

# ẢNH HƯỞNG CỦA VĂN HÓA DOANH NGHIỆP ĐẾN SỰ GẮN BÓ CỦA NHÂN VIÊN CÔNG TY CỔ PHẦN CẤP NƯỚC NHÀ BÈ

● HÀ NAM KHÁNH GIAO - HUỖNH THỊ XUÂN TRANG

## TÓM TẮT:

Nghiên cứu kiểm định các yếu tố Văn hóa doanh nghiệp (VHDN) ảnh hưởng đến sự gắn bó của nhân viên Công ty Cổ phần Cấp nước Nhà Bè (NhaBe Co) bằng việc khảo sát 280 nhân viên. Phương pháp phân tích Cronbach's Alpha, phân tích EFA cùng với phân tích hồi quy bội được sử dụng với phương tiện SPSS.

Kết quả cho thấy mức độ ảnh hưởng của các yếu tố VHDN - theo tầm quan trọng giảm dần - đến sự gắn bó của nhân viên gồm: Sự sáng tạo trong công việc, Đào tạo và phát triển, Phần thưởng và sự công nhận, Giao tiếp trong tổ chức, Làm việc nhóm. Nghiên cứu đề ra một số hàm ý quản trị đến các nhà quản lý NhaBe Co nhằm tăng cường sự gắn bó của nhân viên.

**Từ khóa:** văn hóa doanh nghiệp, sự gắn bó của nhân viên, Công ty cổ phần Cấp nước Nhà Bè (NhaBe Co).

## 1. Tổng quan

Trong vài thập niên gần qua, VHDN là một chủ đề quan trọng trong nghiên cứu quản trị kinh doanh, ảnh hưởng đến hàng loạt các khía cạnh tổ chức và cá nhân như: sự cam kết, lòng trung thành, sự thỏa mãn công việc (Chow & cộng sự, 2001). VHDN được coi là một triết lý quản trị, cách thức quản trị của tổ chức để cải thiện hiệu quả thực hiện công việc cũng như khả năng tác động đến tư tưởng, tình cảm và hoạt động giao tiếp trong tổ chức.

Công ty Cổ phần Cấp nước Nhà Bè (NhaBe Co) thuộc Tổng Công ty Cấp nước Sài Gòn, đặc thù hướng về dịch vụ cộng đồng nhằm phục vụ người dân trong khu vực Quận 4, Quận 7 và Huyện Nhà Bè. Tuy nhiên, trong những năm gần đây, trong công ty phát sinh hiện tượng một số nhân viên có

biểu hiện không chú tâm vào công việc, chất lượng công việc của họ dưới mức tiềm năng, làm việc trong tâm lý thụ động, không đóng góp và sáng tạo. Vấn đề là làm thế nào vận dụng VHDN để giữ chân và tăng sự gắn bó của nhân viên với tổ chức, đặc biệt là đối với những nhân sự có chất lượng đã trở nên cần thiết.

## 2. Cơ sở lý thuyết

### 2.1. Văn hóa doanh nghiệp

VHDN có thể được mô tả như một tập hợp chung các tín ngưỡng, thông lệ, hệ thống giá trị, quy chuẩn hành vi ứng xử và cách kinh doanh riêng của từng doanh nghiệp, những yếu tố này sẽ quy định mô hình hoạt động riêng của công ty và cách ứng xử của các thành viên trong tổ chức (Tunstall, 1983, trích bởi Trương Hoàng Lâm & Đỗ Thị Thanh Vinh.

2012). Luthans (1992) định nghĩa VHDN bao gồm các chuẩn mực đạo đức, hệ thống giá trị, niềm tin và bầu không khí tại môi trường làm việc của công ty. Theo Schein (2010) và Hà Nam Khánh Giao (2010), VHDN là mô hình về các ngầm định cơ bản chung mà các thành viên tích lũy được trong quá trình giải quyết các vấn đề thích ứng với bên ngoài và sự hòa hợp với bên trong; họ đủ khả năng nhận biết được sự phù hợp và sẽ hướng dẫn cho các thành viên mới cách phù hợp để nhận thức, để suy nghĩ, và cảm nhận mối liên quan đến các vấn đề này.

Thành phần văn hóa tổ chức được nhiều học giả nghiên cứu và đưa ra những yếu tố khác nhau. Theo Wallach (1983), có 3 loại văn hóa tổ chức là hành chính, sáng tạo và hỗ trợ để đo lường văn hóa tổ chức. Handy (1985) đã đưa ra 4 loại văn hóa trong doanh nghiệp như sau: (1) Văn hóa quyền lực, (2) Văn hóa vai trò, (3) Văn hóa nhiệm vụ, (4) Văn hóa cá nhân. Denison (1990) đã chia văn hóa thành 4 thành phần: (1) Văn hóa hòa nhập, (2) Văn hóa nhất quán, (3) Văn hóa thích ứng, (4) Văn hóa sứ mệnh. Lý thuyết về văn hóa công ty của Recardo & Jolly (1997) bao gồm 8 thành phần: (1) Sự trao đổi thông tin, (2) Đào tạo và phát triển, (3) Phần thưởng và sự công nhận, (4) Ra quyết định, (5) Chấp nhận rủi ro bởi sáng tạo và cải tiến, (6) Định hướng kế hoạch, (7) Làm việc nhóm, (8) Các chính sách quản trị. Dựa trên lý thuyết của Recardo & Jolly (1997), Lau & Iris (2001) đã đưa ra 4 thành phần: (1) Giao tiếp trong tổ chức: được xem là phương tiện mà nhờ đó cá nhân và tổ chức tiến hành công việc của mình theo những cách khác nhau trong phạm vi và quyền hạn khác nhau nhưng đều hướng đến mục tiêu chung là mang lại kết quả tốt đẹp, sự thành công cho tổ chức, (2) Đào tạo và phát triển: là quá trình cung cấp cho nhân viên những kỹ năng cần thiết trong công việc hoặc giúp cho nhân viên điều chỉnh những kỹ năng còn sai sót trong quá trình thực hiện công việc, (3) Phần thưởng và sự công nhận: các hành vi nào thì được thưởng và các hình thức thưởng được sử dụng, các nhân viên được thưởng theo cá nhân hay theo nhóm, những tiêu chuẩn để thăng chức và mức độ mà tổ chức cung cấp phản hồi về mức độ hoàn thành công việc, (4) Làm việc nhóm: thành phần này liên quan đến các vấn đề đó là tầm quan trọng, hình thức và sự hiệu quả của làm việc nhóm trong tổ chức. Nó bao gồm tầm quan

trọng của sự hợp tác giữa các phòng ban khác nhau, sự tin tưởng giữa các bộ phận chức năng hay các đơn vị khác nhau và mức độ hỗ trợ đối với quá trình thực hiện công việc. Nghiên cứu này dựa trên các thành phần văn hóa của Lau & Iris (2001).

## 2.2. Gắn bó với tổ chức

Theo Meyer & Allen (1991), gắn bó với tổ chức được xem là một trạng thái tâm lý, đặc điểm của mối quan hệ nhân viên với tổ chức này, và có ý nghĩa quyết định để tiếp tục hoặc chấm dứt thành viên trong tổ chức. Sự gắn bó của nhân viên với tổ chức được đánh giá dựa trên niềm tin của họ vào tổ chức, sự chấp nhận các mục tiêu và giá trị của tổ chức, sự sẵn sàng làm việc hết mình vì tổ chức, và mong muốn trở thành thành viên của tổ chức. Meyer & Allen (1991) đã đo lường sự gắn bó dựa trên ba thành phần: (1) Cam kết tình cảm (Affective), (2) Cam kết duy trì (Continuance), (3) Cam kết đạo đức (Normative), trong đó, cam kết tình cảm là thang đo phổ biến, được đánh giá cao và đề nghị sử dụng nhiều trong các nghiên cứu về sự gắn bó với tổ chức. Đây cũng là thang đo được sử dụng trong nghiên cứu này.

Có nhiều nghiên cứu quan tâm đến sự gắn bó của nhân viên với tổ chức (Giao & cộng sự, 2020a, 2020b, Hà Nam Khánh Giao & cộng sự, 2020, Hà Nam Khánh Giao & Nguyễn Đặng Huyền Trân, 2017, Hà Nam Khánh Giao & Lê Trần Tấn Tài, 2016). Nghiên cứu của Tariq & cộng sự (2011) khám phá rằng các công ty có văn hóa trong công việc có lực lượng nhân sự gắn bó hơn. Theo Meyer & Allen (1991), VHDN là tiền đề của sự gắn bó tổ chức. VHDN tác động trực tiếp và gián tiếp đến sự gắn bó tổ chức thông qua các giá trị và niềm tin của các chính sách tổ chức (Manetje & Martins, 2009). Sự ảnh hưởng này xuất hiện khi các thành viên tổ chức tìm thấy giá trị và niềm tin của tổ chức tương đồng với giá trị và niềm tin của cá nhân (Meyer & Allen, 1997). Sự phù hợp giữa VHDN và nhân viên sẽ làm tăng sự gắn bó của nhân viên đối với tổ chức (Lee & Joyce, 2014).

## 2.3. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Mô hình được đề nghị nghiên cứu trong đề tài này được chọn từ mô hình văn hóa doanh nghiệp của Lau & Iris (2001) được phát triển từ mô hình của Recardo & Jolly (1997), có tham khảo kết quả nghiên cứu của Giao (2019), Hà Nam Khánh Giao

& Bùi Thúy An (2017), Hà Nam Khánh Giao & Hồ Thị Thu Trang, (2016), Hà Nam Khánh Giao & Bùi Nhất Vương (2016) với 6 yếu tố tác động như sau: **Gắn bó của nhân viên với NhaBe Co = f{Giao tiếp trong tổ chức, Làm việc nhóm, Đào tạo và phát triển, Phần thưởng và sự công nhận, Sự sáng tạo trong công việc, Sự trao quyền }**

*Giả thuyết H<sub>1</sub> (+): Giao tiếp trong tổ chức ảnh hưởng tích cực đến sự gắn bó của nhân viên với NhaBe Co.*

*Giả thuyết H<sub>2</sub> (+): Làm việc nhóm ảnh hưởng tích cực đến sự gắn bó của nhân viên với NhaBe Co.*

*Giả thuyết H<sub>3</sub> (+): Đào tạo và phát triển ảnh hưởng tích cực đến sự gắn bó của nhân viên với NhaBe Co.*

*Giả thuyết H<sub>4</sub> (+): Phần thưởng và sự công nhận ảnh hưởng tích cực đến sự gắn bó của nhân viên với NhaBe Co.*

*Giả thuyết H<sub>5</sub> (+): Sự sáng tạo trong công việc ảnh hưởng tích cực đến sự gắn bó của nhân viên với NhaBe Co.*

*Giả thuyết H<sub>6</sub> (+): Sự trao quyền ảnh hưởng tích cực đến sự gắn bó của nhân viên với NhaBe Co.*

**3. Kết quả nghiên cứu**

**3.1. Mẫu nghiên cứu**

Khảo sát nhân viên đang làm việc tại NhaBe Co được thực hiện bằng cách gửi bảng câu hỏi trực tiếp. Tổng số bảng câu hỏi phát ra là 280 bảng, thu về 262, sau khi sàng lọc, có 248 bảng khảo sát hợp lệ được sử dụng để làm dữ liệu cho nghiên cứu, đạt tỷ lệ 88,5%. (Bảng 1).

**3.2. Đánh giá độ tin cậy của thang đo**

Kết quả kiểm định thang đo Cronbach's Alpha cho thấy các thang đo đều đạt độ tin cậy (Bảng 2). Các hệ số tương quan biến - tổng đều đạt yêu cầu (> 0,3) và Cronbach's Alpha thấp nhất là 0,770 (Hà Nam Khánh Giao & Bùi Nhất Vương, 2019). 33 biến quan sát còn lại (sau khi loại GTT3, LVN2) sẽ được sử dụng trong phân tích nhân tố khám phá EFA.

**3.3. Phân tích nhân tố khám phá EFA**

Phương pháp EFA được sử dụng cho 28 biến quan sát thuộc các biến độc lập, sử dụng phương pháp Principal Component Analysis với phép quay Varimax và điểm dừng khi trích các yếu tố có Eigenvalues là 1. Kết quả cho thấy KMO = 0,791 đạt yêu cầu > 0,5 và hệ số Barlett có mức ý nghĩa

**Bảng 1. Mô tả khảo sát**

Chỉ tiêu	N	Tỷ lệ (%)
<b>Độ tuổi</b>		
18- 25 tuổi	21	8,5
26 - 35 tuổi	112	45,2
36 - 45 tuổi	84	33,9
Trên 45 tuổi	31	12,5
<b>Trình độ học vấn</b>		
THPT	33	13,3
Trung cấp	71	28,6
Cao đẳng	79	31,9
Đại học	57	23,0
Sau đại học	8	3,2
<b>Thu nhập</b>		
< 7 triệu	96	38,7
7 - 10 triệu	130	52,4
10 - 15 triệu	18	7,3
> 15 triệu	4	1,6
<b>Thâm niên</b>		
< 3 năm	22	8,9
3 - 5 năm	66	26,6
5 - 10 năm	78	31,5
10 - 15 năm	50	20,2
15 - 20 năm	24	9,7
> 20 năm	8	3,2
<b>Vị trí công tác</b>		
Công nhân	101	40,7
Nhân viên	136	54,8
Quản lý	11	4,4
<b>Giới tính</b>		
Nam	174	70,2
Nữ	74	29,8

*Nguồn: Kết quả truy xuất từ SPSS*

Sig = 0,000 < 0,5 đã khẳng định rằng phương pháp phân tích trên là phù hợp. Tổng phương sai trích là 61,898% tức là 28 biến rút trích ra góp phần giải thích được khoảng 61,898% sự biến thiên của 6

**Bảng 2. Thống kê Cronbach's Alpha**

Thang đo	Ký hiệu	Số biến quan sát	Cronbach's Alpha	Tương quan biến tổng nhỏ nhất
Giao tiếp trong tổ chức	GTT	4	0,855	0,683
Làm việc nhóm	LVN	4	0,809	0,594
Đào tạo và phát triển	ĐTP	5	0,817	0,554
Phần thưởng và sự công nhận	SCN	5	0,795	0,497
Sự sáng tạo trong công việc	STT	5	0,815	0,515
Sự trao quyền	STQ	5	0,838	0,570
Gắn bó với NhaBe Co	SGB	5	0,775	0,508

*Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu*

biến độc lập, và hệ số tải nhân số đều lớn hơn 0,5 nên đạt yêu cầu (Bảng 3).

Kết quả EFA biến phụ thuộc (Bảng 4) cho thấy KMO = 0,770, và hệ số Barlett có mức ý nghĩa Sig = 0,000 < 0,5, phương sai trích 53,298% và các biến quan sát đều có hệ số tải nhân tố lớn hơn 0,5, vậy nên biến phụ thuộc bao gồm 5 biến quan sát.

### 3.4. Phân tích hồi quy tuyến tính

Kết quả phân tích tương quan Pearson's chỉ ra rằng các hệ số tương quan đều có ý nghĩa thống kê (Sig < 0,05) nên tất cả các biến sẽ được sử dụng trong phân tích hồi quy ở bước tiếp theo. Kết quả phân tích hồi quy bội, sau khi loại biến Sự trao quyền (STQ) do Sig = 0,998 > 0,05, chứng tỏ yếu tố này không có ý nghĩa trong mô hình nghiên cứu, như trong Bảng 4.

Phân tích ANOVA cho thấy kiểm định F = 69,582, Sig < 0,05, mô hình hồi quy tuyến tính bội đã xây dựng phù hợp với tập dữ liệu ở độ tin cậy 95%. Biểu đồ phân tán Scatterplot cho thấy phần dư phân tán ngẫu nhiên, giả thuyết về liên hệ tuyến tính không bị vi phạm. Biểu đồ Histogram cho thấy phần dư có phân phối chuẩn với giá trị trung bình rất nhỏ gần bằng 0 (Mean = 3,71E-15) và độ lệch chuẩn gần bằng 1 (SD = 0,990). Đồ thị P-P plot biểu diễn các điểm quan sát thực tế tập trung khá sát đường chéo những giá trị kỳ vọng, dữ liệu phần dư có phân phối chuẩn. Giá trị Durbin-Watson (d) = 1,835, không có tương quan giữa các phần dư. Đồng thời, VIF < 10, không xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến. Như vậy, mô hình hồi quy tuyến tính không vi phạm các giả định cần thiết (Hà Nam Khánh Giao & Bùi Nhất Vương, 2019).

Phương trình hồi quy tuyến tính bội chưa chuẩn hóa:

$$SGB = 0,181 + 0,257 * ĐTP + 0,446 * STT + 0,075 * GTT + 0,159 * SCN + 0,084 * LVN$$

Có 5/6 giả thuyết của mô hình nghiên cứu được chấp nhận. Kết quả sau khi kiểm định cho thấy có 5 yếu tố tác động tích cực đến sự gắn bó của nhân viên với NhaBe Co.

## 4. Kết luận và hàm ý quản trị

### 4.1. Kết luận

Sau khi tiến hành kiểm định thang đo bằng Cronbach's Alpha và phân tích EFA, mô hình nghiên cứu có 33 biến quan sát, trong đó các thang đo biến độc lập có 28 biến gồm 6 thành phần. Kết quả hồi quy đã tìm ra mối quan hệ cùng chiều giữa 5 yếu tố tác động đến sự gắn bó với tổ chức, sắp theo thứ tự độ mạnh giảm dần: (1) Sự sáng tạo trong công việc ( $\beta = +0,554$ ), (2) Đào tạo và phát triển ( $\beta = +0,344$ ), (3) Phần thưởng và sự công nhận ( $\beta = +0,167$ ), (4) Giao tiếp trong tổ chức ( $\beta = +0,102$ ), (5) Làm việc nhóm ( $\beta = +0,096$ ).

### 4.2. Hàm ý quản trị

#### Sáng tạo trong công việc

Công ty cần chú trọng việc khuyến khích nhân viên cải tiến, sáng tạo. Tại công ty, phần lớn công việc được thực hiện theo quy trình với những bước công việc cụ thể; do đó, để nâng cao sự sáng tạo trong công việc, công ty không chỉ dừng lại ở mức độ động viên, khuyến khích nhân viên phát triển ý tưởng mới, mà cần nghiên cứu thực hiện cải tiến quy trình tạo ra môi trường để nhân viên có thể tiếp cận với việc đề xuất ý tưởng sáng tạo.

**Bảng 3. Kết quả phép xoay nhân tố các biến độc lập**

Biến quan sát	Nhân tố					
	1	2	3	4	5	6
STQ <sub>1</sub>	0,783					
STQ <sub>5</sub>	0,773					
STQ <sub>3</sub>	0,768					
STQ <sub>2</sub>	0,746					
STQ <sub>4</sub>	0,707					
ĐTP <sub>1</sub>		0,799				
ĐTP <sub>2</sub>		0,789				
ĐTP <sub>4</sub>		0,751				
ĐTP <sub>5</sub>		0,710				
ĐTP <sub>3</sub>		0,707				
STT <sub>5</sub>			0,823			
STT <sub>2</sub>			0,807			
STT <sub>3</sub>			0,756			
STT <sub>4</sub>			0,655			
STT <sub>1</sub>			0,624			
GTT <sub>2</sub>				0,844		
GTT <sub>1</sub>				0,823		
GTT <sub>4</sub>				0,817		
GTT <sub>5</sub>				0,803		
SCN <sub>3</sub>					0,795	
SCN <sub>4</sub>					0,785	
SCN <sub>2</sub>					0,719	
SCN <sub>1</sub>					0,712	
SCN <sub>5</sub>					0,683	
LVN <sub>1</sub>						0,821
LVN <sub>5</sub>						0,795
LVN <sub>3</sub>						0,778
LVN <sub>4</sub>						0,776

*Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu*

*Đào tạo và phát triển*

Lãnh đạo công ty cần quan tâm tổ chức các khóa đào tạo các kỹ năng cơ bản thông qua chương trình đào tạo việc tại chỗ, và xây dựng thêm những khóa học thông dụng khác nhằm giúp nhân viên bộ phận có được các kiến thức và kỹ năng bổ sung. Bên cạnh đó, cần bổ sung thêm các chương trình đào tạo và phát triển từ bên ngoài như phần mềm/công cụ thiết kế ứng dụng kiến thức tiên tiến, khóa học về nâng cao nghiệp vụ,... tạo bước chuẩn bị đội ngũ quản lý kế cận.

*Phần thưởng và công nhận*

Khi nhân viên thực hiện tốt công việc thì cấp quản lý trực tiếp cần động viên, khích lệ nhân viên ngay lúc đó. Các hình thức có thể thực hiện như: khen thưởng đột xuất, một bản nhận xét cá nhân được người quản lý gửi trực tiếp đến nhân viên; tuyên dương nhân viên này trước các đồng nghiệp, có tác động tích cực đến tổ chức,...

*Giao tiếp trong tổ chức*

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

**Bảng 4. Tóm tắt mô hình hồi quy tuyến tính**

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			Tolerance	VIF	
1	(Hằng số)	0,181	0,234		0,776	0,439		
	ĐTP	0,257	0,032	0,344	8,155	0,000	0,950	1,053
	STT	0,446	0,035	0,554	12,752	0,000	0,900	1,112
	GTT	0,075	0,032	0,102	2,370	0,019	0,917	1,090
	SCN	0,159	0,040	0,167	3,992	0,000	0,966	1,035
	LVN	0,084	0,036	0,096	2,318	0,021	0,992	1,008
Biến phụ thuộc: SGB R <sup>2</sup> hiệu chỉnh: 0,581 F: 69,582 Sig: 0,000 Durban- Watson: 1,835								

*Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu*

trao đổi giữa lãnh đạo và nhân viên về kết quả đánh giá hiệu quả công việc.

**Làm việc nhóm**

Làm việc nhóm có tác động mạnh nhất đến sự gắn bó của nhân viên. Lãnh đạo công ty cần xác định mô hình làm việc nhóm đã trở thành một phần tất yếu, nên duy trì mô hình nhóm hiệu quả thông qua việc định hướng đội nhóm của nhân viên không chỉ trong cùng phòng ban, mà mở rộng sự hợp tác giữa các phòng ban trong công ty. Công ty cần chú trọng tổ chức các hoạt động xây dựng, phát triển đội nhóm (team building) ở trong và ngoài công ty. Xây dựng mối quan hệ trong nhóm không chỉ là

giữa các nhân viên, mà còn giữa nhân viên với cấp trên. Ngoài ra, để tăng cường tinh thần làm việc nhóm, hướng đến mục tiêu chung của nhóm, của phòng ban, tổ chức, công ty nên thực hiện chính sách đánh giá nhân viên gắn kết quả cá nhân với kết quả tập thể.

**4.3. Hạn chế của đề tài**

Đề tài nghiên cứu vẫn có những hạn chế: (1) Chỉ tập trung nghiên cứu các yếu tố của VHDN ảnh hưởng đến sự gắn bó của nhân viên, (2) Chỉ đề cập tác động từ VHDN, trong khi vẫn còn nhiều tác nhân khác chưa được xem xét đến. Đó cũng chính là đề xuất cho những nghiên cứu tiếp theo ■

**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*. CIBER Working paper. San Diego State University.
2. Denison D.R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. New York, USA: John Wiley & Sons, Inc.
3. Giao H.N.K. (2019). The effect of corporate culture on the staff's commitment in CMC Telecom Vietnam. *Science Journal of Business and Management*, 7(1), 23-32. doi: 10.11648/j.sjbm.20190701.14.

4. Giao H.N.K., Vuong B.N., & Tung D.D. (2020a). A model of Organizational Culture to Enhancing Organizational Commitment in The Telecom Industry: An Evidence from Vietnam. *World Scientific and Engineering Academy and Society (WSEAS) Transactions on Business and Economics*, 17, 215-224. DOI: 10.37394/23207.2020.17.23.
5. Giao H.N.K., Vuong B.N., Huan D.D., Tushar H. & Quan T.N. (2020b). The Effect of Emotional Intelligence on Turnover Intention and the Moderating Role of Perceived Organizational Support: Evidence from the Banking Industry of Vietnam. *Sustainability, MDPI*, 12(5): 1857-1882. doi:10.3390/su12051857.
6. Hà Nam Khánh Giao & Bùi Nhất Vương (2016). Ảnh hưởng của các yếu tố văn hóa doanh nghiệp đến sự gắn bó của nhân viên với tổ chức tại Công ty CP CMC Telecom TP. Hồ Chí Minh. *Tạp chí Kinh tế - Kỹ thuật Bình Dương*, 13(3): 87-101.
7. Hà Nam Khánh Giao & Bùi Nhất Vương (2019). *Giáo trình Cao học Phương pháp Nghiên cứu Khoa học trong Kinh doanh - Cập nhật SmartPLS*. Nhà xuất bản Tài chính. Hà Nội. ISBN: 978-604-79-2154-6
8. Hà Nam Khánh Giao & 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*, 24(2): 36-40. DOI: 10.31219/osf.io/qdgsf.
9. Hà Nam Khánh Giao & Hồ Thị Thu Trang (2016). Ảnh hưởng của văn hóa tổ chức đến sự gắn kết của nhân viên văn phòng tại tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu. *Tạp chí Kinh tế - Kỹ thuật Bình Dương*, 14(6): 39-49. DOI: 10.31219/osf.io/mc3ka.
10. Hà Nam Khánh Giao & Lê Trần Tấn Tài (2016). Các nhân tố tác động đến gắn kết của nhân viên với tổ chức tại UFM. *Tạp chí Nghiên cứu Tài chính - Marketing*, 34(8): 61-67. DOI: 10.31219/osf.io/9pm2v.
11. Hà Nam Khánh Giao & Nguyễn Đặng Huyền Trân (2017). Các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết nhân viên với Trường Đại học Ngân hàng TPHCM. *Tạp chí Công Thương*, 10(9): 246-251. DOI: 10.31219/osf.io/nswz6.
12. Hà Nam Khánh Giao (2010). Mạn đàm thước đo Văn hóa Doanh nghiệp trong các Ngân hàng thương mại. *Tạp chí Ngân hàng*, 22(11): 25-27.
13. Hà Nam Khánh Giao, Huỳnh Diệp Trâm Anh, Nguyễn Thị Kim Ngân, Đoàn Quang Đồng, Nguyễn Phạm Hạnh Phúc, & Bùi Nhất Vương (2020). Ảnh hưởng của vốn tâm lý, tính cách cá nhân đến sự gắn kết công việc của nhân viên khách sạn tại Thành phố Hồ Chí Minh. *Tạp chí Khoa học - Trường Đại học Trà Vinh*, 37(3): 12-23. DOI: 10.31219/osf.io/3vgsb
14. Handy C.B. (1985). *Understanding Organizations, 3rd Edn*. Harmondsworth, Penguin Books.
15. Lau H.C. & Iris M.A. (2001). Research and concepts: The soft foundation of the critical success factors on TQM implementation in Malaysia. *The TQM Magazine*, 13(1): 51-60.
16. Lee X.L. & Joyce L.F.Y. (2014). Organizational commitment of white-collar employees in damansara heights, Kuala Lumpur. *Journal of Social Economics Research*, 1(7): 156-168.
17. Luthans F. (1992). *Organizational behavior*. McGraw-Hill, New York:
18. Manetje O.M., & Martins N. (2009). The relationship between organisational culture and organisational Commitment. *Southern African Business Review*, 13(1): 87-111.
19. Meyer J, & Allen N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1): 61-89.
20. Recardo R., & Jolly J. (1997). Organizational Culture and Teams. *SAM Advanced Management Journal*, 62(2): 4-7.
21. Schein H. (2010). *Organizational culture and leadership*. Jossey-bass, USA.
22. Tariq I.K., Farooq A.J, Aisha A., Muhammad B.K. & Syed T.H. (2011). Job Involvement as Predictor of Employee Commitment: Evidence from Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 6(4): 252-262.

23. Trương Hoàng Lâm & Đỗ Thị Thanh Vinh (2012), Ảnh hưởng của văn hóa doanh nghiệp đến mức độ cam kết của nhân viên: Trường hợp Công ty Hệ thống Thông tin FPT. *Tạp chí Kinh tế & Phát triển*, 185 (11): 120 - 127.
24. Wallach E. (1983). Individuals and organization: the cultural match. *Training and Development Journal*, 12: 28-36.

**Ngày nhận bài: 9/2/2021**

**Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 19/2/2021**

**Ngày chấp nhận đăng bài: 29/2/2021**

*Thông tin tác giả:*

**1. PGS.TS. HÀ NAM KHÁNH GIAO**

Trưởng khoa Vận tải Hàng không, Học viện Hàng không Việt Nam

**2. HUỖNH THỊ XUÂN TRANG**

Chuyên viên Phòng Kỹ thuật

Công ty Cổ phần Cấp nước Nhà Bè, Q.7, TP. Hồ Chí Minh

## **THE EFFECT OF CORPORATE CULTURE FACTORS ON STAFF COMMITMENT AT NHA BE WATER SUPPLY JOINT STOCK COMPANY**

● Assoc.Prof.Ph.D **HA NAM KHANH GIAO**

Dean, Department of Air Transport, Vietnam Aviation Academy

● **HUYNH THI XUAN TRANG**

Specialist, Department of Techniques

Nha Be Water Supply Joint Company

### **ABSTRACT:**

This research examines the effect of corporate culture factors on staff commitment at Nha Be Water Supply Joint Stock Company by interviewing 280 employees of the company. This research used the methods of Cronbach's alpha, exploratory factor analysis and lineard regression analysis with the SPSS Statistics.

This research finds out that the corporate culture factors including Creativity in work, Training and development, Reward and recognition, Communication and Teamwork affect the company's staff commitment. These factors are listed in the descending order of impacting level. Based on the research's findings, some recommendations are proposed to enhance the staff commitment at Nha Be Water Supply Joint Stock Company.

**Keywords:** corporate culture, staff commitment, Nha Be Water Supply Joint Stock Company.