

## THÔNG TIN TÓM TẮT NHỮNG ĐÓNG GÓP MỚI CỦA LUẬN ÁN

Họ và tên Nghiên cứu sinh: **NGUYỄN THỊ KIM ÁNH**

Tên đề tài: *Nghiên cứu sự gắn kết của người lao động với doanh nghiệp kinh doanh lưu trú, ăn uống vùng Duyên hải Nam Trung Bộ*

Chuyên ngành: Quản trị kinh doanh;

Mã số: 934 01 01

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS. Nguyễn Thị Minh Hòa

PGS.TS. Đỗ Ngọc Mỹ

Cơ sở đào tạo: Trường Đại học Kinh tế, Đại học Huế

### NHỮNG ĐÓNG GÓP MỚI CỦA LUẬN ÁN

*Thứ nhất*, đến thời điểm hiện tại, chưa có nghiên cứu nào về sự gắn kết người lao động với doanh nghiệp kinh doanh lưu trú, ăn uống thực hiện ở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ được công bố. Vì vậy, kết quả nghiên cứu này là đóng góp mới có ý nghĩa thực tiễn.

*Thứ hai*, luận án đã thiết lập được mô hình nghiên cứu riêng cho luận án với 10 nhân tố thuộc môi trường công việc. Ngoài ra, nghiên cứu xem xét sự tác động của các yếu tố môi trường ngoài công việc và đặc điểm nhân khẩu học của người lao động đến mối quan hệ của các nhân tố môi trường công việc với 3 thành phần của sự gắn kết: gắn kết cảm xúc, gắn kết nhận thức và gắn kết hành vi. Trong đó, 4 yếu tố môi trường ngoài công việc gồm dịch vụ y tế địa phương, điều kiện đi lại, tệ nạn xã hội, môi trường sống tự nhiên được đưa vào xem xét tác động của chúng đến mức độ ảnh hưởng của các nhân tố môi trường công việc đến các thành phần sự gắn kết là điểm mới của luận án.

*Thứ ba*, luận án đã xây dựng thang đo sự gắn kết và thang đo các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn kết người lao động với doanh nghiệp trên cơ sở kế thừa và phát triển phù hợp với bối cảnh người lao động làm việc trong các doanh nghiệp kinh doanh lưu trú, ăn uống vùng Duyên hải Nam Trung Bộ. Như vậy, luận án đã thiết lập được thang đo khá hoàn chỉnh, khắc phục các thiếu sót trong xây dựng thang đo của các nghiên cứu trước và có thể là tài liệu tham khảo cho các nghiên cứu về sự gắn kết người lao động với doanh nghiệp kinh doanh lưu trú, ăn uống ở các vùng miền khác.

*Thứ tư*, khi người lao động sống trong điều kiện môi trường (ngoài công việc) khác nhau thì mức độ gắn kết cũng khác nhau. Các nhân tố thuộc môi trường ngoài công việc được đưa vào xem xét là: ô nhiễm môi trường, tệ nạn xã hội, điều kiện di chuyển và khả năng tiếp cận dịch vụ y tế. Nhóm lao động có đánh giá càng tích cực về các yếu tố này thì mức gắn kết thành phần cũng càng cao. Đây là vấn đề chưa được các nghiên cứu trước đề cập đến.

*Thứ năm*, luận án đã chỉ ra sự khác nhau về mức độ ảnh hưởng của các nhân tố môi trường công việc đến các thành phần sự gắn kết theo các yếu tố môi trường ngoài công việc. Đây là vấn đề chưa được các nghiên cứu trước đề cập đến.

Thừa Thiên Huế, ngày ..... tháng ..... năm 2019

**Người hướng dẫn 1**

**Người hướng dẫn 2**

**Nghiên cứu sinh**

  
PGS.TS. Nguyễn Thị Minh Hòa

  
PGS.TS. Đỗ Ngọc Mỹ

**Nguyễn Thị Kim Ánh**

## THE BRIEF INFORMATION AND NEW CONTRIBUTIONS OF THE THESIS

*Full name of postgraduate student:* Nguyen Thi Kim Anh

*Thesis title:* "Studying employee engagement with enterprises in accommodation and food & beverage in South central Coast"

*Major:* Business Administration    *Code:* 934 01 01

*Supervisor 1:* Assoc. Prof. Dr. Nguyen Thi Minh Hoa

*Supervisor 2:* Assoc .Prof. Dr. Do Ngoc My

*Training facility:* Hue College of Economics, Hue University

### CONTENTS

*Firstly*, up to now, there has been no research on the employee engagement with with enterprises in accommodation and food & beverage in South central Coast region. Therefore, this research result is a practical new contribution.

*Secondly*, the thesis has established a separate research model for the thesis with 10 factors of working environment affecting the 3 engagement components. In addition, the study examines the impact of non-work environmental factors and the demographic characteristics of workers on the relationship of work environment factors with 3 components of engagement: emotional engagement, cognitive engagement and behavioral engagement. In particular, 4 non-work environmental factors including local health services, travel conditions, social evils, and environmental pollution are taken into consideration

*Thirdly*, the thesis has established employee engagement scale and the scale of factors affecting the employee engagement with businesses on the basis of inheritance and development suitable to the context of employees working enterprises in accommodation and food & beverage in South central Coast.

*Fourthly*, research results show that when employees live in different environmental conditions (outside the work), the level of engagement is also different. Factors in the non-work environment are taken into consideration: environmental pollution, social evils, mobility conditions and access to health services. The more positive the labor group has assessed these factors, the higher the level of engagement is.

*Fifthly*, for enterprises in accommodation and food & beverage in South central Coast region, the thesis has shown the difference in the level of the influence of work environment factors to employee engagement components according to demographic characteristics and according to non-work environment factors.

*Thua Thien Hue, November ....., 2019.*

**Supervisor 1**

**Assoc. Prof. Dr. Nguyen Thi Minh Hoa**

**Supervisor 2**

**Assoc. Prof. Dr. Do Ngoc My**

**Post-graduate**

**Nguyen Thi Kim Anh**