Ảnh hưởng của văn hoá doanh nghiệp đến sự gắn bó của nhân viên trong các công ty phần mềm tại Thành phố Hồ Chí Minh

Trần Đăng Khoa*

Ngày nhận: 5/02/2015
Ngày nhận bản sửa: 16/02/2015
Ngày duyệt đăng: 25/02/2015

Tóm tắt:

Nghiên cứu này được thực hiện nhằm xác định các yếu tố văn hoá doanh nghiệp và mức độ ảnh hưởng của nó đến sự gắn bó của nhân viên trong các công ty phần mềm tại Thành phố Hồ Chí Minh, từ đó đề xuất các hàm ý quản trị cho lãnh đạo các công ty này. Tác giả sử dụng phương pháp nghiên cứu hỗn hợp định lượng và định tính, trong đó nghiên cứu định lượng là chủ yếu. Nghiên cứu định tính được sử dụng để điều chỉnh thang đo. Nghiên cứu định lượng được sử dụng để kiểm định thang đo và kiểm định mô hình, giả thuyết nghiên cứu. Kết quả nghiên cứu đã xác định 05 yếu tố văn hoá doanh nghiệp ảnh hưởng đến sự gắn bó của nhân viên trong các công ty phần mềm tại Thành phố Hồ Chí Minh gồm: định hướng công việc, thái độ né tránh rủi ro, khoảng cách quyền lực, chủ nghĩa tập thể, chủ nghĩa tập thể trong nhóm.

Từ khóa: Công ty phần mềm, gắn bó của nhân viên, văn hoá doanh nghiệp

The influence of corporate culture on employees' commitment in the software companies in Ho Chi Minh city

Abstract:

This study was undertaken to determine the factors of corporate culture that affect the employee commitment in the software companies in Ho Chi Minh city. On that basis, the study recommended the governance implications for leaders of those companies that they can use corporate culture to create the employee commitment. The author used both quantitative and qualitative methods, of which the quantitative research is the main one. Qualitative research was used to adjust the scales in this study. Quantitative research was used to test the models and hypotheses. The research results identified 05 factors of corporate culture that influence employee commitment in the software companies in Ho Chi Minh city, including work orientation, uncertainty avoidance, power distance, institutional collectivism, and in-group collectivism.

Keywords: Corporate Culture, employee commitment, software company

1. Giới thiệu

Nghiên cứu này được thực hiện nhằm đạt 02 mục tiêu sau: (1) Xác định các yếu tố văn hoá doanh nghiệp và mức độ ảnh hưởng của chúng đến sự gắn bó của nhân viên trong các công ty phần mềm tại Thành phố Hồ Chí Minh; (2) Đề xuất các hàm ý quản trị đối với lãnh đạo các công ty phần mềm tại Thành phố Hồ Chí Minh. Mô hình nghiên cứu của Messner (2013) được sử dụng với 9 biến độc lập mô tả các yếu tố văn hoá của doanh nghiệp và 3 biến phụ thuộc mô tả sự gắn bó của nhân viên. Thang đo các yếu tố văn hoá doanh nghiệp sử dụng của Grove (2005). Thang đo sự gắn bó của nhân viên sử dụng của Allen và Meyer (1990) và Jaros (2007). Tác giả chọn phương pháp chọn mẫu thuận tiện và đã thu

được 324 phiếu khảo sát. Tiếp theo tác giả đã thực hiện phân tích định lượng bằng các công cụ Cronbach's Alpha, EFA và hồi quy tuyến tính. Kết quả xác định được 05 yếu tố văn hoá doanh nghiệp ảnh hưởng đến sự gắn bó của nhân viên gồm: định hướng công việc, thái độ né tránh rủi ro, khoảng cách quyền lực, chủ nghĩa tập thể, chủ nghĩa tập thể trong nhóm.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Văn hoá doanh nghiệp

Văn hoá doanh nghiệp liên quan đến những vấn đề sau: **Các giá trị** - Phản ánh khả năng một cá nhân có thể tổng hợp và rút ra giá trị cho riêng mình từ việc tổng hợp các yếu tố văn hoá tác động đến họ (Schein, 1986); **Các chuẩn mực** - Những quy tắc thể hiện áp lực của xã hội đối với các cá nhân, sự thừa nhận của xã hội tạo ra sự phân biệt giữa sản phẩm văn hoá của xã hội này so với xã hội khác (Schein, 1986); **Hành vi** - Các hành động mà các cá nhân thực hiện khi giải quyết một vấn đề nội bộ hoặc ứng phó với một tình huống nào đó của môi trường; **Sự khác biệt** - Những đặc trưng giúp phân biệt tổ chức này với tổ chức khác.

2.2. Các yếu tố văn hoá doanh nghiệp

Theo Mullins (1999), văn hoá doanh nghiệp bao gồm 7 khía cạnh: thói quen, nghi lễ, giai thoại, biểu tượng, cấu trúc quyền lực, hệ thống kiểm soát, cấu trúc tổ chức. Recardo và Jolly (1997) đưa ra 8 yếu tố văn hoá doanh nghiệp: giao tiếp trong tổ chức, đào tạo và phát triển, phần thưởng và sự công nhận, hiệu quả trong việc ra quyết định, chấp nhận rủi ro bởi sáng tạo và cải tiến, định hướng về kế hoạch tương lai, làm việc nhóm, sự công bằng và nhất quán trong các chính sách quản trị. Trên cơ sở nghiên cứu GLOBE của House và Javidan (2004), Messner và Schäfer (2012) đã trình bày 9 yếu tố văn hoá doanh nghiệp là: khoảng cách quyền lực, chủ nghĩa tập thể, chủ nghĩa tập thể trong nhóm, tính quyết đoán, định hướng tương lai, thái độ né tránh rủi ro, định hướng hiệu quả, sự bình đẳng về giới tính, định hướng con người. Trong các quan điểm trên thì quan điểm của Messner và Schäfer (2012) về các yếu tố văn hoá là đầy đủ nhất.

2.3. Mối quan hệ giữa văn hoá doanh nghiệp và sự gắn bó của nhân viên

Sự gắn bó của nhân viên với tổ chức là mong muốn mạnh mẽ tiếp tục là thành thành viên của một tổ chức nào đó, sẵn sàng nỗ lực cao hơn vì tổ chức, tin tưởng vào sứ mệnh và các mục tiêu của tổ chức (Luthans, 1995).

Các nghiên cứu về tác động của văn hoá doanh nghiệp đến sự gắn bó của nhân viên có thể được chia làm hai loại: (1). Nghiên cứu tác động của loại văn hoá doanh nghiệp (Jolise, 2007; Trần Thị Kim Dung và Nguyễn Thị Mai Trang, 2007; Nadaraj Naicker, 2008); (2). Nghiên cứu tác động của các yếu tố văn hoá doanh nghiệp (Kerr và Slocum, 1987; Lopelman và cộng sự, 1990; Sheridan, 1992; Đỗ Thuỵ Lan Hương, 2008; Trương Hoàng Lâm và Đỗ Thị Thanh Vinh, 2012; Messner, 2013). Như vậy có thể kết luận văn hoá doanh nghiệp có ảnh hưởng đến sự gắn bó của nhân viên với tổ chức.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Mô hình nghiên cứu và thang đo

Nghiên cứu của Messner (2013) được thực hiện đối với 291 nhân viên của các công ty làm thuê ngoài trong lĩnh vực công nghệ thông tin tại Bangalore và Pune, Ấn Độ. Hạn chế của nghiên cứu này là số mẫu chưa đủ lớn và cũng chỉ giới hạn ở 2 địa điểm nên tính đại diện chưa cao. Tuy nhiên, ưu điểm của nghiên cứu này là dựa trên các đặc điểm văn hoá của nghiên cứu GLOBE (House và Javidan, 2004) nên có sự cập nhật. Đây cũng là nghiên cứu cho các công ty trong lĩnh vực công nghệ thông tin nên có những nét tương đồng với các công ty phần mềm tại Thành phố Hồ Chí Minh. Vì vậy, mô hình nghiên cứu của Tác giả được đề xuất dựa trên mô hình của Messner (2013). Thang đo các yếu tố văn hoá là thang đo của nghiên cứu GLOBE được trình bày bởi Grove (2005). Thang đo sự gắn bó của nhân viên dựa theo Meyer và Allen (1990) và Jaros (2007).

3.2. Nghiên cứu định tính

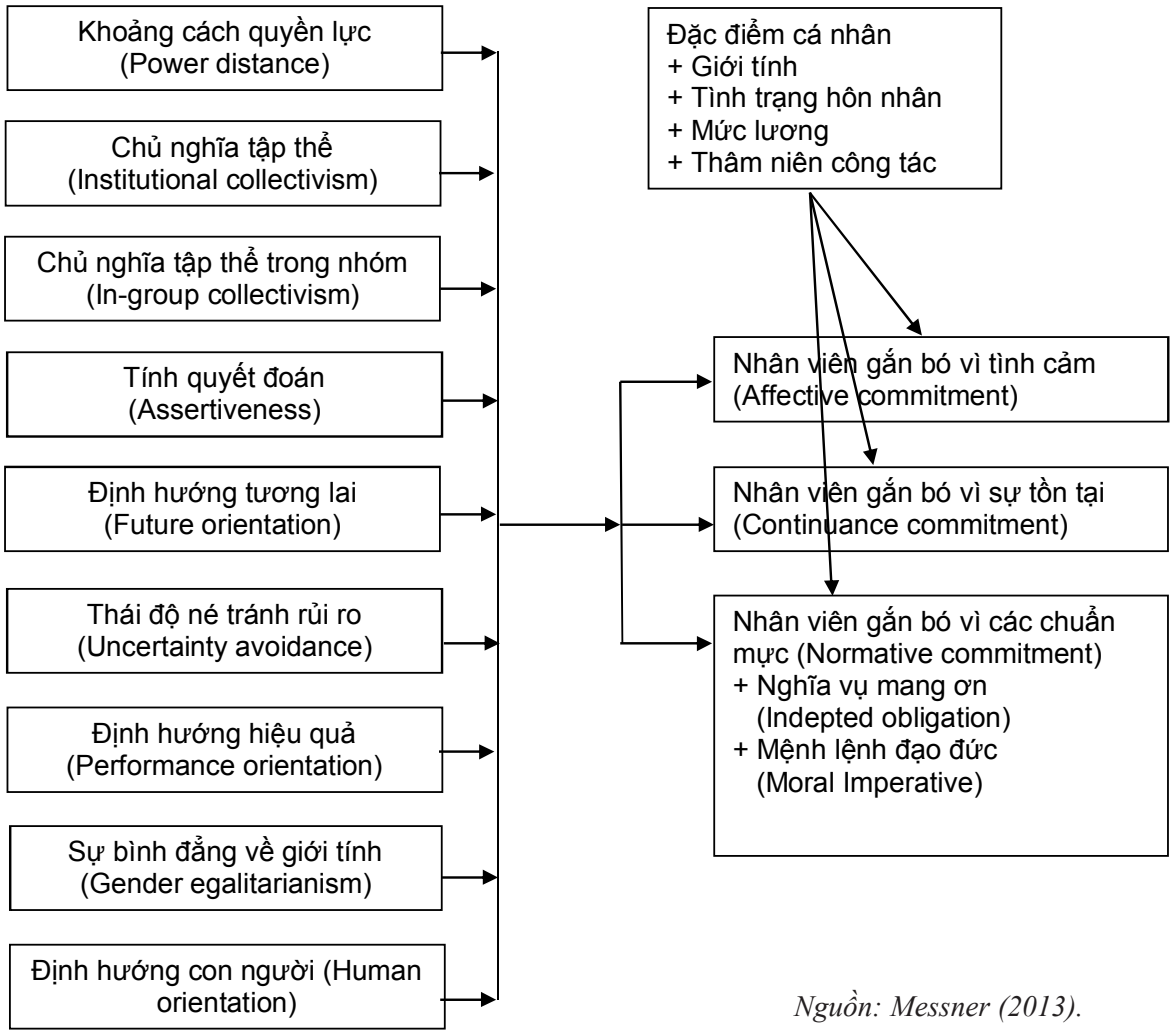
Nghiên cứu này được thực hiện để điều chỉnh thang đo. Tác giả đã thực hiện phỏng vấn 10 người là nhân viên đang làm việc trong các công ty phần mềm tại Thành phố Hồ Chí Minh. Kết quả có 1 phát biểu của thang đo "chủ nghĩa tập thể", 2 phát biểu của thang đo "chủ nghĩa tập thể trong nhóm", 1 phát biểu của thang đo "tính quyết đoán", 2 phát biểu của thang đo "định hướng hiệu quả" và 1 phát biểu của thang đo "định hướng con người" được điều chỉnh để người đọc dễ hiểu hơn.

3.3. Nghiên cứu định lượng

3.3.1. Mẫu nghiên cứu và phương pháp thu thập dữ liệu

Đối tượng khảo sát là các nhân viên làm việc trong

Hình 1. Mô hình nghiên cứu



Nguồn: Messner (2013).

Bảng 1: Hệ số Cronbach's alpha các biến độc lập

Stt	Biến độc lập	Số biến quan sát	Hệ số Cronbach's alpha	Hệ số tương quan biến-tổng bé nhất
1	Khoảng cách quyền lực (PD)	5	0,672	0,3
2	Chủ nghĩa tập thể (IC)	5	0,66	0,351
3	Chủ nghĩa tập thể trong nhóm (GC)	4	0,607	0,339
4	Tính quyết đoán (AS)	5	0,704	0,393
5	Định hướng tương lai (FO)	4	0,707	0,394
6	Thái độ né tránh rủi ro (UA)	5	0,771	0,416
7	Định hướng hiệu quả (PO)	5	0,742	0,363
8	Sự bình đẳng về giới tính (GE)	4	0,651	0,391
9	Định hướng con người (HO)	3	0,640	0,328

Nguồn: Tác giả tổng hợp

các công ty phần mềm tại Thành phố Hồ Chí Minh. Mẫu được chọn theo phương pháp thuận tiện với 324 bảng câu hỏi hợp lệ thu được. Đáp viên trực tiếp điền trả lời vào bảng câu hỏi và đưa lại ngay cho người khảo sát. Thời gian thực hiện: 05/2014 - 09/2014.

Trong tổng số 324 người tham gia khảo sát, có

Bảng 2: Hệ số Cronbach's alpha các biến phụ thuộc

Stt	Biến phụ thuộc	Số biến quan sát	Hệ số Cronbach's alpha	Hệ số tương quan biến-tổng bé nhất
1	Gắn bó vì tình cảm (AC)	8	0.813	0,323
2	Gắn bó vì sự tồn tại (CC)	6	0.770	0,328
3	Gắn bó vì nghĩa vụ mang ơn (IO)	3	0,628	0,321
4	Gắn bó vì mệnh lệnh đạo đức (MI)	3	0,763	0,549

Nguồn: Tác giả tổng hợp

176 nam (tỷ lệ 54,4%) và 148 nữ (tỷ lệ 45,6%); 210 người chưa lập gia đình (tỷ lệ 64,8%), 112 người đã lập gia đình (tỷ lệ 34,6%) và 2 người đã ly hôn (tỷ lệ 0,6%); từ 18 đến 24 tuổi có 83 người (tỷ lệ 25,6%); từ 25 đến 31 tuổi có 159 người (tỷ lệ 49,1%); từ 32 đến 38 tuổi có 60 người (tỷ lệ 18,5%); từ 39 đến 45 tuổi có 12 người (tỷ lệ 3,7%); từ 46 đến 52 tuổi có 9 người (tỷ lệ 2,8%); từ 53 tuổi trở lên có 1 người (tỷ lệ 0,3%); 68 người có thu nhập từ 5 triệu đồng trở xuống (tỷ lệ 21%), 119 người có thu nhập từ 5,1 đến 8 triệu đồng (tỷ lệ 36,7%), 56 người có thu nhập từ 8,1 đến 11 triệu đồng (tỷ lệ 17,3%), 27 người có thu nhập từ 11,1 đến 14 triệu đồng (tỷ lệ 8,3%), 27 người có thu nhập từ 14,1 đến 17 triệu đồng (tỷ lệ 8,3%) và 27 người có thu nhập từ 14,1 triệu đồng trở lên (tỷ lệ 8,3%); 81 người có thâm niên từ 1 năm trở xuống (tỷ lệ 25%), 66 người có thâm niên từ trên 1 năm đến 2 năm (tỷ lệ 20,4%), 51 người có thâm niên từ trên 2 năm đến 3 năm (tỷ lệ 15,7%), 30 người có thâm niên từ trên 3 năm đến 4 năm (tỷ lệ 9,3%), 21 người có thâm niên từ trên 4 năm đến 5 năm (tỷ lệ 6,5%) và 75 người có thâm niên trên 5 năm (tỷ lệ 23,1%). Cơ cấu mẫu như vậy là phù hợp với đặc thù của nhân viên trong lĩnh vực phần mềm tại Thành phố Hồ Chí Minh.

3.3.2. Phương pháp xử lý dữ liệu

Trình tự tiến hành phân tích dữ liệu được thực hiện như sau: Chuẩn bị thông tin; thống kê mô tả mẫu; đánh giá độ tin cậy thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha: Cronbach's Alpha ≥ 0,6, hệ số tương quan biến - tổng ≥ 0.3; phân tích nhân tố khám phá EFA: Dùng phương pháp trích nhân tố Principle Component Analysis (PCA) với phép quay vuông góc Varimax. Chọn nhân tố theo tiêu chí eigenvalue. Kiểm định Barlett phải có p<5%, KMO trong khoảng [0.5 – 1]; phân tích tương quan pearson; phân tích hồi quy đa biến theo phương pháp Enter; kiểm định sự phù hợp của mô hình thông qua R^2 hiệu chỉnh, biểu đồ scatter, phân phối chuẩn của phần dư, hệ số VIF.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Đánh giá độ tin cậy thang đo bằng hệ số Cronbach's alpha

Kết quả Cronbach's alpha cho thấy các thang đo đều đạt độ tin cậy (bảng 1 và 2).

4.2. Phân tích nhân tố khám phá (EFA)

Bảng 3: Kết quả EFA thang đo các biến độc lập

Stt	Nhân tố	Số biến quan sát	Hệ số tải bé nhất	Giá trị Eigenvalues	Phương sai trích (%)
1	Định hướng công việc (WO)	6	0,588	5,806	22,331
2	Thái độ né tránh rủi ro (UA)	4	0,643	2,345	31,352
3	Bình đẳng về giới tính (EG)	4	0,613	1,648	37,689
4	Khoảng cách quyền lực (PD)	3	0,654	1,421	43,156
5	Chủ nghĩa tập thể trong nhóm (GC)	3	0,658	1,304	48,173
6	Chủ nghĩa tập thể (IC)	3	0,607	1,260	53,020
7	Định hướng con người (HO)	2	0,755	1,135	57,386
8	Biến động đội ngũ quản lý cấp cao (TM)	1	0,801	1,086	61,562

Nguồn: Tác giả tổng hợp

Bảng 4: Kết quả EFA thang đo các biến phụ thuộc

Stt	Yếu tố	Số biến quan sát	Hệ số tải bé nhất	Giá trị Eigenvalues	Phương sai trích (%)
1	Gắn bó vì các chuẩn mực (NC)	6	0,652	4,479	31,990
2	Gắn bó vì tồn tại (CC)	5	0,506	2,523	50,008
3	Gắn bó vì tình cảm (AC)	3	0,732	1,243	58,886

Nguồn: Tác giả tổng hợp

Bảng 5: Hệ số Cronbach's alpha các biến độc lập

Stt	Biến độc lập	Số biến quan sát	Hệ số Cronbach's Alpha	Hệ số tương quan biến-tổng bé nhất
1	Định hướng công việc (WO)	6	0,784	0,460
2	Thái độ né tránh rủi ro (UA)	4	0,771	0,446
3	Bình đẳng về giới tính (EG)	4	0,651	0,391
4	Khoảng cách quyền lực (PD)	3	0,668	0,398
5	Chủ nghĩa tập thể trong nhóm (GC)	3	0,570	0,349
6	Chủ nghĩa tập thể (IC)	3	0,599	0,380
7	Định hướng con người (HO)	2	0,690	0,526

Nguồn: Tác giả tổng hợp

Bảng 6: Hệ số Cronbach's Alpha các biến phụ thuộc

Stt	Biến độc lập	Số biến quan sát	Hệ số Cronbach's Alpha	Hệ số tương quan biến-tổng bé nhất
1	Gắn bó vì các chuẩn mực (NC)	6	0,838	0,574
2	Gắn bó vì tồn tại (CC)	5	0,717	0,330
3	Gắn bó vì tình cảm (AC)	3	0,723	0,423

Nguồn: Tác giả tổng hợp

4.2.1. Kết quả phân tích EFA các biến độc lập

Kiểm định KMO và Bartlett's có hệ số KMO = 0,834 (thuộc khoảng [0,5 – 1]) và mức ý nghĩa sig. = 0,000 < 0,05 cho thấy phân tích nhân tố EFA là thích hợp. Tại mức Eigenvalues 1,086, đã trích được 8 nhân tố với phương sai trích trích là 61,562% > 50% và đều có hệ số tải nhân tố >0,5 (bé nhất 0,588).

4.2.2. Kết quả phân tích EFA các biến phụ thuộc

Kiểm định KMO và Bartlett's có hệ số KMO = 0,836 (thuộc khoảng [0,5 – 1]) và có mức ý nghĩa sig. = 0,000 < 0,05 cho thấy phân tích nhân tố EFA là thích hợp. Tại mức Eigenvalues 1,243 đã trích được 3 nhân tố với phương sai trích là 58,886% > 50% và đều có hệ số tải nhân tố >0,5 (bé nhất 0,506).

4.3. Kiểm định lại độ tin cậy thang đo bằng hệ số Cronbach's alpha sau khi phân tích EFA

Kết quả Cronbach's alpha cho thấy các thang đo đều đạt độ tin cậy (bảng 5 và 6).

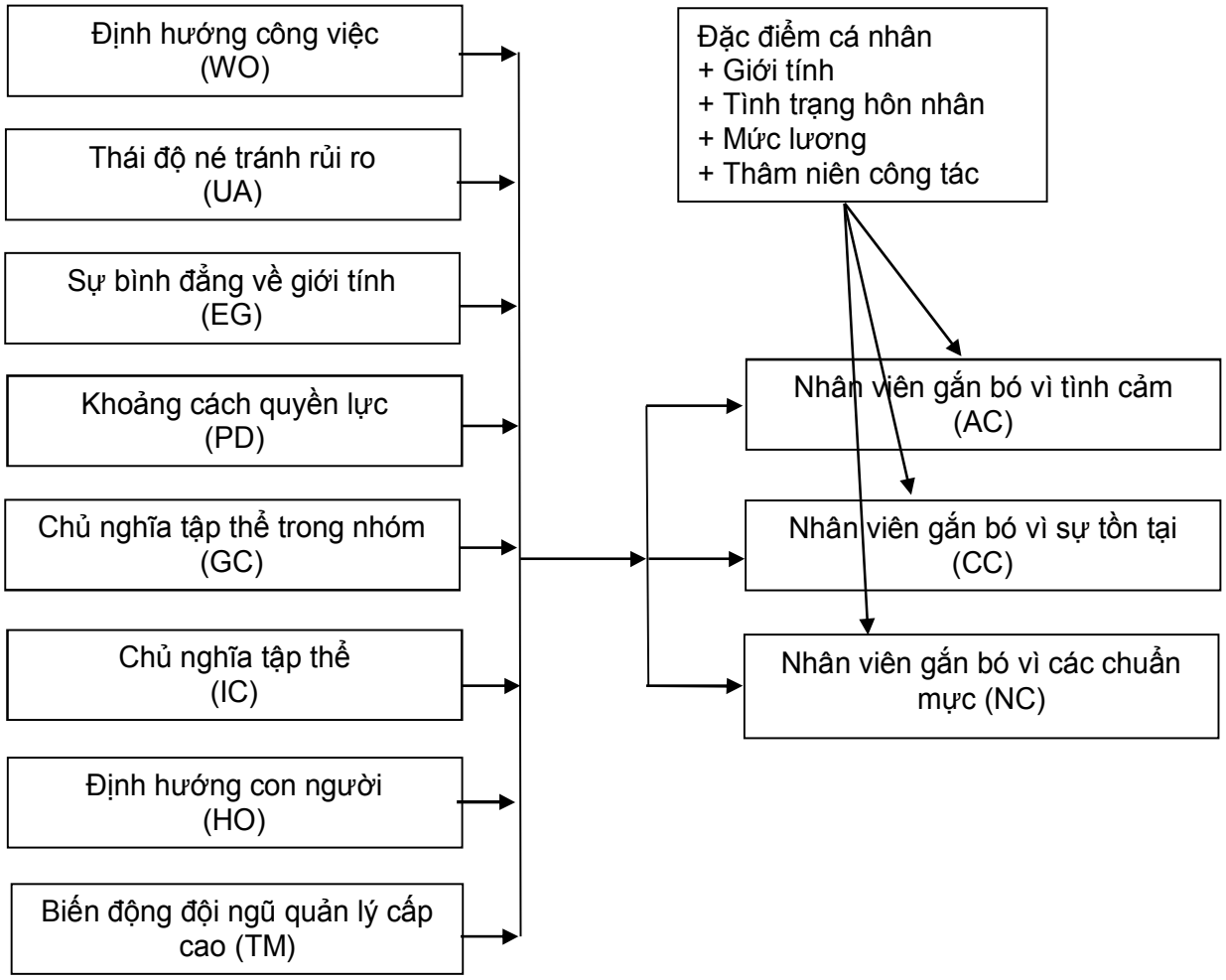
Từ kết quả EFA, mô hình nghiên cứu được hiệu chỉnh lại như hình 2.

4.4. Phân tích hồi quy

4.4.1. Phân tích tương quan

Phân tích hệ số tương quan pearson cho thấy: Các biến độc lập có tương quan với biến phụ thuộc NC là: WO, UA, EG, GC, IC, HO, TM (hệ số tương quan từ 0,121 đến 0,607); Các biến độc lập có tương quan với biến phụ thuộc CC là: WO, PD, GC, IC, HO (hệ số tương quan từ 0,110 đến 0,246); Các biến

Hình 2: Mô hình nghiên cứu hiệu chỉnh



Nguồn: Tác giả đề xuất

Bảng 7: Các thông số hồi quy (biến phụ thuộc NC)

Mô hình		Hệ số chưa chuẩn hoá		Hệ số chuẩn hoá	t	Sig.	Thống kê đa cộng tuyến	
		Beta	Sai số chuẩn	Beta			Tolerance	VIF
1	(Hằng số)	.277	.260		1.066	.287		
	WO	.464	.057	.447	8.123	.000	.600	1.667
	UA	.101	.053	.102	1.903	.048	.637	1.570
	EG	.012	.049	.012	.250	.803	.821	1.217
	GC	.088	.047	.081	1.868	.043	.961	1.040
	IC	.144	.042	.162	3.394	.001	.796	1.256
	HO	.054	.043	.063	1.240	.216	.708	1.413
	TM	.045	.033	.060	1.384	.167	.963	1.038

a. Biến phụ thuộc: NC

Nguồn: Tác giả tổng hợp

Bảng 8: Các thông số hồi quy (biến phụ thuộc CC)

Mô hình		Hệ số chưa chuẩn hoá		Hệ số chuẩn hoá	t	Sig.	Thống kê đa cộng tuyến	
		Beta	Sai số chuẩn	Beta			Tolerance	VIF
1	(Hằng số)	.277	.260		1.066	.287		
	WO	.464	.057	.447	8.123	.000	.600	1.667
	UA	.101	.053	.102	1.903	.048	.637	1.570
	EG	.012	.049	.012	.250	.803	.821	1.217
	GC	.088	.047	.081	1.868	.043	.961	1.040
	IC	.144	.042	.162	3.394	.001	.796	1.256
	HO	.054	.043	.063	1.240	.216	.708	1.413
	TM	.045	.033	.060	1.384	.167	.963	1.038

a. Biến phụ thuộc: NC

Nguồn: Tác giả tổng hợp

độc lập có tương quan với biến phụ thuộc AC là: WO, UA, EG, PD, GC, IC, HO (hệ số tương quan từ -0,149 đến 0,266). Các biến độc lập cũng có tương quan với nhau (hệ số tương quan từ 0,009 đến 0,531), vì vậy ta cần kiểm tra hiện tượng đa cộng tuyến trong mô hình hồi quy.

4.4.2. Phân tích hồi quy đa biến

- Phân tích hồi quy bội với biến phụ thuộc NC

R^2 hiệu chỉnh = 0,514 chứng tỏ mô 51,4% biến thiên của NC được giải thích bằng các biến độc lập trong mô hình. Giá trị F = 33.644 và có ý nghĩa thống kê (sig = 0,000) cho thấy mô hình hồi quy tuyến tính đưa ra là phù hợp với dữ liệu thực tế và các biến đưa vào đều có mức ý nghĩa thống kê 5%.

Kết quả ở bảng 7 cho thấy 4 biến độc lập tác động đến biến phụ thuộc với ý nghĩa thống kê 5% là WO, UA, GC và IC. Các biến bị loại là EG, HO và TM (sig. > 0,05). Kết quả kiểm tra cho thấy các giả định của mô hình hồi quy không bị vi phạm.

- Phân tích hồi quy bội với biến phụ thuộc CC

R^2 hiệu chỉnh = 0,476 chứng tỏ 47,6% biến thiên của CC được giải thích bằng các biến độc lập trong mô hình. Giá trị F = 26.333 và có ý nghĩa thống kê (sig = 0,000) cho thấy mô hình hồi quy tuyến tính đưa ra là phù hợp với dữ liệu thực tế và các biến đưa vào đều có mức ý nghĩa thống kê 5%.

Kết quả ở bảng 8 cho thấy 2 biến độc lập tác động đến biến phụ thuộc với ý nghĩa thống kê 5% là GC và IC. Các biến bị loại là WO, HO và PD (sig. > 0,05). Kết quả kiểm tra cho thấy các giả định của mô hình hồi quy không bị vi phạm.

- Phân tích hồi quy bội với biến phụ thuộc AC

R^2 hiệu chỉnh = 0,512 chứng tỏ 51,2% biến thiên của AC được giải thích bằng các biến độc lập trong mô hình. Giá trị F = 33.846 và có ý nghĩa thống kê (sig = 0,000) cho thấy mô hình hồi quy tuyến tính đưa ra là phù hợp với dữ liệu thực tế và các biến đưa vào đều có mức ý nghĩa thống kê 5%.

Kết quả ở bảng 9 cho thấy 4 biến độc lập tác động đến biến phụ thuộc với ý nghĩa thống kê 5% là WO, PD, GC và IC. Các biến bị loại là UA, EG và HO (sig. > 0,05). Kết quả kiểm tra cho thấy các giả định của mô hình hồi quy không bị vi phạm.

Tổng hợp kết quả phân tích hồi quy đa biến, mô hình tác động của các yếu tố văn hoá doanh nghiệp đến sự gắn kết của nhân viên trong các công ty phần mềm tại Thành phố Hồ Chí Minh được tóm tắt tại hình 3.

4.5. Kiểm định sự khác biệt giữa các nhóm nhân viên

4.5.1. Đối với biến phụ thuộc NC

Giới tính: Kiểm định T-Test ta được hệ số sig. = 0,289 > 0,05 => không có sự khác biệt giữa nhân viên nam và nữ; **Tình trạng hôn nhân**: Kiểm định

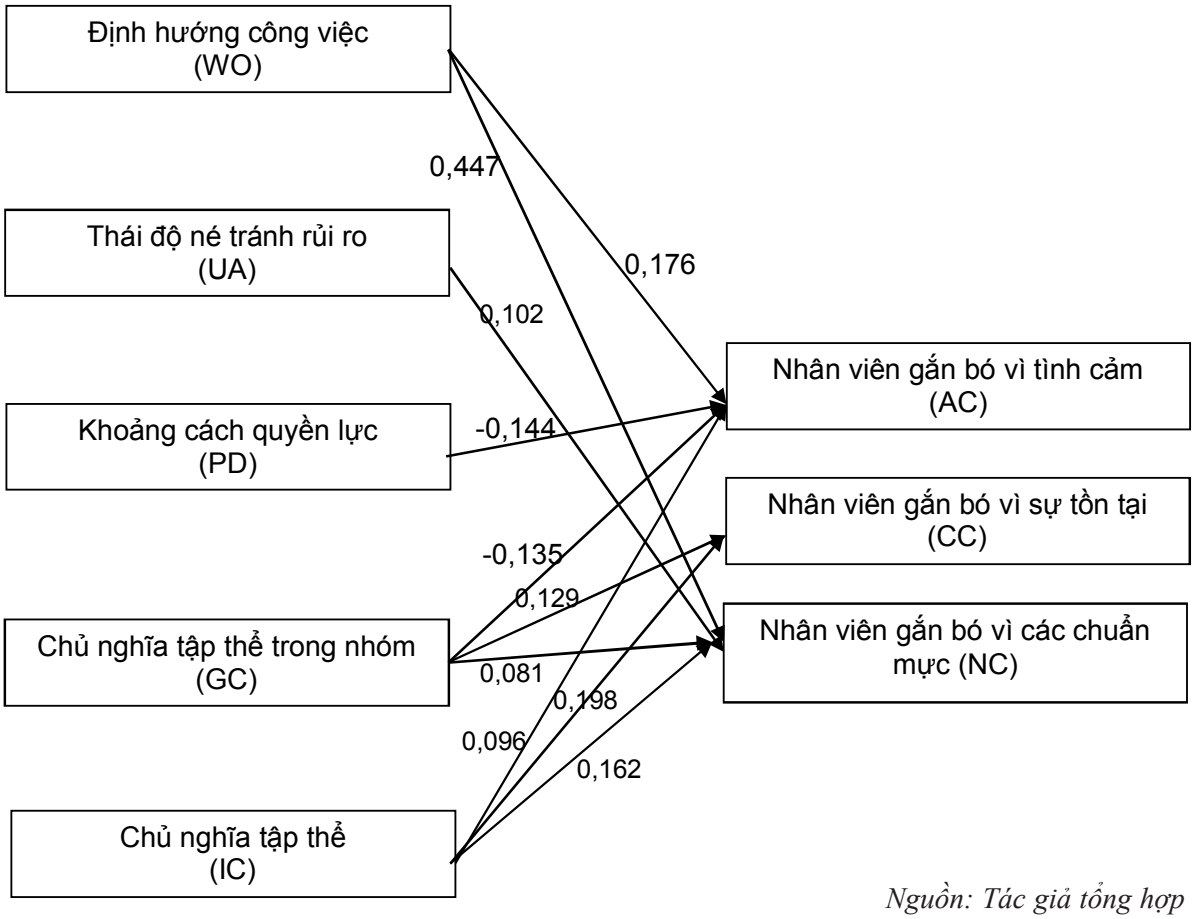
Bảng 9: Các thông số hồi quy (biến phụ thuộc AC)

Mô hình		Hệ số chưa chuẩn hoá		Hệ số chuẩn hoá	t	Sig.	Thống kê đa cộng tuyến	
		Beta	Sai số chuẩn	Beta			Tolerance	VIF
1	(hằng số)	2.976	.367		8.109	.000		
	WO	.205	.079	.176	2.602	.010	.602	1.662
	UA	.063	.073	.056	.857	.392	.638	1.567
	EG	.092	.068	.078	1.345	.180	.821	1.218
	PD	-.160	.060	-.144	-2.642	.009	.927	1.078
	GC	-.164	.066	-.135	-2.465	.014	.919	1.088
	IC	.096	.059	.096	1.639	.012	.798	1.254
	HO	.013	.060	.013	.215	.830	.709	1.410

a. Biến phụ thuộc: AC

Nguồn: Tác giả tổng hợp

Hình 3. Kết quả nghiên cứu sau khi kiểm định hồi quy



Nguồn: Tác giả tổng hợp

Levene có sig. = 0,946 > 0,05, kiểm định sự khác biệt giữa các nhóm có sig. = 0,03 < 0,05, kiểm định Post Hoc (Bonferroni) tìm ra được có sự khác biệt giữa nhóm nhân viên độc thân và đã lập gia đình; **Độ tuổi**: Kiểm định Levene có sig. = 0,547 > 0,05, kiểm định sự khác biệt giữa các nhóm có sig. = 0,01

< 0,05 => có sự khác biệt về gắn bó với tổ chức vì các chuẩn mực giữa các nhóm tuổi khác nhau; **Thu nhập**: Kiểm định Levene có sig. = 0,180 > 0,05, kiểm định sự khác biệt giữa các nhóm có sig. = 0,000 < 0,05, kiểm định Post Hoc (Bonferroni) tìm ra được có sự khác biệt giữa nhóm nhân viên có thu nhập ≤ 5 triệu đồng/tháng với nhóm nhân viên có thu nhập trên 17 triệu đồng/tháng; giữa nhóm nhân viên có thu nhập từ 8,1-11 triệu đồng/tháng với nhóm nhân viên có thu nhập trên 17 triệu đồng/tháng; **Thâm niên**: Kiểm định Levene có sig. = 0,433 > 0,05, kiểm định sự khác biệt giữa các nhóm có sig. = 0,015 < 0,05, kiểm định Post Hoc (Bonferroni) tìm ra được có sự khác biệt giữa nhóm nhân viên có thâm niên ≤ 1 năm và nhóm nhân viên có thâm niên ≥5 năm.

4.5.2. Đối với biến phụ thuộc CC

Giới tính: Kiểm định T-Test ta được hệ số sig. = 0,158 > 0,05 => không có sự khác biệt giữa các nhóm nhân viên nam và nữ; **Tình trạng hôn nhân**: Kiểm định Levene có sig. = 0,692 > 0,05, kiểm định sự khác biệt giữa các nhóm có sig. = 0,007 < 0,05, kiểm định Post Hoc (Bonferroni) => có sự khác biệt giữa nhóm nhân viên độc thân và đã lập gia đình; **Độ tuổi**: Kiểm định Levene có sig. = 0,416 > 0,05, kiểm định sự khác biệt giữa các nhóm có sig. = 0.000 < 0,05 nên có thể kết luận có sự khác biệt giữa các nhóm tuổi khác nhau; **Thu nhập**: Kiểm định Levene có sig. = 0,264 > 0,05, kiểm định sự khác biệt giữa các nhóm có sig. = 0,035 < 0,05, kiểm định Post Hoc (Bonferroni) => có sự khác biệt giữa nhóm nhân viên có thu nhập ≤5 triệu đồng/tháng với nhóm nhân viên có thu nhập trên 17 triệu đồng/tháng; **Thâm niên**: Kiểm định Levene có sig. = 0,032 < 0,05 => phương sai giữa các nhóm là không đồng nhất và không thể sử dụng ANOVA để kiểm định khác biệt. Ta chưa thể xác định có sự khác biệt giữa nhóm nhân viên có thâm niên công tác khác nhau hay không.

4.5.3. Đối với biến phụ thuộc AC

Giới tính: hệ số sig. = 0,453 > 0,05 => không có sự khác biệt giữa các nhóm nhân viên nam và nữ.; **Tình trạng hôn nhân**: Kiểm định Levene có sig. = 0,211 > 0,05, kiểm định sự khác biệt giữa các nhóm có sig. = 0,072 > 0,05 => Không có sự khác biệt giữa các nhóm nhân viên có tình trạng hôn nhân khác nhau; **Độ tuổi**: Kiểm định Levene có sig. = 0,227 > 0,05, kiểm định sự khác biệt giữa các nhóm có sig. = 0,500 > 0,05 => Không có sự khác biệt giữa các nhóm nhân viên có độ tuổi khác nhau; **Thu nhập**: Kiểm định Levene có sig. = 0,331 > 0,05, kiểm định sự khác biệt giữa các nhóm có sig. = 0,382 > 0,05 => Không có sự khác biệt giữa các nhóm nhân viên có thu nhập khác nhau; **Thâm niên**: Kiểm định Levene có sig. = 0,628 > 0,05, kiểm định sự khác biệt giữa các nhóm có sig. = 0,098 > 0,05 => Không có sự khác biệt giữa các nhóm nhân viên có thâm niên khác nhau.

5. Kết luận

5.1. Hàm ý quản trị

Để gia tăng sự gắn bó của nhân viên, lãnh đạo các công ty phần mềm tại Thành phố Hồ Chí Minh cần chú ý đến 5 yếu tố văn hoá doanh nghiệp: định hướng công việc, thái độ né tránh rủi ro, khoảng cách quyền lực, chủ nghĩa tập thể, chủ nghĩa tập thể trong nhóm.

- *Định hướng công việc:* nhà quản trị cần đánh giá nhân viên theo tiến trình công việc và hiệu quả làm việc, sử dụng các phản hồi/góp ý công khai, thẳng thắn với nhân viên để họ cải thiện hiệu quả làm việc, khuyến khích cấp dưới đề xuất ý tưởng mới, khuyến khích nhân viên chú trọng đến sự thành công cả về vật chất và tinh thần. Đây là yếu tố quan trọng nhất vì có tác động mạnh đến sự gắn bó của nhân viên cả vì tình cảm (β = 0,176) và vì các chuẩn mực (β = 0,447).

- *Chủ nghĩa tập thể:* Nhà quản trị cần gia tăng sự phối hợp nhiệm vụ giữa các thành viên trong công ty, đặt lợi ích tập thể lên trên hết, khuyến khích lòng trung thành của nhân viên. Đây là yếu tố quan trọng thứ 2 vì có tác động đến cả 3 loại gắn bó của nhân viên là vì các chuẩn mực (β = 0,162), vì sự tồn tại (β = 0,198) và vì tình cảm (β = 0,096).

- *Khoảng cách quyền lực:* Nhà quản trị chú ý phổ biến thông tin rộng rãi trong công ty, giảm sự phân hoá giữa các vị cấp bậc trong công ty, tạo ra văn hoá ít sử dụng quyền lực khi giải quyết công việc. Đây là yếu tố quan trọng thứ 3 vì có tác động đến sự gắn bó vì tình cảm của nhân viên đối với tổ chức với β = 0,144.

- *Thái độ né tránh rủi ro:* Nhà quản trị cần tạo ra môi trường làm việc ngăn nắp, các thông tin được ghi chép và lưu trữ cẩn thận, ban hành các quy trình chính thức để hướng dẫn nhân viên làm việc, cẩn thận tính toán các rủi ro khi triển khai dự án và giữ

cho môi trường làm việc được ổn định. Đây là yếu tố quan trọng thứ 4 vì có tác động đến sự gắn bó vì các chuẩn mực của nhân viên đối với tổ chức với β = 0,102.

- *Chủ nghĩa tập thể trong nhóm:* Đây là yếu tố có cả tác động dương và tác động âm đến sự gắn bó của nhân viên.

+ Nhà quản trị muốn gia tăng mức độ gắn bó vì sự tồn tại và vì các chuẩn mực của nhân viên thì có thể chú trọng đến các nhóm làm việc của nhân viên, khuyến khích nhân viên tập trung sự nỗ lực và đóng góp cho nhóm, tạo ra sự gắn kết đầm ấm trong các nhóm làm việc (β = 0,129 và 0,081).

+ Nhà quản trị cũng có thể gia tăng mức độ gắn bó vì tình cảm của nhân viên thông qua việc giảm sự phân biệt giữa các thành viên trong nhóm và ngoài nhóm, khuyến khích mọi người chú trọng đến mối quan hệ với tất cả mọi người trong công ty, tạo ra không khí làm việc năng động trong công ty (β = -0,135).

Bên cạnh đó, nhà quản trị cũng phải chú ý có chính sách riêng đối với từng nhóm nhân viên trong công ty để phù hợp với đặc điểm của mỗi nhóm: Người độc thân có xu hướng gắn bó với tổ chức thấp hơn người đã lập gia đình; người trẻ tuổi có xu hướng ít gắn bó với công ty hơn người lớn tuổi; nhóm nhân viên có thu nhập ≤5 triệu đồng/tháng ít gắn bó hơn nhóm nhân viên có thu nhập trên 17 triệu đồng/tháng; nhân viên có thâm niên ≤ 1 năm có xu hướng ít gắn bó với tổ chức hơn nhóm nhân viên có thâm niên ≥5 năm.

5.2. Những đóng góp mới của nghiên cứu

So với nghiên cứu của Messner (2013), nghiên cứu này xác định được một yếu tố văn hoá mới "định hướng công việc" là kết quả gộp một số biến của các yếu tố "tính quyết đoán", "định hướng hiệu quả"và "định hướng tương lai". Các yếu tố văn hoá như là "tính quyết đoán", "định hướng tương lai", "định hướng hiệu quả", "sự bình đẳng về giới tính" và "định hướng con người" không có tác động. Nguyên nhân có thể là do mức độ nhận thức của nhân viên trong các công ty phần mềm tại Thành phố Hồ Chí Minh về vấn đề này chưa cao (chưa hiểu rõ hoặc chưa có sự chú ý). Bên cạnh đó, nhân viên trong các công ty phần mềm tại Thành phố Hồ Chí Minh cũng cho rằng nhân viên nữ làm trong lĩnh vực phần mềm sẽ kém hơn nam giới nên không cần có sự bình đẳng về giới tính.

So với nghiên cứu của Trương Hoàng Lâm và Đỗ Thị Thanh Vinh (2012), kết quả nghiên cứu này có sự tương đồng về các yếu tố chấp nhận rủi ro, làm việc nhóm, hiệu quả công việc, chấp nhận rủi ro. Nghiên cứu này xác định thêm yếu tố khoảng cách quyền lực, trong khi không tìm thấy các yếu tố giao tiếp, đào tạo & phát triển, chính sách công bằng có ảnh hưởng đến sự gắn bó của nhân viên. Điều này có thể được giải thích bởi Trương Hoàng Lâm và Đỗ Thị Thanh Vinh (2012) dựa trên mô hình của Recardo và Jolly (1997) có đề cập đến các yếu tố này trong khi nghiên cứu của Messner (2013) thì không đề cập.

Nghiên cứu này cũng đã xác định được sự khác biệt về gắn bó với tổ chức giữa các nhóm nhân viên khác nhau trong môi trường làm việc tại Thành phố Hồ Chí Minh. Đây là điểm mới mà các nghiên cứu trước đây tại Việt Nam chưa chú trọng đề cập đến.❐

Tài liệu tham khảo

Allen, N.J. và Meyer, J.P. (1990), 'The measurement and antecedent of affective, continuance and normative commitment to the organization' *Journal of Occupational Psychology*, số 63, trang 1-18.

Đỗ Thuỵ Lan Hương (2008), *Ảnh hưởng của văn hoá công ty đến sự cam kết gắn bó với tổ chức của nhân viên làm việc trong các doanh nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh*, Luận văn thạc sĩ. Trường Đại học kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh.

Grove, Cornelous N. (2005), *Worldwide Differences in Business Values and Practices: Overview of GLOBE Research Findings*, GLOBE research, truy cập lần cuối ngày 15 tháng 10 năm 2014, từ <http://www.grovewell.com/pub-GLOBE-dimensions.html>.

House, R.J. và Javidan, M. (2004), *Culture, Leadership, and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies*, Thousand Oaks. Sage. California. Trang 281-341.

Jaros, Stephen (2007), 'Meyer and Allen model of organizational commitment: Measurement issues', *The FCFAI*

Journal of Organizational Behavior, tập 6 số 4, 2007 8(1), trang 7-25.

Sheridan, Jonh E. (1992), 'Organizational culture and employee retension', *The Academy of Management Journal*, tập 35 số 5, trang 1036-1056.

Kerr, J. và J. W. Slocum (1987), 'Managing corporate culture through reward systems', *Academy of Management Executive,* tập 1 số 2, trang 99-108.

Lopelman, R.E., Brief, A.P. và Guzzo, R.A. (1990), 'The role of climate and culture in productivity', trích trong Shneider, B. (ed), *Organiational climate and culture* (trang 282-318). Jossey-Bass. San Francisco.

Luthans, F. (1995), *Organizational behaviour,* 7th Edition, Mcgraw-Hill. Singapore.

Messner, Wolfgang (2013), 'Effect of organizational culture on employee commitment in the Indian IT services sourcing industry', *Journal of Indian Business Research,* tập 5 số 2, trang 76 – 100.

Messner, W. và Schäfer, N. (2012), *The ICCA™ Facilitator's Manual: Intercultural Communication and Collaboration Appraisal*, Createspace, London.

Mullins, Laurie J. (1999), *Management and Organizational behaviour*, 5th editon. Posmouth: Pitman Publishing.

Naicker, Nadaraj (2008), 'Organizational culture and employee commitment: A case study', *luận văn thạc sĩ quản trị kinh doanh*, Đại học công nghệ Durban.

Recardo, R. và Jolly, J. (1997), 'Organizational culture and team'. *S.A.M Advanced Management Journal*, tập 62 số 2, trang 4.

Schein, Edgar H. (1986), *Organizational culture and leadership*, John Wiley & Sons, Inc. Jossey-Bass, San Francisco.

Trần Thị Kim Dung và Nguyễn Thị Mai Trang (2007), *Ảnh hưởng của văn hoá tổ chức và phong cách lãnh đạo đến kết quả làm việc của nhân viên và lòng trung thành của họ đối với tổ chức*, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ, Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh.

Trương Hoàng Lâm và Đỗ Thị Thanh Vinh (2012), "Ảnh hưởng của văn hoá công ty đến sự cam kết gắn bó của nhân viên: Trường hợp của công ty hệ thống thông tin FPT", *Tạp chí Kinh tế & Phát triển*, Số 185 (II), trang 119-127.

Van Stuyvesant Meijen, Jolise (2007), 'The influence of organizational culture on organizational commitment at a selected local municipality', *Luận văn Thạc sĩ*, Đại học Rhodes.

Thông tin tác giả:

***Trần Đăng Khoa,** Tiến sỹ kinh tế - Chuyên ngành Quản trị kinh doanh*

- Tổ chức tác giả công tác: Khoa quản trị kinh doanh – Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh

- Lĩnh vực nghiên cứu chính: Chiến lược công ty, quản trị nguồn nhân lực, văn hoá tổ chức, quản trị chất lượng, marketing

- Một số tạp chí đã đăng tải công trình nghiên cứu: Tạp Chí Phát triển Kinh tế, Tạp Chí Bưu chính Viễn thông & Công nghệ Thông tin, Economic Development Review

- Địa chỉ liên hệ: Địa chỉ email: khoatd@ueh.edu.vn