

ẢNH HƯỞNG CỦA VĂN HÓA DOANH NGHIỆP ĐẾN SỰ GẮN BÓ CỦA NHÂN VIÊN CÔNG TY CỔ PHẦN THỦY SẢN SÓC TRĂNG

• Hà Nam Khánh Giao^(*), Bùi Thị Thúy An^(**)

Tóm tắt

Nghiên cứu kiểm định các yếu tố văn hóa doanh nghiệp ảnh hưởng đến sự gắn bó của nhân viên Công ty Cổ phần Thủy sản Sóc Trăng, bằng việc khảo sát 282 nhân viên. Phương pháp phân tích Cronbach's Alpha, phân tích EFA cùng với phân tích hồi quy bội được sử dụng với phương tiện SPSS. Kết quả cho thấy mức độ ảnh hưởng của các yếu tố - theo tầm quan trọng giảm dần - đến Sự gắn bó của nhân viên gồm: Làm việc nhóm, Phần thưởng và ghi nhận, Trao đổi thông tin, Đào tạo và phát triển lên biển phụ thuộc Gắn bó với tổ chức. Nghiên cứu đề ra một số hàm ý quản trị đến các nhà quản lý Công ty Cổ phần Thủy sản Sóc Trăng nhằm tăng cường sự gắn bó của nhân viên.

Từ khóa: văn hóa doanh nghiệp, sự gắn bó của nhân viên, làm việc nhóm, đào tạo và phát triển, phần thưởng và ghi nhận, trao đổi thông tin.

1. Tổng quan

Trong vài thập niên gần đây, văn hoá doanh nghiệp (VHDN) là một chủ đề quan trọng trong nghiên cứu quản trị kinh doanh, ảnh hưởng đến hàng loạt các khía cạnh tổ chức và cá nhân như: sự cam kết, lòng trung thành, sự thoả mãn công việc [2]. VHDN được coi là một triết lý quản trị, cách thức quản trị của tổ chức để cải thiện hiệu quả thực hiện công việc cũng như khả năng tác động đến tư tưởng, tình cảm và hoạt động giao tiếp trong tổ chức.

Công ty Cổ phần Thủy sản Sóc Trăng (Soctrang Seafood Joint Stock Company - STAPIMEX) đang đối mặt với sự lôi kéo nguồn nhân lực từ các đối thủ cạnh tranh trong và ngoài Tỉnh, việc duy trì nguồn nhân lực ổn định, đặc biệt là nhân viên giỏi, tài năng là một nhiệm vụ rất quan trọng. Vấn đề làm thế nào tận dụng VHDN để giữ chân và tăng sự gắn bó của nhân viên với tổ chức, đặc biệt là đối với những nhân sự có chất lượng đã trở nên cần thiết.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Văn hóa doanh nghiệp

VHDN có thể được mô tả như một tập hợp chung các niềm tin, thông lệ, hệ thống giá trị, quy chuẩn hành vi ứng xử và cách kinh doanh riêng của từng doanh nghiệp, những mặt trên sẽ quy định mô hình hoạt động riêng của công ty và cách ứng xử của các thành viên trong tổ chức. Luthans [9]

định nghĩa VHDN bao gồm các chuẩn mực đạo đức, hệ thống giá trị, niềm tin và bầu không khí tại môi trường làm việc của công ty. Theo Schein [5], VHDN là mô hình về các ngầm định cơ bản chung mà các thành viên tích lũy được trong quá trình giải quyết các vấn đề thích ứng với bên ngoài và sự hòa hợp với bên trong; họ đủ khả năng nhận biết được sự phù hợp và họ sẽ hướng dẫn cho các thành viên mới cách phù hợp để nhận thức, để suy nghĩ và để cảm nhận mối liên quan đến các vấn đề này.

Thành phần VHDN được nhiều học giả nghiên cứu và đưa ra những yếu tố khác nhau. Handy [4] đã đưa ra bốn loại văn hóa trong VHDN: văn hóa quyền lực, văn hóa vai trò, văn hóa nhiệm vụ, văn hóa cá nhân. Denison [3] đã chia văn hóa thành bốn thành phần: văn hóa hòa nhập, văn hóa nhất quán, văn hóa thích ứng, văn hóa sứ mệnh. Lý thuyết về văn hóa công ty của Recardo và Jolly [13] bao gồm 8 thành phần: sự trao đổi thông tin, đào tạo và sự phát triển, phần thưởng và sự công nhận, ra quyết định, chấp nhận rủi ro bởi sáng tạo và cải tiến, định hướng kế hoạch, làm việc nhóm, các chính sách quản trị. Dựa trên lý thuyết của Recardo và Jolly [13], Lau và Iris [8] đã đưa ra 4 thành phần: (1) Sự trao đổi thông tin: được xem là phương tiện mà nhờ đó cá nhân và tổ chức tiến hành công việc của mình theo những cách khác nhau trong phạm vi và quyền hạn khác nhau nhưng đều hướng đến mục tiêu chung là mang lại kết quả tốt đẹp, sự thành công cho tổ chức; (2) Đào tạo

^(*) Trường Đại học Tài chính - Marketing.

^(**) Công ty TNHH MTV Công trình Đô thị Sóc Trăng.

và phát triển: quá trình cung cấp cho nhân viên những kỹ năng cần thiết trong công việc hoặc giúp cho nhân viên điều chỉnh những kỹ năng còn sai sót trong quá trình thực hiện công việc; (3) Phần thưởng và sự ghi nhận: các hành vi nào thì được thưởng và các hình thức thưởng được sử dụng, các nhân viên được thưởng theo cá nhân hay theo nhóm, những tiêu chuẩn để thăng chức và mức độ mà tổ chức cung cấp phản hồi về mức độ hoàn thành công việc; (4) Làm việc nhóm: thành phần này liên quan đến các vấn đề: tầm quan trọng, hình thức và sự hiệu quả của làm việc nhóm trong tổ chức. Nó bao gồm, tầm quan trọng của sự hợp tác giữa các phòng ban khác nhau, sự tin tưởng giữa các bộ phận chức năng hay các đơn vị khác nhau và mức độ hỗ trợ đối với quá trình thực hiện công việc. Nghiên cứu này dựa trên các thành phần văn hóa của Lau và Iris [8].

2.2. Gắn bó với tổ chức

Theo Meyer và Allen [11], gắn bó với tổ chức được xem là một trạng thái tâm lý, là đặc điểm của mối quan hệ nhân viên với tổ chức, và có ý nghĩa quyết định để tiếp tục hoặc chấm dứt thành viên trong tổ chức. Sự gắn bó của nhân viên với tổ chức được đánh giá dựa trên niềm tin của họ vào tổ chức, sự chấp nhận các mục tiêu và giá trị của tổ chức, sự sẵn sàng làm việc hết mình vì tổ chức và mong muốn trở thành thành viên của tổ chức. Meyer và Allen [11] đã đo lường sự gắn bó dựa trên ba thành phần: (1) Cam kết tình cảm (Affective), (2) Cam kết duy trì (Continuance), (3) Cam kết đạo đức (Normative), trong đó, Cam kết tình cảm là thang đo phổ biến, được đánh giá cao và đề nghị sử dụng nhiều trong các nghiên cứu về sự gắn bó với tổ chức. Đây cũng là thang đo được sử dụng trong nghiên cứu này.

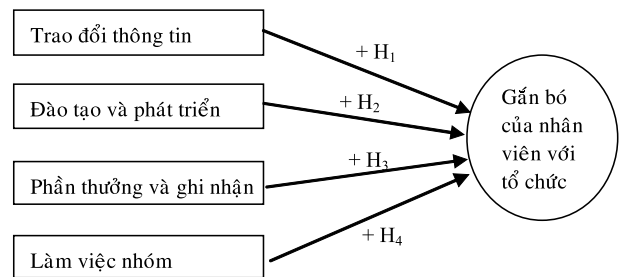
Nghiên cứu của Khan và cộng sự [7] khám phá rằng các công ty có văn hóa trong công việc có lực lượng nhân sự gắn bó hơn. Theo Meyer và Allen [11], VHDN như là một tiền đề của sự gắn bó tổ chức. VHDN tác động trực tiếp và gián tiếp đến sự gắn bó tổ chức thông qua các giá trị và niềm tin của các chính sách tổ chức [10]. Sự ảnh hưởng này xuất hiện khi các thành viên tổ chức tìm thấy giá trị và niềm tin của tổ chức tương đồng với giá

trị và niềm tin của cá nhân [11].

2.3. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Mô hình được đề nghị nghiên cứu trong đề tài này được chọn từ mô hình VHDN của Lau và Iris [8] được phát triển từ mô hình của Recardo và Jolly [13] với 4 yếu tố tác động như sau: Trao đổi thông tin, Đào tạo và phát triển, Phần thưởng và sự ghi nhận, Làm việc nhóm (Hình 1).

Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất



Giả thuyết H1 (+): Sự trao đổi thông tin ảnh hưởng tích cực đến sự gắn bó của nhân viên với tổ chức.

Giả thuyết H2 (+): Đào tạo và phát triển ảnh hưởng tích cực đến sự gắn bó của nhân viên với tổ chức.

Giả thuyết H3 (+): Phần thưởng và ghi nhận ảnh hưởng tích cực đến sự gắn bó của nhân viên với tổ chức.

Giả thuyết H4 (+): Làm việc nhóm ảnh hưởng tích cực đến sự gắn bó của nhân viên với tổ chức.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Mẫu nghiên cứu

Khảo sát nhân viên đang làm việc tại STAPIMEX được thực hiện bằng cách gửi 300 bảng câu hỏi: trực tiếp, gửi thư điện tử và qua công cụ Google.docs (100:100:100). Số bảng câu hỏi thu về 290 (100:96:94), tỷ lệ hồi đáp 96,67%, sau khi sàng lọc, có 282 bảng khảo sát hợp lệ được sử dụng để làm dữ liệu cho nghiên cứu (Bảng 1).

Bảng 1. Mô tả khảo sát

Mẫu n = 282		Tần số	%
Giới tính	Nam	152	53,9
	Nữ	130	46,1
Tuổi	Từ 18 đến 30 tuổi	153	54,3
	Từ 31 đến 40 tuổi	70	24,8
	Từ 41 đến 50 tuổi	42	14,9
	Trên 50 tuổi	17	6,0
Trình độ học vấn	Phổ thông	24	8,5
	Trung cấp - cao đẳng	196	69,5
	Đại học	53	18,8
	Trên đại học	9	3,2

Kinh nghiệm	Dưới 1 năm	7	2,5
	Từ 1 đến dưới 3 năm	142	50,4
	Từ 3 đến dưới 5 năm	72	25,5
	Từ 5 đến dưới 15 năm	57	20,2
	Trên 15 năm	4	1,4
Vị trí làm việc	Kinh doanh	12	4,3
	Tài vụ	7	2,5
	Hành chính nhân sự	7	2,5
	Đầu tư nuôi trồng	15	5,3
	Kỹ thuật	28	9,9
	Quản lý chất lượng	27	9,6
	Xuất nhập khẩu	14	5,0
	Xí nghiệp 1	48	17,0
	Xí nghiệp 2	64	22,7
	Xí nghiệp 3	60	21,3
Thu nhập bình quân	Dưới 5 triệu	94	33,3
	Từ 5 đến 10 triệu	178	63,1
	Trên 10 triệu	10	3,5

Nguồn: Kết quả truy xuất từ SPSS

3.2. Đánh giá độ tin cậy của thang đo

Thang đo nháp hình thành từ thang đo của Denison [3], Lau & Iris [8], Meyer và Allen [10]. Từ 26 biến quan sát trong thang đo nháp, sau khi qua thảo luận nhóm đã loại bỏ 1 biến không phù hợp với môi trường tại Việt Nam. Ngoài ra, nhóm tác giả cũng sửa lại từ ngữ của 6 biến quan sát mà nhóm khảo sát. Trước khi thực hiện nghiên cứu chính thức, cuộc khảo sát thử với 50 đáp viên được thực hiện nhằm phát hiện những sai sót trong thiết kế bảng hỏi, kết quả là chưa đủ điều kiện để loại bỏ biến quan sát nào.

Bảng 2. Thống kê Cronbach's Alpha

Thang đo	Ký hiệu	Số biến quan sát	Cronbach's Alpha	Tương quan biến tổng nhỏ nhất
Trao đổi thông tin	TT	4	0,875	0,645
Đào tạo và phát triển	PT	4	0,876	0,654
Phần thưởng và sự ghi nhận	GN	5	0,691	0,353
Làm việc nhóm	LV	4	0,811	0,580
Gắn bó với tổ chức	CK	6	0,872	0,557

Nguồn: Kết quả truy xuất từ SPSS

Kết quả kiểm định thang đo Cronbach's Alpha cho thấy các thang đo đều đạt độ tin cậy. Các hệ số tương quan biến - tổng đều đạt yêu cầu ($> 0,3$) và Cronbach's Alpha thấp nhất là 0,691. 23 biến quan sát còn lại sẽ được sử dụng trong phân tích nhân tố khám phá EFA.

3.3. Phân tích nhân tố khám phá EFA

Phương pháp EFA được sử dụng cho 23 biến quan sát, sử dụng phương pháp Principal Component Analysis với phép quay Varimax và điểm dừng khi trích các yếu tố có Eigenvalues là 1. Kết quả EFA các biến độc lập lần 2 (Bảng 3) với 16 biến quan sát còn lại cho thấy KMO = 0,812 đạt yêu cầu $> 0,5$ và hệ số Barlett có mức ý nghĩa Sig = 0,000 $< 0,5$ đã khẳng định rằng phương pháp phân tích trên là phù hợp. Tổng phương sai trích là 66,465% tức là 16 biến rút trích ra góp phần giải thích được khoảng 66,465 % sự biến thiên của các biến quan sát và hệ số tải nhân số đều lớn hơn 0,5 nên đạt yêu cầu.

Bảng 3. Kết quả phép xoay nhân tố lần 2

Thành phần		Các nhân tố trích			
		1	2	3	4
Đào tạo và phát triển	PT3	0,887			
	PT2	0,846			
	PT4	0,828			
	PT1	0,796			
Trao đổi thông tin	TT2		0,858		
	TT4		0,857		
	TT3		0,827		
	TT1		0,796		
Làm việc nhóm	LV3			0,776	
	LV2			0,775	
	LV4			0,772	
	LV1			0,739	
Phần thưởng và sự ghi nhận	GN1				0,816
	GN5				0,725
	GN2				0,716
	GN3				0,535

Nguồn: Kết quả truy xuất từ SPSS

Kết quả EFA biến phụ thuộc (Bảng 4) cho thấy KMO = 0,854 và hệ số Bartlett có mức ý

nghĩa Sig = 0,000 < 0,5, phương sai trích 61,302% và các biến đều có hệ số tải nhân tố lớn hơn 0,5.

Bảng 4. Kết quả phân tích EFA đối với thang đo cam kết gắn bó

Thành phần	Các nhân tố trích	Tên nhân tố
	1	
CK1	0,879	
CK3	0,827	
CK7	0,800	Cam kết gắn bó (CK)
CK2	0,797	
CK5	0,703	
CK6	0,672	

Nguồn: Kết quả truy xuất từ SPSS

3.4. Phân tích hồi quy tuyến tính

Kết quả phân tích tương quan Pearson chỉ ra rằng các hệ số tương quan đều có ý nghĩa thống kê (Sig < 0,05) nên tất cả các biến sẽ được sử dụng trong phân tích hồi quy ở bước tiếp theo. Kết quả phân tích hồi quy như trong bảng 5, 6, 7.

Bảng 5. Tóm tắt mô hình hồi quy tuyến tính

Hệ số R	Hệ số xác định - R ²	Hệ số R ² hiệu chỉnh	Sai số chuẩn của ước lượng	Chỉ số Durbin-Watson
0,760a	0,577	0,571	0,51408	1,640

Nguồn: Kết quả truy xuất từ SPSS

Bảng 6. Trọng số hồi quy

Nhân tố	Hệ số Beta chưa chuẩn hóa	Hệ số Beta chuẩn hóa	Giá trị t	Giá trị Sig.	Hệ số phóng đại phương sai - VIF
(Hằng số)	-0,600		-3,189	0,002	
TT	0,228	0,229	5,434	0,000	1,162
PT	0,179	0,201	4,836	0,000	1,129
GN	0,240	0,247	5,917	0,000	1,145
LV	0,433	0,422	9,444	0,000	1,310

Nguồn: Kết quả truy xuất từ SPSS

Hệ số R² hiệu chỉnh là 0,571 (Bảng 5) cho thấy các biến độc lập giải thích được 57,1% biến phụ thuộc. Các hệ số Beta của biến độc lập đều có ý nghĩa thống kê (Sig. < 0,05), các biến độc lập có hệ số Beta dương chứng tỏ có ảnh hưởng thuận chiều đến biến phụ thuộc (Bảng 6).

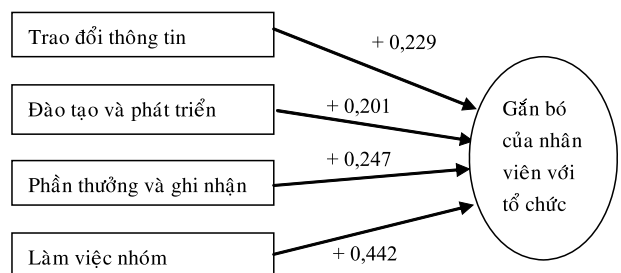
Bảng 7. Phân tích ANOVA

	Tổng bình phương	Bậc tự do	Trung bình bình phương	Hệ số F	Giá trị Sig.
Hồi quy	99,961	4	24,990	94,558	0,000 ^b
Phần dư	73,206	277	0,264		
Tổng	173,167	281			

Nguồn: Kết quả truy xuất từ SPSS

Phân tích ANOVA (Bảng 7) cho thấy kiểm định F = 94,558, Sig. < 0,05, mô hình hồi quy tuyến tính bội đã xây dựng phù hợp với tập dữ liệu ở độ tin cậy 95%. Biểu đồ phân tán Scatterplot cho thấy phần dư phân tán ngẫu nhiên, giả thuyết về liên hệ tuyến tính không bị vi phạm. Biểu đồ Histogram cho thấy phần dư có phân phối chuẩn với giá trị trung bình rất nhỏ gần bằng 0 (Mean = -1,90E-15) và độ lệch chuẩn gần bằng 1 (SD = 0,993). Đồ thị P-P plot biểu diễn các điểm quan sát thực tế tập trung khá sát đường chéo những giá trị kỳ vọng, dữ liệu phần dư có phân phối chuẩn. Giá trị Durbin-Watson (d) = 1,640 (Bảng 5), không có tương quan giữa các phần dư. Đồng thời, VIF < 10 (Bảng 6), không xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến. Như vậy, mô hình hồi quy tuyến tính không vi phạm các giả định cần thiết.

Phương trình hồi quy tuyến tính bội chưa chuẩn hóa: $CK = -0,600 + 0,228*TT + 0,179*PT + 0,240*GN + 0,433*LV$. Mô hình kết quả được trình bày tại hình 2. Cả 4 giả thuyết của mô hình nghiên cứu được chấp nhận. Kết quả sau khi kiểm định cho thấy có 4 yếu tố tác động đến sự gắn bó của nhân viên, sắp theo thứ tự độ mạnh giảm dần: (1) Làm việc nhóm, (2) Phần thưởng và sự ghi nhận, (3) Đào tạo và phát triển, (4) Trao đổi thông tin.



Hình 2. Mô hình kết quả

Kết quả nghiên cứu của đề tài so với các mô hình trước đây cho thấy: giống về 4 nhóm yếu tố của văn hóa (làm việc nhóm, đào tạo và sự phát triển, sự trao đổi thông tin, phần thưởng và sự công nhận) đều tác động đến cam kết gắn bó của nhân viên với tổ chức. Điểm khác biệt ở thứ tự mức độ ảnh hưởng của các thành phần văn hóa đến cam kết gắn bó với tổ chức, có thể do tùy thuộc vào từng lĩnh vực nghiên cứu và văn hóa của mỗi quốc gia.

Bảng 8. Bảng so sánh kết quả các nghiên cứu

Đề tài nghiên cứu	Thứ tự mức độ ảnh hưởng của các thành phần VHDN đến cam kết gắn bó với tổ chức			
	Trao đổi thông tin	Đào tạo và phát triển	Phần thưởng và sự ghi nhận	Làm việc nhóm
Nghiên cứu này - Nhân viên công ty thủy sản Sóc Trăng	3	4	2	1
Nguyễn Thị Tố Ngọc [11] - Doanh nghiệp vừa và nhỏ tại Thành phố Hồ Chí Minh	4	3	1	2
Aina và cộng sự Mohd Zain và cộng sự [1] - Nhân viên tập đoàn MAHA, Malaysia	1	3	2	4
Trần Thu Hiền [5] - Nhân viên ngân hàng TMCP tại Thành phố Hồ Chí Minh	2	4	1	3

4. Kết luận và hàm ý quản trị

4.1. Kết luận

Sau khi tiến hành kiểm định thang đo bằng Cronbach's Alpha và phân tích EFA, mô hình nghiên cứu có 22 biến quan sát, trong đó thang đo sự gắn bó của nhân viên có 16 biến gồm 4 thành phần. Kết quả hồi quy đã tìm ra mối quan hệ cùng chiều giữa các yếu tố tác động đến sự gắn bó với tổ chức, sắp theo thứ tự độ mạnh giảm dần: (1) Làm việc nhóm, (2) Phần thưởng và sự ghi nhận, (3) Trao đổi thông tin, (4) Đào tạo và phát triển.

4.2. Hàm ý quản trị

4.2.1. Làm việc nhóm

Làm việc nhóm có tác động mạnh nhất đến sự gắn bó của nhân viên. Lãnh đạo công ty cần xác định mô hình làm việc nhóm đã trở thành một phần tất yếu, phải hoạch định trước các yếu tố cấu thành nên nhóm: mục đích, vị trí, quyền hạn, cơ cấu và con người, đồng nghĩa với việc hình thành được một nét văn hóa đẹp cho tổ chức: văn hóa chia sẻ và hợp tác trên cơ sở các mối quan hệ bình đẳng. Công ty nên duy trì mô hình nhóm hiệu quả thông

qua việc định hướng đội nhóm của nhân viên không chỉ trong cùng phòng ban, mà mở rộng sự hợp tác giữa các phòng ban trong công ty. Công ty cần chú trọng tổ chức các hoạt động xây dựng, phát triển đội nhóm (team building) ở trong và ngoài công ty. Xây dựng mối quan hệ trong nhóm không chỉ là giữa các nhân viên mà còn giữa nhân viên với cấp trên. Ngoài ra, để tăng cường tinh thần làm việc nhóm, hướng đến mục tiêu chung của nhóm, của phòng ban, tổ chức, công ty nên thực hiện chính sách đánh giá nhân viên gắn kết quả cá nhân với kết quả tập thể.

4.2.2. Phần thưởng và sự ghi nhận

Đây là yếu tố tác động mạnh thứ hai đến sự gắn bó với của nhân viên với công ty. Khi nhân viên thực hiện tốt công việc thì cấp quản lý trực tiếp cần động viên, khích lệ nhân viên ngay lúc đó. Các hình thức có thể

Nguồn: Các tác giả tổng hợp

thực hiện như: khen thưởng đột xuất, một bản nhận xét cá nhân được người quản lý gửi trực tiếp đến nhân viên; tuyên dương nhân viên này trước các đồng nghiệp, có tác động tích cực đến tổ chức... Cũng cần nghiên cứu áp dụng hệ thống khen thưởng hợp lý theo hiệu quả công việc cá nhân và nhóm.

4.2.3. Trao đổi thông tin

Trao đổi thông tin là một phương thức kích thích lao động ảnh hưởng tích cực đối với năng suất lao động của mỗi cá nhân. Người lãnh đạo phải tạo được các giao tiếp có hiệu quả trong công ty, cụ thể là các kênh giao tiếp có hiệu quả cho các giao tiếp tích cực giữa cá nhân - cá nhân và cá nhân - lãnh đạo để có thể kích thích lao động tới mức tối đa. Cấp lãnh đạo công ty cần thường xuyên gần gũi, theo dõi nhân viên trong quá trình thực hiện công việc. Đồng thời, nên khuyến khích nhân viên cung cấp các thông tin đầy đủ, chính xác để cấp trên có cơ sở để giải quyết những khó khăn, vướng mắc trong công việc một cách kịp

thời và nhanh chóng. Cũng cần tổ chức cuộc trao đổi giữa lãnh đạo và nhân viên về kết quả đánh giá hiệu quả công việc. Công ty cần thúc đẩy mạnh việc trao đổi thông tin giữa các bộ phận phòng ban, việc trao đổi thông tin cũng tạo điều kiện thuận lợi cho việc hoàn thành công việc của tổ chức

4.2.4. Đào tạo và phát triển

Đây là yếu tố tác động ít nhất đến sự gắn bó của nhân viên với tổ chức. Lãnh đạo công ty cần quan tâm tổ chức các khóa đào tạo các kỹ năng cơ bản thông qua chương trình đào tạo việc tại chỗ, và xây dựng thêm những khóa học thông dụng khác nhằm giúp nhân viên bộ phận có được các kiến thức và kỹ năng bổ sung. Bên cạnh đó, cần bổ sung thêm các chương trình đào tạo và phát triển

từ bên ngoài, đây có thể là các khóa học đào tạo nhân viên trên diện rộng hoặc một bộ phận nhỏ nhân viên thuộc diện mục tiêu tùy thuộc vào nhu cầu đào tạo cụ thể; nhằm bổ sung kiến thức tiên tiến, khóa học về nâng cao nghiệp vụ... tạo bước chuẩn bị đội ngũ quản lý kế cận.

4.3. Hạn chế của đề tài

Đề tài nghiên cứu vẫn có những hạn chế: (1) Chỉ tập trung nghiên cứu bốn yếu tố của văn hóa tổ chức ảnh hưởng đến sự gắn bó của nhân viên; (2) Chỉ đề cập tác động từ văn hóa tổ chức, trong khi vẫn còn nhiều tác nhân khác chưa được xem xét đến; (3) Phương pháp chọn mẫu thuận tiện, nên tính đại diện chưa cao. Đó cũng chính là đề xuất cho những nghiên cứu tiếp theo./

Tài liệu tham khảo

- [1]. Sola Aina, Femi Adeyeye, Kolapo Ige (2012), "Organisational Culture and Employees Commitment in Public Tertiary Institutions in Lagos State, Nigeria", *European Journal of Globalization and Development Research*, (3-1), 127-142.
- [2]. Chow, C. W., Harrison, G. L., McKinnon, J. L., & Wu, A. (2001), *Organizational Culture: Association with Affective Commitment, Job Satisfaction, Propensity to Remain and Information Sharing in a Chinese Cultural Context*, CIBER Working paper, San Diego State University.
- [3]. D. R. Denison (1990), *Corporate culture and organizational effectiveness*, Wiley, New York.
- [4]. C. B. Handy (1985), *Understanding Organizations*, 3rd Edn, Penguin Books, Harmondsworth.
- [5]. Trần Thu Hiền (2013), *Ảnh hưởng của VHDN đến mức độ cam kết của nhân viên ngân hàng TMCP tại thành phố Hồ Chí Minh*, Luận văn thạc sĩ, Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh.
- [6]. Khan T. I. et al (2011). "Job Involvement as Predictor of Employee Commitment: Evidence from Pakistan", *International Journal of Business and Management*, (6-4), 252-262.
- [7]. Lau, H. C. & Iris, M. A. (2001), "Research and concepts: The soft foundation of the critical success factors on TQM implementation in Malaysia", *The TQM Magazine*, (13-1), 51-60.
- [8]. Luthans, F. (1992), *Organizational behavior*, McGraw-Hill, New York.
- [9]. Manetje, O. M., & Martins, N. (2009), "The relationship between organisational culture and organisational Commitment", *Southern African Business Review*, (13-1), 87-111.
- [10]. Meyer, J., & Allen, N. (1991), "A three-component conceptualization of organizational commitment", *Human Resource Management Review*, (1-1), 61-89.
- [11]. Nguyễn Thị Tố Ngọc (2012), *Ảnh hưởng của VHDN đến mức độ cam kết của nhân viên trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại thành phố Hồ Chí Minh*, Luận văn thạc sĩ, Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh.
- [12]. Recardo, R., & Jolly, J. (1997), "Organizational culture and teams", *SAM, Advanced Management Journal*, (62-2), 4.
- [13]. Schein, H. (2010), *Organizational culture and leadership*, Jossey-bass, USA.

BUSINESS CULTURE IMPACTS ON STAFF COMMITMENT AT SOC TRANG SEAFOOD JOINT STOCK COMPANY

Summary

The research investigates how business culture factors affect staff commitment at the Soc Trang Seafood Joint Stock Company, by interviewing its 282 employees. Cronbach's Alpha analysis, EFA analysis and multiple regression analysis were used with the SPSS program. The result shows that factor impacts on the staff commitment positively decrease with the importance of related factors, which include: Teamwork, Reward and Record, Information exchange, Training and Development. The research also suggests some solutions to the corporate management to enhance the staff commitment.

Keywords: business culture, staff commitment, Teamwork, Training and Development, Reward and Record, Information exchange.

Ngày nhận bài: 11/5/2016; Ngày nhận lại: 23/5/2016; Ngày duyệt đăng: 6/8/2016.