

TÁC ĐỘNG CỦA QUẢN TRỊ NHÂN TÀI ĐẾN NHẬN THỨC SỰ HỖ TRỢ TỔ CHỨC VÀ SỰ GẮN KẾT CỦA NHÂN VIÊN TRONG LĨNH VỰC NGÂN HÀNG

Phan Tấn Lực^{1*}, Nguyễn Huỳnh Phong²

¹Trường Đại học Thủ Dầu Một

²Văn phòng Tỉnh ủy Bình Dương

Tác giả liên hệ: Email: lucpt@tdmu.edu.vn

Ngày nhận: 08/04/2023

Ngày nhận lại: 10/05/2024

Ngày đăng: 25/10/2024

DOI: 10.52932/jfm.v15i7.384

Phụ lục 1. Thang đo nghiên cứu

Cấu trúc	Nguồn
1. Quản trị nhân tài - Tổ chức của tôi xác định các vị trí quan trọng để phát triển nhân tài phù hợp với chiến lược kinh doanh. - Tổ chức của tôi xây dựng đội ngũ nhân tài kế thừa trong tổ chức. - Các hoạt động đào tạo cho các nhân tài được tập trung vào năng lực cần thiết. - Các hoạt động đào tạo, phát hiện nhân tài được triển khai liên tục - Các nhân viên có con đường sự nghiệp rõ ràng trong tổ chức này. - Các nhân viên có nhiều con đường thăng tiến trong tổ chức. - Tổ chức của tôi đánh giá cao công việc và sự đóng góp của nhân viên. - Tổ chức của tôi có một hệ thống khen thưởng nhân viên công bằng và phù hợp.	Jayaraman và cộng sự (2018)
2. Nhận thức sự hỗ trợ tổ chức - Tổ chức của tôi quan tâm đến nhân viên. - Tổ chức của tôi chú ý đến từng nhân viên. - Tổ chức quan tâm đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên. - Tổ chức quan tâm đến mọi lời phàn nàn của nhân viên. - Tổ chức đánh giá cao đóng góp của nhân viên. - Tổ chức quan tâm đến những đóng góp của nhân viên. - Tổ chức quan tâm đến sức khỏe của nhân viên. - Tổ chức tự hào về thành tích của nhân viên.	Celep and Yilmazturk (2012)
3. Sự gắn kết nhận thức - Tại nơi làm việc, tâm trí của tôi tập trung vào công việc của tôi - Tôi rất quan tâm đến công việc của mình	Rich và cộng sự (2010)

- Tại nơi làm việc, tôi bị cuốn hút bởi công việc của mình - Trong công việc, tôi dành nhiều tâm huyết cho công việc của mình	
4. Sự gắn kết cảm xúc - Tôi nhiệt tình trong công việc của tôi - Tôi cảm thấy tràn đầy năng lượng trong công việc của mình - Tôi tự hào về công việc của mình - Tôi cảm thấy tích cực trong công việc của mình - Tôi hào hứng với công việc của mình	Rich và cộng sự (2010)

Phụ lục 2. Mô tả mẫu

Đặc điểm	Tần số	Tỷ lệ (%)
Giới tính	184	60,52
Nam	120	39,47
Nữ		
Độ tuổi		
22-30	149	49,01
30-40	128	31,76
40+	27	8,88
Kinh nghiệm làm việc		
< 1 năm	14	4,60%
1 - 3 năm	29	9,53%
3 – 5 năm	135	44,40%
> 5 năm	126	41,44%