

ẢNH HƯỞNG CỦA VĂN HÓA DOANH NGHIỆP ĐẾN SỰ GẮN BÓ CỦA CÔNG NHÂN VIÊN TẠI VIỆN THÔNG SÓC TRĂNG

Nguyễn Hoàng Giang^{1*}, Huỳnh Thị Phượng Diễm¹
Nguyễn Thị Quý¹, Phan Thị Hồng Nhung¹ và Trương Văn Thới²
¹Trường Đại học Tây Đô, ²VNPT Sóc Trăng
(*Email: nhgiang@tdu.edu.vn)

Ngày nhận: 10/3/2022

Ngày phản biện: 10/4/2022

Ngày duyệt đăng: 29/4/2022

TÓM TẮT

Nghiên cứu nhằm mục đích xác định các nhân tố văn hóa doanh nghiệp ảnh hưởng đến sự gắn bó của công nhân viên tại Viện thông Sóc Trăng (VNPT Sóc Trăng). Số liệu được thu thập qua khảo sát 173 công nhân viên. Mô hình nghiên cứu đề xuất gồm sáu nhân tố với 24 biến quan sát. Phương pháp phân tích Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá và phân tích hồi quy đa biến được sử dụng trong nghiên cứu này. Kết quả cho thấy sự gắn bó của công nhân viên chịu sự tác động cùng chiều của bốn nhân tố, theo thứ tự quan trọng: Đào tạo và phát triển, Phần thưởng và sự công nhận, Làm việc nhóm, Sự sáng tạo trong công việc. Một số hàm ý quản trị được đề xuất để nâng cao sự gắn bó của công nhân viên tại VNPT Sóc Trăng.

Từ khóa: Văn hóa doanh nghiệp, sự gắn bó của công nhân viên, VNPT Sóc Trăng

Trích dẫn: Nguyễn Hoàng Giang, Huỳnh Thị Phượng Diễm, Nguyễn Thị Quý, Phan Thị Hồng Nhung và Trương Văn Thới, 2022. Ảnh hưởng của văn hóa doanh nghiệp đến sự gắn bó của công nhân viên tại Viện thông Sóc Trăng. Tạp chí Nghiên cứu khoa học và Phát triển kinh tế Trường Đại học Tây Đô. 15: 76-86.

**Ths. Nguyễn Hoàng Giang – Chuyên viên Thư viện, Trường Đại học Tây Đô*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong những năm gần đây, văn hóa doanh nghiệp (VHDN) là một khái niệm ngày càng được sử dụng phổ biến, là một vấn đề quan trọng trong nghiên cứu quản trị do khả năng ảnh hưởng đến một loạt các kết quả mong đợi được xem xét trên nhiều khía cạnh tổ chức và cá nhân như sự cam kết, lòng trung thành, lý do rời bỏ tổ chức và sự thỏa mãn công việc (Chow et al., 2001). Cũng có ý kiến nhất trí cho rằng VHDN ngoài việc ảnh hưởng trực tiếp đến hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp, nó còn ảnh hưởng gián tiếp thông qua sự gắn bó của nhân viên (Nikpour, 2017). Trong một doanh nghiệp, đặc biệt doanh nghiệp có quy mô lớn như Tập đoàn Bru Chính Viễn Thông Việt Nam (VNPT) nói chung, VNPT Sóc Trăng nói riêng là nơi 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.

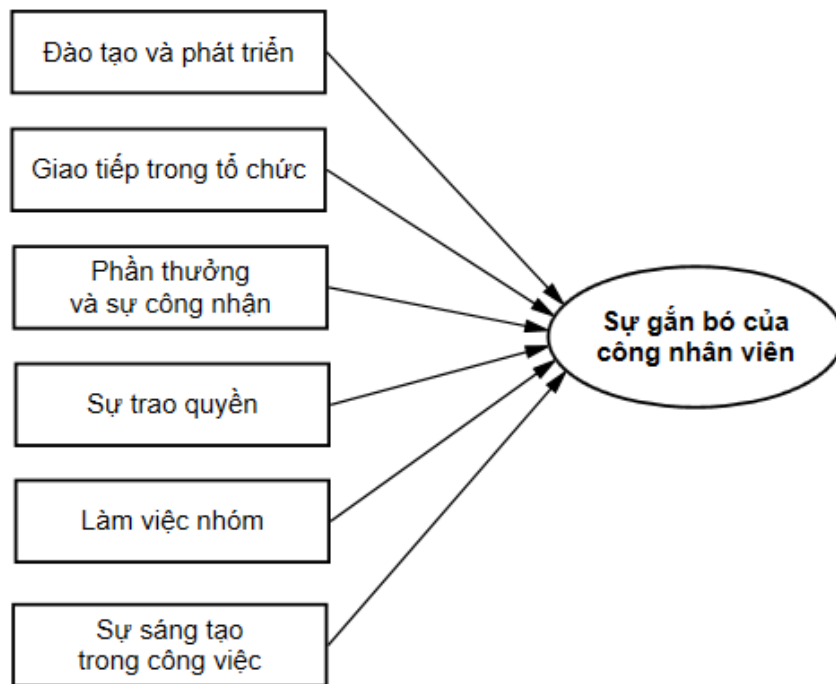
Sự quan tâm của người lao động, đặc biệt đối với những nhân viên có năng lực, bản lĩnh, tài giỏi trong các doanh nghiệp không chỉ gồm nhân tố về tiền lương mà nhân tố VHDN là một trong những nhân tố ảnh hưởng đến quyết định tiếp tục ở lại hay rời bỏ doanh nghiệp. Theo các nghiên cứu trước đây, cho thấy VHDN có ảnh hưởng tích cực đến sự gắn bó của người

lao động đối với doanh nghiệp (Anh và Vi, 2017; Giao và An, 2017; Giao và Trang, 2021; Giao và ctv., 2020; Nikpour, 2017; Inanlou and Ahn, 2017; Chow et al., 2001). Nhưng hiện nay, VNPT Sóc Trăng vẫn chưa có nghiên cứu, báo cáo nào về mức độ ảnh hưởng của VHDN đến sự gắn bó của công nhân viên với doanh nghiệp. Nhìn từ góc độ đó, đề tài nghiên cứu nhằm đánh giá những nhân tố VHDN ảnh hưởng đến sự gắn bó của công nhân viên tại VNPT Sóc Trăng và từ đó, đề ra một số hàm ý quản trị nhằm duy trì và nâng cao sự gắn bó của công nhân viên với doanh nghiệp.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Thang đo

Mô hình nghiên cứu được đề xuất (Hình 1) với các thang đo được hình thành trên cơ sở kế thừa các nghiên cứu trước như Anh và Vi (2017), Giao và An (2017), Giao và Trang (2021), Giao và ctv., (2020), Nikpour (2017), Inanlou and Ahn (2017), Chow et al., (2001). Thang đo VHDN có sáu nhân tố với 24 biến quan sát: Đào tạo và phát triển, giao tiếp trong tổ chức, phần thưởng và sự công nhận, sự trao quyền, làm việc nhóm, sự sáng tạo trong công việc; thang đo sự gắn bó của công nhân viên gồm có 04 biến quan sát với thang đo Likert 5 điểm: (1) là hoàn toàn không đồng ý và (5) là hoàn toàn đồng ý.



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

2.2. Phương pháp thu thập số liệu

Cỡ mẫu: Theo Hair et al., (1998), đối với phân tích nhân tố khám phá (EFA) cỡ mẫu tối thiểu $N \geq 5 \cdot x$ (x: Tổng số biến quan sát). Còn đối với 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).

Như vậy, trong nghiên cứu này thang đo gồm 24 biến quan sát với sáu biến độc lập thì dữ liệu thu được phải đảm bảo thỏa mãn cả hai điều kiện theo đề nghị của phương pháp nghiên cứu nhân tố EFA và phương pháp hồi quy bội. $N \geq \max$ (với cỡ mẫu theo yêu cầu EFA là 120; cỡ mẫu theo yêu cầu của hồi quy bội là 98). Theo

đó, cỡ mẫu của đề tài được thu thập qua 173 quan sát.

2.3. Phương pháp phân tích số liệu

Đề tài sử dụng phần mềm Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 23.0 để hỗ trợ trong việc phân tích số liệu và giải quyết các mục tiêu nghiên cứu. Các thang đo trong mô hình nghiên cứu được kiểm định độ tin cậy bằng hệ số Cronbach's Alpha và phương pháp phân tích nhân tố khám phá để kiểm định độ giá trị hội tụ và độ giá trị phân biệt của các thang đo. Sau khi thực hiện phân tích EFA sẽ là kiểm định các giả thuyết đề ra trong mô hình nghiên cứu bằng phương pháp phân tích hồi quy tuyến tính bội nhằm đánh giá các nhân tố VHDN ảnh hưởng đến sự gắn bó của công nhân viên tại VNPT Sóc Trăng.

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Thống kê mẫu khảo sát

Kết quả phân bố dữ liệu thống kê về tỉ lệ mẫu nghiên cứu với số lượng người trả lời như sau: Trong tổng số 173 quan sát có 101 công nhân viên nam chiếm 58,38% và 72 công nhân viên nữ chiếm 41,62%. Trong đó, số lượng công nhân viên có độ tuổi từ 18 đến 30 là 32 (chiếm 18,50%), từ 31 đến 40 tuổi chiếm 47,40%, từ 41 đến 50 tuổi chiếm 22,54% và còn lại là trên 50 tuổi chiếm 11,56%. Qua đó cho thấy, số lượng công nhân viên trong doanh nghiệp chủ yếu từ 31-50 tuổi chiếm (69,94%). Cũng từ dữ liệu thu thập cho thấy số năm công tác của công nhân viên cao nhất là từ 5 năm đến 10 năm chiếm 36,99%, kế đến là trên 10 năm

chiếm 28,90%, từ 1 năm đến 5 năm chiếm 20,81%, còn dưới 1 năm chiếm 13,30%.

3.2. Kiểm định hệ số Cronbach's Alpha

Qua phân tích Cronbach's Alpha, phần lớn các biến quan sát trong sáu nhân tố có hệ số tương quan biến tổng lớn hơn 0,30 và hệ số Cronbach's Alpha của sáu nhân tố đều lớn hơn 0,60. Tuy nhiên, kết quả kiểm định cho thấy một số biến quan sát bị loại ra như: Biến quan sát GT1 có giá trị Cronbach's Alpha nếu loại biến là $0,691 > 0,675$; biến quan sát TQ3 có giá trị Cronbach's Alpha nếu loại biến là $0,812 > 0,809$. Tác giả quyết định loại biến quan sát GT1 và TQ3, các biến quan sát còn lại đều được giữ lại cho phân tích tiếp theo.

Bảng 1. 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	Đào tạo và phát triển	0,880	4	4	
2	Giao tiếp trong tổ chức	0,691	4	3	GT1
3	Phần thưởng và sự công nhận	0,817	4	4	
4	Sự trao quyền	0,812	4	3	TQ3
5	Sự sáng tạo trong công việc	0,799	4	4	
6	Làm việc nhóm	0,817	4	4	
7	Sự gắn bó của công nhân viên	0,852	4	4	

(Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu, 2021)

3.3. Phân tích nhân tố khám phá

Kết quả ma trận xoay của thang đo VHDN cho thấy, 22 biến quan sát vẫn được gom thành sáu nhân tố như ở kiểm định Cronbach's Alpha, tất cả các biến quan sát đều có hệ số tải nhân tố Factor

Loading lớn hơn 0,30, với hệ số KMO có giá trị bằng 0,839 ($0,50 \leq KMO = 0,839 < 1,00$), phân tích nhân tố được chấp nhận với tập dữ liệu nghiên cứu và giá trị Eigenvalues = 1,219 $> 1,00$ cho thấy sự hội tụ của nhân tố.

Tổng phương sai trích là 69,359 > 50,00%, cho thấy mô hình EFA là phù hợp. Như vậy, cho biết sáu nhân tố này giải thích được 69,359% độ biến thiên của dữ liệu.

Bảng 2. Kết quả phép xoay nhân tố các biến độc lập

Biến quan sát	Nhân tố					
	1	2	3	4	5	6
DT2	0,869					
DT1	0,838					
DT4	0,792					
DT3	0,772					
LV3		0,791				
LV1		0,781				
LV2		0,757				
LV4		0,644				
PT3			0,823			
PT2			0,821			
PT1			0,752			
PT4			0,673			
ST4				0,774		
ST1				0,759		
ST2				0,722		
ST3				0,555		
TQ2					0,829	
TQ1					0,784	
TQ4					0,701	
GT3						0,811
GT4						0,715
GT2						0,641

KMO = 0,839

Eigenvalues = 1,219

Tổng phương sai trích = 69,359

(Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu, 2021)

Kết quả ma trận xoay của thang đo sự gắn bó của công nhân viên cho thấy, 4 biến quan sát được gom thành 1 nhân tố, tất cả các biến quan sát đều có hệ số tải nhân tố Factor Loading lớn hơn 0,30, với hệ số KMO có giá trị bằng 0,809

($0,50 \leq KMO = 0,809 < 1,00$), phân tích nhân tố được chấp nhận với tập dữ liệu nghiên cứu, và giá trị Eigenvalues = $2,792 > 1,00$ cho thấy sự hội tụ của nhân

tố. Tổng phương sai trích là $69,792 > 50,00\%$, cho thấy mô hình EFA là phù hợp.

Bảng 3. Kết quả phép xoay nhân tố biến phụ thuộc

Biến quan sát	Nhân tố
	1
GB3	0,894
GB4	0,861
GB1	0,815
GB2	0,765

KMO = 0,809
 Eigenvalues = 2,792
 Tổng phương sai trích = 69,792

(Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu, 2021)

Đề tiếp tục phân tích hồi quy tuyến tính, các nhân tố trong phép xoay ở phân tích nhân tố khám phá được ký hiệu như sau:

- Nhân tố Đào tạo và phát triển bao gồm 4 biến quan sát: DT1, DT2, DT3 và DT4 được ký hiệu là F_DT.

- Nhân tố Làm việc nhóm bao gồm 4 biến quan sát: LV1, LV2, LV3 và LV4 được ký hiệu là F_LV.

- Nhân tố Phần thưởng và sự công nhận bao gồm 4 biến quan sát: PT1, PT2, PT3 và PT4 được ký hiệu là F_PT.

- Nhân tố Sự sáng tạo trong công việc bao gồm 4 biến quan sát: ST1, ST2, ST3 và ST4 được ký hiệu là F_ST.

- Nhân tố Sự trao quyền bao gồm 3 biến quan sát: TQ1, TQ2 và TQ4 được ký hiệu là F_TQ.

- Nhân tố Giao tiếp trong tổ chức bao gồm 3 biến quan sát: GT2, GT3 và GT4 được ký hiệu là F_GT.

- Nhân tố Sự gắn bó của công nhân viên bao gồm 4 biến quan sát: GB1, GB2, GB3 và GB4 được ký hiệu là F_GB.

3.4. Phân tích hồi quy tuyến tính

Kết quả phân tích tương quan Pearson cho thấy các biến độc lập có tương quan với biến phụ thuộc ($sig < 0,05$) nên tất cả các biến độc lập sẽ được đưa vào mô hình để giải thích cho biến phụ thuộc ở bước phân tích hồi quy tiếp theo. Tuy nhiên kiểm định Spearman ở lần hồi quy thứ nhất cho thấy mức ý nghĩa (Sig.) của các biến F_GT và F_TQ lần lượt là (0,011 và 0,017) $< 0,05$. Vì vậy, tác giả quyết định loại biến F_GT và F_TQ trước khi thực hiện phân tích hồi quy lần thứ hai do giả

định phương sai sai số không đổi bị vi phạm.

Kiểm định ANOVA lần thứ hai cho thấy giá trị $F = 56,223$, $Sig. = 0,00 < 0,01$, có thể kết luận rằng mô hình đưa ra phù hợp với tập dữ liệu. Hay nói cách khác, các biến độc lập có tương quan tuyến tính với biến phụ thuộc với mức độ tin cậy 99%.

Giá trị R^2 là 0,562, như vậy bốn biến độc lập đưa vào ảnh hưởng 56,20% sự thay đổi của biến phụ thuộc. Hệ số Durbin-Watson dùng để kiểm định tự tương quan giữa các phần dư trong mô hình, ở đây hệ số Durbin-Watson là 1,628 nằm trong khoảng 1,0 đến 3,0 nên không có hiện tượng tự tương quan giữa các phần dư trong mô hình.

Bảng 4. Kết quả hồi quy

Mô hình	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy đã chuẩn hóa	Mức ý nghĩa	Độ phóng đại phương sai
	B	Sai số chuẩn	Beta		
1 Hằng số	-1,7E-16	0,050		1,000	
F_DT	0,558	0,050	0,558	0,000	1,000
F_LV	0,279	0,050	0,279	0,000	1,000
F_PT	0,350	0,050	0,350	0,000	1,000
F_ST	0,247	0,050	0,247	0,000	1,000

R^2 hiệu chỉnh = 0,562
 Hệ số Durbin-Watson = 1,628

(Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu, 2021)

Trong Bảng 4, giá trị Sig. của các biến độc lập có giá trị $Sig. < 0,01$ nên các biến độc lập này đều có ý nghĩa giải thích cho biến phụ thuộc. Các biến độc lập có hệ số Beta dương, chứng tỏ có ảnh hưởng thuận chiều đến biến phụ thuộc. Giá trị độ phóng đại phương sai $VIF = 1,000 < 2$, có thể kết luận không có hiện tượng đa cộng tuyến trong mô hình.

Kết quả kiểm định phương sai phần dư cho thấy mức ý nghĩa (Sig.) của các biến F_DT, F_PT, F_LV, F_ST lần lượt là (0,926; 0,977; 0,937; 0,481) $> 0,05$, như vậy, giả định phương sai sai số không đổi không bị vi phạm.

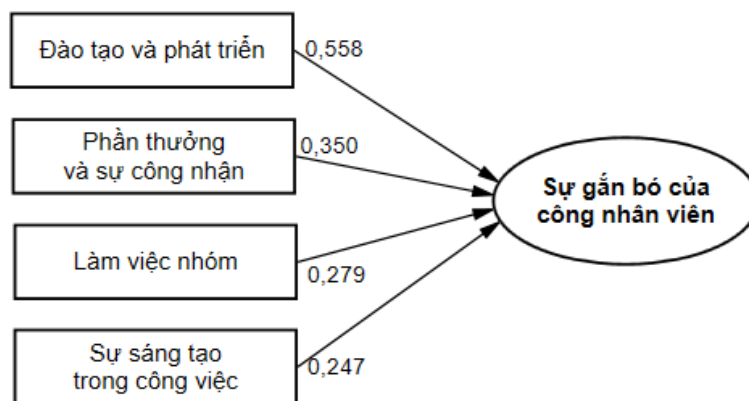
Biểu đồ tần số của phần dư chuẩn hóa cho thấy phân phối chuẩn của phần dư xấp xỉ chuẩn Mean = 4,27E-17 (giá trị

trung bình gần bằng 0) và độ lệch chuẩn Std.Dev. = 0,988). Do đó có thể kết luận rằng giả thuyết phân phối chuẩn của phần dư không bị vi phạm. Biểu đồ tần số P-P Plot cũng cho thấy các điểm của phần dư được phân tán ngẫu nhiên xung quanh đường thẳng đi qua tung độ 0 (đường thẳng kỳ vọng), mà không tuân theo một quy luật (hình dạng) nào. Vì thế, cho phép kết luận giả định về phân phối chuẩn của phần dư được thỏa mãn.

Khi đó, phương trình hồi quy chuẩn hóa giữa bốn nhân tố và biến phụ thuộc sự gắn bó của công nhân viên như sau:

$$F_{GB} = 0,558 * F_{DT} + 0,279 * F_{LV} + 0,350 * F_{PT} + 0,247 * F_{ST}$$

Thông qua kết quả hồi quy, mô hình sự gắn bó của công nhân viên chịu sự tác động của bốn nhân tố đó là: Đào tạo và phát triển, làm việc nhóm, phần thưởng và sự công nhận và sự sáng tạo trong công việc. Dựa vào độ lớn của hệ số hồi quy chuẩn hóa Beta, thứ tự mức độ tác động từ mạnh nhất tới yếu nhất của các biến độc lập tới biến phụ thuộc F_{GB} là: $F_{DT} > F_{PT} > F_{LV} > F_{ST}$.



Hình 2. Mô hình nghiên cứu hiệu chỉnh

4. KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý QUẢN TRỊ

4.1. Kết luận

Kết quả nghiên cứu đã xác định được bốn nhân tố với 16 biến quan sát tác động đến sự gắn bó của công nhân viên tại VNPT Sóc Trăng, tất cả các nhóm này có quan hệ cùng chiều với sự gắn bó, được sắp xếp theo thứ tự giảm dần: (1) Đào tạo và phát triển, (2) Phần thưởng và sự công

nhận, (3) Làm việc nhóm và (4) Sự sáng tạo trong công việc.

Kết quả phân tích cho thấy không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê về sự gắn bó của công nhân viên theo đặc điểm nhân khẩu học như giới tính, độ tuổi và số năm kinh nghiệm.

4.2. Hàm ý quản trị

Thông qua kết quả nghiên cứu ảnh hưởng của VHDN đến sự gắn bó của nhân viên VNPT Sóc Trăng cho thấy rằng

có bốn nhân tố tác động đến sự gắn bó, cụ thể là: (1) Đào tạo và phát triển, (2) Phần thưởng và sự công nhận, (3) Làm việc nhóm và (4) Sự sáng tạo trong công việc. Do đó, tác giả đề xuất một số hàm ý quản trị tập trung vào bốn nhân tố đã nêu để duy trì và nâng cao sự gắn bó của công nhân viên trong thời gian tới, cụ thể như sau:

4.2.1. Đào tạo và phát triển

Kết quả cho thấy nhân tố Đào tạo và phát triển có tác động mạnh nhất đến sự gắn bó của công nhân viên tại VNPT Sóc Trăng. Doanh nghiệp cần có kế hoạch đào tạo cụ thể và định hướng phát triển nghề nghiệp cho công nhân viên trong tương lai. Cụ thể, cần quan tâm tổ chức các khóa đào tạo kỹ năng cơ bản, bổ sung thêm các chương trình đào tạo và phát triển từ bên ngoài, cũng như đánh giá nhu cầu đào tạo.

4.2.2. Phần thưởng và sự công nhận

Nhân tố phần thưởng và sự công nhận tác động mạnh thứ hai đến sự gắn bó của công nhân viên tại VNPT Sóc Trăng. Để nhân tố này được nâng cao, VNPT Sóc Trăng cần công khai, minh bạch mức khen thưởng hợp lý, hấp dẫn với năng lực của họ, xây dựng quy trình đánh giá công việc, xét thi đua khen thưởng, quy trình xét công nhận cải tiến sáng kiến, đồng thời, thường xuyên thực hiện kiểm tra công tác khen thưởng cho công nhân viên nhằm phát hiện những sai sót và có biện pháp điều chỉnh kịp thời. Bởi vì đánh giá đúng năng lực làm việc và khen thưởng công bằng thích đáng sẽ giúp công nhân viên càng gắn bó hơn với doanh nghiệp

4.2.3. Làm việc nhóm

Nhân tố làm việc nhóm tác động mạnh thứ ba đến sự gắn bó của công nhân viên tại VNPT Sóc Trăng. Vì vậy, doanh nghiệp cần khuyến khích làm việc nhóm tại doanh nghiệp và mở rộng việc làm việc nhóm đến sự hợp tác của các phòng, ban, bộ phận. Điều này giúp cho công việc được giải quyết nhanh và hiệu quả hơn. Các thành viên trong doanh nghiệp dễ dàng hòa nhập chung vào giá trị của văn hóa tổ chức, cùng hướng đến mục tiêu chung của doanh nghiệp.

4.2.4. Sự sáng tạo trong công việc

Nhân tố sự sáng tạo trong công việc tác động yếu nhất đến sự gắn bó của công nhân viên tại VNPT Sóc Trăng. Để nâng cao sự sáng tạo của công nhân viên, nên tập trung vào việc khuyến khích sự sáng tạo của công nhân viên nhưng không chỉ dừng lại ở việc khuyến khích công nhân viên phát triển ý tưởng mới mà còn phải tạo điều kiện để công nhân viên có thể tiếp cận đề xuất những ý tưởng đổi mới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. 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. San Diego University CIBER Working Paper Series, Publication, 1(11), 1-28.
2. Hà Nam Khánh Giao và Bùi Thị Thúy An, 2017. Ảnh hưởng của văn hóa doanh nghiệp đến sự gắn bó của nhân viên Công ty Cổ phần Thủy sản Sóc

Trăng, Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Đồng Tháp, số 24: 35-40.

3. Hà Nam Khánh Giao và Huỳnh Thị Xuân Trang, 2021. Ảnh hưởng của văn hóa doanh nghiệp đến sự gắn bó của nhân viên Công ty cổ phần Cấp nước Nhà Bè, Tạp chí Công thương, số 6: 174-181.

4. Ha Nam Khanh Giao, Bui Nhat Vuong and Dao Duy Tung, 2020. A model of organizational culture for enhancing organizational commitment in telecom industry: Evidence from Vietnam. WSEAS Transactions on Business and Economics, vol.17: 215-224.

5. 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.

6. Inanlou, Z. and Ahn, J.Y, 2017. The Effect Of Organizational Culture

On Employee Commitment: A Mediating Role Of Human Resource Development In Korean Firms. The Journal of Applied Business Research, vol.33: 87-94

7. Nikpour, A., 2017. The impact of organizational culture on organizational performance: The mediating role of employee's organizational commitment, International Journal of Organizational Leadership 6: p.65-72

8. Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B., 2007. Using multivariate statistics (Vol. 5, pp. 481-498). Boston, MA: pearson.

9. Trịnh Thùy Anh và Phan Tường Vi, 2017. Văn hóa doanh nghiệp, sự hài lòng và cam kết gắn bó của nhân viên với tổ chức trong các doanh nghiệp kinh doanh sản phẩm điện tử tại TP. Hồ Chí Minh, Tạp chí Phát triển Kinh tế, số 28 (2): tr. 61-85.

THE INFLUENCE OF CORPORATE CULTURE ON EMPLOYEE COMMITMENT AT VNPT SOC TRANG

Nguyen Hoang Giang^{1*}, Huynh Thi Phuong Diem¹
Nguyen Thi Quy¹, Phan Thi Hong Nhung¹ và Truong Van Thoi²
¹Tay Do University, ²VNPT Soc Trang
(*Email: nhgiang@tdu.edu.vn)

ABSTRACT

This study aims to determine corporate culture factors that influence employee commitment at VNPT Soc Trang, by interviewing 173 employees of the company. The proposed research model was expressed through six factors with 24 variables of observation. The Cronbach's Alpha analysis method, exploratory factor analysis and linear regression analysis were used in this research. The results showed that the employee commitment at the company was positively influenced by four important factors, in the following order: Training and development, reward and recognition, teamwork, and creativity in work. Some managerial implications that could enhance the staff commitment are also suggested in this study.

Keywords: *Corporate culture, employee commitment, VNPT Soc Trang*