

ẢNH HƯỞNG CỦA VĂN HÓA DOANH NGHIỆP ĐẾN SỰ GẮN BÓ VỚI CÔNG VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC NAM CẦN THƠ

Phan Quang Vinh¹, Nguyễn Văn Điệp^{2*}
Nguyễn Thị Kim An², Nguyễn Xuân Tiền² và Đào Duy Huân^{2**}

¹Trường Đại học Nam Cần Thơ

²Trường Đại học Tây Đô

(*Email: nvdiiep@tdu.edu.vn)

Ngày nhận: 12/6/2022

Ngày phản biện: 12/8/2022

Ngày duyệt đăng: 20/9/2022

TÓM TẮT

Nghiên cứu được thực hiện nhằm đánh giá sự gắn bó của người lao động trong tổ chức dưới tác động của các khía cạnh văn hóa Trường Đại học Nam Cần Thơ thông qua xây dựng và kiểm định mô hình ảnh hưởng của văn hóa doanh nghiệp. Phương pháp phân tích được sử dụng qua thống kê mô tả, kiểm định T-test, phân tích ANOVA, kiểm định độ tin cậy thang đo, phân tích nhân tố khám phá, phân tích hồi quy để kiểm định mô hình giả thuyết. Số liệu được thu thập qua phỏng vấn 152 người đang làm việc tại Trường Đại học Nam Cần Thơ theo phương pháp chọn mẫu thuận tiện. Kết quả nghiên cứu cho thấy sáu yếu tố Giao tiếp trong tổ chức, Đào tạo và phát triển, Công nhận và phần thưởng, Định hướng tương lai, Hỗ trợ của cấp trên và đồng nghiệp, Làm việc nhóm, đều ảnh hưởng đến sự gắn bó công việc, với hệ số tương quan $R^2 = 0,55$. Trong sáu yếu tố này, yếu tố Giao tiếp trong tổ chức và yếu tố Đào tạo và phát triển là hai yếu tố quan trọng nhất. Trên cơ sở xác định sáu yếu tố ảnh hưởng, hàm ý quản trị được đề xuất nhằm tác động tích cực đến sự gắn bó công việc của người lao động tại Trường Đại học Nam Cần Thơ.

Từ khóa: Yếu tố ảnh hưởng, sự gắn bó của người lao động, Trường Đại học Nam Cần Thơ, văn hóa doanh nghiệp

Trích dẫn: Phan Quang Vinh, Nguyễn Văn Điệp, Nguyễn Thị Kim An, Nguyễn Xuân Tiền và Đào Duy Huân, 2022. Ảnh hưởng của văn hóa doanh nghiệp đến sự gắn bó với công việc của người lao động tại Trường Đại học Nam Cần Thơ. Tạp chí Nghiên cứu khoa học và Phát triển kinh tế Trường Đại học Tây Đô. 16: 13-26.

*PGS.TS. Đào Duy Huân – Trưởng Khoa Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Tây Đô

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong những năm gần đây, khái niệm văn hóa doanh nghiệp ngày càng sử dụng phổ biến, điển hình là các nghiên cứu của Nguyễn Thị Phương Dung và ctv. (2014); Nguyễn Văn Tiên và Nguyễn Văn Ngọc (2014); Hà Nam Khánh Giao (2016); Ramdhani et al. (2017). Văn hóa doanh nghiệp được nhắc đến như một “tiêu chí” khi bàn về doanh nghiệp. Trong một doanh nghiệp, đặc biệt là những doanh nghiệp quy mô lớn, là một tập hợp những con người khác nhau về trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn, mức độ nhận thức, quan hệ xã hội, tư tưởng văn hóa,... Chính sự khác nhau này tạo ra một môi trường làm việc đa dạng và phức tạp. Bên cạnh đó, với sự cạnh tranh ngày càng gay gắt của nền kinh tế thị trường và xu hướng toàn cầu hóa, đã hình thành yêu cầu bắt buộc các doanh nghiệp để tồn tại và phát triển phải liên tục tìm tòi những cái mới, sáng tạo và thay đổi cho phù hợp với thực tế.

Trường Đại học Nam Cần Thơ là Trường đào tạo đa ngành, đa bậc trong lĩnh vực hoạt động giáo dục tại Thành phố Cần Thơ. Tuy nhiên, để phát triển bền vững đòi hỏi Nhà trường phải xây dựng được nền văn hóa đặc trưng cho mình. Chỉ khi đó, Nhà trường mới phát huy được tiềm năng của mọi cá nhân, góp phần thực hiện mục tiêu phát triển bền vững của Trường. Mặt khác, xây dựng văn hóa doanh nghiệp còn là một yêu cầu tất yếu của chính sách phát triển thương hiệu vì thông qua hình ảnh văn hóa doanh nghiệp sẽ góp phần quảng bá thương hiệu của Trường đến với rộng rãi phụ huynh, sinh viên trong và ngoài nước. Tổ chức

có nền văn hóa vững mạnh sẽ đạt đến sự chuẩn hóa trong thương hiệu, củng cố niềm tin đối với khách hàng, đồng thời giúp tiết kiệm chi phí khi hoạt động. Chính những tài sản vô hình này là cú hích để phát triển. Vì thế nghiên cứu được thực hiện nhằm xác định các yếu tố văn hóa ảnh hưởng đến sự gắn bó của người lao động, đồng thời đề xuất một số hàm ý quản trị góp phần cải thiện văn hóa doanh nghiệp, từ đó nâng cao sự gắn bó của người lao động đang làm việc tại Trường Đại học Nam Cần Thơ.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Gắn kết với tổ chức của nhân viên khối văn phòng công ty được Nguyễn Thị Phương Dung và ctv. (2014) nghiên cứu tại Thành phố Cần Thơ, nghiên cứu xây dựng và kiểm định các thang đo yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết tổ chức của nhân viên khối văn phòng đồng thời nghiên cứu khác biệt về sự gắn kết tổ chức của nhân viên khối văn phòng dựa trên các đặc điểm cá nhân, dữ liệu được thu thập từ 160 quan sát nhân viên khối văn phòng ở công ty. Nhóm tác giả đưa ra giả thuyết gồm 5 nhân tố tác động đến sự gắn kết của nhân viên là văn hóa tổ chức, chia sẻ tri thức, đặc điểm cá nhân, quan hệ nhân viên và cơ cấu tổ chức. Nhân tố văn hóa tổ chức tác động mạnh nhất đến sự gắn bó của nhân viên, nhóm tác giả đưa ra nhận định công ty có văn hóa tổ chức tốt phản ánh hình ảnh tốt đẹp của doanh nghiệp và tổ chức, giá trị văn hóa này góp phần tác động đến thái độ làm việc, lòng tự hào và yêu mến của nhân viên với tổ chức.

Nguyễn Văn Tiên và Nguyễn Văn Ngọc (2014) thực hiện nghiên cứu nhằm làm rõ ảnh hưởng của văn hóa doanh nghiệp đến sự cam kết gắn bó của nhân viên tại Công ty Cổ phần Nha Trang Seafoods-F17. Nghiên cứu được thực hiện bằng hai phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng. Mô hình lý thuyết được phát triển dựa trên nghiên cứu của Recardo and Jolly (1997) với tám thành phần văn hóa doanh nghiệp gồm Giao tiếp trong công ty, Đào tạo và phát triển, Phần thưởng và sự công nhận, Chấp nhận rủi ro bởi sáng tạo và cải tiến, Làm việc nhóm, Định hướng và kế hoạch tương lai, Sự công bằng và nhất quán trong các chính sách quản trị, Hiệu quả của việc ra quyết định tác động đến mức độ cam kết gắn bó của nhân viên. Kết quả nghiên cứu của mô hình giải thích được 60,9% sự biến thiên của Cam kết gắn bó. Có năm nhân tố ảnh hưởng tích cực đến sự cam kết gắn bó của nhân viên trong công ty là Giao tiếp trong công ty, Đào tạo và phát triển, Chấp nhận rủi ro bởi sáng tạo và cải tiến, Làm việc nhóm, Hiệu quả trong việc ra quyết định. Công ty cần quan tâm đến các chính sách đào tạo, cải thiện môi trường văn hóa để nâng cao sự gắn bó của nhân viên.

Cách tiếp cận khác về ảnh hưởng của văn hóa doanh nghiệp đến sự gắn bó của nhân viên, Hà Nam Khánh Giao (2016) sử dụng mô hình của Lau and Idris (2001) làm nền tảng để thực hiện nghiên cứu tại Công ty Cổ phần CMC Telecom. Mô hình nghiên cứu của Lau and Idris có 4 thành phần: Giao tiếp trong tổ chức, Phần thưởng và sự công nhận, Đào tạo và phát triển, Làm việc nhóm, nhóm tác giả

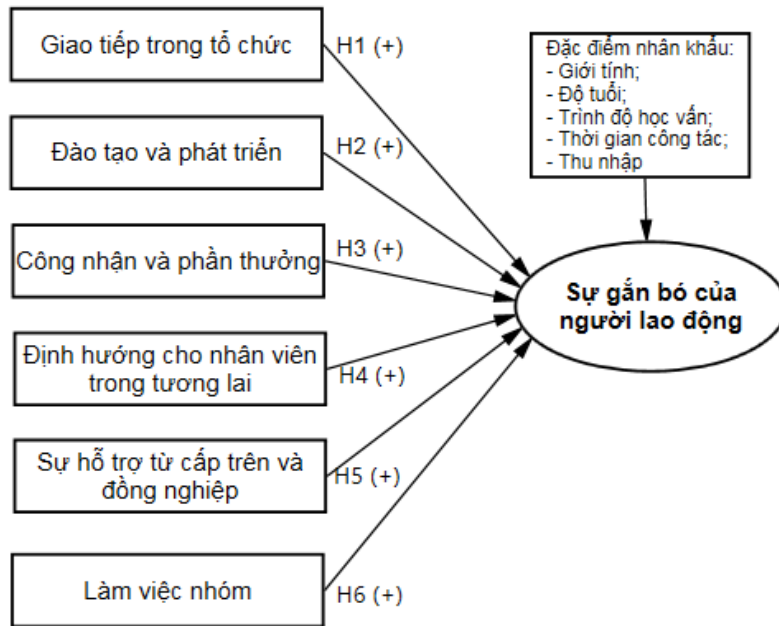
nghiên cứu bổ sung thêm 2 thành phần là Sáng tạo trong công việc, Sự trao quyền. Nghiên cứu thực hiện trên tập dữ liệu thu được từ 230 bảng câu hỏi phỏng vấn, với phương pháp kiểm định độ tin cậy thang đo Cronbach's Alpha và phân tích nhân tố khám phá (EFA), phân tích tương quan hồi quy tuyến tính bội. Kết quả nghiên cứu cho rằng có 5 nhân tố văn hóa doanh nghiệp tác động đến sự gắn bó của nhân viên tại công ty cổ phần CMC Telecom là Giao tiếp trong tổ chức, Làm việc nhóm, Đào tạo và phát triển, Phần thưởng và công nhận, Sáng tạo trong công việc.

Ramdhani et al. (2017) đã thực hiện nghiên cứu để giải thích các khía cạnh của văn hóa doanh nghiệp tác động như thế nào đến sự gắn bó của nhân viên. Nghiên cứu này sử dụng mô hình dựa trên các nghiên cứu trước đó và sau đó các giả thuyết được sử dụng như một phương pháp luận. Kết quả của nghiên cứu cho thấy rằng sự gắn bó của nhân viên với tổ chức có thể được cải thiện thông qua văn hóa doanh nghiệp bao gồm Làm việc nhóm, Giao tiếp, Đào tạo và phát triển và Công nhận khen thưởng. Để duy trì hiệu quả, hiệu suất và năng suất của tổ chức có thể được tiến hành bằng cách tối ưu hóa sự gắn bó của nhân viên với tổ chức bằng cách tạo ra và thực hiện văn hóa doanh nghiệp một cách nhất quán.

Từ cơ sở lý thuyết cũng như các kết quả nghiên cứu trong và ngoài nước trên, đề tài đã lựa chọn sự kết hợp giữa yếu tố đặc trưng khi nghiên cứu về ảnh hưởng của văn hóa doanh nghiệp đến sự gắn bó của người lao động. Cụ thể, tác giả đã đề xuất các yếu tố văn hóa doanh nghiệp ảnh hưởng đến sự gắn bó của người lao động

đang làm việc tại Trường Đại học Nam Cần Thơ như sau: (1) Giao tiếp trong tổ chức, (2) Đào tạo và phát triển, (3) Công nhận và phần thưởng, (4) Định hướng cho

nhân viên trong tương lai, (5) Sự hỗ trợ từ cấp trên và đồng nghiệp, (6) Làm việc nhóm.



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

2.2. Phương pháp thu thập số liệu

Số liệu sơ cấp sử dụng trong nghiên cứu được thu thập thông qua phương pháp thu thập số liệu qua sử dụng bảng câu hỏi điều tra. Bước nghiên cứu này nhằm đánh giá các thang đo, các mối quan hệ giữa các yếu tố, đo lường sự hài lòng của khách hàng đối với từng yếu tố liên quan, dự đoán mức độ ảnh hưởng của các yếu tố trong mô hình. Bảng câu hỏi khảo sát gồm 6 thành phần với 25 biến quan sát và yếu tố gắn bó của người lao động đang làm việc với 4 biến quan sát.

Mẫu quan sát trong nghiên cứu này được lựa chọn theo phương pháp thuận tiện (phi xác suất). Thông tin nhân viên

lấy từ dữ liệu khảo sát năm 2020, được thu thập qua các hình thức gặp mặt trao đổi với các cá nhân có mặt tại đơn vị làm việc của họ.

Kích thước mẫu quan sát được xác định theo nghiên cứu của Hair et al. (1998) đối với nhân tố khám phá (EFA) thì số lượng mẫu tối thiểu đảm bảo theo công thức $n \geq 5 * x$ (n là cỡ mẫu, x là tổng số biến quan sát). Bảng câu hỏi nghiên cứu chính thức gồm 25 biến quan sát văn hóa doanh nghiệp nên số mẫu tối thiểu là: $n \geq 5 * 25 = 125$ quan sát. Theo Tabachnick et al. (2007), để tiến hành phân tích hồi quy một cách tốt nhất, cỡ mẫu tối thiểu cần đạt được tính theo công thức

$n \geq 8m + 50$ (trong đó n là cỡ mẫu, m là tổng số biến độc lập của mô hình). Để đảm bảo số quan sát hợp lệ và đảm bảo tính đại diện cao cho nghiên cứu, tác giả khảo sát 190 quan sát.

2.3. Phương pháp phân tích số liệu

Để phản ánh mức độ tương quan chặt chẽ giữa các biến quan sát trong cùng 1 nhân tố và xác định biến quan sát đã đóng góp vào việc đo lường và loại bỏ các biến quan sát không đóng góp nhiều cho sự mô tả nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn bó của nhân viên tại Trường Đại học Nam Cần Thơ, thực hiện kiểm định độ tin cậy thang đo (Cronbach's Alpha).

Sau khi thực hiện kiểm định độ tin cậy của thang đo thông qua hệ số Cronbach's Alpha, nhóm các biến quan sát có các đặc điểm chung vào các nhóm khác nhau, hình thành các nhóm thông qua phương pháp phân tích nhân tố khám phá.

Để ước lượng mối quan hệ giữa các biến độc lập là các nhân tố thuộc về văn hóa tổ chức và nhân tố phụ thuộc được thực hiện thông qua phân tích hồi quy đa biến nhằm để xem xét mối liên hệ tuyến tính giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc, kết quả của phân tích hồi quy đa biến được dùng để ước lượng, dự đoán và đề xuất các giải pháp. Phương trình hồi quy có dạng:

$$Y = \alpha_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + \varepsilon$$

Trong đó:

Y: Sự gắn bó của người lao động

X_1, X_2, \dots, X_k : Các biến độc lập, theo đó: X_1 : Giao tiếp trong tổ chức; X_2 : Đào tạo và phát triển; X_3 : Công nhận và phần

thưởng; X_4 : Định hướng cho nhân viên trong tương lai; X_5 : Sự hỗ trợ từ cấp trên và đồng nghiệp; X_6 : Làm việc nhóm.

α : Giá trị ước lượng của Y khi k biến X có giá trị bằng 0.

β_k : Các hệ số hồi quy riêng.

ε : Sai số

Theo Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008), phân tích hồi quy không phải chỉ là việc mô tả các dữ liệu quan sát được, từ các kết quả quan sát được trong mẫu, ta phải suy rộng kết luận cho mối liên hệ giữa các biến trong tổng thể, sự chấp nhận và diễn dịch kết quả hồi quy không thể tách rời các giả định cần thiết và sự chẩn đoán về sự vi phạm các giả định đó, nếu các giả định bị vi phạm, thì các kết quả ước lượng được không đáng tin cậy nữa. Vì vậy, để có thể ước lượng mô hình chính xác cần phải thực hiện một số kiểm định các giả định sau đây: (1) Không có hiện tượng đa cộng tuyến; (2) Phương sai của phần dư không đổi; (3) Không có hiện tượng tương quan giữa các phần dư...

Kiểm định sự khác biệt về giá trị trung bình để đo lường sự khác nhau giữa các yếu tố như giới tính, độ tuổi, trình độ học vấn, thời gian công tác và thu nhập. Phương pháp kiểm định giá trị trung bình của hai tổng thể - trường hợp mẫu độc lập (Independent samples T-Test) được sử dụng để kiểm định xem sự khác nhau về sự gắn bó giữa 2 nhóm người lao động nam và nữ hay không. Kiểm định ANOVA cũng được áp dụng trong trường hợp các tiêu chí so sánh có trên ba nhóm.

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Phân tích khái quát mẫu khảo sát

Bảng 1. Thông tin về mẫu nghiên cứu

Tiêu chí	Nội dung	Tần số (quan sát)	Phần trăm (%)
Giới tính	Nam	67	44
	Nữ	85	56
Độ tuổi	Dưới 30 tuổi	33	22
	Từ 30 tuổi đến 40 tuổi	51	34
	Từ 41 tuổi đến 50 tuổi	28	18
	Trên 50 tuổi	40	26
Trình độ học vấn	Tiến sĩ	29	19
	Thạc sĩ	80	53
	Đại học, cao đẳng	40	26
	Trình độ khác	3	2
Thời gian công tác	Dưới 2 năm	26	17
	Từ 2 năm đến dưới 4 năm	48	31
	Từ 4 năm đến dưới 6 năm	45	30
	Trên 6 năm	33	22
Thu nhập	Dưới 4 triệu	18	12
	Từ 4 đến 5 triệu	42	28
	Từ 5 đến 6 triệu	16	10
	Từ 6 đến 7 triệu	42	28
	Từ 7 đến 8 triệu	24	16
	Trên 8 triệu	10	6

(Nguồn: Số liệu khảo sát 152 người lao động năm 2020)

- Về Giới tính: Qua khảo sát 152 người lao động tại Trường Đại học Nam Cần Thơ, có 67 người lao động là nam, chiếm 44%, còn lại người lao động nữ chiếm 56%.

- Về Độ tuổi: Ở độ tuổi dưới 30 tuổi có 33 người chiếm 22%, ở độ tuổi từ 30 tuổi đến 40 tuổi có 51 người chiếm 34%, ở độ tuổi từ 41 tuổi đến 50 tuổi có 28 người chiếm 18%, ở độ tuổi trên 50 tuổi có 40

người chiếm 26%. Đông đảo nhất là những người ở độ tuổi từ 30 tuổi đến 40 tuổi, đây là độ tuổi năng động trong công việc.

- Về trình độ học vấn: Trình độ học vấn đối với thực tế khảo sát theo số lượng cụ thể chiếm trong 1 phần của cơ cấu lao động tại Trường Đại học Nam Cần Thơ là Thạc sĩ chiếm tỷ trọng cao nhất 53% tương ứng 80 người, đứng thứ hai là trình

độ Đại học, cao đẳng có 40 người chiếm 26%, tiếp theo đó là trình độ Tiến sĩ có 29 người chiếm 19%, trình độ khác có 3 người chiếm tỷ trọng rất ít 2%.

- Về thời gian công tác: Hiện tại số người có thời gian công tác từ 2 năm đến dưới 4 năm là nhiều nhất, qua khảo sát 152 người thì có đến 48 người chiếm 31%, với số lượng tương đương với nhóm có thời gian công tác từ 2 năm đến dưới 4 năm là nhóm có thời gian công tác từ 4 năm đến dưới 6 năm có 45 người chiếm 30%. Trong đó có 33 người có thời gian công tác trên 6 năm chiếm 22%, phần còn lại là nhóm người có thời gian công tác dưới 2 năm có 26 người chiếm 17%. Số liệu trên cũng có thể đánh giá sơ bộ rằng người lao động tại Trường Đại học Nam Cần Thơ khá gắn bó với Nhà trường được thể hiện qua số năm công tác càng lâu thì có thể nói là có gắn bó với Nhà trường vì phù hợp giữa lợi ích người lao động và lợi ích của Nhà trường.

- Về thu nhập: Với mức thu nhập dưới 4 triệu đồng có 18 người chiếm tỉ lệ 12%, thu nhập từ 4 triệu đồng đến 5 triệu đồng có 42 người chiếm 28%, thu nhập từ 5 triệu đồng đến 6 triệu đồng có 16 người chiếm 10%, thu nhập từ 6 triệu đồng đến 7 triệu đồng có 42 người chiếm 28%, thu nhập từ 7 triệu đồng đến 8 triệu đồng có 24 người chiếm 16%, mức thu nhập trên 8 triệu đồng có 10 người chiếm 6%.

3.2. Kiểm định độ tin cậy bằng hệ số Cronbach's Alpha

Kết quả Cronbach's Alpha của thành phần Giao tiếp trong tổ chức: Hệ số Cronbach's Alpha chung = 0,893 lớn hơn 0,6 và hệ số Cronbach's Alpha nếu loại

biến của các quan sát đều nhỏ hơn 0,893 nên thang đo đạt tiêu chuẩn. Hơn nữa, các biến đều có hệ số tương quan biến với tổng đều lớn hơn 0,3 nên các biến quan sát đều phù hợp và đạt độ tin cậy thang đo.

Kết quả Cronbach's Alpha của thành phần Đào tạo và phát triển: Hệ số Cronbach's Alpha chung = 0,740 lớn hơn 0,6 và hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến của các quan sát đều nhỏ hơn 0,740 nên thang đo đạt tiêu chuẩn. Hơn nữa, các biến đều có hệ số tương quan biến với tổng đều lớn hơn 0,3 nên các biến quan sát đều phù hợp và đạt độ tin cậy thang đo.

Kết quả Cronbach's Alpha của thành phần Công nhận và phần thưởng: Hệ số Cronbach's Alpha chung = 0,680 lớn hơn 0,6 và hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến của biến quan sát CNPT3 (luôn có chương trình trao thưởng rất long trọng cho những đóng góp đặc biệt) = 0,687 lớn hơn hệ số Cronbach's Alpha chung nên biến quan sát này được loại khỏi thang đo. Kết quả Cronbach's Alpha lần thứ hai cho thấy hệ số Cronbach's Alpha chung = 0,687 lớn hơn 0,6 và hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến của các quan sát đều nhỏ hơn 0,687 nên thang đo đạt tiêu chuẩn. Hơn nữa, các biến đều có hệ số tương quan biến với tổng đều lớn hơn 0,3 nên các biến quan sát đều phù hợp và đạt độ tin cậy thang đo.

Kết quả Cronbach's Alpha của thành phần Định hướng tương lai: Hệ số Cronbach's Alpha chung = 0,765 lớn hơn 0,6 và hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến của các quan sát đều nhỏ hơn 0,765

nên thang đo đạt tiêu chuẩn. Hơn nữa, các biến đều có hệ số tương quan biến với tổng đều lớn hơn 0,3 nên các biến quan sát đều phù hợp và đạt độ tin cậy thang đo.

Kết quả Cronbach's Alpha của thành phần Công nhận và phần thưởng: Hệ số Cronbach's Alpha chung = 0,690 lớn hơn 0,6 và hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến của biến quan sát HTDN4 (Đồng nghiệp luôn phối hợp tốt với nhau để hoàn thành công việc được giao) = 0,704 lớn hơn hệ số Cronbach's Alpha chung nên biến quan sát này được loại khỏi thang đo.

Kết quả Cronbach's Alpha của thành phần hỗ trợ từ cấp trên và đồng nghiệp: Hệ số Cronbach's Alpha chung = 0,704 lớn hơn 0,6 và hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến của các quan sát đều nhỏ hơn 0,704 nên thang đo đạt tiêu chuẩn. Hơn nữa, các biến đều có hệ số tương

quan biến với tổng đều lớn hơn 0,3 nên các biến quan sát đều phù hợp và đạt độ tin cậy thang đo.

Kết quả Cronbach's Alpha của thành phần Làm việc nhóm: Hệ số Cronbach's Alpha chung = 0,806 lớn hơn 0,6 và hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến của các quan sát đều nhỏ hơn 0,806 nên thang đo đạt tiêu chuẩn. Hơn nữa, các biến đều có hệ số tương quan biến với tổng đều lớn hơn 0,3 nên các biến quan sát đều phù hợp và đạt độ tin cậy thang đo.

Kết quả Cronbach's Alpha của thành phần Gắn bó công việc: Hệ số Cronbach's Alpha chung = 0,690 lớn hơn 0,6 và hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến của các quan sát đều nhỏ hơn 0,690 nên thang đo đạt tiêu chuẩn. Hơn nữa, các biến đều có hệ số tương quan biến với tổng đều lớn hơn 0,3 nên các biến quan sát đều phù hợp và đạt độ tin cậy thang đo.

Bảng 2. Kết quả Cronbach's Alpha các thang đo

STT	Nhân tố	Cronbach's Alpha	Biến quan sát ban đầu	Biến quan sát còn lại	Biến bị loại
1	Giao tiếp trong tổ chức	0,893	4	4	
2	Đào tạo và phát triển	0,740	3	3	
3	Công nhận và phần thưởng	0,687	4	3	CNPT3
4	Định hướng cho nhân viên trong tương lai	0,765	5	5	
5	Hỗ trợ từ cấp trên và đồng nghiệp	0,704	5	4	HTDN4
6	Làm việc nhóm	0,806	4	4	
7	Sự gắn bó của người lao động	0,690	4	4	

(Nguồn: Số liệu khảo sát 152 người lao động năm 2020)

3.3. Phân tích nhân tố khám phá

Phương pháp phân tích nhân tố khám phá được ứng dụng để nhận diện các nhân tố mới là các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn bó công việc tại Trường Đại học Nam Cần Thơ. Quá trình phân tích nhân tố được thực hiện qua các bước:

(1) Kiểm định tính thích hợp của phân tích nhân tố: Trong kết quả phân tích nhân tố, giá trị $KMO = 0,802$ thỏa mãn điều kiện $0,5 < KMO < 1$ có thể chấp nhận được, hay nói cách khác phân tích nhân tố là thích hợp với các dữ liệu.

Bảng 3. Kết quả phép xoay nhân tố các biến độc lập

Biến quan sát	Nhân tố					
	1	2	3	4	5	6
GTTC2	0,898					
GTTC1	0,881					
GTTC4	0,838					
GTTC3	0,739					
LVN3		0,784				
LVN1		0,772				
LVN4		0,744				
LVN2		0,729				
DHTL3			0,758			
DHTL5			0,740			
DHTL2			0,701			
DHTL4			0,569			
DHTL1			0,510			
HTDN1				0,753		
HTDN2				0,602		
HTDN5				0,590		
HTDN3				0,580		
DTPT2					0,848	
DTPT3					0,744	
DTPT1					0,631	
CNPT1						0,776
CNPT2						0,712
CNPT4						0,688

KMO = 0,802
 Eigenvalues = 1,129
 Tổng phương sai trích = 64,703

(Nguồn: Số liệu khảo sát 152 người lao động năm 2020)

(2) Kiểm định tương quan của các biến quan sát: Giá trị sig. trong kiểm định Bartlett = 0,000 < 0,05 (mức ý nghĩa 5%). Dựa vào kết quả này ta có thể bác bỏ giả thiết H₀ (các biến quan sát không có tương quan với nhau). Vì vậy có thể kết luận các biến quan sát có tương quan với nhau hay nói cách khác các biến quan sát phản ánh những khía cạnh khác nhau của cùng một yếu tố chung.

(3) Theo tiêu chuẩn Eigenvalues lớn hơn 1 thì có 6 nhân tố được tập hợp từ 23 biến quan sát với tổng phương sai trích được là 64,703% > 50%, tức là 6 nhân tố này giải thích được 64,703% biến thiên của dữ liệu.

Qua kết quả phân tích dữ liệu, các biến quan sát đo lường các nhân tố tác động đến sự gắn bó công việc tại Trường Đại học Nam Cần Thơ vẫn giữ sáu nhân tố giống như mô hình nghiên cứu ban đầu.

Kết quả phân tích nhân tố các biến phụ thuộc sự gắn bó công việc cho thấy hội tụ thành một nhân tố duy nhất do đó mô hình nghiên cứu các nhân tố tác động đến sự gắn bó công việc của nhân viên tại Trường Đại học Nam Cần Thơ có tính hướng theo phương trình hồi quy tuyến tính.

3.4. Phân tích hồi quy tuyến tính bội

Để thực hiện ước lượng mô hình nghiên cứu bằng phép phân tích hồi quy đa biến. Các biến độc lập được đưa vào mô hình theo phương pháp Enter. Để mô hình hồi quy đảm bảo khả năng tin cậy và hiệu quả, quá trình phân tích thực hiện các bước như sau:

(1) Đánh giá độ phù hợp của mô hình: Hệ số xác định $R^2 = 0,557$. Như vậy, 55,70% thay đổi của sự gắn bó công việc của nhân viên tại Trường Đại học Nam Cần Thơ được giải thích bởi mối liên hệ tuyến tính của các biến độc lập, còn lại là do các yếu tố khác chưa đưa vào mô hình nghiên cứu.

(2) Kiểm định độ phù hợp của mô hình: Mô hình được xem là không phù hợp khi tất cả các hệ số hồi quy đều bằng không (giả thiết H₀). Ta dùng giá trị sig. của kiểm định F (bảng ANOVA), kết quả cho thấy giá trị sig. = 0,000 < 0,01 (mức ý nghĩa). Như vậy, bác bỏ giả thiết H₀, mô hình hồi quy có ý nghĩa về thống kê, tức là các biến độc lập đưa vào trong mô hình hồi quy có tác động đến biến phụ thuộc hay có sự tồn tại mối quan hệ tuyến tính giữa sự gắn bó công việc của nhân viên tại Trường Đại học Nam Cần Thơ với biến độc lập.

(3) Kiểm định tự tương quan: Sử dụng kiểm định Durbin – Watson để kiểm tra giả định về tính độc lập của các sai số (không có tương quan giữa các phần dư). Hiện tượng tự tương quan không xảy ra khi đại lượng thống kê Durbin – Watson (d) thỏa mãn $du \leq d \leq 4 - du$ (du là giá trị tra bảng). Giá trị d tra bảng Durbin – Watson với 6 biến độc lập và 152 quan sát là (dL = 1,543; du = 1,708), giá trị d tính được rơi vào miền chấp nhận nên không có tự tương quan ($du = 1,708 \leq 1,942 \leq 4 - du = 2,292$).

(4) Kiểm định đa cộng tuyến: Kết quả phân tích ở bảng dưới chỉ ra rằng, các biến đưa vào mô hình đều có hệ số phóng đại phương sai VIF (Varian Inflation

Factor) nhỏ hơn 2 nên không có hiện tượng đa cộng tuyến giữa các biến độc lập.

Ta có mô hình hồi quy như sau:

$$GBCV = 0,250*GTTC + 0,232*DTPT + 0,124*CNPT + 0,150*DHTL + 0,207*HTDN + 0,157*LVN$$

Trong đó:

GBCV: Gắn bó công việc

GTTG: Giao tiếp trong tổ chức

DTPT: Đào tạo và phát triển

CNPT: Công nhận và phần thưởng

DHTL: Định hướng trong tương lai

HTDN: Hỗ trợ cấp trên và đồng nghiệp

LVN: Làm việc nhóm

Bảng 4. Kết quả hồi quy đa biến

Thành phần	Hệ số Beta	Hệ số Beta hiệu chỉnh	Kiểm định t	Mức ý nghĩa	Hệ số phóng đại phương sai
(Hằng số)	0,294		0,916	0,361	
GTTC	0,202	0,250	4,117	0,000	1,259
DTPT	0,199	0,232	3,491	0,001	1,501
CNPT	0,120	0,124	2,006	0,047	1,303
DHTL	0,166	0,150	2,166	0,032	1,641
HTDN	0,215	0,207	2,907	0,004	1,735
LVN	0,138	0,157	2,530	0,012	1,305

Hệ số R² hiệu chỉnh = 0,557

Hệ số Durbin-Watson = 1.942

(Nguồn: Số liệu khảo sát 152 người lao động năm 2020)

3.5. Kiểm định sự khác biệt

Kết quả kiểm định sự khác biệt bằng sử dụng phương pháp kiểm định (t) mẫu độc lập (Independent samples T-test) và phương pháp phân tích phương sai một yếu tố (One-way ANOVA) cho thấy giá trị các kiểm định T-Test (Sig.)/ Anova (Sig.)/ Robust Tests (Sig.) của các biến

đặc điểm cá nhân đến sự gắn bó của người lao động đang làm việc tại Trường Đại học Nam Cần Thơ đều lớn hơn 0,05 (Bảng 4). Kết luận không có sự khác biệt về các đặc điểm cá nhân của người được phỏng vấn như: Giới tính, độ tuổi, trình độ chuyên môn, thời gian công tác và thu nhập.

Bảng 5. Kết quả kiểm định sự khác biệt về các đặc điểm cá nhân

STT	Nội dung	Levene Statistic (Sig.)	T-Test (Sig.)/ Anova (Sig.)
1	Giới tính	0,001	0,057
2	Độ tuổi	0,053	0,162
3	Trình độ chuyên môn	0,938	0,060
4	Thời gian công tác	0,260	0,059
5	Thu nhập	0,057	0,255

(Nguồn: Số liệu khảo sát 152 người lao động năm 2020)

4. KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý QUẢN TRỊ

4.1. Kết luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy sáu yếu tố ban đầu thuộc về văn hóa doanh nghiệp tác động đến sự gắn bó công việc của người lao động đang làm việc tại Trường Đại học Nam Cần Thơ. Các yếu tố này giải thích được 55,7% sự biến động của mô hình nghiên cứu. Mặt khác, các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn bó với công việc không khác nhau giữa các nhóm có trình độ học vấn khác nhau, thời gian công tác, thu nhập, giới tính.

4.2. Hàm ý quản trị

- Đối với Giao tiếp trong tổ chức: Là nhân tố tác động mạnh nhất đến sự GBCV của nhân viên, cách ứng xử giữa người quản lý và nhân viên thể hiện qua việc trao đổi thông tin và tình cảm cảm xúc. Nhu cầu được tôn trọng đứng vị trí thứ bốn trong năm cấp bậc nhu cầu của Maslow, thiếu sự quan tâm đến nhân viên, không sẵn lòng khen ngợi và luôn khiển trách nhân viên khi làm sai tạo cho nhân viên áp lực trong công việc, do đó, việc trao đổi thông tin về cảm xúc một cách nhẹ nhàng rất quan trọng và cần thiết

đối với người quản lý. Để thực hiện tốt việc ứng xử giữa người quản lý với nhân viên và giữa các nhân viên với nhau, các cấp quản trị của Trường Đại học Nam Cần Thơ cần phải quán triệt phong cách làm việc của Trường Đại học Nam Cần Thơ đến mọi thành viên.

- Đối với Đào tạo và phát triển: Nhà trường cần quan tâm đến công tác đào tạo và phát triển do bởi đây là vũ khí chiến lược, gắn với việc sinh lợi lâu dài và công cụ quan trọng để đạt đến mục tiêu của tổ chức do đó được xem là phương tiện để đạt được sự phát triển tổ chức có hiệu quả nhất. Nhà trường cần có kế hoạch bố trí, sử dụng đúng nhân lực sau các khóa học, cần tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động áp dụng các kiến thức, kỹ năng đã học vào thực tế vì những người lao động được chọn để cử đi đào tạo đều là những người được tiếp nhận những kiến thức, kỹ năng mới, họ đã được đào tạo để có thể phát triển cao trong công việc.

- Đối với Hỗ trợ từ cấp trên và đồng nghiệp: Nhà trường cần xây dựng văn hóa chia sẻ kiến thức và kinh nghiệm của mỗi thành viên. Nhân viên cần tôn trọng đồng nghiệp trong giao tiếp ứng xử sẽ giúp nhân viên xây dựng mối quan hệ lâu dài,

bền vững và hãy xem đồng nghiệp như những người bạn đồng hành cùng nhau chia sẻ công việc và tận hưởng niềm vui khi hoàn thành công việc. Bên cạnh đó khi đồng nghiệp mắc lỗi, cấp trên không nên dùng lời trách cứ bởi lời nói của bạn sẽ ảnh hưởng không nhỏ đến người đón nhận, cấp quản lý nên thể hiện thái độ nhẹ nhàng, lịch thiệp với những lời góp ý chân thành sẽ giúp cho mối quan hệ của bạn với đồng nghiệp tốt đẹp hơn.

- Đối với Làm việc nhóm: Trường Đại học Nam Cần Thơ cần phải có chính sách tập huấn kỹ năng làm việc nhóm cần thiết để xây dựng nhóm hoàn thiện, gắn kết giữa các thành viên trong nhóm với công việc.

- Đối với Định hướng trong tương lai: Trường Đại học Nam Cần Thơ cần thiết lập phương hướng, chiến lược phát triển rõ ràng trong tương lai. Điều này thể hiện tầm nhìn dài hạn của Nhà trường và có ý nghĩa tích cực đối với nhân viên. Việc dự báo tương lai của Nhà trường đóng vai trò quan trọng nhất là trong điều kiện thay đổi nhanh chóng ngày nay.

- Đối với Công nhận và phần thưởng: Công tác khen thưởng phải đảm bảo sự công bằng dựa trên kết quả thực hiện công việc của người lao động. Tránh tình trạng khen thưởng một cách đại trà dẫn đến hình thức tạo động lực không còn ý nghĩa. Vì vậy mà ngoài tiêu chí xét thưởng còn cần tới khả năng và sự công tâm đánh giá chính xác của người quản lý làm cho nhân viên hài lòng với chính sách khen thưởng và sự công nhận của Nhà trường.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Hà Nam Khánh Giao, 2016. Ảnh hưởng của văn hóa doanh nghiệp đến sự gắn bó với tổ chức của nhân viên công ty cổ phần CMC telecom tại thành phố Hồ Chí Minh. Tạp chí kinh tế kỹ thuật Trường Đại học Bình Dương, số 3: 87 - 101.
2. Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., and Tatham, R. L., 1998. Multivariate data analysis. Vol. 5(3). Upper Saddle River, NJ: Prentice hall, pp. 207-219.
3. Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008. Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS, tập 1 và 2. Nhà xuất bản Hồng Đức, TP. Hồ Chí Minh.
4. Lau, H. C., and Idris, M. A., 2001. The soft foundation of the critical success factors on TQM implementation in Malaysia. The TQM Magazine, 13(1): 51-62.
5. Mihneva, B., 2013. Leadership Style and Organizational Culture - Key Factors in Employee Commitment in Professional Service Companies in Bulgaria. IUC Management Review, 1: 23-31.
6. Nguyễn Thị Phương Dung, Huỳnh Thị Cẩm Ly và Lê Thị Thu Trang, 2014. Các yếu tố tác động đến sự gắn bó tổ chức của nhân viên khối văn phòng tại Thành phố Cần Thơ. Tạp chí khoa học Trường Đại học Cần Thơ, số 30: 92-99.
7. Nguyễn Văn Tiên và Nguyễn Văn Ngọc, 2014. Ảnh hưởng của văn hóa doanh nghiệp đến sự cam kết gắn bó của

nhân viên đối với công ty cổ phần Nha Trang seafood. Tạp chí khoa học công nghệ thủy sản, Số 4: 177-183.

8. Ramdhani, A., Ramdhani, M. A., & Ainisyifa, H., 2017. Conceptual framework of corporate culture influenced on employees commitment to organization. International business management, 11(3): 826-830.

9. Ricardo, R., and Jolly, J., 1997. Training of teams in the workplace. S.A.M Advanced Management Journal, 62(2): 4.

10. Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., Ullman, J. B.. 2007. Using multivariate statistics. pp. 481-498. Pearson.

INFLUENCE OF CORPORATE CULTURE ON EMPLOYEE COMMITMENT AT NAM CAN THO UNIVERSITY

Phan Quang Vinh¹, Nguyen Van Diep^{2*}
 Nguyen Thi Kim An², Nguyen Xuan Tien² and Dao Duy Huan²
Nam Can Tho University, Tay Do University
 (*Email: nvdiep@tdu.edu.vn)

ABSTRACT

This study was conducted to evaluate the adhesion of the staff under the influence of the cultural aspects of Nam Can Tho University. Data was collected by interviewing 152 Nam Can Tho University staff using a convenient sampling method. The Descriptive statistics analysis, Independent Sample T-Test, One-Way ANOVA, Reliability Analysis, Exploratory Factor Analysis and Regression Analysis were used to test the hypothesis. Results indicated that there were six factors related to company culture: Organizational Communication, Training and Development, Recognition and reward, Future orientation, Support from superiors and colleagues, and Teamwork that affected employee commitment, with a correlation coefficient $R^2 = 0.55$. Among these six factors, Organizational communication; Training and development were the most important factors. On the basis of this study, management implication was suggested to enhance the work adhesion of staff at Nam Can Tho University.

Keywords: *Corporate culture, influencing factors, employee commitment, Nam Can Tho University*