

ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ
KHOA QUẢN TRỊ KINH DOANH



KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

**ĐỀ NHÌN VÀNG CẠNH VĂN HÓA DOANH NGHIỆP ĐÓN ĐÓNG
LỊCH LÀM VIỆC CỦA NHÂN VIÊN TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN
ĐU TI CHÂU Á – THÁI BÌNH ĐÓNG - APEC GROUP**

ĐỒNG VĂN HOÀNG

Khóa học: 2017 – 2021

ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ
KHOA QUẢN TRỊ KINH DOANH



KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

**ĐỀ NHẪN: NGUYÊN CỐ VĂN HÓA DOANH NGHIỆP ĐÓNG GÓP
LÀM VIỆC CỦA NHÂN VIÊN TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN
ĐU TI CHÂU Á – THÁI BÌNH ĐÓNG - APEC GROUP**

Sinh viên thực hiện: **Đặng Văn Hoàn** Giáo viên hướng dẫn:
Lớp: **K51E QTKD** **PGS.TS Nguyễn Văn Phát**
Niên khóa: **2017 - 2021**

LỜI CẢM ƠN

Lời đầu tiên, tôi xin gửi lời cảm ơn đến Ban giám hiệu nhà trường, các thầy cô Khoa Quản trị Kinh doanh đã tận tình dạy dỗ, cung cấp, trang bị cho tôi những kiến thức bổ ích trong suốt những năm học qua. Các thầy cô đã rất tâm huyết đã truyền đạt vốn kiến thức và kinh nghiệm quý báu giúp tôi hoàn thiện tốt bài khóa luận tốt nghiệp của mình. Đặc biệt, tôi xin bày tỏ lòng biết ơn PGS.TS Nguyễn Văn Phát là giáo viên trực tiếp hướng dẫn và chỉ bảo tôi làm đề tài này. Thầy là người đã tận tình giúp đỡ, định hướng, chỉ dẫn phương pháp, chỉnh sửa để tôi có thể hoàn thành đề tài một cách trọn vẹn nhất. Trong suốt quá trình hoàn thiện đề tài này, tôi đã nhận được rất nhiều sự giúp đỡ, hỗ trợ từ nhiều phía.

Lời cảm ơn tiếp theo, tôi xin chân thành gửi đến Ban lãnh đạo đã tạo cơ hội tôi được thực tập cũng như là tham gia chương trình “Học bổng Kinh doanh thực tiễn” 2 tháng vừa qua tại Hà Nội. Đây là cơ hội thực tập cũng như rèn luyện bản thân một môi trường tuy rất vui như Apec Group. Tôi cũng không quên cảm ơn các phòng ban trong công ty, các anh chị em đã tạo điều kiện thuận lợi, hỗ trợ cho tôi được tiếp xúc với công việc thực tế trong thời gian qua.

Bên cạnh đó, tôi cũng xin gửi lời cảm ơn đến gia đình và bạn bè đã luôn giúp đỡ, động viên tôi.

Do thời gian nghiên cứu và kiến thức có hạn, mặc dù tôi đã cố gắng hết mình nhưng vẫn không tránh khỏi những sai sót nhất định. Tôi rất mong nhận được những ý kiến đóng góp từ Quý công ty, các Thầy Cô để tôi tích lũy thêm kinh nghiệm và hoàn thiện đề tài được tốt hơn.

Tôi xin chân thành cảm ơn!

Sinh viên thực hiện

Đặng Văn Hoàn

MỤC LỤC

LỜI CẢM ƠN	i
MỤC LỤC	ii
DANH MỤC CÁC BẢNG BIỂU	v
DANH MỤC CÁC HÌNH	vii
DANH MỤC CÁC BIỂU ĐỒ	vii
DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT	viii
PHẦN I: MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài	1
2. Mục tiêu nghiên cứu và câu hỏi nghiên cứu	2
2.1 Mục tiêu nghiên cứu	2
2.2 Câu hỏi nghiên cứu	3
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu	3
3.1 Đối tượng nghiên cứu	3
3.2 Phạm vi nghiên cứu	3
4. Phương pháp nghiên cứu	3
4.1 Phương pháp thu thập dữ liệu	3
4.2 Phương pháp xử lý và phân tích số liệu	5
5. Bố cục của khóa luận	8
PHẦN II : NỘI DUNG VÀ KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU	9
CHƯƠNG 1: MÔ TẢ VỀ NỀN LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VĂN HÓA DOANH NGHIỆP VÀ NHU CẦU NGÀNH CÔNG A VĂN HÓA DOANH NGHIỆP ĐỂ NGÀNH LÃC LÀM VIỆC CÔNG A NHÂN VIÊN	9
1.1 Cơ sở lý luận về văn hóa doanh nghiệp và đề nghị làm việc công a nhân viên đối với doanh nghiệp	9
1.1.1 Văn hóa doanh nghiệp	9
1.1.2 Cơ sở lý luận của đề nghị làm việc	13
1.1.3 Cơ sở thực tiễn	28

1.2 Mối quan hệ giữa Văn hóa doanh nghiệp với đời sống làm việc của nhân viên và đời sống mô hình nghiên cứu	29
1.2.1 Mối quan hệ giữa văn hóa doanh nghiệp với đời sống làm việc của nhân viên	29
1.2.2 Tác động của các mô hình nghiên cứu về văn hóa doanh nghiệp và đời sống làm việc	30
1.2.3 Mối liên hệ nghiên cứu trong nước	33
1.2.4 Đời sống mô hình nghiên cứu	34
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG VĂN HÓA DOANH NGHIỆP VÀ NHU CẦU VĂN HÓA DOANH NGHIỆP ĐỐI VỚI NGƯỜI LÀM VIỆC CỦA NHÂN VIÊN TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ CHÂU Á – THÁI BÌNH DƯƠNG – APEC GROUP	40
2.1 Tác động của CTCP Đầu tư Châu Á – Thái Bình Dương – Apec Group	40
2.1.1 Ngành nghề và lĩnh vực kinh doanh	40
2.1.2 Lịch sử hình thành và phát triển	41
2.1.3 Các sản phẩm nổi bật trên thị trường của Tập đoàn Apec Group	42
2.1.4 Sơ đồ tổ chức CTCP Đầu tư Châu Á- Thái Bình Dương-Apec Group ...	43
2.1.5 Tình hình nguồn nhân lực tại CTCP Đầu tư Châu Á-Thái Bình Dương.	44
2.1.6 Tình hình hoạt động kinh doanh của CTCP Đầu tư Châu Á-Thái Bình Dương giai đoạn 2017 – 2019	46
2.1.7 Chính sách lương, thưởng, chế độ	48
2.2 Văn hóa doanh nghiệp CTCP Đầu tư Châu Á-Thái Bình Dương	49
2.2.1 Triết lý - Tầm nhìn - Sứ mệnh - Giá trị cốt lõi	49
2.2.2 Văn hóa doanh nghiệp tại CTCP Đầu tư Châu Á- Thái Bình Dương	51
2.3 Nhu cầu của văn hóa doanh nghiệp đối với đời sống làm việc của nhân viên tại CTCT Đầu tư Châu Á- Thái Bình Dương-Apec Group	53
2.3.1 Đặc điểm môi trường nghiên cứu	53
2.3.2 Đánh giá của nhân viên về các khía cạnh của VHDN	56

2.3.3Kiểm định sự khác biệt về hiệu quả làm việc của nhân viên theo từng địa điểm cá nhân.....	66
2.3.4Đo lường mức độ ảnh hưởng của văn hóa doanh nghiệp đến hiệu quả làm việc của nhân viên.....	69
CHƯƠNG 3: ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP NÂNG CAO ẢNH HƯỞNG CỦA VĂN HÓA DOANH NGHIỆP ĐẾN HIỆU QUẢ LÀM VIỆC CỦA NHÂN VIÊN TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ CHÂU Á - THÁI BÌNH ĐOÀN - APEC GROUP.....	93
3.1 Các giải pháp.....	93
3.1.1Định hướng của công ty	93
3.2 Các giải pháp.....	94
3.2.1Đào tạo và phát triển	94
3.2.2Chấp nhận rủi ro và ý tưởng sáng tạo và cải tiến	95
3.2.3Hiệu quả trong công việc ra quyết định.....	95
3.2.4Phân thưởng và sự công nhận	96
PHẦN III: KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ	98
1. Kết luận	98
2. Kiến nghị.....	99
3. Hạn chế của đề tài	100
PHẦN PHỤ LỤC	103

DANH MỤC CÁC BẢNG BIỂU

Bảng 1: Hệ thống hai yếu tố - F. Herzberg	19
Bảng 2: Cấu trúc lao động Apec Group giai đoạn 2018-2020	44
Bảng 3: Kết quả hoạt động kinh doanh CTCP đầu tư Châu Á- Thái Bình Đông- Apec Group.....	46
Bảng 4: Giá trị trung bình của yếu tố “Giao tiếp trong tổ chức”	56
Bảng 5: Giá trị trung bình của yếu tố “Đào tạo và phát triển”	57
Bảng 6: Giá trị trung bình của yếu tố “Làm việc nhóm”	58
Bảng 7: Giá trị trung bình của yếu tố “Chấp nhận rủi ro do sáng tạo và cải tiến”	59
Bảng 8: Giá trị trung bình của yếu tố “Định hướng và kế hoạch tương lai” .	60
Bảng 9: Giá trị trung bình của yếu tố “Sức công bằng và nhất quán trong các chính sách quản trị”	62
Bảng 10: Giá trị trung bình của yếu tố “Phân thưởng và sức công nhận”	63
Bảng 11: Giá trị trung bình của yếu tố “Hiệu quả trong việc ra quyết định”	64
Bảng 12: Giá trị trung bình của yếu tố “Động lực làm việc của nhân viên” .	65
Bảng 13: Kết quả kiểm định Independent-Sample T-Test và động lực làm việc của nhóm nhân viên nam và nhân viên nữ	67
Bảng 14: Kiểm định phân phối sai theo Đuôi i	67
Bảng 15: Kết quả kiểm định One-Way ANOVA theo Đuôi i	68
Bảng 16: Kiểm định phân phối sai theo Thâm niên	68
Bảng 17: Kết quả kiểm định One-Way ANOVA theo Thâm niên	68
Bảng 18: Kiểm định phân phối sai theo thu nhập.....	69
Bảng 19: Kết quả kiểm định One-Way ANOVA theo Thu nhập	69
Bảng 20: Cronbach’s Alpha của nhóm giao tiếp trong tổ chức.....	70
Bảng 22: Cronbach’s Alpha của nhóm phân thưởng và sức công nhận.....	72
Bảng 23: Cronbach’s Alpha của nhóm hiệu quả trong việc ra quyết định....	73
Bảng 24: Cronbach’s Alpha của nhóm chấp nhận rủi ro và ý tưởng sáng tạo và cải tiến	74
Bảng 25: Cronbach’s Alpha của nhóm định hướng và kế hoạch tương lai.....	75
Bảng 26: Cronbach’s Alpha của làm việc nhóm	76

Bảng 27: Cronbach's Alpha nhóm số công bằng và nhất quán trong quần thể	77
Bảng 28: Cronbach's Alpha nhóm đồng ý làm việc của nhân viên.....	78
Bảng 29: Kết quả phân tích thang đo các khía cạnh văn hóa	79
Bảng 30: Ma trận xoay	80
Bảng 31: Kết quả phân tích thang đo khía cạnh đồng ý làm việc	81
Bảng 32: Phân tích tương quan Pearson	85
Bảng 33: Đánh giá độ phù hợp của mô hình.....	87
Bảng 34: Kiểm định ANOVA.....	88
Bảng 35: Hồi số phân tích hồi quy	89

DANH MỤC CÁC HÌNH

Hình 1: Tháp nhu cầu của Maslow	18
Hình 2: Mô hình kỳ vọng của Victor Vroom (1964)	21

DANH MỤC CÁC BIỂU ĐỒ

Biểu đồ 1: Biểu đồ tần suất của các phần tử	91
Biểu đồ 2: Biểu đồ phân bố phần tử	91

Tailieu.vn

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

CTCP	: Công ty Cổ phần
Apec Group, Apec	: Công ty cổ phần Đầu tư Châu Á- Thái Bình Dương
VHDN	: Văn hóa doanh nghiệp
BHXH	: Bảo hiểm xã hội
BHTN	: Bảo hiểm tai nạn
HBYT	: Bảo hiểm y tế
HĐQT	: Hội đồng quản trị
BHLĐ	: Bảo hiểm lao động

PHẦN I: MỞ ĐẦU**1. Tính cấp thiết của đề tài**

Mọi doanh nghiệp hoạt động đều dựa trên các nguồn lực như tài chính, nhân sự, công nghệ thông tin, cơ sở vật chất. Trong đó nhân lực là nguồn lực quan trọng hàng đầu của các doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp lớn. Tuy nhiên, nhân lực cũng là nguồn lực khó duy trì và khó quản lý nhất đối với các nhà quản trị. Xu thế xã hội thay đổi kéo theo sự thay đổi của môi trường kinh doanh, cạnh tranh ngày càng gay gắt như hiện nay. Khó khăn mang đến lớn nhất của bất kỳ tổ chức nào, nhà quản trị nào chính là việc xây dựng, duy trì nguồn lực quan trọng này. Và cũng thấy rằng để nguồn lực làm việc là một trong những nhân tố ảnh hưởng đến năng suất lao động và hiệu quả sản xuất của nguồn lực trong các doanh nghiệp. Vì vậy những doanh nghiệp có đội ngũ nhân lực làm việc với động lực cao sẽ tạo ra lợi thế cạnh tranh và thành công vượt qua các đối thủ cạnh tranh. Như vậy, có thể thấy một trong những yếu tố giúp doanh nghiệp xây dựng môi trường làm việc tích cực, qua đó nâng cao hiệu quả quản trị nguồn nhân lực nói chung và tạo ra động lực làm việc nói riêng là văn hóa doanh nghiệp. Văn hóa doanh nghiệp kết hợp các cá nhân khác biệt thành một đội ngũ với những con người có phẩm chất, phong cách sống, niềm tin, thái độ giao tiếp nhau. Văn hóa doanh nghiệp sẽ thúc đẩy mối quan hệ lành mạnh, giao tiếp và tương tác hiệu quả giữa các nhân viên. Đó cũng là keo gắn kết các thành viên của doanh nghiệp. Nó giúp các thành viên thống nhất với cách hiểu và nhìn nhận, đánh giá, lựa chọn và định hướng hành động.

Văn hóa doanh nghiệp tạo niềm tin, sự gắn kết và động lực làm việc của nhân viên đối với các giá trị văn hóa được hình thành quá trình xây dựng và phát triển của doanh nghiệp. Một doanh nghiệp xây dựng được văn hóa chuyên nghiệp và tuyển dụng một cách nhất quán để nhân viên hiểu và thực hiện theo và để những tác động tích cực. Nhân viên sẽ trung thành và gắn bó lâu dài với doanh nghiệp khi họ thấy họ thú vị với môi trường doanh nghiệp.

Khi nhân viên nhận thức rõ ràng về vai trò của bản thân trong tập thể, thấu hiểu được những giá trị của công ty, khi đó họ sẽ tự nguyện chấp hành các nguyên tắc và quy định. Doanh nghiệp có môi trường văn hóa làm việc tốt, nhân viên sẽ

luôn được khuyến khích đưa ra sáng kiến, ý tưởng... để nâng cao hiệu quả công việc.

Công ty Cổ phần Đầu tư Châu Á – Thái Bình Dương – Apec Group đã và đang xây dựng cho mình một văn hóa doanh nghiệp nổi bật. Năm 2020 Apec Group đứng trong top 100 công ty có môi trường làm việc lý tưởng và đáng mơ ước nhất Việt Nam. Đầu tiên đang đứng trong top 10 công ty phát triển bền vững số 1 Việt Nam trong các phân khúc Bất động sản dân cư và Bất động sản du lịch, thông qua chiến lược cung cấp các sản phẩm, dịch vụ khác biệt và chuyên nghiệp. Triết lý kinh doanh của Apec Group khi người tìm kiếm muốn đi trái tim đến trái tim. Không chỉ đến thu nhập hàng tuần các chi phí doanh thu và lợi nhuận, Apec Group không định ý nghĩa của doanh nghiệp là hoạt động vì hạnh phúc - hạnh phúc của mỗi cá nhân cán bộ nhân viên của Công ty, của khách hàng, của cộng đồng và xã hội. Apec Group tin tưởng rằng mỗi công nhân của công ty đến từ sẽ đóng góp các giá trị cho những người xung quanh. Triết lý, tầm nhìn, sứ mệnh đã hình thành nên văn hóa APEC. Với sự vươn mình cho mục tiêu trở thành tập đoàn sáng tạo hàng đầu Việt Nam, Đông Nam Á, Châu Á và thế giới thì Apec Group đang xây dựng một văn hóa doanh nghiệp mang bản sắc riêng và khác biệt với những doanh nghiệp khác.

Mong muốn biết liệu văn hóa doanh nghiệp Apec Group đang xây dựng lên như vậy thì có mang đến đến lợi ích làm việc tích cực hơn cho nhân viên hay không? Tôi quyết định chọn đề tài “Văn hóa doanh nghiệp đến đến lợi ích làm việc của nhân viên tại Công ty Cổ phần Đầu tư Châu Á – Thái Bình Dương – Apec Group” để tiến hành nghiên cứu.

2. Mục tiêu nghiên cứu và câu hỏi nghiên cứu

2.1 Mục tiêu nghiên cứu

2.1.1 Mục tiêu tổng quát

Cung cấp những luận cứ khoa học và những bằng chứng của Văn hóa doanh nghiệp đến đến lợi ích làm việc của nhân viên làm việc để đưa ra những giải pháp góp phần xây dựng văn hóa doanh nghiệp như là một công cụ gia tăng đến đến lợi ích làm việc của nhân viên tại Công ty Cổ phần Tập đoàn Apec Group.

2.1.2 Mục tiêu của đề tài

Thứ nhất, hệ thống hóa các số lý luận và thực tiễn về Văn hóa doanh nghiệp và mối quan hệ giữa Văn hóa doanh nghiệp với đồng nghiệp làm việc của nhân viên trong doanh nghiệp.

Thứ hai, phân tích các yếu tố Văn hóa doanh nghiệp ảnh hưởng đến đồng nghiệp làm việc của nhân viên tại Apec Group.

Thứ ba, đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả tác động tích cực của văn hóa doanh nghiệp đến đồng nghiệp làm việc của nhân viên tại Apec Group.

2.2 Câu hỏi nghiên cứu

Những yếu tố nào của Văn hóa doanh nghiệp ảnh hưởng đến đồng nghiệp làm việc của nhân viên và ảnh hưởng như thế nào?

Những giải pháp nào góp phần nâng cao Văn hóa doanh nghiệp của công ty nhằm gia tăng đồng nghiệp làm việc của nhân viên?

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1 Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu: Ảnh hưởng của văn hóa doanh nghiệp đến đồng nghiệp làm việc của nhân viên.

Đối tượng khảo sát: Nhân sự chính thức của Công ty Cổ phần Đầu tư Châu Á – Thái Bình Dương – Apec Group.

3.2 Phạm vi nghiên cứu

Phạm vi không gian: Công ty Cổ phần Đầu tư Châu Á-Thái Bình Dương-Apec Group

Phạm vi thời gian: Số liệu thực tế được thu thập từ năm 2017-2020. Số liệu số thực tế được thu thập tháng từ 11/2020-12/2020.

4. Phương pháp nghiên cứu

4.1 Phương pháp thu thập dữ liệu

4.1.1 Phương pháp thu thập dữ liệu thực tế

Số liệu thực tế được thu thập từ các nguồn:

Website công ty WWW.APECGROUP.NET

Hệ thống quản lý thông tin nội bộ MIS APEC.

Phòng hành chính nhân sự, kế toán.

Các tập chí chuyên ngành.

Khóa luận, bài nghiên cứu của các tác giả khác.

4.1.2 Phương pháp thu thập dữ liệu sơ cấp

4.1.2.1 Phương pháp xác định kích thước mẫu

Theo Hair và cộng sự (1998):

$$N \geq 5 \cdot m$$

Trong đó: N: Cỡ mẫu điều tra.

m: Số biến điều tra được.

Để số liệu thu thập được phù hợp với kỹ thuật xử lý dữ kiện thì số lượng mẫu được chọn phải gấp 5 lần biến quan sát.

Mô hình nghiên cứu gồm 8 nhóm nhân tố ảnh hưởng đến đồng lòng làm việc của nhân viên tại tập đoàn. Tổng biến quan sát là 33 biến. Vậy số lượng mẫu được chọn tối thiểu ít nhất là $N = 5 \cdot 33 = 165$ mẫu. Nhằm để phòng trừ rủi ro, tác giả tiến hành điều tra tổng cộng 170 mẫu nhằm đảm bảo độ số bằng hai lần tối thiểu.

4.1.2.2 Phương pháp chọn mẫu

Hội đồng Apec Group có các chi nhánh là: Hà Nội, Huế, Hồ Chí Minh, Bắc Ninh, Đà Nẵng. Trừ số chính của tập đoàn đặt tại Hà Nội, nơi đây tập trung nhân viên của chi nhánh Hà Nội, các nhân sự của các chi nhánh khác cũng thường xuyên làm việc, đào tạo tại đây. Chi nhánh Hà Nội mang tính đối diện tổng thể nhất, và để thuận tiện cho quá trình thực tập tôi chọn khảo sát nhân viên tại Hà Nội. Khi tiến hành thu thập tôi chọn, phát phiếu khảo sát trực tiếp cho nhân viên vào đầu giờ làm việc và nghỉ lúc ăn trưa tại chi nhánh này. Nhằm nhân viên khảo sát là ngẫu nhiên và phát được 170 phiếu.

4.1.2.3 Thiết kế bảng khảo sát

Nội dung bảng khảo sát tập trung vào thu thập ý kiến của nhân viên về các khía cạnh văn hóa doanh nghiệp tại công ty và các thông tin về đồng lòng làm việc của nhân viên.

Bảng khảo sát sử dụng thang đo Likert với 5 mức độ:

1. Rất không đồng ý, 2. Không đồng ý, 3. Trung lập, 4. Đồng ý, 5. Rất đồng ý.

4.1.2.4 Thu thập dữ liệu bằng bảng hỏi

Tiến hành điều tra nhân viên, với số mẫu điều tra cho nhân viên của Công ty thông qua bảng hỏi để hoàn thiện các tiêu chí và văn hóa doanh nghiệp như hình 4.1.

4.2 Phân tích pháp xử lý và phân tích số liệu

Sau khi tiến hành khảo sát và thu thập xong số liệu, thông qua phần mềm SPSS 20.0 tiến hành phân tích và xử lý số liệu.

4.2.1 Thống kê mô tả

Thống kê số lượng và tỷ lệ % được điểm của nhân viên được khảo sát cũng như ý kiến của họ về những vấn đề được nghiên cứu, mô tả chung để tiến hành nghiên cứu và giải thích, đưa ra, thu nhập, nghề nghiệp, ...

4.2.2 Kiểm định One-Sample T Test

Dùng để so sánh giá trị trung bình của một tổng thể với một giá trị cụ thể.

4.2.3 Kiểm định độ tin cậy của thang đo

Để kiểm định mức độ chặt chẽ của các biến quan sát trong thang đo tiến hành quan với nhau thông qua phép kiểm định Cronbach's Alpha. Phép kiểm định này phản ánh mức độ tiến hành quan chặt chẽ giữa các biến quan sát trong cùng 1 yếu tố. Nó cho biết trong các biến quan sát của một yếu tố, biến nào đã đóng góp phần vào việc đo lường khái niệm yếu tố, biến nào không.

Hệ số Cronbach's Alpha phải có giá trị từ 0,6 đến gần 1 thì mới được điều kiện để bỏ các biến trong cùng một yếu tố có tiến hành quan với nhau (Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008). Trong một thang đo, hệ số tiến hành quan biến tiến (Corrected – total Correlation) thể hiện số tiến hành quan giữa một biến quan sát với tất cả các biến khác trong thang đo. Theo Nunnally và Burnstein (1994) nếu một biến đo lường có hệ số tiến hành quan biến tiến Corrected Item – Total Correlation lớn hơn hoặc bằng 0.3 thì biến đó đạt yêu cầu và ngược lại nếu hệ số tiến hành quan biến tiến nhỏ hơn 0,3 được xem là biến rác và loại khỏi thang đo.

4.2.4 Phân tích nhân tố khám phá (EFA)

Dùng để rút gọn một tập hợp K biến quan sát thành một tập F (với $F \leq K$) các nhân tố có ý nghĩa hơn.

Phân tích nhân tố là kỹ thuật chủ yếu để tóm tắt dữ liệu gồm nhiều biến quan sát phụ thuộc lẫn nhau thành một tập hợp biến ít hơn nhưng vẫn chứa đựng hầu hết nội dung của tập biến ban đầu (Hair và cộng sự, 1998). Các tiêu chí trong phân tích EFA:

Hệ số KMO là một chỉ số dùng để xem xét sự thích hợp của phân tích nhân tố khám phá EFA. Trường hợp của KMO phải đạt giá trị 0.5 trở lên ($0.5 \leq KMO \leq 1$) là điều kiện để phân tích nhân tố là phù hợp. Nếu trường hợp này nhỏ hơn 0.5, thì phân tích nhân tố có khả năng không thích hợp với tập dữ liệu nghiên cứu.

Kiểm định Bartlett dùng để xem xét các biến quan sát trong nhân tố có tương quan với nhau hay không. Kiểm định Bartlett có ý nghĩa thống kê (Sig Bartlett's Test < 0.05), chứng tỏ các biến quan sát có tương quan với nhau trong nhân tố.

Trường hợp Eigenvalue để diễn cho phần biến thiên được giải thích bởi mỗi nhân tố, chỉ có những nhân tố nào có giá trị Initial Eigenvalue ≥ 1 mới được giữ lại trong mô hình phân tích.

Tổng phần trăm sai trích: phần trăm biến thiên của các biến quan sát được giải thích bởi các nhân tố phải đạt mức $\geq 50\%$ Phần trăm sai trích hệ số được sử dụng là Principal Component Analysis với phép xoay Varimax để tối thiểu hóa số lượng biến có hệ số lớn tối cùng một nhân tố, và các nhân tố không có sự tương quan lẫn nhau.

Factor Loading là chỉ tiêu để đánh giá mức ý nghĩa thống kê của EFA. Factor Loading > 0.3 được xem là mức tối thiểu, Factor Loading > 0.4 được xem là quan trọng, Factor Loading > 0.5 được xem là có ý nghĩa thống kê. Hệ số tải nhân tố hay còn gọi là trọng số nhân tố, giá trị này biểu thị mức độ quan hệ tương quan giữa biến quan sát với nhân tố. Hệ số tải nhân tố càng cao, nghĩa là tương quan giữa biến quan sát đó với nhân tố càng lớn và ngược lại. Trong bảng ma trận xoay, hệ số này của các biến quan sát phải tối thiểu lên phải ≥ 0.5 (50 %).

Độ đánh giá tính khác biệt giữa các nhân tố, trong ma trận xoay nếu một biến

quan sát được tiến lên cả hai nhân tố thì chấp nhận khi hiệu số của hai số tiến tới hai nhân tố $\geq 0,3$ (30%) và biến quan sát đó sẽ được xếp vào nhóm có hai số tiến cao hơn nếu giá trị hiệu số tiến chênh lệch dưới 0,3 thì biến đó bỏ loại.

4.2.5 Phân tích tương quan

Trước khi tiến hành phân tích hồi quy tuyến tính bội, ta phải xem xét mối tương quan giữa các biến độc lập với biến phụ thuộc. Vì mặt trong nhúng điếu kiện cần để phân tích hồi quy là biến độc lập phải có tương quan với biến phụ thuộc, nên nếu không phân tích tương quan này biến độc lập không có tương quan với biến phụ thuộc thì ta loại biến độc lập này ra khỏi phân tích hồi quy. Điều kiện để có ý nghĩa thống kê là $\text{Sig.}(2\text{-tailed}) < 0,05$ có nghĩa là 2 biến có tương quan với nhau, hai số tương quan càng lớn thì tương quan càng chặt chẽ.

Hệ số tương quan có giá trị từ -1 đến 1, hệ số tương quan dương biểu hiện mối quan hệ cùng chiều, hệ số tương quan âm biểu hiện mối quan hệ ngược chiều, hệ số tương quan giữa các yếu tố càng lớn thì hiện mối quan hệ giữa các biến phụ thuộc và độc lập càng chặt chẽ.

4.2.6 Phân tích hồi quy

Đây là bước quan trọng nhất của nghiên cứu, các giả thuyết và mô hình nghiên cứu sẽ được kiểm định bằng việc thực hiện phân tích hồi quy. Phương pháp phân tích hồi quy nhằm xác định vai trò quan trọng của từng yếu tố trong văn hóa doanh nghiệp đối với đóng góp làm việc của nhân viên.

Sau khi xây dựng mô hình hồi quy, tiến hành đánh giá và kiểm định các thông số của bước phân tích hồi quy. Để kiểm định sự phù hợp của mô hình, các nhà nghiên cứu sẽ dùng hệ số xác định R^2 hiệu chỉnh (Adjusted R Square) để đánh giá sự phù hợp của mô hình với tập dữ liệu mẫu. Tuy nhiên R^2 hiệu chỉnh có thể không có giá trị khi khái quát hóa, khi đó phải dùng kiểm định F. Bên cạnh đó, kiểm tra hiện tượng đa cộng tuyến bằng hệ số phóng đại phương sai VIF ($VIF < 2$, đối với nghiên cứu sử dụng thang đo Likert). Kiểm tra tính độc lập của sai số, hay tương quan của các phần dư bằng kiểm định Durbin Watson.

Đối với bài khóa luận này dùng hệ số Beta chuẩn hóa để lập phương trình hồi quy. Chúng ta có thể so sánh xem xét mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đến quy

định số đông, yếu tố có hệ số β (Beta chuẩn hóa) càng lớn thì mức độ ảnh hưởng đến định lượng làm việc càng cao.

4.2.7 Kiểm định Independent-Sample T-Test và One-Way ANOVA

Số đông kiểm định Independent-Sample T-Test và One-Way ANOVA để tìm hiểu sự khác biệt về định lượng làm việc giữa các nhân viên theo từng đặc điểm cá nhân. Các cặp giả thuyết nghiên cứu:

Kiểm định Levene test

H_0 : Phân phối sai giữa các nhóm dữ liệu là bằng nhau.

H_1 : Phân phối sai giữa các nhóm dữ liệu là khác nhau.

Kiểm định Independent-Sample T-Test và One-Way ANOVA

H_0 : Không có sự khác biệt về mức độ đánh giá giữa các nhóm dữ liệu.

H_1 : Có sự khác biệt về mức độ đánh giá giữa các nhóm dữ liệu.

5. Bối cảnh của khóa luận

Nội dung của đề tài gồm 3 phần:

Phần I: Mở đầu

Phần II: Nội dung và kết quả nghiên cứu

Chương 1: Mô tả vấn đề lý luận và thực tiễn về văn hóa doanh nghiệp và ảnh hưởng của văn hóa doanh nghiệp đến định lượng làm việc của nhân viên.

Chương 2: Thực trạng xây dựng Văn hóa doanh nghiệp và ảnh hưởng của Văn hóa doanh nghiệp đến định lượng làm việc của nhân viên tại Công ty Cổ phần Đầu tư Châu Á – Thái Bình Dương – Apec Group.

Chương 3: Mô tả giải pháp nhằm nâng cao ảnh hưởng của văn hóa doanh nghiệp đến định lượng làm việc của nhân viên tại Công ty Cổ phần Đầu tư Châu Á – Thái Bình Dương – Apec Group.

Phần III: Kết luận và kiến nghị

PHẦN II : NỘI DUNG VÀ KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU
CHƯƠNG 1: MÔ TẢ VỀ NỘI DUNG LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ VĂN HÓA
DOANH NGHIỆP VÀ ẢNH HƯỞNG CỦA VĂN HÓA DOANH NGHIỆP
ĐẾN ĐẾN CÔNG LỰC LÀM VIỆC CỦA NHÂN VIÊN.

1.1 Các sở lý luận về văn hóa doanh nghiệp và công lực làm việc của nhân viên đến với doanh nghiệp

1.1.1 Văn hóa doanh nghiệp

1.1.1.1 Khái niệm văn hóa doanh nghiệp

Hiện nay đã có nhiều định nghĩa văn hóa doanh nghiệp thì có rất đa dạng và phong phú các định nghĩa và khái niệm trình bày:

Theo PGS.TS Phạm Xuân Nam (1996), “*Văn hóa doanh nghiệp là hệ thống các ý nghĩa, giá trị niềm tin chung, thói quen và phong cách tập thể duy trì các mối thành viên của một tổ chức để thu hút và có ảnh hưởng tích cực vì riêng đến cách thức hoạt động của tổ chức thành viên.*”

Theo Đặng Thị Liễu (2008), “*Văn hóa doanh nghiệp là toàn bộ các giá trị tinh thần mang đặc trưng riêng biệt của doanh nghiệp có tác động tích cực, lý trí và hành vi của tổ chức thành viên doanh nghiệp.*”

Theo Nguyễn Minh Quân (2007): “*Văn hóa doanh nghiệp được định nghĩa là một hệ thống các ý nghĩa, giá trị, niềm tin chung, thói quen là phong cách tập thể duy trì các mối thành viên của một doanh nghiệp cùng để thu hút và có ảnh hưởng tích cực vì riêng đến cách thức hành động của tổ chức thành viên*”

Theo Ravasi & Schultz (2006), “*Văn hóa doanh nghiệp là một tập hợp các giá trị được chia sẻ nhằm định hướng cho các viên chức xảy ra trong doanh nghiệp bằng cách đưa ra các hành vi thích hợp cho tình huống khác nhau.*”

Syed Z. và cộng sự (2011) cho rằng văn hóa doanh nghiệp là “*Một hệ thống các ý nghĩa được chia sẻ, giúp cho các thành viên của tổ chức hiểu được cách thức hành xử như thế nào. Nó có thể được coi như một mô hình bao gồm sự tin tưởng, nghi ngờ, tập quán và trí tuệ để phát triển trong một không gian nhất định. Các khía cạnh của văn hóa doanh nghiệp ảnh hưởng tới hành vi của các cá nhân trong tổ chức.*”

Tóm lại, có thể hiểu văn hóa doanh nghiệp là toàn bộ các giá trị văn hóa được doanh nghiệp gây dựng nên trong suốt quá trình tồn tại và phát triển của mỗi doanh nghiệp, trở thành các giá trị đi sâu vào hoạt động của doanh nghiệp và chi phối tình cảm, suy nghĩ và hành vi của mỗi thành viên trong doanh nghiệp để cùng theo đuổi và thực hiện các mục tiêu của doanh nghiệp.

1.1.1.2 Vai trò của văn hóa doanh nghiệp.

VHDN trong quản trị thực hiện hai vai trò chính yếu: là công cụ triển khai chiến lược, là phương pháp tạo động lực cho người lao động.

Thứ nhất, VHDN là công cụ triển khai chiến lược. Tất cả các doanh nghiệp ngày nay đều xây dựng cho mình những triết lý kinh doanh, bản sắc minh và thực thi được những điều đó thông qua chiến lược. Trong chiến lược kinh doanh sẽ đó chỉ rõ định hướng kinh doanh mà doanh nghiệp sẽ theo đuổi để có thể bứt phá định hướng và thực hiện được mục tiêu (khách hàng, thị trường, nhu cầu, lĩnh vực hoạt động chủ yếu) và định hướng sản xuất (chính sách sản phẩm, chất lượng, giá cả, dịch vụ và lợi thế cạnh tranh). Thành công trong việc xây dựng chiến lược những nhiệm vụ doanh nghiệp lại không thành công trong việc triển khai chiến lược. Đó là do những khó khăn trong việc phát triển các công cụ quản lý, điều hành việc thực hiện trên cơ sở bản kế hoạch chiến lược đã được xây dựng. Tham gia thực hiện chiến lược là tất cả thành viên của tổ chức, doanh nghiệp. Đáng lưu ý là mỗi người tham gia vào mặt tổ chức và hoạt động của tổ chức đều có nhiệm vụ riêng, công việc khác nhau và sở hữu những kỹ năng, năng lực hàng đầu không giống nhau. Tuy có sự khác nhau, nhưng trong những hành động, những bước đi luôn có sự thống nhất hướng và kết quả chung đã đạt ra. Điều đó chỉ có thể đạt được bằng cách xây dựng những quy tắc hành động thống nhất có tác động hướng dẫn, chi phối việc ra quyết định và hành động của mỗi thành viên.

Thứ hai, VHDN là phương pháp tạo động lực cho người lao động và sức mạnh đoàn kết cho tập thể, tổ chức. Lý thuyết VHDN được phát triển dựa trên hai yếu tố: giá trị và con người. Trong VHDN, giá trị là những ý nghĩa, niềm tin, được thể hiện trong triết lý hành động gồm quan điểm (cách nhìn thế giới), phương pháp tư duy và ra quyết định mà những người hiểu quan bên trong công ty, tổ chức quyết định là