

Trang chủ/Diễn đàn khoa học/Nghiên cứu - Trao đổi

Nghiên cứu tác động của văn hóa doanh nghiệp đến sự gắn kết của người lao động tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Bình Dương

17:29 | 12/11/2024

EFR Để xây dựng và duy trì sự gắn kết của người lao động, doanh nghiệp cần không ngừng cải thiện văn hóa doanh nghiệp, đáp ứng nhu cầu và mong muốn của người lao động.

ThS. Lê Thị Mộng Thường

Trường Đại học Thủ Dầu Một

Email: thuongltm@tdmu.edu.vn

Tóm tắt

Bài viết nhằm phân tích, đánh giá tác động của văn hóa doanh nghiệp đến sự gắn kết của người lao động tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Bình Dương. Kết quả nghiên cứu cho thấy, có 4 nhân tố chính tác động đến Sự gắn kết của người lao động tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Bình Dương, gồm: Giá trị cốt lõi; Chuẩn mực hành vi; Truyền thống và phong cách lãnh đạo; Môi trường làm việc. Từ đó, tác giả đưa ra các giải pháp và kiến nghị giúp nhằm gia tăng sự gắn kết của người lao động tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Bình Dương cũng như ở các doanh nghiệp Việt Nam hiện nay.

Từ khóa: văn hóa doanh nghiệp, sự gắn kết, người lao động, khu công nghiệp, Bình Dương

Summary

The article aims to analyze and evaluate the impact of corporate culture on employee engagement in industrial parks in Binh Duong Province. The research results show 4 main factors affecting employee engagement in industrial parks in Binh Duong Province, including Core values; Behavioral standards; Traditions and leadership styles; and Working environment. From there, the author proposes solutions and recommendations to help increase employee engagement in industrial parks in Binh Duong Province and Vietnamese enterprises today.

Keywords: corporate culture, engagement, employees, industrial parks, Binh Duong

GIỚI THIỆU

Trong bối cảnh của thị trường lao động hiện đại, vấn đề xây dựng và duy trì văn hóa doanh nghiệp lành mạnh, gắn kết người lao động ngày càng trở nên quan trọng hơn bao giờ hết. Để xây dựng và duy trì sự gắn kết của người lao động, doanh nghiệp cần không ngừng cải thiện văn hóa doanh nghiệp, đáp ứng nhu cầu và mong muốn của người lao động. Đây là một nhiệm vụ quan trọng góp phần xây dựng một tổ chức năng động, hiệu quả và phát triển bền vững. Khi văn hóa doanh nghiệp trở thành một phần không thể thiếu trong mỗi thành viên, nó sẽ giúp tăng cường sự gắn kết, cam kết và lòng trung thành của nhân viên với tổ chức. Từ đó, doanh nghiệp sẽ có nền tảng vững chắc để phát triển bền vững và thành công.

CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Cơ sở lý thuyết

Văn hóa doanh nghiệp. Là một thuật ngữ bao gồm nhiều nhân tố có liên quan đến một công ty, như: chuẩn mực, giá trị, kiến thức và phong tục (Gary và cộng sự, 2022). Các nhà kinh tế gần đây đã đạt được tiến bộ lớn trong việc đưa ra các phương pháp đo lường các khía cạnh khác nhau của văn hóa doanh nghiệp. Văn hóa doanh nghiệp định hình các giá trị, niềm tin, chuẩn mực hành vi của tổ chức, thể hiện bản sắc và tạo nên sự khác biệt của doanh nghiệp so với các đối thủ. Ngoài ra, văn hóa doanh nghiệp còn giúp định hướng và thúc đẩy các hoạt động, việc ra quyết định của doanh nghiệp (Vuong và Nguyen, 2024).

Vai trò của văn hóa doanh nghiệp với sự gắn kết của người lao động

Văn hóa doanh nghiệp đóng vai trò vô cùng quan trọng trong hoạt động của doanh nghiệp giúp định hướng và thúc đẩy hoạt động của doanh nghiệp và làm tăng mức độ gắn kết của người lao động trong doanh nghiệp. Văn hóa doanh nghiệp

còn giúp tăng cường sự gắn kết của người lao động: "Có tác động lớn đến sự gắn kết, lòng trung thành và tính hiệu quả của người lao động. Khi người lao động có cảm giác gắn kết với văn hóa doanh nghiệp, họ sẽ cảm thấy tự hào, có động lực cao và cống hiến nhiều hơn cho doanh nghiệp".

Đồng thời, giúp nâng cao năng suất và hiệu quả hoạt động tạo ra môi trường làm việc tích cực, năng động, khuyến khích sáng tạo và cải tiến. Nhân viên làm việc hiệu quả hơn khi họ cảm thấy phù hợp với văn hóa doanh nghiệp. Văn hóa doanh nghiệp tích cực giúp doanh nghiệp nâng cao năng suất, chất lượng sản phẩm/dịch vụ và hiệu quả kinh doanh. Tăng cường khả năng cạnh tranh, tạo nên sự khác biệt so với đối thủ, khó bắt chước và là nguồn lực chiến lược của doanh nghiệp. Văn hóa doanh nghiệp độc đáo và mạnh mẽ giúp doanh nghiệp thu hút và giữ chân nhân tài, tiếp cận khách hàng hiệu quả. Thích ứng với sự thay đổi trong văn hóa doanh nghiệp tạo nền tảng vững chắc để doanh nghiệp chủ động ứng phó với sự thay đổi linh hoạt, sẵn sàng thích ứng giúp doanh nghiệp vượt qua khó khăn, thách thức".

Tóm lại, văn hóa doanh nghiệp đóng vai trò then chốt trong việc định hướng, tạo động lực và thúc đẩy hoạt động của doanh nghiệp, góp phần quan trọng vào sự thành công và phát triển bền vững của doanh nghiệp.

Một số lý thuyết nền

Lý thuyết về các cấp độ của văn hóa doanh nghiệp của Edgar Schein (1983) chỉ ra mô hình 3 cấp độ của văn hóa tổ chức, gồm: Cấp độ biểu hiện bên ngoài: các biểu tượng, ngôn ngữ, nghi lễ, quy trình, môi trường vật chất; Cấp độ các giá trị được chia sẻ: các giá trị, niềm tin được chia sẻ và công nhận trong tổ chức; Cấp độ các giá trị định ngầm định: những quan niệm, niềm tin sâu xa nhất, ẩn dưới ý thức của thành viên tổ chức.

Lý thuyết về các tầng văn hóa của Hofstede (1980): Mô hình về các tầng văn hóa tổ chức, bao gồm: Biểu tượng (Symbols) - các từ, cử chỉ, hình ảnh mang ý nghĩa đặc trưng; Nghi lễ và phong cách (Rituals and Practices) - các hoạt động xã hội có ý nghĩa quan trọng; Giá trị cốt lõi (Core Values) - các niềm tin, đạo đức sâu sắc của tổ chức.

Lý thuyết về các trường văn hóa của Charles Hampden-Turner và Alfons Trompenaars (1990): Trong lý thuyết này, Hampden-Turner và Trompenaars xác định 7 trường văn hóa cơ bản, bao gồm: Trường văn hóa định hướng theo nhiệm vụ hay con người; Trường văn hóa định hướng theo phát triển cá nhân hay tập thể; Trường văn hóa định hướng theo tương lai hay quá khứ; Trường văn hóa định hướng theo hoàn thiện hay thực tiễn; Trường văn hóa định hướng theo phổ quát hay đặc thù; Trường văn hóa định hướng theo trạng thái hay đạt được; Trường văn hóa định hướng theo nội tại hay bên ngoài.

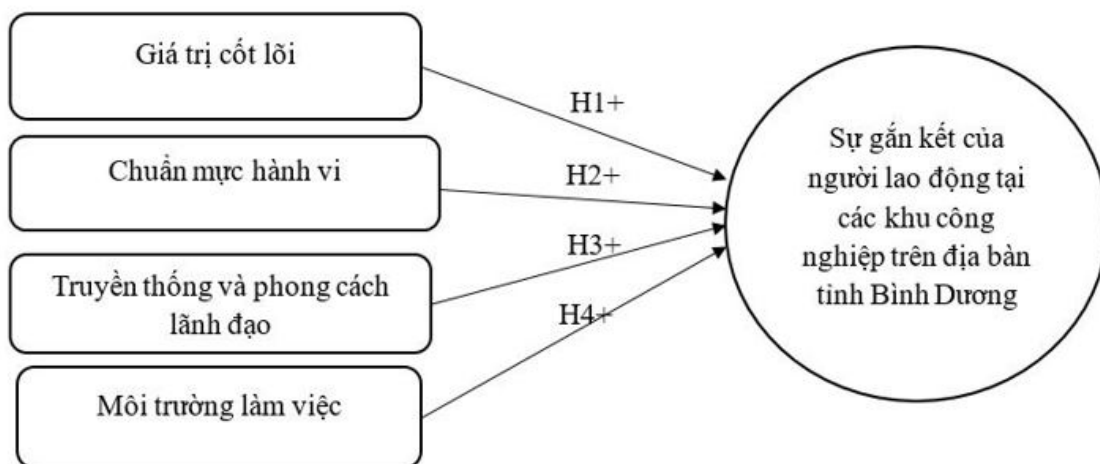
Lý thuyết về 7 giá trị cốt lõi của văn hóa doanh nghiệp (Deal và Kennedy, 1982). Lý thuyết này được gọi là "7S Framework" và đã trở thành một trong những khung lý thuyết quan trọng trong nghiên cứu và phân tích văn hóa doanh nghiệp gồm: Tính năng động; Tính rủi ro; Định hướng về khách hàng; Tính cạnh tranh; Quan hệ giữa các thế hệ; Ứng xử; Đề cao cá nhân.

Lý thuyết về 4 loại văn hóa doanh nghiệp của Cameron và Quinn (1999): Mô hình này được gọi là "Competing Values Framework" và dựa trên hai chiều cạnh: linh hoạt - ổn định và nội bộ - bên ngoài. Lý thuyết này nhấn mạnh rằng, các loại văn hóa doanh nghiệp khác nhau sẽ có những đặc điểm, giá trị và ưu tiên khác nhau, ảnh hưởng đến đến hoạt động và hiệu quả của tổ chức gồm: Văn hóa gia đình; Văn hóa thị trường; Văn hóa cơ quan; Văn hóa tổ chức học tập.

Mô hình nghiên cứu

Dựa trên các nghiên cứu và lý thuyết có liên quan, tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu như Hình.

Hình: Mô hình nghiên cứu



Nguồn: Tác giả đề xuất

Các giả thuyết nghiên cứu như sau:

H1: Giá trị cốt lõi có tác động cùng chiều đến Sự gắn kết của người lao động tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Bình Dương.

H2: Chuẩn mực hành vi có tác động cùng chiều đến Sự gắn kết của người lao động tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Bình Dương.

H3: Truyền thống và phong cách lãnh đạo có tác động cùng chiều đến Sự gắn kết của người lao động tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Bình Dương.

H4: Môi trường làm việc có tác động cùng chiều đến Sự gắn kết của người lao động tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Bình Dương.

F: Sự gắn kết của người lao động tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Bình Dương.

Bảng thang đo của các biến quan sát, được chi tiết qua Bảng 1.

Bảng 1: Bảng thang đo của các biến quan sát

STT	Ký hiệu	Biến quan sát
1	Thang đo về Giá trị cốt lõi (GT)	
1.1	GT1	Khi giá trị cốt lõi của doanh nghiệp phù hợp với giá trị cá nhân của người lao động, họ sẽ cảm thấy gắn bó và đồng cảm với tổ chức.
1.2	GT2	Giá trị cốt lõi thể hiện sứ mệnh, tầm nhìn rõ ràng của doanh nghiệp sẽ khiến người lao động muốn gắn bó lâu dài.
1.3	GT3	Khi giá trị cốt lõi trở thành chuẩn mực hành vi của tổ chức, người lao động sẽ cảm thấy có trách nhiệm và nghĩa vụ phải gắn bó với doanh nghiệp.
2	Thang đo về Chuẩn mực hành vi (CM)	
2.1	CM1	Những chuẩn mực hành vi rõ ràng, được chia sẻ và được thực hành sẽ khiến người lao động cảm thấy thoải mái và gắn bó.
2.2	CM2	Chuẩn mực hành vi thống nhất sẽ tạo ra môi trường làm việc ổn định, từ đó thúc đẩy sự gắn kết lâu dài.
2.3	CM3	Chuẩn mực hành vi trở thành những kỳ vọng và yêu cầu đối với người lao động, thúc đẩy sự gắn kết chuẩn mực.
3	Thang đo về Truyền thống và phong cách lãnh đạo (TT)	
3.1	TT1	Truyền thống tốt đẹp và phong cách lãnh đạo gương mẫu sẽ tạo cảm giác tự hào và gắn kết.
3.2	TT2	Sự ổn định và nền tảng từ truyền thống sẽ thúc đẩy người lao động gắn bó lâu dài.
3.3	TT3	Truyền thống và phong cách lãnh đạo trở thành những chuẩn mực hành vi quan trọng.
4	Thang đo về Môi trường làm việc (MT)	
4.1	MT1	Môi trường làm việc tích cực, hỗ trợ sẽ thúc đẩy sự gắn kết cảm xúc của người lao động.
4.2	MT2	Môi trường làm việc tốt sẽ khiến người lao động muốn gắn bó lâu dài.
4.3	MT3	Môi trường làm việc phù hợp sẽ củng cố nghĩa vụ và trách nhiệm của người lao động.

Phương pháp nghiên cứu

Tác giả đã tiến hành khảo sát 260 người lao động tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Bình Dương. Kết quả thu được gồm 244 phiếu đạt yêu cầu. Sau đó, tác giả làm sạch dữ liệu và đưa vào phân tích thông qua phần mềm SPSS. Thời gian từ tháng 6/2024 đến tháng 9/2024 (*Bài viết sử dụng cách viết số thập phân theo chuẩn quốc tế*).

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Kiểm định độ tin cậy của thang đo

Bảng 2: Kiểm định độ tin cậy

Thang đo	Ký hiệu	Hệ số Cronbach's Alpha	Hệ số tương quan biến tổng
1. Giá trị cốt lõi	GT	.866	.577

2. Chuẩn mực hành vi	CM	.808	.572
3. Truyền thống và phong cách lãnh đạo	TT	.816	.655
4. Môi trường làm việc	MT	.865	.579
5. Sự gắn kết của người lao động tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Bình Dương		.820	.756

Nguồn: Trích xuất từ SPSS

Kết quả phân tích (Bảng 2) cho thấy: Về độ tin cậy của các thang đo đều > 0.5 đảm bảo yêu cầu; hệ số Cronbach's Alpha của các nhóm từ 0.808 đến 0.866; Về mức độ tương quan giữa các biến đều > 0.3; cụ thể là hệ số tương quan biến tổng dao động từ 0.572 đến 0.756. Do đó, các biến đủ điều kiện thực hiện bước tiếp theo trong phân tích nhân tố khám phá (EFA).

Kết quả phân tích EFA

Phân tích EFA với các biến độc lập

Bảng 3: KMO và Bartlett

KMO		0.725
Kiểm định Bartlett	Chi bình phương xấp xỉ	1569.989
	df	66
	Sig.	.000

Nguồn: Trích xuất từ SPSS

Bảng 4: Ma trận xoay các nhân tố độc lập

TT	Biến	Hệ số tải nhân tố			
		1	2	3	4
1	GT1	0.875			
	GT2	0.83			
	GT3	0.803			
2	CM1		0.902		
	CM2		0.887		
	CM3		0.871		
3	TT1			0.833	
	TT2			0.797	
	TT3			0.742	
4	MT1				0.854
	MT2				0.853
	MT3				0.755

guồn: Trích xuất từ SPSS

Số liệu phân tích (Bảng 3) cho thấy: Hệ số KMO = 0.725 > 0.5 của các biến độc lập, nên phân tích EFA này phù hợp. Và kiểm định Bartlett với mức ý nghĩa Sig. = 0,000. Qua phân tích ma trận xoay (Bảng 4), các biến quan sát đều có hệ số tải các nhân tố > 0.5 và được sắp xếp theo trật tự của các nhân tố độc lập, nên sẽ không có loại biến xấu trong mô hình.

Phân tích EFA với biến phụ thuộc

Bảng 5: Kiểm định KMO và Bartlett

KMO		.752
Kiểm định Bartlett	Chi bình phương xấp xỉ	403.297
	df	6

	Sig.	.000
--	------	------

Nguồn: Trích xuất từ SPSS

Bảng 6: Kết quả EFA với biến phụ thuộc

Biến quan sát	Hệ số tải nhân tố	
	1	
F1	.901	
F2	.871	
F3	.737	
F4	.711	

Nguồn: Trích xuất từ SPSS

Kết quả phân tích (Bảng 5, 6) cho thấy: Hệ số KMO = 0.752 > 0.5 và kiểm định Bartlett có kết quả Sig. = 0.000. Giá trị hệ số tải nhân tố các thang đo đều > 0.5, nên về giá trị hội tụ và độ tin cậy của các biến đều đạt yêu cầu.

Phân tích tương quan

Bảng 7: Ma trận tương quan giữa các nhân tố độc lập và phụ thuộc

		Giá trị cốt lõi	Chuẩn mực hành vi	Truyền thống và phong cách lãnh đạo	Môi trường làm việc	Sự gắn kết của người lao động tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Bình Dương
Giá trị cốt lõi	Pearson Correlation	1	.480**	.445**	.371**	.541**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	244	244	244	244	244
Chuẩn mực hành vi	Pearson Correlation	.480**	1	.447**	.383**	.518**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	244	244	244	244	244
Truyền thống và phong cách lãnh đạo	Pearson Correlation	.445**	.447**	1	.505**	.654**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	244	244	244	244	244
Môi trường làm việc	Pearson Correlation	.371**	.383**	.505**	1	.589**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	244	244	244	244	244
Sự gắn kết của người lao động tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Bình Dương	Pearson Correlation	.541**	.518**	.654**	.589**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	244	244	244	244	244

Ghi chú: **: Cho biết rằng, cặp biến này có sự tương quan tuyến tính ở mức tin cậy đến 99% (tương ứng mức ý nghĩa 1% = 0.01).

Nguồn: Trích xuất từ SPSS

Kết quả phân tích (Bảng 7) cho thấy: Hệ số tương quan giữa các biến độc lập và phụ thuộc có mức độ tương quan cao, cụ thể dao động từ 0.371 đến 0.654. Suy ra, biến phụ thuộc sẽ được giải thích bằng các biến độc lập. Bên cạnh đó, giá trị Sig. của biến độc lập đều > 0.05 nên chấp nhận giả thuyết. Và hệ số tương quan tổng thể bằng 0, nên không có hiện tượng phương sai sai số thay đổi trong mô hình. Đồng thời, hệ số VIF của các biến độc lập < 2, nên không có hiện tượng đa cộng tuyến xảy ra (Bảng 8).

Phân tích hồi quy bội

Bảng 8: Kết quả phân tích hồi quy

Mô hình		Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy chuẩn hóa	t	Sig.	Thống kê đa cộng tuyến	
		B	Sai số chuẩn	Beta			Hệ số phóng đại phương sai	VIF
1	Hằng số	0.033	0.200		0.163	0.871		
	Giá trị cốt lõi	0.213	0.051	0.207	4.314	0.000	0.692	1.445
	Chuẩn mực hành vi	0.144	0.046	0.156	3103	0.000	0.686	1.457
	Truyền thống và phong cách lãnh đạo	0.329	0.049	0.353	6.753	0.000	0.635	1.575
	Môi trường làm việc	0.293	0.053	0.274	5.519	0.000	0.702	1.424
<i>R² hiệu chỉnh: 0.578</i> <i>Thống kê Durbin-Watson: 2.136</i> <i>Thống kê F(ANOVA): 84.311</i> <i>Mức ý nghĩa (Sig. của ANOVA): 0.000</i>								

Nguồn: Trích xuất từ SPSS

Kết quả phân tích hồi quy (Bảng 8) cho thấy: “R² hiệu chỉnh = 0.578, tương đương 57.8% tác động trực tiếp đến Sự gắn kết của người lao động tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Bình Dương được quyết định bởi các nhân tố: Giá trị cốt lõi; Chuẩn mực hành vi; Truyền thống và phong cách lãnh đạo; Môi trường làm việc. Bên cạnh đó, kiểm định F có giá trị Sig. của rất nhỏ (Sig. = 0.000), nghĩa là mô hình nghiên cứu phù hợp mẫu khảo sát. Biến phụ thuộc Sự gắn kết của người lao động tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Bình Dương và các biến độc lập: Giá trị cốt lõi; Chuẩn mực hành vi; Truyền thống và phong cách lãnh đạo; Môi trường làm việc đều có ý nghĩa thống kê, vì Sig. < 0.05. Hệ số phóng đại phương sai khá cao (Tolerance từ 0.635 đến 0.702) và hệ số VIF < 2 (từ 1.424 đến 1.575), nên giữa các biến độc lập không có hiện tượng đa cộng tuyến xảy ra”. Phương trình hồi quy được viết như sau:

$$Y = 0.033 + 0.353*TT + 0.274*MT + 0.207*GT + 0.156*CM$$

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

Kết quả nghiên cứu cho thấy, có 4 nhân tố được chấp nhận với mức độ ảnh hưởng của các nhân tố tác động trực tiếp đến Sự gắn kết của người lao động tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Bình Dương được sắp xếp theo mức độ giảm dần như sau: (1) Truyền thống và phong cách lãnh đạo; (2) Môi trường làm việc (3) Giá trị cốt lõi; (4) Chuẩn mực hành vi. Từ đó, tác giả có một số kiến nghị sau:

Một là, về Truyền thống và phong cách lãnh đạo: Khi truyền thống và phong cách lãnh đạo được xây dựng một cách bài bản và nhất quán, họ sẽ trở thành những nhân tố then chốt, tạo nên sự gắn kết mạnh mẽ của nhân viên với doanh nghiệp. Là nhân tố quan trọng trong văn hóa doanh nghiệp, có ảnh hưởng trực tiếp đến sự gắn kết của người lao động. Tác giả đề xuất một số giải pháp gồm: Xây dựng và lan tỏa truyền thống tốt đẹp của doanh nghiệp; Xây dựng phong cách lãnh đạo phù hợp với văn hóa doanh nghiệp; Tăng cường các hoạt động gắn kết, văn hóa doanh nghiệp; Đào tạo và phát triển năng lực lãnh đạo.

Hai là, về Môi trường làm việc: Môi trường làm việc là nhân tố then chốt ảnh hưởng đến văn hóa doanh nghiệp và sự gắn kết của người lao động. Dưới đây là một số giải pháp tác động tích cực đến sự gắn kết thông qua việc phát triển môi trường làm việc: Tạo không gian làm việc hiện đại, năng động và hợp tác; Xây dựng văn hóa giao tiếp, tương tác tích cực; Chú trọng phát triển kỹ năng và cơ hội thăng tiến.

Ba là, về giá trị cốt lõi: Các giá trị cốt lõi của văn hóa doanh nghiệp có ảnh hưởng rất lớn đến sự gắn kết của người lao động. Khi các giá trị cốt lõi được xây dựng, truyền đạt và thực hành một cách hiệu quả, họ sẽ là nền tảng vững chắc để tạo ra sự gắn kết mạnh mẽ của nhân viên với tổ chức. Dưới đây là một số giải pháp để tác động tích cực đến sự gắn kết của nhân viên thông qua các giá trị cốt lõi gồm: Xây dựng và phát triển chiến lược (Strategy); Thiết kế cấu trúc (Structure) phù hợp; Cải tiến hệ thống (Systems) quản lý; Phát triển phong cách lãnh đạo (Style) phù hợp; Thu hút, phát triển và gìn giữ đội ngũ nhân viên (Staff) tài năng.

Bốn là, về Chuẩn mực hành vi: Khi chuẩn mực hành vi được xây dựng và thực thi một cách hiệu quả, nó sẽ trở thành nền tảng quan trọng để hình thành văn hóa doanh nghiệp và củng cố sự gắn kết của người lao động, qua một số biện pháp, như: Xây dựng và triển khai chuẩn mực hành vi rõ ràng; Tích hợp vào các hoạt động của doanh nghiệp; Ghi nhận và khen thưởng những hành vi phù hợp với chuẩn mực; Xử lý nghiêm túc những hành vi vi phạm chuẩn mực như xây dựng quy trình xử lý rõ ràng và minh bạch. Áp dụng các biện pháp kỷ luật phù hợp, bao gồm: cảnh cáo, giảm lương, chuyển công tác hoặc chấm dứt hợp đồng. Lãnh đạo phải thể hiện sự kiên quyết và nhất quán trong việc xử lý những vi phạm./

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Aksenova, E. I., Aleksandrova, O. A., Yarasheva, A. V., and Markov, D. I. (2022), Corporate Culture in a Medical Organization: The Ethno-Confessional Affiliation of Patients], *Probl Sotsialnoi Gig Zdravookhranennii Istor Med*, 30(s1), 943-948. <https://doi.org/10.32687/0869-866X-2022-30-s1-943-948>.
2. Beil-Hildebrand, M. B. (2021), Institutional excellence reloaded: a 17-years, two-phase in-depth study of corporate culture change in the health care sector, *J Health Organ Manag*, 50-65. <https://doi.org/10.1108/JHOM-03-2020-0103>.
3. Charles Hampden-Turner and Alfons Trompenaars (1990), *Riding the Waves of Culture*, Nicholas Brealey.
4. Cameron, K. S., and Quinn, R. E. (1999), *Diagnosing and changing organizational culture: based on the competing values framework*, Addison-Wesley Publishing.
5. Deal, T.E., and Kennedy, A.A. (1982) *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life*, Addison Wesley Publishing Company, Reading.
6. Edgar Schein (1983), The role of the founder in creating organizational culture, *Organizational Dynamics*, 12(1), 13-28
7. Fang, W., Ma, C., and Lei, Z. (2022), Research on Sustainable Development of Transport Infrastructure Based on Corporate Culture and Low-Carbon Perspective, *J Environ Public Health*, 4629422, <https://doi.org/10.1155/2022/4629422>.
8. Gary B. Gorton, Jillian Grennan, and Alexander K. Zentefis (2022), Corporate Culture, *The Annual Review of Financial Economics*, <https://doi.org/10.1146/annurev-financial-092321-124541>.
9. Hofstede, G. (1980), *Culture's consequences: International differences in work-related values*, Beverly Hills, CA: Sage.
10. Kwan, C. K. (2021), Helping People with Disabilities in the Workplace: Mezzo-Level Interventions Targeting Corporate Culture, *Soc Work*, 66(4), 339-347. <https://doi.org/10.1093/sw/swab030>.
11. Liu, M., Li, J., Xiong, T., Liu, T., and Chen, M. (2021), Intermediary Management and Employee Corporate Culture Identification Mediation and Mediation Effect Verification, *Front Psychol*, 12, 545816, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.545816>.
12. Michulek, J., Gajanova, L., Krizanova, A., and Nadanyiova, M. (2023), Determinants of improving the relationship between corporate culture and work performance: Illusion or reality of serial mediation of leadership and work engagement in a crisis period? *Front Psychol*, 14, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1135199>.
13. Noh, J., Lee, S., and Cho, H. C. (2023), The impact of corporate culture on industrial accidents in high-risk industries: a cross-sectional survey, *Ind Health*, 61(2), 102-111, <https://doi.org/10.2486/indhealth.2021-0252>.
14. Sun, Y., and Li, Y. (2021), COVID-19 Outbreak and Financial Performance of Chinese Listed Firms: Evidence From Corporate Culture and Corporate Social Responsibility, *Front Public Health*, 9, <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.710743>.
15. Vuong, Q. H., Nguyen, M. H. (2024). Further on informational quanta, interactions, and entropy under the granular view of value formation. <https://books.google.com/books/about?id=vy4ZEQAQBAJ>
16. Xie, J., Su, R. L. G., and Song, J. (2022), An analytical study of employee loyalty and corporate culture satisfaction assessment based on sentiment analysis, *Front Psychol*, 13, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.971569>.

Ngày nhận bài: 22/8/2024; Ngày phản biện: 22/9/2024; Ngày duyệt đăng: 12/11/2024

URL: <https://kinhtevadubao.vn/nghien-cuu-tac-dong-cua-van-hoa-doanh-nghiep-den-su-gan-ket-cua-nguoi-lao-dong-tai-cac-khu-cong-nghiep-tren-dia-ban-tinh-binh-duong-30335.html>

© Kinh tế và Dự báo - Bộ Kế hoạch và Đầu tư