

APPENDICES

Appendix-I: Questionnaire

QUESTIONNAIRE ON HUMAN RESOURCE PRACTICES ON TURNOVER INTENTION IN HOTEL INDUSTRY, JAIPUR होटल उद्योग, जयपुर में परिवर्तन के इरादे से मानव संसाधन प्रथाओं पर सवाल

The survey aims to study human Resource Practices on Turnover Intention in Hotel Industry. सर्वेक्षण का उद्देश्य होटल उद्योग में टर्नओवर इरादा पर मानव संसाधन प्रथाओं का अध्ययन करना है।

Please take the time to read each statement carefully and respond with your honest feedback. कृपया प्रत्येक कथन को ध्यान से पढ़ने और अपनी ईमानदार प्रतिक्रिया के साथ प्रतिक्रिया देने के लिए समय निकालें।

1. Check in the appropriate box to indicate your response.
अपनी प्रतिक्रिया दर्शाने के लिए उपयुक्त बॉक्स में जाँच करें।
2. These evaluations are anonymous, confidential, and independent.
ये मूल्यांकन अनाम, गोपनीय और स्वतंत्र हैं।
3. The responses will be only used for research purposes.
प्रतिक्रियाओं का उपयोग केवल अनुसंधान उद्देश्यों के लिए किया जाएगा।

The first section starts with a demographic profile followed by the human resource practices and turnover intention.

पहला खंड मानव संसाधन प्रथाओं और परिवर्तन के इरादे के बाद जनसांख्यिकीय प्रोफाइल के साथ शुरू होता है।

Section A Demographic Profile (जनसांख्यिकीय प्रोफाइल)

* Required

1. Email *

2. Name (नाम) *

3. Level of Management (प्रबंधन का स्तर) *

Mark only one oval.

- Upper Middle level (शीर्ष स्तर का प्रबंधन)
 Middle level (मध्यम स्तर का प्रबंधन)
 Lower level (निम्न स्तर का प्रबंधन)

4. Age (उम्र) *

Mark only one oval.

- 18-25
 26-35
 36-45

5. Education Level (शिक्षा का स्तर) *

Mark only one oval.

- High School (उच्च माध्यमिक)
 Graduate (स्नातक)
 Post Graduate (स्नातकोत्तर)

6. Gender (लिंग) *

Mark only one oval.

- Male (पुरुष)
 Female (स्त्री)

7. Marital Status (वैवाहिक स्थिति) *

Mark only one oval.

- Married (विवाहित)
 Unmarried (अविवाहित)

8. Characteristics of the Hotel (होटल के लक्षण) *

Mark only one oval.

4 star (4 स्टार)

5 star (5 स्टार)

Section B

Instructions (Put a tick mark on the appropriate answer)
निर्देश (उचित उत्तर पर एक टिक मार्क लगाएं)

Recognition Practices (मान्यता अभ्यास)

At my workplace:-
(मेरे कार्यस्थल पर): -

9. 1. When an employee does good quality work, his colleagues regularly show him their appreciation. (जब कोई कर्मचारी अच्छी गुणवत्ता का काम करता है, तो उसके सहकर्मी नियमित रूप से उसकी सराहना करते हैं।)

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

strongly agree strongly disagree

10. 2. Disciplinary actions against employees are generally justified. (कर्मचारियों के खिलाफ अनुशासनात्मक कार्रवाई आम तौर पर उचित है।)

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

strongly agree strongly disagree

11. 3. Disciplinary measures against employees are done in a respectful and human manner. (कर्मचारियों के खिलाफ अनुशासनात्मक उपायों को एक सम्मानजनक और मानवीय तरीके से किया जाता है।)

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

strongly agree strongly disagree

12. 4. I am not scared to denounce practices that I think are unfair or unjustified. (मैं उन प्रथाओं का खंडन करने से नहीं डरता जो मुझे लगता है कि अनुचित हैं।)

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	
strongly agree	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> strongly disagree

13. 5. Supervisors use different ways to recognize in a tangible way the employees' efforts. (e.g., more flexibility with schedules, more interesting projects, सुपरवाइज़र कर्मचारियों के प्रयासों को मूर्त तरीके से पहचानने के लिए विभिन्न तरीकों का उपयोग करते हैं। (जैसे, शेड्यूल के साथ अधिक लचीलापन, अधिक दिलचस्प परियोजनाएं, सांस्कृतिक या खेल आयोजनों के लिए टिकट)।

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	
strongly agree	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> strongly disagree

14. 6. Certain employees receive special treatments from their supervisors that they do not deserve. (कुछ कर्मचारी अपने सुपरवाइज़र से विशेष उपचार प्राप्त करते हैं जो उनके योग्य नहीं हैं।)

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	
strongly agree	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> strongly disagree

15. 7. Employees know exactly what to do to get recognition from their supervisors. (कर्मचारी ठीक से जानते हैं कि अपने सुपरवाइज़र से मान्यता प्राप्त करने के लिए क्या करना चाहिए।)

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	
strongly agree	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> strongly disagree

16. 8. Supervisors regularly congratulate employees in recognition of their efforts. (सुपरवाइज़र नियमित रूप से कर्मचारियों को उनके प्रयासों को मान्यता देने के लिए बधाई देते हैं।)

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	
strongly agree	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	strongly disagree

17. 9. Only a few employees get the consideration of the supervisors. (केवल कुछ कर्मचारियों को सुपरवाइज़र का विचार मिलता है।)

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	
strongly agree	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	strongly disagree

18. 10. Exceptional performances are regularly publicized (e.g., memos, reunions, awards ceremonies). (असाधारण प्रदर्शनों को नियमित रूप से प्रचारित किया जाता है (जैसे, ज्ञापन, पुनर्मिलन, पुरस्कार समारोह)।)

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	
strongly agree	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	strongly disagree

Section C

Competence Development Practices (क्षमता विकास आचरण)

At my workplace:-
(मेरे कार्यस्थल पर):-

19. 1. Managers usually give responsibilities to employees according to their respective background and interests. (प्रबंधक आमतौर पर अपने संबंधित पृष्ठभूमि और हितों के अनुसार कर्मचारियों को जिम्मेदारियां देते हैं।)

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
strongly agree	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	strongly disagree

20. 2. Employees have the possibility to develop their skills in order to increase their chances of being promoted. (कर्मचारियों को पदोन्नत होने की संभावनाओं को बढ़ाने के लिए अपने कौशल को विकसित करने की संभावना है।)

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
strongly agree	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	strongly disagree

21. 3. Employees have the possibility to rotate jobs to develop their own skills. (कर्मचारियों को अपने स्वयं के कौशल को विकसित करने के लिए नौकरियों को घुमाने की संभावना है।)

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
strongly agree	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	strongly disagree

22. 4. Several professional development activities (e.g., coaching, training) are offered to employees to improve their skills and knowledge. (कर्मचारियों को उनके कौशल और ज्ञान में सुधार करने के लिए कई व्यावसायिक विकास गतिविधियाँ (जैसे, कोचिंग, प्रशिक्षण) प्रदान की जाती हैं।)

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
strongly agree	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	strongly disagree

23. 5. Managers encourage employees to apply their new abilities and skills in the context of daily work. (प्रबंधक कर्मचारियों को दैनिक कार्य के संदर्भ में अपनी नई क्षमताओं और कौशल को लागू करने के लिए प्रोत्साहित करते हैं।)

Mark only one oval.

1	2	3	4	5		
strongly agree	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	strongly disagree

24. 6. Proficiency courses such as specialized technical courses and professional certification are encouraged by management. (प्रवीणता पाठ्यक्रम जैसे कि विशेष तकनीकी पाठ्यक्रम और पेशेवर प्रमाणन प्रबंधन द्वारा प्रोत्साहित किया जाता है।)

Mark only one oval.

1	2	3	4	5		
strongly agree	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	strongly disagree

25. 7. I am able to apply my new skills in my work. (मैं अपने काम में अपने नए कौशल को लागू करने में सक्षम हूँ।)

Mark only one oval.

1	2	3	4	5		
strongly agree	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	strongly disagree

26. 8. It is easy to get the resources (e.g., time, financial aid, flexible schedules) necessary to acquire new competencies. (नई दक्षताओं को प्राप्त करने के लिए आवश्यक संसाधन (जैसे, समय, वित्तीय सहायता, लचीला कार्यक्रम) प्राप्त करना आसान है।)

Mark only one oval.

1	2	3	4	5		
strongly agree	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	strongly disagree

27. 9. Employees are encouraged to experiment and share knowledge. (कर्मचारियों को ज्ञान का प्रयोग करने और साझा करने के लिए प्रोत्साहित किया जाता है।)

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	
strongly agree	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	strongly disagree

Section D

Information Sharing Practices (जानकारी साझा करने का अभ्यास)

At my workplace:-
(मेरे कार्य स्थल पर) :-

28. 1. Employees are regularly informed about major/new projects. (कर्मचारियों को नियमित रूप से प्रमुख / नई परियोजनाओं के बारे में सूचित किया जाता है।)

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	
strongly agree	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	strongly disagree

29. 2. Employees are regularly informed of financial results. (कर्मचारियों को नियमित रूप से वित्तीय परिणामों की सूचना दी जाती है।)

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	
strongly agree	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	strongly disagree

30. 3. Employees are regularly informed of new products and/or services. (कर्मचारियों को नियमित रूप से नए उत्पादों और / या सेवाओं के बारे में बताया जाता है।)

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	
strongly agree	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	strongly disagree

31. 4. Employees are regularly informed of their respective work unit's performance and productivity. (कर्मचारियों को नियमित रूप से उनकी संबंधित कार्य इकाई के प्रदर्शन और उत्पादकता के बारे में बताया जाता है।)

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	
strongly agree	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	strongly disagree

32. 5. Employees are regularly informed of the technological changes ahead. (कर्मचारियों को नियमित रूप से तकनीकी परिवर्तनों के बारे में सूचित किया जाता है।)

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	
strongly agree	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	strongly disagree

33. 6. Managers regularly inform employees about the level of customer satisfaction. (प्रबंधक नियमित रूप से ग्राहकों की संतुष्टि के स्तर के बारे में कर्मचारियों को सूचित करते हैं।)

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	
strongly agree	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	strongly disagree

34. 7. Employees' suggestions are seriously taken into consideration. (कर्मचारियों के सुझावों को गंभीरता से ध्यान में रखा जाता है।)

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	
strongly agree	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	strongly disagree

35. 8. Employees are regularly informed of the criteria used for their performance evaluation. (कर्मचारियों को नियमित रूप से उनके प्रदर्शन मूल्यांकन के लिए उपयोग किए जाने वाले मानदंडों से अवगत कराया जाता है ।)

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	
strongly agree	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	strongly disagree

36. 9. Follow-ups are regularly given to employees concerning prior suggestions they had made. (कर्मचारियों को नियमित रूप से फॉलो-अप दिया जाता है, जो उन्होंने पहले सुझाव दिए थे ।)

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	
strongly agree	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	strongly disagree

Section E

Compensation Management Practices (मुआवजा प्रबंधन प्रथाओं)

At my workplace:-
मेरे कार्यस्थल पर: -

37. 1. Employees get an attractive compensation system.(कर्मचारियों को एक आकर्षक मुआवजा प्रणाली मिलती है ।)

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	
strongly agree	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	strongly disagree

38. 2. Employees get an equitable internal salary (Internal equity means ensuring fairness in pay for employees working similar jobs). कर्मचारियों को एक समान आंतरिक वेतन मिलता है (आंतरिक इक्विटी का अर्थ है समान काम करने वाले कर्मचारियों के लिए वेतन में निष्पक्षता सुनिश्चित करना।)

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	
strongly agree	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> strongly disagree

39. 3. Employees get an equitable external salary (External equity refers to comparisons with other competitive pay structures). कर्मचारियों को एक समान बाहरी वेतन मिलता है (बाहरी इक्विटी अन्य प्रतिस्पर्धी वेतन संरचनाओं के साथ तुलना करने के लिए संदर्भित करता है।)

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	
strongly agree	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> strongly disagree

40. 4. My salary reflects my performance.(मेरा वेतन मेरे प्रदर्शन को दर्शाता है।)

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	
strongly agree	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> strongly disagree

41. 5. My chances of promotion encourage me to perform better. (पदोन्नति की मेरी संभावना मुझे बेहतर प्रदर्शन करने के लिए प्रोत्साहित करती है।)

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	
strongly agree	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> strongly disagree

42. 6. My salary reflects my standard of living.(मेरा वेतन मेरे जीवन स्तर को दर्शाता है ।)

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	
strongly agree	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> strongly disagree

Section F

Performance Evaluation Practices (प्रदर्शन मूल्यांकन अभ्यास)

At my workplace:-
मेरे कार्यस्थल पर: -

43. 1. There are a proper mention of written and operational performance evaluation practices. (लिखित और परिचालन प्रदर्शन मूल्यांकन प्रथाओं का ठीक से उल्लेख है।)

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	
strongly agree	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> strongly disagree

44. 2. Does performance evaluation practices result in having a lot to do with the salary? (क्या प्रदर्शन मूल्यांकन प्रथाओं का परिणाम वेतन के साथ बहुत कुछ होता है?)

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	
strongly agree	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> strongly disagree

45. 3. Does performance evaluation practice results deal with personnel decisions? (क्या प्रदर्शन मूल्यांकन अभ्यास परिणाम कर्मियों के निर्णयों से निपटता है ?)

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	
strongly agree	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> strongly disagree

46. 4. There is a Provision of feedback on Performance evaluation practices results. (प्रदर्शन मूल्यांकन कार्य के परिणामों पर प्रतिक्रिया का प्रावधान है।)

Mark only one oval.

1	2	3	4	5		
strongly agree	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	strongly disagree

47. 5. Does performance evaluation practices are considered an important task by superiors? (क्या प्रदर्शन मूल्यांकन प्रथाओं को वरिष्ठों द्वारा एक महत्वपूर्ण कार्य माना जाता है ?)

Mark only one oval.

1	2	3	4	5		
strongly agree	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	strongly disagree

48. 6. Are performance evaluator's behaviors are being communicable and knowledgeable. (क्या प्रदर्शन मूल्यांकनकर्ता का व्यवहार संचार योग्य और ज्ञानवर्धक है ।)

Mark only one oval.

1	2	3	4	5		
strongly agree	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	strongly disagree

Section G

Training practices (प्रशिक्षण प्रथाओं)

At my workplace:-
मेरे कार्यस्थल पर:-

49. 1. Presence of clearly written and operational training policy. (स्पष्ट रूप से लिखित और परिचालन प्रशिक्षण नीति की उपस्थिति।)

Mark only one oval.

1	2	3	4	5		
strongly agree	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	strongly disagree

50. 2. Presence of continuous training needs assessment. (निरंतर प्रशिक्षण की उपस्थिति को मूल्यांकन की आवश्यकता है।)"

Mark only one oval.

1	2	3	4	5		
strongly agree	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	strongly disagree

51. 3. Presence of written & operational trainee-selection procedure. (लिखित और परिचालन प्रशिक्षु-चयन प्रक्रिया की उपस्थिति।)

Mark only one oval.

1	2	3	4	5		
strongly agree	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	strongly disagree

52. 4. Presence of government's commitment to training. (प्रशिक्षण के लिए सरकार की प्रतिबद्धता की उपस्थिति।)

Mark only one oval.

1	2	3	4	5		
strongly agree	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	strongly disagree

53. 5. Presence of linkages of training to other HR programs. (अन्य मानव संसाधन कार्यक्रमों के लिए प्रशिक्षण के लिंकेज की उपस्थिति।)

Mark only one oval.

1	2	3	4	5		
strongly agree	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	strongly disagree

54. 6. Continuity of monitoring and evaluation of training programs. (प्रशिक्षण कार्यक्रमों की निगरानी और मूल्यांकन की निरंतरता।)

Mark only one oval.

1	2	3	4	5		
strongly agree	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	strongly disagree

Section H

Turnover Intention (परिवर्तन इरादा)

55. 1. How often do you feel like quitting your job in this organization? (इस संगठन में आपको अपनी नौकरी छोड़ने का कितनी बार मन करता है?)

Mark only one oval.

1	2	3	4	5		
Almost always	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Never

56. 2. How likely you will be leaving your organization next year? (अगले वर्ष आप अपने संगठन को छोड़ने की कितनी संभावना है?)

Mark only one oval.

1	2	3	4	5		
Extremely Likely	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Not very Likely

SECTION
I

After the impact of the COVID-19 pandemic
(COVID-19 महामारी के प्रभाव के बाद)

57. 1. Due to the COVID-19 outbreak, I worry about the continuation of my career in the hospitality sector. (COVID-19 के प्रकोप के कारण, मैं आतिथ्य क्षेत्र में अपने कैरियर की निरंतरता के बारे में चिंतित हूँ)।

Mark only one oval.

- Agree
- Disagree
- Not Known

58. 2. Do you agree that the future of the hospitality sector is in danger with the impact of the COVID-19 pandemic? (क्या आप सहमत हैं कि COVID-19 महामारी के प्रभाव से आतिथ्य क्षेत्र का भविष्य खतरे में है)?

Mark only one oval.

- Agree
 Disagree
 Not Known

59. 3. At what level COVID-19 affected employment at my organization? (मेरे संगठन पर COVID-19 ने किस स्तर पर रोजगार को प्रभावित किया)?

Mark only one oval.

- Retrenchment
 Salary deduction
 Laid Off
 Unaffected

60. 4. Which budgetary measures will help the hospitality sector to recover most? (कौन से बजटीय उपाय आतिथ्य क्षेत्र को सबसे अधिक उबरने में मदद करेंगे)?

Mark only one oval.

- Government support
 Implementation of a new branding strategy
 Not Known

61. 5. After the impact of COVID-19, what are the most critical challenges facing the hotels re-opening. (COVID-19 के प्रभाव के बाद, होटलों को फिर से खोलने के सामने सबसे महत्वपूर्ण चुनौतियां क्या हैं)?

Mark only one oval.

- Financial Implications
 Availability of customers
 Job Satisfaction
 Health and Safety measures
 Not known

62. 6. Suggestions (If any) सुझाव (यदि कोई हो)

This content is neither created nor endorsed by Google.

Google Forms

Appendix–II:

Published Research Papers

1. Preeti Nagar, Anil Kumar Aggarwal & Pallavi Mathur (2023) “Do Human Resource Practices Cause Turnover Intention in the Hotel Industry in Jaipur, India” will be published in the journal “**Pacific Business Review International**”, ISSN: 0947-438X in Volume 15 Issue 2, published by Pacific Academy of Higher Education & Research University, **Web of Science (ESCI)**.
2. Preeti Nagar, Pallavi Mathur (2023) “Impact of the Covid-19 Pandemic in the Hospitality Industry-Job Insecurity”, in the “**Journal of Hospitality Application and Research (JOHAR)**” ISSN:0973-4538 in Volume 18 Issue 1, published by publishing India, **ABDC indexing**.
3. Preeti Nagar, Pallavi Mathur (2020) “Speaking the Problems on Employees Turnover Intention in the Viewpoint of Human Resource Management Practices in Hotel Industry”, in Journal “**Test Engineering & Management**”, **Scopus Indexed**, ISSN: 0193-4120 Volume 83 Page No. 518 – 523 Published by the Mattingley Publishing Co., Inc.
4. Preeti Nagar, Dr. Anil Kumar Aggarwal (2022) “An Exploratory Case Study on Performance Appraisal - Hotel Industry, Jaipur Rajasthan”, in the journal “Journal of Xi’an Shiyou University, Natural Science Edition”, **Scopus** (ISSN: 1673-064X) volume:18, issue:7, July:2022.

Accepted Research Papers

1. The accepted paper titled “Do Human Resource Management impacts Middle –Level employees Turnover Intention in Hotel Industry” in the journal “***AIP Conference Proceeding***”, **Scopus Indexed.**
2. The accepted paper titled “Measuring the Impact of Human Resource Management Practices on Turnover Intention of Employees in Indian Hotel Industry” in the “***Journal of Metal Mines & Fuels Q4***”, **Scopus Indexed.**

Attended Conferences

1. Preeti Nagar, Pallavi Mathur (2021) “Turnover Intention in the Hospitality Industry: Bibliographic Analysis framework”, in the Edited Book titled “Technological Advancements in Management, Agriculture, Education & Social Sciences” (ISBN: 978-93-90818-60-0) Published by Bharti Publications, New Delhi.
2. Presented a paper entitled “Speaking the Problems on Employees Turnover Intention in the Viewpoint of Human Resource Management Practices in Hotel Industry” in the International Online Conference on Emerging Trends in Multi-Disciplinary Research “ETMDR-2020” which was held on July 23-25, 2020 at Poornima University, Jaipur.
3. Presented a paper entitled “Turnover Intention - Job Insecurity Owed To The Covid- 19 Pandemic In The Hospitality Industry” at MAIMS conference 2020 in association with Lincoln University College” which was held on December 3-4, 2020 at Maharaja Agrasen Institute of Management Studies.
4. Presented a paper entitled “The Influence of Human Resource Management Practices on Top level Employees’ Turnover Intention in Hotel Industry” in the International Conference on Sustainable Business: Revisiting Management Practices (ICSBRMP- 2021) organized by the Faculty of Management & Commerce, Manipal University Jaipur on November 18-19, 2021.
5. Presented a paper entitled “ Do Human Resource Practices Cause Turnover Intention In The Hotel Industry In Jaipur, India” in the International Conference on “Emerging Management Trends: Financial Literacy, Financial Inclusion and Fintech [3Fs]”,(ICEMT-2022) organized by Faculty of Management & Commerce, Manipal University Jaipur on March 24th - 25th,2022.

6. Presented a paper entitled “Do Human Resource Management Impacts Middle-Level Employees' Turnover Intention in Hotel Industry” in the “International Conference on Smart Innovations for Society (ICSIS- 2022)” organized by Poornima Institute of Engineering and Technology, Jaipur held on May 6- 7, 2022.
7. Presented a paper entitled “The Influence of Human Resource Management Practices on Upper Middle- Level Employees' Turnover Intention in Hotel Industry” in the “International Conference on Sustainability: Research Education and Practice (SREP-2022)” organized by the Department of Management BIT Mesra, Jaipur held on 30-31 May 2022.
8. Presented a paper entitled “An Exploratory Case Study on Performance Appraisal - Hotel Industry, Jaipur Rajasthan” in the "*The Impact of Accounting and Finance on the Development of Economic Processes*", scheduled on June 15, 2022 (Berehove, Ukraine).

Achieved Best Paper Award

1. Achieved Best paper Award in ICSBRMP 2021, the paper titled “The Influence of Human Resource Management Practices on Top Level Employees’ Turnover Intention in Hotel Industry (HR) in the International Conference on Sustainable Business: Revisiting Management Practices (ICSBRMP-2021) organized by Faculty of Management & Commerce, Manipal University Jaipur on November 18-19, 2021.

Researcher's Bio

1. B-Tech in Computer Science Engineering from Rajasthan Technical University, Kota in 2013.
2. MBA-HR and Finance from MNIT, Jaipur in 2016.
3. Worked as an HR consultant in Aksh Optifibre Ltd. From (2016-2017).
4. Worked as an Assistant Professor at Rajasthan Institute of Engineering & Technology from (2017-2019).
5. Working as an Assistant Professor at University of Engineering & Management (October 2022- Till date).