

ĐÁNH GIÁ SỰ HÀI LÒNG ĐỐI VỚI CÔNG VIỆC CỦA VIÊN CHỨC, LAO ĐỘNG TẠI TRUNG TÂM NƯỚC SẠCH VÀ VỆ SINH MÔI TRƯỜNG NÔNG THÔN TỈNH BÌNH THUẬN

● PHẠM HÙNG CƯỜNG - ĐẶNG XUÂN THANH - NGUYỄN XUÂN THỊNH

TÓM TẮT:

Bài nghiên cứu đánh giá sự hài lòng đối với công việc (SHL) của viên chức, lao động (VC, LĐ) tại Trung tâm Nước sạch và Vệ sinh môi trường nông thôn tỉnh Bình Thuận. Kết quả đánh giá cho thấy các yếu tố, như: tính chất công việc, tiền lương, cơ hội đào tạo và thăng tiến, lãnh đạo, đồng nghiệp ảnh hưởng cùng chiều SHL của VC, LĐ tại Trung tâm. Từ kết quả phân tích thống kê mô tả các biến độc lập và biến phụ thuộc, tác giả đề xuất 5 nhóm hàm ý về tính chất công việc, tiền lương, cơ hội đào tạo và thăng tiến, lãnh đạo, đồng nghiệp.

Từ khóa: sự hài lòng, viên chức, lao động, Trung tâm Nước sạch và Vệ sinh môi trường nông thôn tỉnh Bình Thuận.

1. Đặt vấn đề

Nguồn nhân lực đóng vai trò hết sức quan trọng trong các đơn vị, tạo ra giá trị và cũng là thước đo hiệu suất hoạt động của đơn vị. Do vậy, trong những năm qua, các đơn vị luôn tìm cách duy trì và phát triển nguồn nhân lực của mình. Tuy nhiên, để nguồn nhân lực phát huy được tối đa khả năng và cống hiến cho đơn vị thì cần một “chất xúc tác” chính là SHL và thỏa mãn trong công việc. Vậy làm thế nào để nhân viên hài lòng, qua đó có thể khai thác tối ưu khả năng của người lao động, nâng cao hiệu quả sản xuất - kinh doanh của đơn vị.

Trung tâm Nước sạch và Vệ sinh môi trường nông thôn tỉnh Bình Thuận (Trung tâm) là đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc Sở Nông nghiệp và Phát

triển nông thôn. Trung tâm là đơn vị sự nghiệp có thu, tự chủ và tự chịu trách nhiệm về tài chính, tự đảm bảo 100% chi phí hoạt động thường xuyên; với chức năng, nhiệm vụ chính là quản lý đầu tư xây dựng công trình cấp nước sinh hoạt tập trung và quản lý, vận hành cung cấp nước sinh hoạt cho người dân trên địa bàn nông thôn của tỉnh.

Hiện nay, Trung tâm quản lý hơn 40 công trình cấp nước nằm rải rác trên địa bàn 09 huyện, thị xã, thành phố, với đội ngũ VC, LĐ ngày càng tăng cả về chất lượng và số lượng (237 người). Ngoài ra, Trung tâm cũng được đánh giá là đơn vị có môi trường làm việc thân thiện, điều kiện làm việc tốt, nội bộ đoàn kết thống nhất vì mục tiêu chung. Tuy nhiên, bên cạnh đó vẫn còn một số VC, LĐ chưa

hài lòng về Trung tâm, về chế độ tiền lương, sự phân công công việc chưa hợp lý, chính sách về chế độ đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chưa được chú trọng, lâu dần sẽ tạo ra những yếu tố bất lợi gây chia rẽ nội bộ. Đây cũng được xem là mối quan tâm lớn của Ban Giám đốc Trung tâm.

Chính vì vậy, tác giả đã chọn đề tài “Đánh giá sự hài lòng đối với công việc của viên chức, lao động tại Trung tâm Nước sạch và Vệ sinh môi trường nông thôn tỉnh Bình Thuận” để nghiên cứu, từ đó giúp Trung tâm có cơ sở cho việc xây dựng, điều chỉnh, bổ sung những chính sách có liên quan cho phù hợp với sự phát triển của Trung tâm trong giai đoạn tới.

2. Mô hình nghiên cứu

Từ tổng hợp và xem xét các nghiên cứu trước đây cùng mục tiêu và nghiên cứu sơ bộ tại đơn vị thực tập từ ngày 01/01/2023 đến ngày 31/3/2023, các tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu gồm 7 biến độc lập và 1 biến phụ thuộc. (Hình 1)

* Giả thuyết cho mô hình nghiên cứu:

Giả thuyết H1: Tính chất công việc có tác động tích cực đến SHL của VC, LĐ Trung tâm.

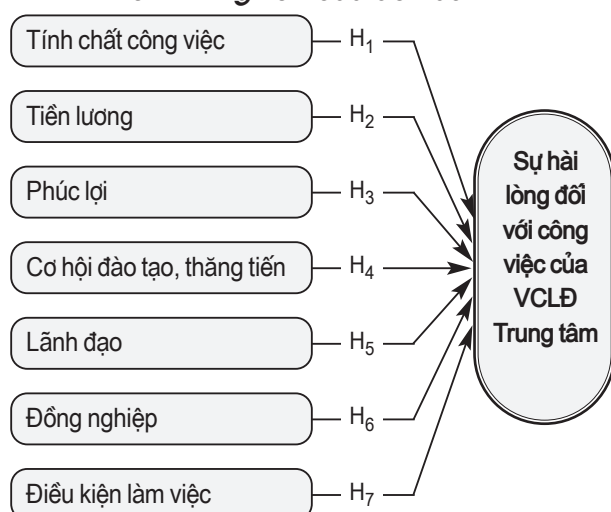
Giả thuyết H2: Tiền lương có tác động tích cực đến SHL của VC, LĐ Trung tâm.

Giả thuyết H3: Phúc lợi có tác động tích cực đến SHL của VC, LĐ Trung tâm.

Giả thuyết H4: Cơ hội đào tạo và thăng tiến có tác động tích cực đến SHL của VC, LĐ Trung tâm.

Giả thuyết H5: Lãnh đạo có tác động tích cực đến SHL của VC, LĐ Trung tâm.

Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất



Giả thuyết H6: Đồng nghiệp có tác động tích cực đến SHL của VC, LĐ Trung tâm.

Giả thuyết H7: Điều kiện làm việc có tác động tích cực đến SHL của VC, LĐ Trung tâm.

3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện dựa trên 2 phương pháp: nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng, như sau:

- *Nghiên cứu định tính*: được thực hiện theo trình tự dựa trên cơ sở lý thuyết và tổng quan các nghiên cứu liên quan đi trước để đề xuất các giả thuyết và mô hình nghiên cứu sơ bộ. Sau đó, tác giả tiến hành thảo luận nhóm với một số VC, LĐ đang làm việc tại Trung tâm để khám phá các yếu tố của SHL và hiệu chỉnh lại thang đo của các yếu tố trong mô hình nghiên cứu sơ bộ cho phù hợp với bối cảnh nghiên cứu. Kết quả nghiên cứu sẽ làm cơ sở xây dựng thang đo và bảng câu hỏi để thu thập dữ liệu cho quá trình nghiên cứu định lượng.

- *Nghiên cứu định lượng*: Được sử dụng đo lường các nhân tố chính của SHL của VC, LĐ Trung tâm. Mẫu nghiên cứu trong nghiên cứu định lượng được thực hiện bằng phương pháp lấy mẫu thuận tiện. Dữ liệu được thu thập bằng khảo sát thông qua bảng câu hỏi được thiết kế sẵn gửi đến các VC, LĐ đang làm việc tại Trung tâm. Dữ liệu thu thập được xử lý bằng phần mềm SPSS, gồm: Đánh giá độ tin cậy của các thang đo với kiểm định Cronbach's Alpha; phân tích nhân tố khám phá (EFA) với kiểm định Barlett và KMO. Phân tích hồi quy đo lường ảnh hưởng các nhân tố chính của đào tạo đến hiệu quả làm việc của VC, LĐ Trung tâm bằng kiểm định F và mức ý nghĩa Sig.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Đánh giá độ tin cậy của các thang đo

Tác giả sử dụng thang đo Likert 5 mức độ để đơn giản và dễ hiểu hơn đối với người được khảo sát. Thang đo được quy ước từ 1: “Rất không đồng ý” đến 5: “Rất đồng ý”. Kiểm định độ tin cậy của thang đo thông qua hệ số Cronbach's Alpha nhằm loại trừ các biến có hệ số tương quan biến tổng nhỏ hơn 0,3. Tiêu chuẩn chọn thang đo khi nó có độ tin cậy Cronbach's Alpha > 0,6. Về lý thuyết, Cronbach's Alpha càng cao càng tốt (thang đo càng có độ tin cậy).

Kết quả tại kiểm định độ tin cậy của thang đo cho

thấy các nhóm yếu tố đều cho kết quả Cronbach's Alpha trên 0,6. Các biến quan sát có hệ số tương quan biến tổng (Corrected Item -Total Correlation) trên 0,3 nên thang đo của các nhóm yếu tố CV, TL, PL, DT, LD, DN, DK, HL đạt được độ tin cậy và tiếp tục tiến hành phân tích nhân tố khám phá (EFA) để có thể đánh giá chính xác hơn các thang đo, giúp các thang đo đảm bảo tính đồng nhất.

4.2. Phân tích nhân tố khám phá (EFA) ảnh hưởng đến sự hài lòng đối với công việc của viên chức, lao động tại Trung tâm

4.2.1. Phân tích nhân tố khám phá (EFA) biến độc lập

Bảng 1. Hệ số KMO và kiểm định Bartlett biến độc lập

Kiểm tra KMO and Bartlett's		
Hệ số KMO (Kaiser-Meyer-Olkin)		0,869
Mô hình kiểm tra của Bartlett	Giá trị Chi-Square	2949.453
	Bậc tự do	406
	Sig (giá trị P - value)	0,000

Nguồn: Tác giả phân tích tổng hợp, năm 2023

Kết quả kiểm định Bartlett's test (Sig = 0,000 < 0,05) cho thấy ở độ tin cậy 95% các biến quan sát có sự tương quan với nhau trong tổng thể. Đồng thời, hệ số KMO = 0,869 > 0,5, chứng tỏ phương pháp phân tích nhân tố áp dụng là thích hợp.

Kết quả phân tích phương trích xoay cho thấy, các nhân tố đều có giá trị Eigenvalues > 1. Với phương pháp rút trích Principal component và phép quay Varimax, có 7 nhân tố được rút trích ra từ biến quan sát và hệ số Eigenvalues của yếu tố thứ 7 bằng 1.225 lớn hơn 1, thể hiện sự hội tụ của phép phân tích dừng ở yếu tố thứ 7. Phương sai trích là 67,154% > 50% là đạt yêu cầu. Điều này cho chúng ta thấy 7 nhân tố rút trích ra thể hiện khả năng giải thích được 67,154% sự thay đổi của biến phụ thuộc trong tổng thể, do vậy các thang đo rút ra chấp nhận được. Điểm dừng trích các yếu tố với Eigenvalues > 1. Kết quả phân tích nhân tố EFA là phù hợp.

Kết quả phân tích nhân tố EFA Ma trận xoay cho thấy hệ số tải nhân tố (Factor loading) các biến quan sát đạt yêu cầu > 0,4 và có 7 nhân tố trích ra đạt yêu cầu về giá trị hội tụ và giá trị phân biệt khi phân tích EFA.

4.2.2. Phân tích nhân tố khám phá (EFA) biến phụ thuộc

Bảng 2. Kết quả phân tích nhân tố EFA biến phụ thuộc

Kiểm tra KMO and Bartlett's Test		
Hệ số KMO (Kaiser-Meyer-Olkin)		0,616
Mô hình kiểm tra của Bartlett's	Giá trị Chi-Square	140.293
	Bậc tự do	3
	Sig (giá trị P - value)	0,000

Nguồn: Tác giả phân tích tổng hợp, năm 2023

Kết quả phân tích EFA biến phụ thuộc cho thấy hệ số KMO = 0,616 > 0,5 nên kết quả EFA phù hợp với dữ liệu. Kiểm định Bartlett's Test có mức ý nghĩa Sig = 0.000 (<0.05), do vậy các biến quan sát có tương quan với nhau xét trên phạm vi tổng thể. Kết quả phân tích phương trích xoay cho thấy, phương sai trích = 64,851% > 50% là đạt yêu cầu. Do đó, EFA là phù hợp, các biến quan sát này đều đạt yêu cầu cho các phân tích tiếp theo.

4.3. Kết quả phân tích tương quan giữa các biến và hồi quy tuyến tính đa biến

4.3.1. Phân tích tương quan

Phân tích ma trận hệ số tương quan Pearson nhằm xem xét mối tương quan giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc, điều kiện để tiến hành phân tích hồi quy là các biến độc lập và biến phụ thuộc phải có mối tương quan với nhau.

Kết quả phân tích tương quan giữa các biến, cho thấy tất cả các hệ số tương quan giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc đều có giá trị Sig. = 0.000 < 0.05, điều này chứng tỏ các biến độc lập có tương quan với biến phụ thuộc có ý nghĩa ở mức 5%; trong đó, tương quan giữa các biến độc lập và phụ thuộc đều có hệ số tương quan cao trên 0,5 và biến "Phúc lợi" có hệ số tương quan thấp nhất là 0.313. Như vậy, các biến độc lập này có thể đưa vào mô hình phân tích hồi quy để giải thích SHL của VC, LĐ tại Trung tâm.

4.3.2. Phân tích hồi quy

Kiểm định hệ số hồi quy: Bảng 3

Kết quả phân tích hồi quy từ Bảng 4 cho thấy có 5 yếu tố tác động đến biến phụ thuộc HL, bao gồm CV, TL, DT, LD, DN loại 2 biến gồm PL và DK có giá trị Sig.> 0,05 không có ý nghĩa thống kê.

Bảng 3. Kết quả hệ số hồi quy

Mô hình	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	t	Sig.	Thống kê đa cộng tuyến	
	B	Sai số chuẩn	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.155	.201		.770	.442		
CV	.188	.039	.275	4.789	.000	.678	1.475
TL	.236	.055	.239	4.311	.000	.711	1.405
PL	.051	.031	.081	1.670	.097	.972	1.029
DT	.161	.042	.207	3.827	.000	.611	1.637
LD	.125	.045	.157	2.794	.006	.965	1.036
DN	.107	.051	.120	2.088	.038	.763	1.310
DK	.048	.047	.062	1.028	.305	.981	1.019

Nguồn: Tác giả phân tích tổng hợp, năm 2023

Bảng 4. Bảng tóm tắt mô hình

Mô hình	R	R ²	R ² hiệu chỉnh	Độ sai tiêu chuẩn	Durbin-Watson
1	.779 ^a	.607	.593	.23605	1.658

a. Predictors: (Constant), DK, PL, DT, TL, LD, DN, CV
b. Dependent Variable: HL

Nguồn: Tác giả phân tích tổng hợp, năm 2023

Kiểm định mức độ giải thích của mô hình:

Bảng 4, cho thấy mô hình có hệ số R² hiệu chỉnh = 0.593 có nghĩa là 59,3% sự thay đổi của biến phụ thuộc được giải thích bằng các biến độc lập và có 40,7% còn lại được giải thích bằng các yếu tố khác không có trong mô hình.

Kiểm định mức độ phù hợp của mô hình: Kết quả phân tích ANOVA cho thấy phân tích ANOVA của mô hình có giá trị Sig. = 0.000 < 0.05 nên đảm bảo được mức ý nghĩa thống kê. Từ đó cho thấy mô hình hồi quy phù hợp về mặt tổng thể và có thể kết luận các biến độc lập có tương quan tuyến tính với biến phụ thuộc theo kiểm định F với độ tin cậy trên 95%.

Kiểm tra hiện tượng đa cộng tuyến: Kết quả kiểm định cho thấy hệ số VIF của các biến độc lập đều nhỏ hơn 10 nên không có hiện tượng đa cộng tuyến giữa các biến độc lập với nhau.

4.4. Thảo luận kết quả nghiên cứu

Kết quả phân tích hồi quy cho thấy các yếu tố Tính chất công việc, Tiền lương, Cơ hội đào tạo và thăng tiến, Lãnh đạo và Đồng nghiệp đều tác động dương đến SHL của VC, LĐ đối với công việc tại Trung tâm. Kết quả của nghiên cứu này có độ tin

cậy vì tương đồng với nghiên cứu đi trước thực hiện ở nhiều bối cảnh khác nhau. Cụ thể:

- **Yếu tố CV (Tính chất công việc):** có hệ số Beta chuẩn hóa 0,275. Đây là yếu tố có ảnh hưởng lớn thứ nhất đến SHL của VC, LĐ tại Trung tâm. Điều này phù hợp với thực tế của Trung tâm trong thực hiện Đề án vị trí việc làm, cho thấy tính chất công việc để lập các bản mô tả công việc đầy đủ, chính xác là cần thiết trong quản lý, sử dụng, bố trí, sắp xếp các vị trí việc làm cho VC, LĐ thực hiện công việc được chính xác, phù hợp với trình độ, năng lực, sở trường công tác của họ.

- **Yếu tố TL (Tiền lương):** có hệ số Beta chuẩn hóa 0,239. Đây là yếu tố có ảnh hưởng lớn thứ hai đến SHL của VC, LĐ tại Trung tâm. Yếu tố này hoàn toàn phù hợp với tình hình tại Trung tâm. Tiền lương được trả công bằng thỏa đáng, chính sách tăng tiền lương hợp lý cũng là động lực làm tăng SHL của VC, LĐ, tiền lương càng cao thì mức độ hài lòng càng cao. Tiền lương đảm bảo trang trải cuộc sống của VC, LĐ từ đó họ sẽ hài lòng và nỗ lực với công việc đang làm.

- **Yếu tố DT (Cơ hội đào tạo và thăng tiến):** có hệ

số Beta chuẩn hóa 0,207. Đây là yếu tố có ảnh hưởng lớn thứ ba đến SHL của VC, LĐ tại Trung tâm. Kết quả này phù hợp với tình hình tại Trung tâm, hằng năm, VC, LĐ đều được tham gia các khóa đào tạo nhằm nâng cao kiến cũng như kỹ năng làm việc. Trung tâm cũng luôn tạo cơ hội cho VC, LĐ có điều kiện để phát triển và thăng tiến khi năng lực đáp ứng tốt được nhiệm vụ được giao.

- *Yếu tố LD (Lãnh đạo)*: có hệ số Beta chuẩn hóa 0,157. Đây là yếu tố có ảnh hưởng lớn thứ tư đến SHL của VC, LĐ tại Trung tâm. Kết quả này cho thấy rằng hoàn toàn phù hợp với Trung tâm. Lãnh đạo Trung tâm là người có năng lực, tầm nhìn và khả năng điều hành, luôn quan tâm, hỗ trợ VC, LĐ, khi VC, LĐ cảm thấy được đối xử công bằng, tôn trọng, tin tưởng, cấp trên có mối quan hệ tốt với nhân viên thì mọi người trong Trung tâm sẵn sàng hợp tác với nhau để hoàn thành tốt công việc được giao, làm tăng SHL và kết quả làm việc sẽ tốt hơn; tuy nhiên một vài lãnh đạo đơn vị chưa thật sự gần gũi VC, LĐ nên nhân viên vẫn còn e dè, ngại ngần khi trao đổi, đóng góp ý kiến cho đơn vị.

- *Yếu tố DN (Đồng nghiệp)*: có hệ số Beta chuẩn hóa 0,12. Đây là yếu tố có ảnh hưởng lớn thứ năm đến SHL của VC, LĐ tại Trung tâm. Kết quả này cũng phù hợp với tình hình thực tế tại Trung tâm, khi VC, LĐ luôn quan tâm nhau, giúp đỡ, phối hợp trong công việc, không khí làm việc thân thiện, cởi mở sẽ làm tăng mức độ hài lòng và làm tăng năng suất lao động.

5. Kết luận và hàm ý quản trị

5.1. Kết luận

Tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu và các yếu tố ảnh hưởng đến SHL của VC, LĐ tại Trung tâm dựa vào tổng hợp và kế thừa các nghiên cứu đi trước.

Kết quả nghiên cứu cho thấy, sự tác động có ý nghĩa về mặt thống kê của các yếu tố tính chất công việc, tiền lương, cơ hội đào tạo và thăng tiến, lãnh đạo và đồng nghiệp có tác động dương đến SHL của VC, LĐ tại Trung tâm. Trong các yếu tố ảnh hưởng kể trên, tính chất công việc ảnh hưởng mạnh nhất đến SHL của VC, LĐ, tiếp đến là tiền lương, cơ hội đào tạo và thăng tiến, lãnh đạo và cuối cùng là yếu tố đồng nghiệp ảnh hưởng tích cực đến SHL của VC, LĐ tại Trung tâm. Ngoài ra, yếu tố phúc

lợi và điều kiện làm việc chưa phản ánh được sự ảnh hưởng đối với SHL của VC, LĐ.

5.2. Hàm ý quản trị

Đánh giá chung về thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến SHL của VC, LĐ đang làm việc tại Trung tâm, có thể thấy các yếu tố tính chất công việc, tiền lương, cơ hội đào tạo và thăng tiến, lãnh đạo và đồng nghiệp tuy đã được đánh giá tốt nhưng vẫn có những hạn chế cần có những hàm ý nâng cao. Vì vậy, nghiên cứu cũng đưa ra những hàm ý quản trị dựa trên phân tích các yếu tố kể trên có tác động đến SHL của VC, LĐ, cụ thể như sau:

5.2.1. Yếu tố tính chất công việc

Để tăng SHL của VC, LĐ, Ban Giám đốc Trung tâm cần phải thực hiện những giải pháp sau:

- Tiếp tục điều chỉnh, bổ sung đề án vị trí việc làm theo hướng dẫn của cấp trên đảm bảo phù hợp với tình hình thực tế. Trong bảng mô tả công việc cần bổ sung thêm những nội dung thông tin, nhiệm vụ cụ thể, rõ ràng cho từng vị trí việc làm để VCLĐ biết và thực hiện; đồng thời cũng tạo thuận lợi cho việc đánh giá VCLĐ về sau và khi tuyển dụng VCLĐ vào làm việc, cũng như bố trí, sắp xếp VCLĐ vào từng vị trí việc làm.

- Phân công bố trí VCLĐ một cách hợp lý đảm bảo đúng người, đúng việc, phù hợp chuyên môn, sở trường công tác, tránh tình trạng làm trái ngành, trái nghề gây khó khăn trong thực hiện công việc cho VC, LĐ.

5.2.2. Yếu tố tiền lương

Để tăng SHL của VC, LĐ, Ban Giám đốc Trung tâm cần phải thực hiện những giải pháp sau:

- Tiếp tục nghiên cứu, điều chỉnh, bổ sung bảng lương của VC, LĐ, điều chỉnh các hệ số cho phù hợp giữa VC, LĐ công tác lâu năm, có trình độ và kinh nghiệm và phù hợp với kết quả làm việc của họ. Ngoài ra, việc thanh toán lương, thưởng phải thực hiện đầy đủ và đúng hạn.

- Đưa ra những tiêu chí cụ thể hơn để đánh giá chính xác năng lực công tác và mức độ hoàn thành nhiệm vụ, từ đó có chính sách cụ thể, phù hợp để tăng lương trước thời hạn cho VC, LĐ.

- Ban Giám đốc Trung tâm cũng cần phải quản lý, tính toán hợp lý sao cho tiết kiệm chi tiêu hơn, lấy nguồn đó để tăng thêm thu nhập cho VC, LĐ

5.2.3. Yếu tố cơ hội đào tạo và thăng tiến

Để tiếp tục duy trì và gia tăng sự tác động của yếu tố này đến SHL của nhân viên, Ban Giám đốc Trung tâm cần quan tâm đến những giải pháp sau:

- Nội dung chương trình đào tạo phải phù hợp với độ tuổi và vị trí việc làm của từng nhân viên, nhất là nhân viên lớn tuổi có tâm lý ngại học tập nâng cao trình độ và tiếp thu các kiến thức, kỹ năng mới, công nghệ hiện đại, các phần mềm công nghệ thông tin,...

- Đa dạng các hình thức đào tạo và phát triển nhân viên như kết hợp học tập kinh nghiệm với tham quan, nghỉ dưỡng thể hiện sự quan tâm của Trung tâm và tạo điều kiện cho nhân viên có dịp trao đổi, thể hiện tâm tư, tình cảm của mình qua đó tạo sự cảm thông, gắn bó với nhau cùng thực hiện mục tiêu chung của đơn vị.

- Xây dựng được các tiêu chí cụ thể để đánh giá hiệu quả sau đào tạo phù hợp với nhiệm vụ, chức năng của Trung tâm.

- Lãnh đạo cấp trên cần tạo cho cấp dưới những cơ hội để tích lũy dần các tiêu chuẩn.

- Tổ chức cần quy định rõ ràng về chính sách thăng tiến, đảm bảo thăng tiến phải dựa trên năng lực, hiệu quả công việc và đảm bảo công bằng, bình đẳng trong việc tiếp cận cơ hội thăng tiến.

5.2.4. Yếu tố Lãnh đạo

Để tăng SHL của VC, LĐ, Ban Giám đốc Trung tâm thực hiện các giải pháp sau:

- Thể hiện sự quan tâm, tôn trọng của lãnh đạo

đối với nhân viên, làm cho họ thấy thực sự được quan tâm, thông qua các lời khen ngợi, động viên, khuyến khích, những lời thăm hỏi về cá nhân và gia đình; giúp người lao động hiểu được và phối hợp, hỗ trợ với nhau; ngoài ra, người quản lý trực tiếp cần thường xuyên hướng dẫn, tạo mọi nguồn lực cần thiết để nhân viên hoàn thành công việc một cách hiệu quả.

- Lãnh đạo nên lắng nghe các ý kiến đề xuất của VC, LĐ, trao đổi và mạnh dạn thử nghiệm để rút ngắn thời gian giải quyết hoặc công việc có hiệu quả hơn. Ngoài ra, giữa lãnh đạo và VC, LĐ cần có sự trao đổi và phản hồi đúng lúc, để khi VC, LĐ gặp khó khăn trong công việc sẽ nhận được sự hỗ trợ kịp thời của lãnh đạo, hướng dẫn họ xử lý và hoàn thành công việc.

5.2.5. Yếu tố Đồng nghiệp

Để tăng SHL của VC, LĐ, Ban Giám đốc Trung tâm thực hiện các giải pháp sau:

- Cần khuyến khích VC, LĐ thường xuyên trao đổi và chia sẻ thông tin, kinh nghiệm với nhau; đẩy mạnh việc hỗ trợ và phối hợp tốt với nhau, tạo điều kiện thuận lợi cho việc hoàn thành công việc vì mục tiêu chung của tổ chức.

- Cần tạo điều kiện cho VC, LĐ làm việc nhóm nhằm phát huy sức sáng tạo của cá nhân và tập thể, có cơ chế phản hồi thông tin, chủ động mang đến những kinh nghiệm, phát huy hiểu biết của họ và sẵn sàng chia sẻ với nhau ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Đỗ Thị Xuân Hà, (2022). *Các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của cán bộ, công chức cấp phường - Khảo sát tại quận Bình Thạnh, Thành phố Hồ Chí Minh*, Luận văn Thạc sĩ, Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh.
2. Nguyễn Văn Thuận, Lê Văn Huy và cộng sự (2011). Sự hài lòng công việc đối với giảng viên - Tiếp cận hành vi quản trị, *Tạp chí Khoa học, Đại học Huế*, 66(3), 161-172.
3. Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn tỉnh Bình Thuận, (2016). *Quyết định số 2008/QĐ-SNN ngày 26/10/2016 về việc ban hành Quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, tổ chức bộ máy và mối quan hệ công tác của Trung tâm Nước sạch và Vệ sinh môi trường nông thôn tỉnh Bình Thuận*.
4. Trần Kim Dung, (2005). Đo lường mức độ thỏa mãn đối với công việc trong điều kiện của Việt Nam. *Tạp chí Phát triển khoa học Công nghệ*, 12(8), 85-91.
5. Trung tâm Nước sạch và Vệ sinh môi trường nông thôn tỉnh Bình Thuận, (2016). *Đề án nâng cao năng lực, thể chế hoạt động bền vững của Trung tâm Nước sạch và Vệ sinh môi trường nông thôn tỉnh Bình Thuận*.

6. Võ Thị Ngọc Quyên, (2016). *Sự hài lòng đối với công việc của cán bộ, công chức, viên chức Sở Công Thương TP. Đà Nẵng*, Luận văn Thạc sĩ, Đại học Đà Nẵng.

Ngày nhận bài: 15/4/2023

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 29/4/2023

Ngày chấp nhận đăng bài: 11/5/2023

Thông tin tác giả:

1. PGS. TS. PHẠM HÙNG CƯỜNG

Trường Đại học Ngoại thương

2. ĐẶNG XUÂN THANH

Trường Đại học Phan Thiết

3. NGUYỄN XUÂN THỊNH

Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh

**ASSESSING THE JOB SATISFACTION OF OFFICIALS
AND EMPLOYEES WORKING FOR THE CENTER
FOR CLEAN WATER AND RURAL ENVIRONMENTAL
SANITATION OF BINH THUAN PROVINCE**

● Assoc.Prof.Ph.D **PHAM HUNG CUONG**¹

● **DANG XUAN THANH**²

● **NGUYEN XUAN THINH**³

¹Foreign Trade University

²Phan Thiet University

³University of Economics Ho Chi Minh City

ABSTRACT:

This study assesses the job satisfaction of officials and employees working for the Center for Clean water and Rural environmental sanitation of Binh Thuan Province. The study finds that the following factors, including: nature of work, salary, training and promotion opportunities, leadership, and colleagues, have positive correlations with the job satisfaction of the Center's staff. Based on the study's statistical analysis, the study proposes five groups of implications in terms of job characteristics, salary, training and promotion opportunities, leadership, and colleagues.

Keywords: satisfaction, officials, labor, the Center for Clean water and Rural environmental sanitation of Binh Thuan Province.