

# Turnitin Originality Report



Processed on: 26-Apr-2024 15:28 +07  
 ID: 2362435840  
 Word Count: 20657  
 Submitted: 1

Similarity Index

16%

Similarity by Source

Internet Sources: 14%  
 Publications: 22%  
 Student Papers: 3%

ĐỀ ÁN TỐT NGHIỆP - PHẠM  
 THỊ PHƯƠNG HUẾ By Huế  
 Phạm Thị Phương

11% match (Internet from 02-Oct-2022)

<https://journalofscience.ou.edu.vn/index.php/econ-vi/article/download/481/409>

3% match (Internet from 04-Aug-2023)

<https://pcthuathienhue.cpc.vn/info/home/tai-lieu-van-hoa-evn-.pdf>

3% match (student papers from 26-Nov-2023)

[Submitted to National Economics University on 2023-11-26](#)

LỜI MỞ ĐẦU 1. Lý do chọn đề tài Trong bối cảnh “thế giới phẳng” như hiện nay, nguồn nhân lực chính là chìa khoá thành công, là nhân tố quyết định năng lực cạnh tranh của một tổ chức. Để thu hút và giữ chân nhân tài, các công ty cần chú trọng hơn nữa trong việc xây dựng và tổ chức thực hiện văn hoá tổ chức, từ đó nhân viên cảm thấy sẽ được tôn trọng, mong muốn được cống hiến và gắn bó lâu dài đối với tổ chức. Nhận thức được vấn đề này, Tổng công ty Điện lực Thành phố Hà Nội trong nhiều năm qua đã quan tâm sâu sắc tới xây dựng và tổ chức thực hiện văn hoá tổ chức nhằm củng cố, nâng cao và khẳng định bản sắc của Tổng công ty đối với khách hàng, đối tác và cộng đồng. Chính nhờ sự chú trọng, đầu tư và quan tâm từ phía Ban lãnh đạo đặc biệt là người đứng đầu, EVNHANOI được đánh giá một trong năm đơn vị phân phối điện đi đầu trong công tác này. Văn hoá tổ chức tại EVNHANOI đã từng bước tạo ra môi trường làm việc năng động, sáng tạo, khuyến khích nhân viên tham gia đóng góp ý kiến, tôn trọng sự đa dạng khác biệt, tạo điều kiện tốt nhất để nhân viên phát triển bản thân. Tuy nhiên, trên thực tế hạn chế trong xây dựng và phát triển văn hoá tổ chức của Tổng công ty Điện lực Thành phố Hà Nội vẫn còn một số đơn vị thực hiện còn mang tính hình thức, phong trào, chưa phát huy tác dụng như mong đợi. Một trong những nguyên nhân cơ bản của thực tế này là do hoạt động tổ chức thực hiện văn hoá doanh nghiệp chưa thật sự thực sự, khoa học, truyền thông chưa đủ mạnh công hưởng thêm những quan niệm và nhận thức chưa thực sự đầy đủ về vai trò và vị trí quan trọng của văn hoá tổ chức trong hoạt động của EVNHANOI. Văn hoá tổ chức rất quan trọng trong việc phát triển và duy trì cam kết của nhân viên và mức độ cường độ thường là đặc trưng của các tổ chức thành công (Silverthorne, 2004). Trong một nghiên cứu của Hồng Kông và các nhà quản lý Úc, Lok và Crawford (2004) đã tìm thấy một tác động tích cực của văn hóa doanh nghiệp đối với cam kết của tổ chức. Với mong muốn kiểm tra mối quan hệ này với tham chiếu cụ thể đến môi trường làm việc tại Việt Nam, em quyết định lựa chọn đề tài “Ảnh hưởng của văn hóa tổ chức tới sự cam kết