng, hài lòng với công việc và mức độ hài lòng với công việc là 3 nội dung có liên quan với nhau, đã được lý giải bởi nhiều nhà lý luận, nhưng tiêu biểu có thể được kể ra là:

Theo Eisenblatt S. (2002), thì hài lòng là mãn nguyện hay thỏa mãn một trạng thái cảm xúc, thỏa mãn có thể được xem là trạng thái tinh thần, có thể có được từ sự thoải mái trong tình huống, cơ thể và tâm trí của một người. Nói cách thông thường, sự hài lòng có thể là trạng thái chấp nhận hoàn cảnh của một người và là hình thức hạnh phúc nhẹ nhàng.

Còn hài lòng với công việc, thì được nhiều học giả đã nêu ra lý luận có liên quan. Tiêu biểu là Strauss và Sayles (1960) đã định nghĩa, sự hài lòng trong công việc là cảm giác hài lòng khi làm việc và sẵn sàng làm công việc của họ để hoàn thành các mục tiêu mà tổ chức giao. Còn Vroom (1964), với cơ sở kế thừa và phát triển sự hài lòng trong công

việc của các nghiên cứu trước, để nghiên cứu và kết luận “Sự hài lòng trong công việc thường được coi là phản ứng cảm nhận hoặc cảm xúc cá nhân đối với các phần quan trọng của công việc. Nó thường phụ thuộc vào tâm trí nhân viên/công nhân của một người được gọi là sự hài lòng với công việc. Đó là tình trạng tinh thần của một người đối với bất kỳ loại công việc nào”.

Về mức độ hài lòng với công việc Blum và James (1968) cho rằng, để biết mức độ hài lòng thấp hay cao của nhân viên đối với công việc của họ, thì xem xét từ phản ứng trong làm việc, nhu cầu việc làm của người lao động và sự hài lòng đối với công việc đó, chính là cảm giác về thể chất, tinh thần và môi trường. Nhưng Good (1973), thì lại nói rất gọn về sự hài lòng trong công việc là mức độ mà mọi người thích (hài lòng) hoặc không thích (không hài lòng) với công việc của họ.

1.2 Các nghiên cứu có liên quan

Liên quan đến sự hài lòng và mức độ hài lòng với công việc của công chức, cho đến nay đã có rất nhiều nghiên cứu, ngoài những lý luận có liên quan, thì bài viết này được vận dụng những phương pháp nghiên cứu đã công bố như sau:

Lê Nguyễn Đoàn Khôi và Nguyễn Thị Ngọc Phương (2013), qua kết quả hồi qui số liệu khảo sát vấn trực tiếp 131 viên chức đang làm việc tại Trường Đại học Tiền Giang, đã cho thấy, có 5 nhóm nhân tố bao gồm: Bản chất công việc; Tiền lương thưởng và phụ cấp; Quan hệ làm việc; Cơ hội đào tạo và thăng tiến và Điều kiện vật chất, có tác động đến sự hài lòng với công việc của viên chức tại Trường.

Thongbouasy Anousit (2017), đã sử dụng các phương pháp thống kê mô tả, Cronbach's Alpha, nhân tố khám phá và hồi qui tuyến tính bội để phân tích các nhân tố ảnh hưởng

đến mức độ hài lòng với công việc của cán bộ ngành thuế tại tỉnh Bolikhamxay CHDCND Lào. Kết quả nghiên cứu cho thấy, Đào tạo và thăng tiến có ảnh hưởng cao nhất, kế là nhân tố Đồng nghiệp, tiếp theo là Điều kiện làm việc, thứ tư là Bản chất công và có 2 nhân tố không ảnh hưởng.

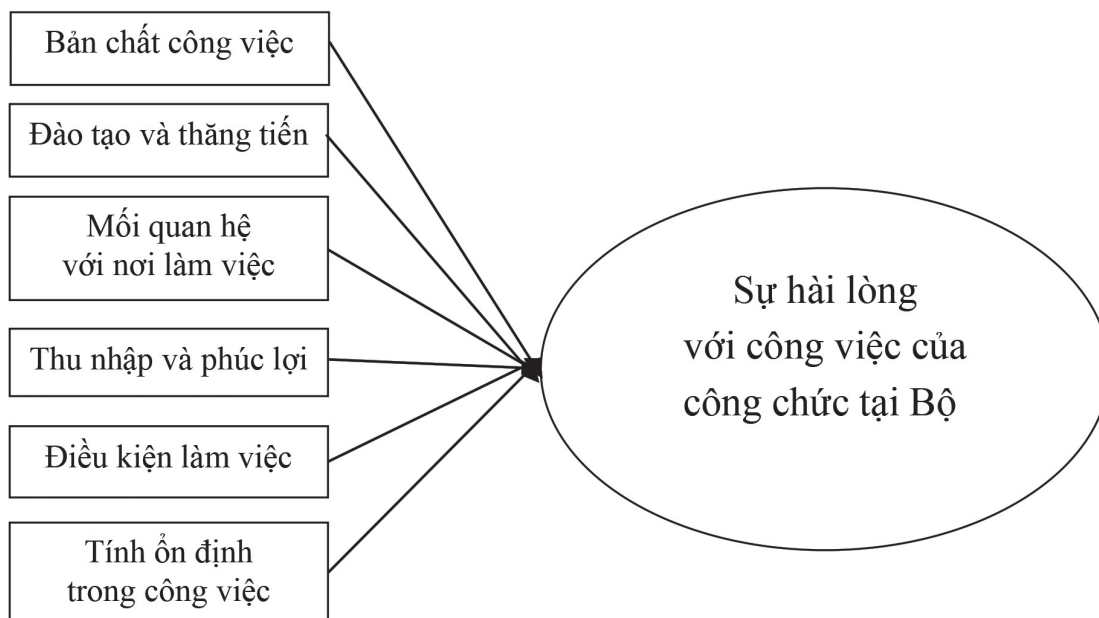
Mới đây, tại Lào thì Phounphon Pakham (2021) đã sử dụng các phương pháp thống kê mô tả, Cronbach's Alpha, nhân tố khám phá và hồi qui, để phân tích và tìm ra 6 nhân tố độc lập (Bản chất công việc, Điều kiện làm việc, Thu nhập, Đào tạo và thăng tiến, Đồng nghiệp và cuối cùng là nhân tố Cấp trên) ảnh hưởng đến nhân tố phụ thuộc là sự hài lòng với công việc của công chức tại Bộ Khoa học và Công nghệ CHDCND Lào. Kết quả nghiên cứu cho thấy, nhân tố Thu nhập đạt được mức độ ảnh hưởng

cao nhất, xếp thứ hai là nhân tố Cấp trên, tiếp theo là nhóm nhân tố Đồng nghiệp và còn lại 3 nhân tố không có ảnh hưởng.

Các nghiên cứu có liên quan trên cho thấy, muốn nghiên cứu mức độ hài lòng với công việc thì phải khảo sát số liệu thực tế từ công chức trong tổ chức, để sử dụng các phương pháp phù hợp để phân tích, tìm ra kết quả và thảo luận kết quả phân tích được. Trên cơ sở đó, đề xuất hàm ý quản trị. Nhưng nghiên cứu tương tự như vậy, đối với Bộ Nông – Lâm nghiệp CHDCND Lào thì chưa được tác giả nào thực hiện.

1.3 Mô hình và giả thuyết nghiên cứu

Dựa vào lý luận, các nghiên cứu thực nghiệm có liên quan và tình hình thực tế tại Bộ, mô hình nghiên cứu được đề xuất (Hình 1) như sau:



Hình 1: Mô hình nghiên cứu

Nguồn: Tác giả đề xuất, 2022

Sơ đồ mô hình nghiên cứu (Hình 1) cho thấy:

Giả thuyết nghiên cứu các nhân tố ảnh

hưởng đến sự hài lòng với công việc của công chức tại Bộ:

H₁: Bản chất công việc có ảnh hưởng lớn

đến sự hài lòng với công việc, vì người lao động cần biết mình đang làm gì và việc làm đó có phù hợp với họ không (Lê Nguyễn Đoàn Khôi & Nguyễn Thị Ngọc Phương, 2013; Châu Văn Toàn, 2009; Trần Kim Dung, 2005).

H₂: Đào tạo và thăng tiến có tác động tích cực đến sự hài lòng trong công việc của công chức (Đỗ Hữu Nghị, 2011; Lê Nguyễn Đoàn Khôi & Nguyễn Thị Ngọc Phương, 2013; Châu Văn Toàn, 2009; Trần Kim Dung, 2005 và Thongbouasy Anousit, 2017).

H₃: Mối quan hệ nơi làm việc có tác động tích cực đến sự hài lòng trong công việc của công chức (Đỗ Hữu Nghị, 2011; Lê Thanh Nhuận & Lê Cự Linh, 2009; Lê Nguyễn Đoàn Khôi & Nguyễn Thị Ngọc Phương, 2013; Trần Kim Dung, 2005).

H₄: Thu nhập và phúc lợi có tác động tích cực đến sự hài lòng trong công việc của công chức (Đỗ Hữu Nghị, 2011; Lê Thanh Nhuận & Lê Cự Linh, 2009; Lê Nguyễn Đoàn Khôi & Nguyễn Thị Ngọc Phương, 2013; Châu Văn Toàn, 2009; Trần Kim Dung, 2005).

H₅: Điều kiện làm việc có tác động tích cực đến sự hài lòng trong công việc của công chức (Đỗ Hữu Nghị, 2011; Lê Thanh Nhuận & Lê Cự Linh, 2009; Lê Nguyễn Đoàn Khôi & Nguyễn Thị Ngọc Phương, 2013).

H₆: Tính ổn định trong công việc có tác động tích cực đến sự hài lòng trong công việc của công chức (tác giả đề xuất).

1.4 Phương pháp nghiên cứu

Định lượng và định tính được sử dụng kết hợp để thực hiện nghiên cứu như sau:

Nghiên cứu định tính nhằm xác định mô hình nghiên cứu, thiết kế bảng câu hỏi, hiệu chỉnh thang đo và hoàn thiện các biến quan sát dùng để đo lường các giả thuyết nghiên cứu. Thang đo sử dụng trong nghiên cứu Likert 5 mức độ: (1) Hoàn toàn không đồng ý; (2) Không đồng ý; (3) Không có ý kiến; (4) Đồng ý; (5) Hoàn toàn đồng ý.

Kết quả nghiên cứu sơ bộ thì 6 nhân tố được đề xuất trong mô hình ở hình 1, chỉ còn lại 4 nhân tố và các biến cho mỗi nhân tố được thể hiện qua bảng 1 như sau:

Bảng 1: Tổng hợp các nhân tố mới

TT	Tên biến	Thành phần biến	Mã hóa lại nhân tố
1	Điều kiện làm việc	DKLV3, DKLV4, DKLV5, DKLV6, ODCV1, ODCV2, ODCV3	DKLV
2	Bản chất công việc	BCCV1, BCCV2, BCCV3, BCCV6	BCCV
3	Đào tạo và thăng tiến	DTT1, DTT2, DTT3	DTTT
4	Thu nhập và phúc lợi	TNPL1, TNPL2, BCCV4, BCCV5	TNPL

Nguồn: Phân tích từ số liệu khảo sát, 2022

Phương pháp định lượng được thực hiện cho việc phân tích dữ liệu thu thập từ 190 công chức đang công tác tại Bộ. Cụ thể là thống kê mô tả, kiểm định độ tin cậy các biến đưa vào mô hình bằng hệ số Cronbach's Alpha, phân

tích nhân tố khám phá (EFA) để tìm ra các nhân tố đại diện các biến quan sát và phân tích hồi quy tuyến tính bội được sử dụng để tìm mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến sự hài lòng với công việc của công chức tại Bộ.

2. PHÂN TÍCH VÀ THẢO LUẬN KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

2.1 Kiểm định độ tin cậy của thang đo nghiên cứu

Cronbach's Alpha là phương pháp được sử dụng để kiểm định thang đo, nếu Cronbach's Alpha > 0,6 và hệ số tương quan biến tổng > 0,3

là chấp nhận, biến nào có hệ số tương quan < 0,3 là biến sẽ bị loại bỏ (Slater, 1995; Nunally & Burnstein, 1994; Peterson, 1994). Về lý thuyết, Cronbach's Alpha càng cao thì thang đo nghiên cứu càng có độ tin cậy.

Kết quả kiểm định độ tin cậy của thang đo nghiên cứu, được phân tích qua bảng 2 như sau:

Bảng 2: Kết quả Cronbach's Alpha

Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến tổng	Alpha nếu loại biến
1. Bản chất công việc (BCCV): Alpha = 0,865				
BCCV1	11,75	5,127	0,628	0,861
BCCV2	11,58	4,750	0,752	0,814
BCCV3	11,58	4,369	0,713	0,832
BCCV4	11,68	4,570	0,777	0,802
2. Đào tạo và thăng tiến (DTTT): Alpha = 0,922				
DTTT1	7,58	4,729	0,820	0,906
DTTT2	7,52	4,467	0,888	0,852
DTTT3	7,58	4,254	0,826	0,905
3. Thu nhập và phúc lợi (TNPL): Alpha = 0,813				
TNPL1	8,21	7,641	0,563	0,799
TNPL2	8,17	7,939	0,621	0,772
TNPL3	7,90	6,810	0,704	0,730
TNPL4	7,93	7,469	0,650	0,757
4. Điều kiện làm việc (DKLV): Alpha = 0,890				
DKLV1	22,00	21,299	0,742	0,868
DKLV2	21,76	23,027	0,638	0,881
DKLV3	21,87	20,632	0,716	0,871
DKLV4	22,00	21,454	0,689	0,874
DKLV5	21,91	20,208	0,762	0,865
DKLV6	21,90	20,969	0,653	0,879
DKLV7	22,07	21,294	0,625	0,882

Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến tổng	Alpha nếu loại biến
5. Hải lòng công việc (HLCV): Alpha = 0,878				
HLCV1	7,18	4,894	0,747	0,843
HLCV2	7,22	4,699	0,740	0,849
HLCV3	7,33	4,253	0,810	0,786

Nguồn: Phân tích từ số liệu khảo sát, 2022

Kết quả phân tích ở bảng 2 cho thấy, hệ số Cronbach's Alpha của các nhân tố trong mô hình lần lượt là: BCCV (0,865); DTTT (0,922); TNPL (0,813); DKLV (0,890); HLCV (0,878) và tất cả các biến quan sát đều có hệ số tương quan biến tổng > 0,3 nên tất cả các thành phần của thang đo thỏa điều kiện kiểm định đã đặt ra (bảng 2). Như vậy, các biến đo lường đều có thể sử dụng cho bước phân tích EFA (Exploratory Factor Analysis) tiếp theo.

2.2 Phân tích nhân tố khám phá EFA

Hair & et al (1998) cho rằng, EFA được sử dụng nhằm tìm kết quả rút gọn một tập hợp nhiều biến quan sát thành một số nhân tố ít hơn, nhưng vẫn chứa đựng hầu hết nội dung thông tin và ý nghĩa thống kê của tập biến ban đầu.

2.2.1 Phân tích nhân tố khám phá các biến thuộc nhân tố độc lập

Tiếp theo sau kiểm định Cronbach's Alpha như trên, tác giả tiến hành EFA cho các biến quan sát thuộc các nhân tố độc lập và kết quả được thể hiện qua bảng 3 như sau:

Bảng 3: Kết quả phân tích EFA các nhân tố ảnh hưởng đến mức độ hài lòng

Biến quan sát	Nhân tố			
	1	2	3	4
DKLV5	0,843			
DKLV1	0,824			
DKLV3	0,809			
DKLV4	0,780			
DKLV2	0,767			
DKLV6	0,720			
DKLV7	0,695			
BCCV4		0,886		
BCCV2		0,858		
BCCV3		0,833		
BCCV1		0,779		
DTTT2			0,940	
DTTT3			0,923	
DTTT1			0,869	
TNPL4				0,835
TNPL3				0,831
TNPL2				0,774
TNPL1				0,673
KMO = 0,611				
Tổng phương sai trích = 70,866%				
Mức ý nghĩa kiểm định Bartlett = 0,000				

Nguồn: Phân tích từ số liệu khảo sát, 2022

Kết quả EFA (Bảng 3) với 18 biến quan sát độc lập cho thấy, có 4 nhân tố được trích tải Eigenvalue có giá trị 1,799; Hệ số KMO = 0,611 ($0,5 \leq \text{KMO} = 0,611 \leq 1$); Kiểm định Barlett có mức ý nghĩa Sig.=0,000 $\leq 0,05$; chứng tỏ các biến có tương quan chặt chẽ; giá trị tổng phương sai trích được là 70,866% ($>50\%$), đạt yêu cầu và cho biết các nhân tố ảnh hưởng đến mức độ hài lòng với công việc của công chức Bộ giải thích được 70,866% độ biến thiên của dữ liệu và các hệ số tải nhân tố đều lớn hơn 0,50 thỏa mãn tốt các điều kiện đã đặt ra (Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008; Đinh Phi Hổ, 2016). Kết quả EFA đã chỉ ra được, các thành phần trong thang đo không thay đổi thứ tự, vẫn giữ nguyên tên 4 nhân tố như kết quả nghiên cứu sơ bộ với 18 biến quan sát để tiến hành phân tích hồi quy đa biến.

2.2.2 Kết quả phân tích nhân tố khám phá các biến của nhân tố phụ thuộc

Kết quả thực hiện bước phân tích EFA cho các biến của nhân tố phụ thuộc là sự hài lòng với công việc của công chức tại Bộ được thể hiện bảng 3 như sau:

Bảng 4: Kết quả EFA thang đo mức độ hài lòng với công việc của công chức

Biến quan sát	Nhân tố
HLCV1	0,921
HLCV2	0,887
HLCV3	0,882

Bảng 5: Kết quả phân tích hồi quy tuyến tính bội

	Hệ số B	Hệ số Beta	t	Mức ý nghĩa	VIF
(Hằng số)	1,294E-16		0,000	1,000	
Điều kiện làm việc	0,199	0,199	3,172	0,002	1,000
Bản chất công việc	0,329	0,329	5,253	0,000	1,000

Biến quan sát	Nhân tố
KMO = 0,729	
Tổng phương sai trích = 80,42%	
Mức ý nghĩa kiểm định Bartlett = 0,000	

Nguồn: Phân tích từ số liệu khảo sát, 2022

Kết quả bảng 4 cho thấy, EFA với 3 biến của nhân tố phụ thuộc, có hệ số KMO = 0,729 ($0,5 \leq \text{KMO} = 0,729 \leq 1$); Kiểm định Barlett có mức ý nghĩa Sig.=0,000 $\leq 0,05$ chứng tỏ các biến có tương quan chặt chẽ; giá trị tổng phương sai trích được là 80,42% ($>50\%$), đạt yêu cầu và cho biết các biến giải thích được 80,42% thỏa mãn tốt các điều kiện đã đặt ra (Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008; Đinh Phi Hổ, 2016). Như vậy, 3 biến quan sát của nhân tố phụ thuộc là sự hài lòng với công việc của công chức Bộ, đủ điều kiện để tiến hành phân tích hồi quy.

2.3 Phân tích mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến sự hài lòng với công việc của công chức tại Bộ Nông - Lâm nghiệp CHDCND Lào

2.3.1 Phân tích hồi qui

Hồi qui bội là phương pháp được sử dụng, phân tích mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến sự hài lòng với công việc của công chức tại Bộ, kết quả phân tích được thể hiện qua bảng 5 như sau:

	Hệ số B	Hệ số Beta	t	Mức ý nghĩa	VIF
Đào tạo và thăng tiến	0,307	0,307	4,908	0,000	1,000
Thu nhập và phúc lợi	0,108	0,108	1,730	0,085	1,000
Mức ý nghĩa = 0,000 R ² = 25,4% Durbin-Watson = 1,519					

Nguồn: Phân tích từ số liệu khảo sát, 2022

Kết quả hồi qui ở bảng 5 cho thấy, sự phù hợp và tương quan của mô hình được đánh giá:

a. Đánh giá độ phù hợp của mô hình

Hệ số của mô hình $R^2 = 25,4\%$ nghĩa là sự biến thiên của mức độ hài lòng với công việc của công chức được giải thích bởi các nhân tố được đưa vào mô hình là 25,4% (Bảng 5) (Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008).

b. Kiểm định độ phù hợp và sự tương quan của mô hình

Dựa vào kết quả phân tích ở bảng 5 ta thấy, hệ số Sig. của kiểm định F của mô hình bằng 0,000 nhỏ hơn rất nhiều so với mức ý nghĩa 1% nên mô hình hồi quy có ý nghĩa thống kê, phù hợp với tập dữ liệu và có thể sử dụng được, nghĩa là các biến của những nhân tố độc lập đưa vào mô hình hồi quy có tác động đến các biến thuộc nhân tố phụ thuộc Y (mức độ hài lòng trong việc) (Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008).

Cũng kết quả phân tích ở bảng 5 ta thấy, hệ số Durbin-Watson = 1,519 nằm trong khoảng từ 1,5 đến 2,5 → mô hình không có hiện tượng tự tương quan (Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008).

c. Kiểm định đa cộng tuyến

Bảng 5 còn cho thấy, các biến đưa vào mô hình nghiên cứu đều có hệ số phóng đại

phương sai (VIF) nhỏ hơn nhiều so với 10, nên không có hiện tượng đa cộng tuyến giữa các biến độc lập (Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008).

Như vậy, 4 nhân tố độc lập đưa vào mô hình nghiên cứu có ý nghĩa thống kê 1% -10%. Cụ thể là: điều kiện làm việc; bản chất công việc; đào tạo và thăng tiến; thu nhập và phúc lợi có ảnh hưởng đến mức độ hài lòng trong công việc của công chức đang làm việc tại Bộ Nông - Lâm nghiệp CHDCND Lào.

2.3.2 Thảo luận kết quả phân tích

(1) Nhân tố Điều kiện làm việc

Giả thuyết $H_1 (+)$: Khi điều kiện làm việc càng thuận lợi thì mức độ hài lòng trong công việc của công chức càng cao.

Nhân tố “Điều kiện làm việc” ảnh hưởng đến mức độ hài lòng trong công việc của công chức đang làm việc trong các cơ quan thuộc Bộ, kết quả này phù hợp với kết quả nghiên cứu của Đỗ Hữu Nghị (2011); Lê Thanh Nhuận & Lê Cự Linh (2009); Lê Nguyễn Đoàn Khôi & Nguyễn Thị Ngọc Phương (2013).

Thực tế trong quá trình khảo sát cho thấy, khi công chức làm việc trong một môi trường thoải mái, đủ điều kiện làm việc, cơ sở vật chất trang bị đầy đủ thì họ sẽ cảm thấy dễ chịu hơn từ đó sẽ làm cho họ hài lòng nhiều hơn đối với công việc.

(2) Nhân tố Bản chất công việc

Giả thuyết H_2 (+): Khi bản chất công việc càng đơn giản, thuận lợi thì mức độ hài lòng trong công việc của công chức càng cao.

Nhân tố “Bản chất công việc” ảnh hưởng đến mức độ hài lòng trong công việc của công chức trong các cơ quan hành chính thuộc Bộ, kết quả này phù hợp với kết quả nghiên cứu của Lê Nguyễn Đoan Khôi & Nguyễn Thị Ngọc Phương (2013); Châu Văn Toàn (2009); Trần Kim Dung (2005).

Thực tế trong quá trình khảo sát cho thấy, khi bản chất của công việc càng đơn giản, thuận lợi thì công chức họ sẽ vui vẻ hơn khi làm việc vì có ít áp lực từ đó mức độ hài lòng của họ đối với công việc sẽ càng tăng lên.

(3) Nhân tố Đào tạo và thăng tiến

Giả thuyết H_3 (+): Khi đào tạo và thăng tiến càng thuận lợi thì mức độ hài lòng trong công việc của công chức sẽ càng cao.

Nhân tố “Đào tạo và thăng tiến” ảnh hưởng đến mức độ hài lòng trong công việc của công chức đang làm việc tại các cơ quan hành chính Thuộc Bộ, kết quả này phù hợp với kết quả nghiên cứu của Lê Nguyễn Đoan Khôi & Nguyễn Thị Ngọc Phương (2013); Đỗ Hữu Nghị (2011); Châu Văn Toàn (2009); Trần Kim Dung (2005). Cụ thể, khi đào tạo và thăng tiến tăng 1 đơn vị thì mức độ hài lòng trong công việc của công chức sẽ tăng 0,307 đơn vị.

Thực tế trong quá trình khảo sát cho thấy, công chức rất quan tâm đến hoạt động đào tạo và thăng tiến của cơ quan vì họ mong muốn được đào tạo về các chứng chỉ, bằng cấp và họ rất muốn được thăng tiến trong công việc do đó khi yếu tố đào tạo và thăng tiến càng thuận lợi thì mức độ hài lòng trong công việc của công chức sẽ càng tăng.

(4) Nhân tố Thu nhập và phúc lợi

Giả thuyết H_4 (+): Khi thu nhập và phúc lợi càng thuận lợi thì mức độ hài lòng trong công việc của công chức sẽ càng cao.

Nhân tố “Thu nhập và phúc lợi” ảnh hưởng đến mức độ hài lòng trong công việc của công chức đang làm việc tại các cơ quan hành chính thuộc Bộ, kết quả này phù hợp với kết quả nghiên cứu của Đỗ Hữu Nghị (2011); Lê Thanh Nhuận & Lê Cự Linh (2009); Lê Nguyễn Đoan Khôi & Nguyễn Thị Ngọc Phương (2013); Châu Văn Toàn (2009); Trần Kim Dung (2005). Cụ thể, khi các yếu tố thuộc về thu nhập và phúc lợi tăng 1 đơn vị thì mức độ hài lòng trong công việc của công chức sẽ tăng 0,108 đơn vị.

Trong quá trình khảo sát thực tế cho thấy, thu nhập và phúc lợi là quan trọng, mà công chức quan tâm khi làm việc, do đó yếu tố này có tác động là điều hợp lý, nhưng mức độ tác động khá thấp, có thể được giải thích: do đặc điểm của đối tượng khảo sát là công chức, do đó thu nhập và phúc lợi phải theo quy định của Nhà nước Lào.

3. KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý CHÍNH SÁCH

3.1 Kết luận

Để thực hiện được mục tiêu nghiên cứu mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến sự hài lòng với công việc của công chức tại Bộ Nông - Lâm nghiệp CHDCND Lào, tác giả đã đề xuất mô hình nghiên cứu có 6 nhân độc lập tác động đến nhân tố phụ thuộc là sự hài lòng với công việc của công chức tại Bộ.

Kết quả phân tích cho thấy, có 4 nhân tố là Điều kiện làm việc (DKLV); Bản chất công việc (BCCV); Đào tạo thăng tiến (DTTT) và Thu nhập và phúc lợi (TNPL) tác động đến sự

hài lòng (HL) với công việc của công chức tại Bộ Nông - Lâm nghiệp CHDCND Lào, được thể hiện qua phương trình:

$$HL = 1,294E-16 + 0,199*DKLV + 0,329*BCCV + 0,307*DTTT + 0,108*TNPL$$

Như vậy, mức độ tác động của 4 nhân tố đến sự hài lòng với công việc của công chức tại Bộ Nông - Lâm nghiệp CHDCND Lào từ cao đến thấp là: Bản chất công việc; Đào tạo và thăng tiến; Điều kiện làm việc; Thu nhập và phúc lợi.

3.2 Hàm ý quản trị

Trên cơ sở kết quả phân tích, 4 hàm ý quản trị về mức độ hài lòng với công việc của công chức tại Bộ Nông - Lâm nghiệp CHDCND Lào được đề xuất như sau:

3.2.1 Điều kiện làm việc

Điều kiện làm việc có hệ số = 0,199 mang dấu (+), có nghĩa là nhân tố này tương quan thuận chiều với mức độ hài lòng với công việc của công chức. Do đó, để có thể nâng cao sự hài lòng với công việc của công chức thì lãnh đạo nên thực hiện:

Cải thiện điều kiện và môi trường làm việc thông qua hỗ trợ cơ sở vật chất, tạo cho công chức làm việc trong môi trường có tiện nghi phù hợp và thuận lợi cho việc hoàn thành tốt công việc được giao.

Bên cạnh đó, Lãnh đạo Bộ nên quan tâm hơn đến văn hóa công sở để công chức làm việc trong môi trường ít phải lo lắng do phải cạnh tranh; được đảm bảo tốt các quyền và lợi ích hợp pháp; duy trì làm việc ổn định và hiệu quả.

3.2.2 Bản chất công việc

Bản chất công việc có hệ số = 0,329 mang dấu (+), có nghĩa là nhân tố này tương quan thuận chiều với mức độ hài lòng với công việc

của công chức. Do đó, để có thể nâng cao sự hài lòng với công việc của công chức, thì lãnh đạo Bộ nên:

Quan tâm đến việc bố trí, phân công nhiệm vụ thế nào cho phù hợp với năng lực của công chức, góp phần phát huy sở trường sẵn có của họ, đồng thời tạo sự thoải mái, yêu thích công việc được giao và phải xem xét, đánh giá đúng trình độ chuyên môn của công chức, từ đó đảm bảo “đúng người, đúng việc”.

Bên cạnh đó, Lãnh đạo cũng nên quan tâm đến công chức đảm nhận thêm công việc thì phải chỉ rõ cho họ biết về trách nhiệm và quyền lợi tương xứng với công việc đó khi họ được đảm nhận công việc, từ đó giúp nâng cao mức độ hài lòng với công việc của họ đang làm việc trong các cơ quan thuộc Bộ.

3.2.3 Đào tạo và thăng tiến

Đào tạo và thăng tiến có hệ số = 0,307 mang dấu (+), có nghĩa là nhân tố này tương quan thuận chiều với mức độ hài lòng trong công việc của công chức. Do đó:

Lãnh đạo Bộ nên tạo điều kiện cho đội ngũ công chức được tham gia các khóa đào tạo phù hợp, để nâng cao hiệu quả công việc và thông qua đó họ sẽ có cơ hội nâng cao trình độ, từ đó họ sẽ yêu thích công việc hơn.

Đi kèm với đào tạo kỹ năng và nghiệp vụ cho công chức, thì lãnh đạo Bộ nên quan tâm đến việc tạo cơ hội thăng tiến cho họ, vì chính cơ hội thăng tiến là yếu tố quan trọng ảnh hưởng mạnh đến tâm lý của công chức, để từ đó mà nâng cao mức độ hài lòng với công việc của công chức.

3.2.4 Thu nhập và phúc lợi

Thu nhập và phúc lợi có hệ số = 0,108 mang dấu (+), nghĩa là nhân tố này tương quan

thuận chiều với mức độ hài lòng với công việc của công chức. Do đó:

Thu nhập và phúc lợi là nhân tố có có tầm quan trọng tác động đến mức độ hài lòng trong công việc của công chức, nhưng nhân tố này được đánh giá là khá thấp (do có hệ số Beta nhỏ ở bảng 5). Tuy vậy, lãnh đạo Bộ quan tâm để thu nhập và phúc lợi của công chức được cải thiện.

Vì thu nhập và phúc lợi của các công chức phụ thuộc vào quy định chung của Chính phủ Lào, để có thể giúp nâng cao mức độ hài lòng của cán bộ thì lãnh đạo Bộ nên tập trung vào việc phát huy lợi ích bằng cách làm cho họ nhận thấy sự công bằng thu nhập./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Thongbouasy Anousit (2017), *Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến mức độ hài lòng với công việc của cán bộ ngành thuế tại tỉnh Bolikhamxay CHDCND Lào*, Luận văn thạc sĩ Trường Đại học Cửu Long;
- [2] Báo cáo của Bộ Nông - Lâm nghiệp CHDCND Lào (2021), Báo cáo tổng kết năm 2021, số 1599, 29/ DEC/2021;
- [3] Bộ Nông - Lâm nghiệp CHDCND Lào (2021), Chiến lược phát triển Bộ giai đoạn 2020 - 2025 và Tầm nhìn đến năm 2035;
- [4] Eisenblatt S. (2002), *The Straight Road to Happiness: A Personal Guide to Enable Us to Overcome Tendencies which Block Our Natural Flow of Happiness and to Explore New Horizons of Inner Joy*. tr. 292.
- [5] Lê Nguyễn Đoan Khôi và Nguyễn Thị Ngọc Phương (2013), “Các nhân tố tác động đến hài lòng trong công việc của nhân viên tại Trường Đại học Tiền Giang”, *Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Cần Thơ*, Số 28, tr. 102-109;
- [6] Strauss, George Sayles and Leonard R (1960), *The Human problems of Management*, Journal, 750;
- [7] Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008), *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS* (tập 2), Nxb. Hồng Đức;
- [8] Vụ Tổ chức Cán bộ, Bộ Nông - Lâm nghiệp CHDCND Lào (2020), *Cơ cấu tổ chức của Bộ*, số 1617, 29/DEC/2021;
- [9] Vroom, V. H (1964), *Work and Motivation*, New York: John Wiley & Sons.

Ngày nhận bài: 21/02/2023

Ngày gửi phản biện: 15/04/2023

Ngày duyệt đăng: 15/05/2023