THÔNG TIN NHỮNG ĐIỂM MỚI CỦA LUẬN ÁN

Họ và tên học viên : **HÀ THỊ PHƯƠNG MINH** MSHV: **19630021**

Lớp : NCSQT3A Khóa: 2019-2021

Là nghiên cứu sinh theo quyết định số 2070/QĐ-ĐHCN ngày 02/12/2019 của trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh đã hoàn thành bảo vệ luận án tiến sĩ cấp cơ sở ngày 15/07/2024.

Tên đề tài: *"Các yếu tố ảnh hưởng đến ý định nghỉ việc với vai trò điều tiết của đặc điểm tính cách. Một nghiên cứu tại Việt Nam"*

Chuyên ngành : Quản trị kinh doanh

Mã số chuyên ngành: 9340101

Họ và tên người hướng dẫn: PGS TS Nguyễn Ngọc Long (hướng dẫn chính)

TS Đoàn Ngọc Duy Linh (hướng dẫn thứ 2).

Cơ sở đào tạo: Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh

Tóm tắt những đóng góp mới của luận án:

(1) Khám phá và đo lường các yếu tố đặc trưng ảnh hưởng ý định nghỉ việc của người lao động do khủng hoảng bởi đại dịch COVID-19 - đại diện cho một thế giới VUCA. Các yếu tố bao gồm lãnh đạo chuyển đổi, hồi phục tâm lý, hồi phục công việc, hồi phục thích nghi, cam kết tình cảm và tính cách chủ động.

(2) Mô hình nghiên cứu được xây dựng dựa trên các nền tảng lý thuyết khác nhau nhằm biện luận để thiết lập một mô hình nghiên cứu về ý định nghỉ việc với góc nhìn đa chiều và phản ánh bối cảnh nghiên cứu. Đó là lý thuyết về lãnh đạo chuyển đổi, lý thuyết về hồi phục thích nghi, lý thuyết về bảo tồn nguồn lực,… .

(3) Là nghiên cứu tập trung điều tra đồng thời ba cấp độ hồi phục nhằm lấp đầy khoảng trống trong lý thuyết hồi phục. Đó là sự tương tác giữa các cấp độ hồi phục cá nhân (hồi phục tâm lý), cấp độ hồi phục nhóm (hồi phục công việc) và cấp độ hồi phục tổ chức (hồi phục thích nghi). Cụ thể, kết quả luận án đã thành công trong việc đo lường

DRAFT

và kiểm định sự tác động hồi phục tâm lý đến hồi phục công việc; hồi phục tâm lý đến hồi phục thích nghi; hồi phục tâm lý đến hồi phục thích nghi tổ chức với hồi phục công việc làm biến trung gian; và tác động hồi phục công việc đến hồi phục thích nghi.

(4) Nghiên cứu hiếm hoi xác định vai trò quan trọng của lãnh đạo chuyển đổi trong việc kích hoạt quá trình hồi phục thích nghi tổ chức thông qua hồi phục tâm lý, hồi phục công việc, để từ đó tạo lập cam kết tình cảm của người lao động với tổ chức nhằm điều chỉnh ý định nghỉ việc hướng tới việc giữ chân người lao động khi tổ chức bị ảnh hưởng bởi khủng hoảng.

(5) Luận án chứng minh vai trò bộ đệm của khả năng hồi phục thích nghi của tổ chức trong mối quan hệ giữa lãnh đạo chuyển đổi với cam kết tình cảm, trước khi cam kết tình cảm tác động đến ý định nghỉ việc. Nói cách khác, hồi phục thích nghi tổ chức là hạt nhân của quá trình mà nhà lãnh ổn định lại hoạt động kinh doanh và ổn định lực lượng lao động do ảnh hưởng bởi khủng hoảng. Đây là một khám phá mới mẻ trong nghiên cứu về ý định và hành vi nghỉ việc.

(6) Kết quả nghiên cứu xác nhận rằng vai trò nhà lãnh đạo chuyển đổi, các nguồn lực hồi phục, các ràng buộc tình cảm để giảm thiểu ý định nghỉ việc nhằm giữ chân người lao động đã được kiểm chứng thông qua trải nghiệm do cuộc khủng hoảng bởi đại dịch COVID-19. Các nhà quản trị có thể vận dụng kết quả đạt được của luận án để thiết lập kế hoạch hồi phục lường trước nhằm ứng phó chủ động với bất kỳ khủng hoảng trong tương lai.

DRAFT

INFORMATION ON NEW POINTS OF THE THESIS

Student's name: **HA THI PHUONG MINH** - Student code: **19630021**

Class: **NCSQT3A** - Course: **2019-2021**

As a doctoral student under Decision No. 2070/QD-DHCN dated December 2, 2019 of Ho Chi Minh City University of Industry, she completed her doctoral thesis defense at the basic level on July 15, 2024.

Thesis title: *"Determinants of turnover intention with the moderating role of personality. A case og Vietnam".*

Major: Business Administration - Major code: 9340101

Supervisor's name: Associate Professor, PhD Nguyen Ngoc Long (main supervisor)

Dr. Doan Ngoc Duy Linh (second supervisor).

Training facility: Ho Chi Minh City University of Industry

Summary of the new contributions of the thesis:

(1) Explore and measure the characteristic factors that influence turnover intention due to the crisis caused by the COVID-19 pandemic - representing a VUCA world. The factors include transformational leadership, psychological resilience, employee resilience, adaptive resilience, affective commitment and proactive personality.

(2) The research model is built on different theoretical foundations to argue for establishing a research model on turnover intention with a multi-dimensional perspective and reflecting the research context. These are the theory of transformational leadership, adaptive resilience, resource conservation, etc. .

(3) The study focuses on investigating three levels of recovery simultaneously to fill the gap in theory of resilience. That is the interaction between the levels of individual reisilience (psychological resilience), the level of group resilience (employee resilience) and the level of organizational resilience (adaptive resilience). Specifically, the results of the thesis have successfully measured and tested the impact of psychological resilience on employee resilience; psychological resilience on adaptive resilience; psychological resilience on organizational adaptive resilience with employee resilience as a mediating variable; and the impact of employee resilience on adaptive resilience.

DRAFT

(4) Rare research identifies the important role of transformational leadership in activating the process of organizational adaptive resilience through psychological resilience, employee resilience, thereby creating employees' affective commitment to the organization to adjust turnover intention towards retaining employees when the organization is affected by crisis.

(5) The thesis demonstrates the buffering role of organizational adaptive recovery in the relationship between transformational leadership and affective commitment, before affective commitment affects turnover intention. In other words, organizational adaptive resilience is the core of the process by which leaders stabilize business operations and stabilize the workforce affected by the crisis. This is a new discovery in the research on turnover intention and behavior.

(6) The research results confirm that the role of transformational leadership, recovery resources, and emotional ties to reduce turnover intention to retain employees have been verified through the experience of the COVID-19 pandemic crisis. Managers can apply the results of the thesis to establish a pre-emptive recovery plan to proactively respond to any future crisis.

DRAFT