

CƠ CHẾ ẢNH HƯỞNG CỦA HỌC TẬP TRẢI NGHIỆM ĐẾN Ý ĐỊNH LỰA CHỌN CÔNG VIỆC CỦA SINH VIÊN NGÀNH KHÁCH SẠN VÀ DU LỊCH - TRƯỜNG HỢP NGHIÊN CỨU TẠI MIỀN TRUNG, VIỆT NAM

THE MECHANISM OF EXPERIENTIAL LEARNING'S INFLUENCE ON JOB CHOICE INTENTIONS: A CASE STUDY OF HOSPITALITY AND TOURISM STUDENTS IN THE CENTRAL REGION, VIETNAM

Nguyễn Thị Hải Đường¹, Bùi Thị Hải Yến¹, Trần Văn Công Sơn¹, Nguyễn Thị Thảo Quyên¹,
Nguyễn Phan Cẩm Tiên¹, Trần Thị Kim Phương², Võ Thị Quỳnh Nga^{1*}

¹Trường Đại học Kinh tế - Đại học Đà Nẵng, Việt Nam

²Trường Kinh Doanh, Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam

*Tác giả liên hệ / Corresponding author: ngavtq@due.udn.vn

(Nhận bài / Received: 25/02/2025; Sửa bài / Revised: 17/4/2025; Chấp nhận đăng / Accepted: 29/4/2025)

DOI: 10.31130/ud-jst.2025.23(8A).102

Tóm tắt - Nghiên cứu này khám phá tác động của học tập trải nghiệm đến ý định lựa chọn công việc của sinh viên khách sạn - du lịch tại Việt Nam, dựa trên mô hình Nhận thức - Cảm xúc - Ý định hành vi (C-A-C). Phân tích dữ liệu từ 519 sinh viên bằng SMARTPLS 4.0 cho thấy: (i) học tập trải nghiệm ảnh hưởng tích cực đến nhận thức về khả năng được tuyển dụng; (ii) nhận thức này tác động đến niềm đam mê công việc; (iii) niềm đam mê công việc thúc đẩy ý định lựa chọn công việc; và (iv) nhận thức về khả năng được tuyển dụng cùng niềm đam mê công việc đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa học tập trải nghiệm và ý định lựa chọn công việc. Kết quả nghiên cứu bổ sung lý thuyết về hành vi lựa chọn công việc, đồng thời cung cấp hàm ý chính sách quan trọng cho các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp khách sạn - du lịch trong việc nâng cao chất lượng đào tạo và thu hút nhân lực.

Từ khóa - Học tập trải nghiệm; ý định lựa chọn công việc; nhận thức khả năng được tuyển dụng; niềm đam mê công việc; sinh viên ngành khách sạn-du lịch

1. Đặt vấn đề

Ngành khách sạn và du lịch (KS & DL) toàn cầu hiện đang đối mặt với tình trạng thiếu hụt nhân lực có tay nghề cao, một phần do sự gián đoạn mạnh mẽ của ngành trong thời kỳ đại dịch COVID-19 [1]. Một giải pháp được đề xuất nhằm giải quyết vấn đề này là giảm thiểu rủi ro luân chuyển nhân viên, đồng thời thu hút và khuyến khích sinh viên ngành dịch vụ KS & DL gia nhập lĩnh vực này [2]. Điều này đã thu hút sự quan tâm ngày càng tăng của các nhà nghiên cứu, nhằm tìm ra các phương thức hiệu quả để nâng cao ý định lựa chọn công việc của sinh viên trong ngành KS & DL [3].

Ý định nghề nghiệp được coi là một chỉ báo quan trọng phản ánh định hướng và hành động của cá nhân trong việc đạt được mục tiêu nghề [4]. Đồng thời, nó cũng thể hiện mức độ cam kết của cá nhân đối với công việc, từ giai đoạn lựa chọn cho đến quá trình gắn bó lâu dài [5]. Các nghiên cứu trước đây đã tập trung vào việc xác định các yếu tố ảnh

Abstract - This study examines the mechanism by which experiential learning shapes job choice intentions among hospitality and tourism students in Vietnam, using the Cognition-Affect-Conation (C-A-C) model as a theoretical framework. Based on survey data from 519 students analyzed via SMARTPLS 4.0, the findings indicate that (i) experiential learning positively influences perceived employability; (ii) perceived employability enhances job passion; (iii) job passion strengthens job choice intentions; and (iv) both perceived employability and job passion serve as resonant mediators in the relationship between experiential learning and job choice intentions. These findings contribute to the literature on job choice behavior while offering valuable policy implications for hospitality and tourism education providers and industry stakeholders in developing and attracting a skilled workforce.

Key words - Experiential learning; job intention; perceived employability; job passion; hospitality-tourism students

hưởng đến ý định nghề nghiệp, bao gồm tác động của các yếu tố bên ngoài như chương trình thực tập [6, 7], mối quan hệ cấp trên - cấp dưới [8], môi trường giáo dục [9] và ảnh hưởng gia đình [10]. Bên cạnh đó, một số nghiên cứu cũng nhấn mạnh vai trò của các yếu tố nội tại như lòng tự tin [11], sở thích nghề nghiệp [12], kinh nghiệm làm việc [11], và nhận thức về khả năng được tuyển dụng [13]. Các yếu tố này liên quan đến nhận thức của cá nhân đối với nghề nghiệp của họ.

Tuy nhiên, các nghiên cứu đã chỉ ra rằng, không chỉ yếu tố nhận thức mà cả yếu tố cảm xúc cũng có ảnh hưởng đáng kể đến ý định hành vi nghề nghiệp [14]. Một cách tiếp cận kết hợp cả hai yếu tố này trong khuôn khổ lý thuyết Nhận thức - Cảm xúc - Ý định hành vi (C-A-C) sẽ cung cấp một cái nhìn toàn diện hơn về quá trình hình thành ý định lựa chọn công việc, không chỉ trong lĩnh vực chung mà còn đặc biệt trong ngành KS & DL. Thêm vào đó, các yếu tố tiền đề đóng vai trò như những tác nhân kích thích, khơi gợi các

¹ The University of Danang - University of Economics, Vietnam (Nguyễn Thị Hải Đường, Bùi Thị Hải Yến, Trần Văn Công Sơn, Nguyễn Thị Thảo Quyên, Nguyễn Phan Cẩm Tiên, Võ Thị Quỳnh Nga)

² College of Business, University of Economics Ho Chi Minh City, Vietnam (Trần Thị Kim Phương)

phản ứng nhận thức và cảm xúc, từ đó dẫn đến hành vi cụ thể [15, 16]. Mặc dù, việc tích hợp các yếu tố tiền đề vào mô hình C-A-C mang lại những lý giải sâu sắc, nhưng đến nay, vẫn còn ít nghiên cứu áp dụng mô hình này để giải thích ý định lựa chọn công việc của sinh viên ngành KS & DL. Điều này nhấn mạnh sự cần thiết phải phát triển thêm các nghiên cứu ứng dụng mô hình C-A-C nhằm làm sáng tỏ mối quan hệ giữa nhận thức, cảm xúc và ý định hành vi, từ đó góp phần nâng cao ý định lựa chọn nghề nghiệp của sinh viên ngành KS & DL.

Việc tích hợp học tập trải nghiệm (HTTN) vào chương trình đào tạo ngành KS & DL được xem là yếu tố then chốt [17, 18], nhằm cung cấp cho sinh viên những hiểu biết thực tế về ngành và cơ hội nghề nghiệp [19]. HTTN không chỉ giúp thu hẹp khoảng cách giữa lý thuyết và thực tiễn [20], mà còn góp phần phát triển cá nhân, kỹ năng chuyên môn, học thuật và nâng cao kỹ năng nghề nghiệp [21]. Từ đó, tác động tích cực đến nhận thức về khả năng được tuyển dụng [22], tạo ra phản ứng cảm xúc như niềm đam mê nghề nghiệp [18, 23], và thúc đẩy ý định lựa chọn công việc [3, 24]. Tuy nhiên, phần lớn các nghiên cứu trước đây chỉ phân tích riêng lẻ sự ảnh hưởng của HTTN, và vẫn còn ít nghiên cứu xác định HTTN như một nhân tố tiền đề kích thích sự phát triển đồng bộ giữa nhận thức và cảm xúc, từ đó tăng cường ý định lựa chọn công việc của sinh viên ngành KS & DL.

Nhận thức về khả năng được tuyển dụng đóng vai trò quan trọng trong việc gia tăng ý định lựa chọn công việc, đặc biệt trong bối cảnh thị trường lao động ngành KS & DL biến động do khủng hoảng [13]. Quá trình này bao gồm sự tự đánh giá của sinh viên về vốn cá nhân như kiến thức, kỹ năng, thái độ và niềm tin vào khả năng đạt được công việc mong muốn [25]. HTTN là một yếu tố quan trọng giúp nâng cao nhận thức này [26], nhưng tác động của các hình thức khác nhau của HTTN, bao gồm HTTN tại trường, các hoạt động phát triển kỹ năng nghề, và trải nghiệm thực tiễn tại doanh nghiệp, vẫn chưa được nghiên cứu đầy đủ. Bên cạnh đó, nhận thức về khả năng được tuyển dụng có thể củng cố niềm tin sinh viên vào khả năng tìm được công việc mong muốn, từ đó thúc đẩy niềm đam mê công việc - một trạng thái cảm xúc tích cực và bền vững với nghề nghiệp [27]. Niềm đam mê này làm tăng giá trị mà sinh viên đặt vào sự lựa chọn nghề nghiệp [28], tác động sâu sắc đến động lực làm việc, mức độ tập trung, sự cam kết và cảm giác phù hợp với ngành nghề, từ đó thúc đẩy ý định lựa chọn công việc [29, 30]. Tuy nhiên, vẫn còn ít nghiên cứu đề xuất mô hình kết hợp để khám phá mối quan hệ tổng thể giữa các hình thức của HTTN, nhận thức khả năng được tuyển dụng, niềm đam mê công việc và ý định lựa chọn nghề nghiệp của sinh viên KS & DL.

Để giải quyết khoảng trống nghiên cứu hiện tại, nghiên cứu này đề xuất một mô hình lý thuyết dựa trên khung C-A-C, nhằm giải thích mối quan hệ phân cấp giữa HTTN với ý định lựa chọn công việc của sinh viên ngành KS & DL thông qua các yếu tố nhận thức và cảm xúc. Nghiên cứu cũng kiểm định vai trò trung gian của nhận thức về khả năng được tuyển dụng và niềm đam mê công việc trong mối quan hệ này. Kết quả nghiên cứu kỳ vọng sẽ không chỉ làm rõ cơ chế tác động của HTTN, mà còn nhấn mạnh vai trò quan trọng của nhận thức và cảm xúc trong việc thúc

đẩy ý định lựa chọn nghề nghiệp, qua việc kiểm chứng thực nghiệm đối với sinh viên ngành KS & DL tại khu vực miền Trung, Việt Nam.

Ngành du lịch Việt Nam phục hồi mạnh mẽ sau đại dịch, đón 17,5 triệu lượt khách quốc tế và 110 triệu lượt khách nội địa, mang lại doanh thu 840 nghìn tỷ đồng vào năm 2024 [31]. Sự tăng trưởng này kéo theo sự mở rộng của ngành lưu trú, với 38.000 cơ sở lưu trú và 780.000 buồng tính đến năm 2023 [32]. Tuy nhiên, sự phục hồi nhanh chóng cũng làm trầm trọng thêm tình trạng thiếu hụt nhân lực KS & DL, đặc biệt khi 20-30% lao động đã rời bỏ ngành sau đại dịch, dẫn đến sự thiếu hụt nhân sự có trình độ [33]. Hiện nay, Việt Nam có 65 trường đại học đào tạo du lịch với khoảng 1.800 sinh viên tốt nghiệp mỗi năm [34]. Tuy nhiên, khoảng cách giữa chương trình đào tạo và thực tiễn ngành, cùng với điều kiện làm việc chưa hấp dẫn, khiến nhiều sinh viên không theo đuổi nghề nghiệp trong lĩnh vực này. Do vậy, nghiên cứu này không chỉ đóng góp về cơ sở lý thuyết mà còn cung cấp bức tranh thực tiễn và các gợi ý giá trị cho các doanh nghiệp và cơ sở giáo dục nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo và thu hút nguồn nhân lực chất lượng cho ngành KS & DL.

2. Cơ sở lý thuyết và phát triển giả thuyết

2.1. Khái niệm nghiên cứu

2.1.1. Học tập trải nghiệm

HTTN nhấn mạnh vai trò của trải nghiệm trong việc hình thành kiến thức và phát triển cá nhân, thu hút sự quan tâm của nhiều học giả [35]. Khái niệm này mở rộng từ học tập tích cực và giáo dục trải nghiệm [36], tập trung vào sự tham gia thực tế và suy ngẫm [37]. Theo Kolb [20], HTTN chuyển hóa trải nghiệm thành tri thức qua bốn giai đoạn: thử nghiệm, trải nghiệm, quan sát và khái niệm hóa, trong đó suy ngẫm đóng vai trò then chốt. Việc tham gia trực tiếp vào các hoạt động thực tế giúp người học áp dụng lý thuyết vào giải quyết vấn đề, từ đó nâng cao hiệu quả học tập và tăng tính ứng dụng của kiến thức [38].

Trong giáo dục đại học về KS & DL, HTTN được nghiên cứu dưới nhiều góc độ. Dựa trên sở thích học tập, Yan [39] phân loại thành năm nhóm: thính giác (nghe bài giảng), thị giác (đọc và nghiên cứu biểu đồ), vận động (tham gia thực tiễn), xúc giác (thực hành trong phòng thí nghiệm) và tương tác (học nhóm hoặc cá nhân). Yang [40] đề xuất ba nhóm chính: HTTN tại trường, HTTN liên quan đến kỹ năng nghề, và HTTN thông qua các hoạt động thực tế, thực hành. Và đây cũng là cách tiếp cận đối với HTTN của nghiên cứu này.

HTTN tại trường bao gồm các hoạt động như mời chuyên gia giảng dạy, nghiên cứu tình huống, học tại phòng thực hành, mô phỏng, đóng vai và học theo dự án [41-43]. HTTN qua các hoạt động rèn luyện kỹ năng nghề liên quan đến việc tham gia lớp chứng chỉ, cuộc thi chuyên môn, sự kiện ngành và hoạt động phục vụ cộng đồng [40-41]. Trong khi đó, HTTN thực tế diễn ra tại doanh nghiệp thông qua thực tập, tham quan thực tế và chương trình đào tạo hợp tác giữa trường và doanh nghiệp [39-40]. Dù khác biệt về hình thức, ba nhóm hoạt động này đều nhằm mang lại trải nghiệm thực tiễn, giúp người học tích lũy kiến thức và phát triển kỹ năng nghề nghiệp cần thiết.

2.1.2. Nhận thức khả năng được tuyển dụng

Khả năng được tuyển dụng liên quan đến nhận thức của cá nhân về khả năng tìm kiếm và đảm bảo các cơ hội việc làm bền vững, phù hợp với trình độ chuyên môn hoặc tốt hơn [44-45]. Sự thay đổi từ việc đánh giá khả năng được tuyển dụng qua lăng kính khách quan sang góc nhìn chủ quan - phản ánh những tiến bộ gần đây trong nghiên cứu về chủ đề này [46]. Nhận thức về khả năng được tuyển dụng đặc biệt quan trọng vì chính nhận thức, chứ không phải yếu tố khách quan, mới quyết định hành vi, cảm xúc và suy nghĩ của cá nhân [45]. Thực tế, niềm tin vào khả năng tuyển dụng của bản thân ảnh hưởng trực tiếp đến thái độ và hành vi, từ đó tác động đến quá trình tìm kiếm việc làm [46]. Dựa vào nghiên cứu của Chen [6], nghiên cứu này tiếp cận nhận thức khả năng được tuyển dụng như một cấu trúc bậc hai gồm bốn thành phần: năng lực chung, năng lực chuyên môn, thái độ làm việc và sự tự tin lập kế hoạch nghề nghiệp.

2.1.3. Niềm đam mê công việc

Khái niệm đam mê công việc xuất phát từ định nghĩa chung về đam mê. Vallerand [47] mô tả đam mê như một khuynh hướng cảm xúc mạnh mẽ đối với một hoạt động mà cá nhân yêu thích, coi trọng và dành nhiều thời gian, nỗ lực thực hiện. Từ đó, Zigarmi [48] định nghĩa đam mê công việc là “một trạng thái hạnh phúc bền vững, tích cực về mặt cảm xúc, gắn liền với ý nghĩa công việc, hình thành từ những đánh giá nhận thức và cảm xúc lặp đi lặp lại về môi trường làm việc và tổ chức, dẫn đến những ý định và hành vi làm việc nhất quán, mang tính xây dựng” (p.310). Dựa trên lý thuyết kép về đam mê của Vallerand [47], đam mê công việc được chia thành hai loại: đam mê hài hòa và đam mê ám ảnh. Đam mê hài hòa thúc đẩy cá nhân làm việc tự nguyện, giúp họ cảm nhận công việc là quan trọng và thú vị [49]. Trong khi đó, đam mê ám ảnh khiến cá nhân cảm thấy bị áp lực phải hoàn thành công việc, dẫn đến sự xung đột giữa công việc và các khía cạnh khác của cuộc sống [49]. Sự khác biệt giữa hai loại đam mê này nằm ở cách cá nhân nội tâm hóa công việc - một cách tự do với đam mê hài hòa hoặc dưới sự kiểm soát với đam mê ám ảnh [48].

Nghiên cứu này tiếp cận đam mê công việc dưới góc độ đam mê hài hòa, phản ánh quá trình nội tâm hóa công việc của sinh viên ngành KS & DL - công việc mà họ dự định theo đuổi. Đam mê công việc trong trường hợp này được hiểu là cảm xúc tích cực mạnh mẽ đối với công việc mà sinh viên cảm nhận là không chỉ thú vị, có ý nghĩa, mà còn phù hợp với cuộc sống của họ. Đối với sinh viên chưa thực sự làm việc trong ngành, niềm đam mê công việc có thể phát triển thông qua quá trình học tập, thực hành và gia tăng nhận thức về khả năng tuyển dụng. Khi sinh viên nhận thấy công việc tương lai có thể mang lại sự cân bằng giữa sự nghiệp và cuộc sống cá nhân, họ sẽ chủ động gắn bó với công việc và biến nó thành động lực nội tại, thúc đẩy ý định lựa chọn công việc một cách bền vững [48]. Trong bối cảnh này, niềm đam mê công việc được hiểu như một khát khao và kỳ vọng mạnh mẽ, hình thành từ các yếu tố như học hỏi, trải nghiệm và nhận thức về cơ hội nghề nghiệp trong tương lai, qua đó tạo ra động lực cho hành động lựa chọn nghề nghiệp một cách chủ động và tự tin.

2.1.4. Ý định lựa chọn công việc

Ý định lựa chọn công việc đã trở thành trọng tâm nghiên cứu trong giáo dục đại học những năm gần đây [3]. Đây là một chỉ số quan trọng phản ánh cách cá nhân định hướng và hành động để đạt được mục tiêu nghề nghiệp mong muốn [4]. Ý định này thể hiện mức độ cam kết của cá nhân đối với một công việc, từ giai đoạn lựa chọn ban đầu đến quyết định gắn bó lâu dài [5, 50]. Mức độ ý định lựa chọn công việc có thể khác nhau tùy thuộc vào mức độ gắn bó tâm lý của cá nhân với nghề nghiệp. Đồng thời, ý định này chịu ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố như động cơ kinh tế, niềm đam mê với ngành nghề, giá trị cá nhân và đặc điểm tính cách [29]. Ngoài ra, sự tự tin vào năng lực bản thân trong lĩnh vực chuyên môn [50] và nhận thức về sự phù hợp giữa đặc điểm cá nhân với yêu cầu công việc cũng tác động đáng kể đến ý định lựa chọn nghề nghiệp [51].

2.2. Phát triển mô hình và giả thuyết nghiên cứu

Quyết định lựa chọn nghề nghiệp dựa trên một mạng lưới phức tạp của các yếu tố có mối quan hệ tương tác, bao gồm cả yếu tố bên ngoài (đến từ môi trường) và nhân tố bên trong (quá trình biến đổi nhận thức - cảm xúc) của cá nhân [52]. Trong nghiên cứu này, các hoạt động HTTN được xem là nhân tố bên ngoài - là tiền đề cho một quá trình biến đổi nhận thức và cảm xúc của sinh viên mà kết quả là một ý định lựa chọn công việc trong ngành KS & DL. Mô hình C-A-C là mô hình lý thuyết được nhiều nhà nghiên cứu áp dụng trong nghiên cứu tâm lý và hành vi tiêu dùng [16] - sẽ được sử dụng để khám phá cơ chế tác động của HTTN đến ý định lựa chọn công việc của sinh viên ngành KS & DL. Trong đó, nhận thức khả năng được tuyển dụng được xem là phản ứng cảm xúc, chuyển đổi từ nhận thức về khả năng được tuyển dụng. Ý định lựa chọn công việc chính là hệ quả của quá trình nhận thức và phản ứng cảm xúc.

2.2.1. Tác động của hoạt động HTTN - với tư cách là các nhân tố tiền đề - đến nhận thức khả năng được tuyển dụng - với tư cách là nhân tố nhận thức

HTTN đưa người học vào các tình huống thực tế liên quan đến nội dung nghiên cứu, thông qua chương trình thực tập tại doanh nghiệp, học tập gắn với cộng đồng hoặc mô phỏng môi trường làm việc ngay trong lớp học. Quá trình này giúp tích hợp trải nghiệm trực tiếp vào việc tiếp thu kiến thức [53]. Phương pháp này đặc biệt phù hợp với ngành KS & DL nhờ tính định hướng nghề nghiệp và sự tập trung vào yếu tố con người [54]. Ngoài ra, HTTN còn góp phần nâng cao khả năng sẵn sàng tham gia và phát triển trong ngành [55], đồng nghĩa với việc tăng cường khả năng được tuyển dụng. Nhiều nghiên cứu đã chứng minh tác động tích cực của HTTN đến nhận thức về khả năng được tuyển dụng [22, 26, 56]. Đặc biệt, đối với sinh viên sắp bước vào thị trường lao động ngành KS & DL, việc tham gia các hoạt động HTTN có thể định hình nhận thức của họ về cơ hội nghề nghiệp [25]. Do đó, nghiên cứu này đề xuất rằng HTTN, bao gồm (i) HTTN tại trường, (ii) HTTN thông qua các hoạt động phát triển kỹ năng nghề và (iii) HTTN thông qua thực tập, thực tế, có tác động tích cực đến nhận thức của sinh viên về khả năng được tuyển dụng.

H1: HTTN tại trường tác động tích cực đến nhận thức khả năng được tuyển dụng của sinh viên ngành KS & DL.

H2: HTTN thông qua các hoạt động kỹ năng nghề nghiệp tác động tích cực đến nhận thức khả năng được tuyển dụng của sinh viên ngành KS &DL.

H3: HTTN dựa trên thực hành, thực tế tác động tích cực đến nhận thức khả năng được tuyển dụng của sinh viên ngành KS & DL.

2.2.2. Tác động của nhận thức khả năng được tuyển dụng - với tư cách là nhân tố nhận thức - đến niềm đam mê công việc - với tư cách là nhân tố cảm xúc

Nhận thức về khả năng được tuyển dụng phản ánh quá trình đánh giá nội tại của sinh viên về vốn cá nhân của họ, bao gồm kiến thức, kỹ năng và thái độ, để có được và duy trì một công việc phù hợp trong bối cảnh thị trường lao động [25]. Trong khi đó, niềm đam mê công việc được xem là một dạng cảm xúc tích cực mạnh mẽ và nhất quán [27] mà sinh viên dành cho công việc họ dự định ứng tuyển. Theo logic chuyển hóa tâm lý, nhận thức rõ ràng về một đối tượng có thể chuyển hóa thành cảm xúc đối với đối tượng đó [16]. Áp dụng vào bối cảnh nghiên cứu này, sinh viên sắp tốt nghiệp có nhận thức cao về khả năng được tuyển dụng sẽ cảm thấy tự tin hơn trong việc tìm kiếm công việc đúng chuyên môn [57], chủ động hơn trong quản lý nghề nghiệp, bao gồm viết CV và chuẩn bị phỏng vấn [22]. Đồng thời, họ cũng hiểu rõ giá trị bản thân trên thị trường lao động [58], sẵn sàng đối diện với thách thức và tự tin thích ứng trong môi trường làm việc đầy biến động [59]. Theo Wigfield [28], động lực để hình thành một hành vi, bao gồm ý định hay hành động thực tế, xuất phát từ niềm tin của cá nhân vào khả năng thực hiện thành công một nhiệm vụ (kỹ năng) và mức độ quan trọng mà cá nhân gán cho nhiệm vụ đó (giá trị). Trong bối cảnh nghiên cứu này, nhận thức về khả năng được tuyển dụng phản ánh niềm tin của sinh viên vào việc họ có thể đạt được công việc mong muốn. Khi niềm tin này được củng cố, sinh viên sẽ đánh giá cao giá trị của công việc mà họ lựa chọn, trong đó giá trị nội tại chính là niềm đam mê đối với công việc tương lai. Do đó, nghiên cứu này giả định rằng nhận thức về khả năng được tuyển dụng có ảnh hưởng tích cực đến niềm đam mê công việc của sinh viên.

H4: Nhận thức khả năng được tuyển dụng tác động tích cực đến niềm đam mê công việc của sinh viên ngành KS & DL.

2.2.3. Tác động của niềm đam mê công việc - với tư cách là nhân tố cảm xúc - đến ý định lựa chọn công việc

Niềm đam mê công việc được xem như một trạng thái cảm xúc [52], và khi trạng thái này xuất hiện trong một bối cảnh nhất định, nó có thể thúc đẩy ý định lựa chọn nghề nghiệp [52]. Đồng quan điểm, Cardon [60] cho rằng, những cá nhân đam mê một lĩnh vực cụ thể (chẳng hạn như khởi nghiệp) thường có cảm xúc tích cực mãnh liệt và động lực mạnh mẽ để theo đuổi các hoạt động liên quan. Biraglia [52] cũng chứng minh rằng, nếu xem khởi nghiệp như một công việc, niềm đam mê dành cho công việc này có thể khiến cá nhân tập trung cao độ vào việc lựa chọn nó, thậm chí đôi khi bỏ qua những thách thức tiềm ẩn. Tương tự, Wang [29] khẳng định rằng niềm đam mê với ngành nghề

có ảnh hưởng đến mức độ mạnh mẽ của ý định lựa chọn công việc. Ngoài ra, nghiên cứu của Bibi [30] cũng xác nhận rằng niềm đam mê công việc - một thành tố của tình yêu công việc - ảnh hưởng đến cách cá nhân lựa chọn nghề nghiệp mà họ yêu thích, cảm thấy phù hợp và cam kết gắn bó với công việc cũng như tổ chức. Do đó, nghiên cứu này đưa ra giả định rằng:

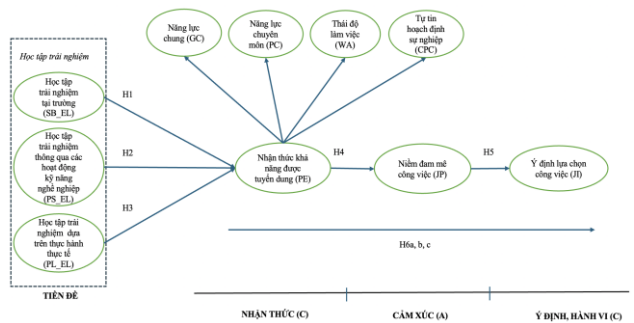
H5: Niềm đam mê công viên tác động tích cực đến ý định lựa chọn công việc của sinh viên ngành KS & DL.

2.2.4. Nhận thức khả năng được tuyển dụng và niềm đam mê công việc đóng vai trò trung gian cộng hưởng trong mối quan hệ giữa HTTN và ý định lựa chọn công việc

Các hình thức HTTN, bao gồm HTTN tại trường học, thông qua các hoạt động phát triển kỹ năng nghề nghiệp, và thông qua các chương trình thực tập hoặc thực tế, đều có tác dụng quan trọng trong việc củng cố nhận thức về khả năng được tuyển dụng [25]. Nhận thức này, đến lượt nó, có thể chuyển hóa thành cảm giác đam mê đối với công việc mà cá nhân sắp ứng tuyển [28, 58, 59]. Cuối cùng, niềm đam mê công việc sẽ thúc đẩy cá nhân định hướng hành động của mình đến việc lựa chọn công việc phù hợp [52]. Bên cạnh đó, dựa trên lý thuyết C-A-C, nghiên cứu này giả định rằng có một cơ chế truyền dẫn tác động của HTTN đến ý định lựa chọn công việc thông qua vai trò trung gian của nhận thức về khả năng được tuyển dụng và niềm đam mê công việc. Do đó, giả thuyết nghiên cứu được đề xuất như sau:

H6 a,b,c: Nhận thức khả năng được tuyển dụng và niềm đam mê công việc cùng đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa (a) HTTN tại trường, (b) HTTN thông qua các hoạt động kỹ năng nghề, (c) HTTN dựa trên thực hành, thực tế và ý định lựa chọn công việc của sinh viên ngành KS & DL.

Nghiên cứu này đề xuất mô hình như sau:



Hình 1. Mô hình đề xuất

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Thang đo

Nghiên cứu này phát triển 39 biến quan sát để đo lường 8 khái niệm nghiên cứu, kế thừa và điều chỉnh từ các nghiên cứu trước (Bảng 1). Cụ thể, biến HTTN bao gồm 18 biến quan sát, được kế thừa từ Lin [41], Yan [39], và Yang [40]. Biến nhận thức khả năng được tuyển dụng được chia thành 4 thành phần: năng lực chung (8 biến quan sát), năng lực chuyên môn (4 biến quan sát), thái độ làm việc (3 biến quan sát), và tự tin hoạch định sự nghiệp (3 biến quan sát), đều kế thừa từ Chen [6]. Biến niềm đam mê công

việc, với cách tiếp cận như một trạng thái cảm xúc, gồm 6 biến quan sát, kế thừa từ Biraglia [52]. Cuối cùng, biến ý định lựa chọn công việc bao gồm 4 biến quan sát, kế thừa từ Tang [61].

Các biến quan sát được đo lường bằng thang đo Likert 5 mức, với 1 là “Hoàn toàn không đồng ý” và 5 là “Hoàn toàn đồng ý.” Các thang đo nháp được dịch theo phương pháp dịch ngược và điều chỉnh để phù hợp với bối cảnh nghiên cứu về việc hình thành ý định nghề nghiệp dựa trên ảnh hưởng của HTTN. Nhằm đảm bảo tính giá trị nội dung, ba chuyên gia nghiên cứu về hành vi trong lĩnh vực du lịch đã được mời tham gia góp ý về mức độ phù hợp của thang đo với bối cảnh nghiên cứu, bao gồm cả cách chuyển ngữ và diễn đạt. Dựa trên phản hồi của các chuyên gia, bản thảo câu hỏi đầu tiên được xây dựng và tiến hành khảo sát thử nghiệm trên 30 sinh viên để kiểm tra mức độ dễ hiểu của câu hỏi. Kết quả cho thấy, phần lớn đáp viên đánh giá bản hỏi dễ hiểu, đồng thời đưa ra một số góp ý về lỗi đánh máy. Dựa trên những điều chỉnh từ phản hồi này, bản hỏi cuối cùng đã được hoàn thiện và sử dụng trong nghiên cứu chính thức.

3.2. Thu thập mẫu

Nghiên cứu này thu thập dữ liệu từ sinh viên năm 3 và năm 4 ngành KS & DL tại các trường đại học ở miền Trung Việt Nam, những người đã tham gia hoạt động HTTN. Nhóm sinh viên này đã trải qua một lộ trình học tập đủ dài để tiếp cận đa dạng các hoạt động HTTN, đồng thời đang ở giai đoạn chuẩn bị cho quá trình lựa chọn công việc, do đó có nhận thức rõ ràng hơn về quyết định nghề nghiệp.

Miền Trung Việt Nam là một trong những trung tâm du lịch quan trọng, nơi đào tạo du lịch và khách sạn được triển khai tại hầu hết các trường đại học có chương trình quản lý. Nghiên cứu sử dụng phương pháp chọn mẫu thuận tiện, với ba câu hỏi sàng lọc nhằm xác định đáp viên phù hợp, bao gồm (i) ngành học, (ii) năm học và (iii) mức độ tham gia vào các hoạt động HTTN.

Cuộc khảo sát được tiến hành từ tháng 11 đến tháng 12 năm 2024, thông qua hình thức trực tuyến kết hợp bản câu hỏi giấy. Tổng cộng 519 mẫu hợp lệ được thu thập, trong đó sinh viên năm 3 chiếm 43,7% và năm 4 là 56,3%. Về chuyên ngành, 56,6% đáp viên theo học ngành khách sạn, số còn lại theo ngành du lịch. Tỷ lệ nữ chiếm 77,5%, nam

21,4% và số còn lại thuộc nhóm giới tính khác. Đáng chú ý, trong số 519 đáp viên, 411 người cho biết họ đã từng tham gia ít nhất một công việc thời vụ hoặc bán thời gian.

3.3. Phân tích dữ liệu

Mô hình cấu trúc tuyến tính dựa trên bình phương từng phần nhỏ nhất (Partial least squares structural equation modeling, PLS-SEM) được sử dụng để đánh giá mức độ phù hợp của mô hình và các giả thiết đề xuất với bối cảnh nghiên cứu thực tế. Nghiên cứu đã thực hiện các bước phân tích dữ liệu bao gồm phân tích mẫu, đánh giá mô hình thang đo, kiểm tra sai lệch phương pháp và đánh giá mô hình cấu trúc). Phần mềm SMARTPLS 4 được sử dụng để phân tích dữ liệu.

4. Kết quả

4.1. Đánh giá mô hình thang đo

* Đối với các biến bậc 1

Thang đo được đánh giá trên chất lượng biến, độ tin cậy, độ hội tụ và giá trị phân biệt. Kết quả phân tích Algorithm đầu tiên cho thấy, các biến quan sát đều có hệ số tải ngoài lớn hơn 0,708 ngoại trừ của các biến GC6 “Tôi nhận thấy mình thành thạo ngôn ngữ mẹ đẻ”, GC7 “Tôi nhận thấy mình thành thạo ngoại ngữ” và GC8 “Tôi nhận thấy mình có khả năng kiểm soát cảm xúc và chịu áp lực” thấp hơn 0,7 (tương ứng là 0,556; 0,636 và 0,549). Thêm vào đó, khi xem xét độ phân biệt thông qua chỉ số HMMT thì nhận thấy chỉ số này của cặp biến PC-GC cao hơn 0,9: thể hiện PC và GC có độ tương đồng cao. Vì vậy, 3 biến quan sát GC6, GC7 và GC8 đã được loại ra khỏi hệ thống thang đo của biến GC.

Tiếp tục thực hiện phân tích Algorithm lần hai thì kết quả (Bảng 1) cho thấy, tất cả các biến quan sát đều có chất lượng tốt thể hiện qua hệ số tải ngoài lớn hơn 0,7. Ngoài ra, các nhân tố đều có giá trị Cronbach’s Alpha (CA) và hệ số tin cậy tổng hợp (Composite Reliability – CR) rho_c nằm trong mức tiêu chuẩn chứng minh thang đo đạt độ tin cậy. Chỉ số phương sai trích trung bình (Average Variance Extracted – AVE) được sử dụng để đánh giá tính hội tụ của thang đo. Kết quả trong Bảng 1 cũng cho thấy, giá trị AVE của các nhân tố đều lớn hơn 0,5, đảm bảo thang đo đáp ứng yêu cầu về tính hội tụ.

Bảng 1. Kết quả phân tích độ tin cậy và giá trị hội tụ của thang đo các biến bậc 1

Biến nghiên cứu	Mã biến quan sát	Biến quan sát	Hệ số tải ngoại
HTTN tại trường CA= 0,933 CR(rho_c)= 0,944 AVE= 0,626	SB_EL1	Học tập thông qua đóng vai (role play) cho SV ngành KS & DL nhiều trải nghiệm nghề nghiệp.	0,772
	SB_EL2	Học tập thông qua dự án (project-oriented learning) mang lại cho SV ngành KS & DL nhiều trải nghiệm nghề nghiệp.	0,807
	SB_EL3	Học các học phần bao gồm các giai đoạn học xen kẽ giai đoạn thực hành (sandwich course) mang lại cho SV ngành KS & DL nhiều trải nghiệm nghề nghiệp.	0,839
	SB_EL4	Học qua video mang lại cho SV ngành KS & DL nhiều trải nghiệm nghề nghiệp.	0,759
	SB_EL5	Học qua nghiên cứu tình huống (case study) mang lại cho SV ngành KS & DL nhiều trải nghiệm nghề nghiệp.	0,798
	SB_EL6	Học trong môi trường ảo (virtual learning) mang lại cho SV ngành KS & DL nhiều trải nghiệm nghề nghiệp.	0,711
	SB_EL7	Học cùng với chuyên gia trong ngành được mời về (guest speakers) mang lại cho SV ngành KS & DL nhiều trải nghiệm nghề nghiệp.	0,816

		SB_EL8	Học theo các tình huống/mô hình mô phỏng (simulation) mang lại cho SV ngành KS & DL nhiều trải nghiệm nghề nghiệp.	0,823
		SB_EL9	Học thông qua thực hành nhóm (team practice) mang lại cho SV ngành KS & DL chúng tôi nhiều trải nghiệm nghề nghiệp.	0,805
		SB_EL10	Học tại các phòng thực hành (lab-based activities) mang lại cho SV ngành KS & DL nhiều trải nghiệm nghề nghiệp.	0,776
HTTN dựa trên kỹ năng nghề nghiệp CA= 0,858 CR(rho_c)= 0,904 AVE= 0,702		PS_EL1	Học các chứng chỉ nghề (certificate-learning) mang lại cho SV ngành KS & DL nhiều trải nghiệm nghề nghiệp.	0,823
		PS_EL2	Các cuộc thi kỹ năng nghề (profession skill contest) mang lại cho SV ngành KS & DL nhiều trải nghiệm thực tế nghề nghiệp.	0,853
		PS_EL3	Học tập thông qua các sự kiện trong ngành (event-based learning) mang lại cho SV ngành KS & DL nhiều trải nghiệm thực tế nghề nghiệp.	0,862
		PS_EL4	Học tập thông qua các hoạt động phục vụ cộng đồng (service learning) mang lại cho SV ngành KS & DL chúng tôi nhiều trải nghiệm thực tế nghề nghiệp.	0,812
HTTN dựa trên thực hành thực tế CA= 0,900 CR(rho_c)= 0,930 AVE= 0,770		PL_EL1	Tham quan thực tế (field trips) mang lại cho SV ngành KS & DL nhiều trải nghiệm nghề nghiệp.	0,858
		PL_EL2	Thực tập tại doanh nghiệp (internship) mang lại cho SV ngành KS & DL chúng tôi nhiều trải nghiệm nghề nghiệp.	0,880
		PL_EL3	Học (cả nguyên lý và thực hành) qua sự hướng dẫn tại chỗ của nhân viên tại doanh nghiệp (shadowing) mang lại cho SV ngành KS & DL nhiều trải nghiệm nghề nghiệp.	0,881
		PL_EL4	Học theo chương trình đào tạo hợp tác giữa trường và một doanh nghiệp cụ thể (coopeartive study) mang lại cho SV ngành KS & DL nhiều trải nghiệm nghề nghiệp.	0,889
Nhận thức khả năng được tuyển dụng	Năng lực chung CA= 0,876 CR(rho_c)= 0,910 AVE= 0,669	GC1	Tôi nhận thấy mình có khả năng bày tỏ bản thân và giao tiếp với người khác.	0,813
		GC2	Tôi nhận thấy mình có khả năng quản lý thời gian.	0,808
		GC3	Tôi nhận thấy mình có khả năng lãnh đạo.	0,833
		GC4	Tôi nhận thấy mình có khả năng đổi mới.	0,850
		GC5	Tôi nhận thấy mình có khả năng làm việc nhóm.	0,786
	Năng lực chuyên môn CA= 0,870 CR(rho_c)= 0,911 AVE= 0,720	PC1	Tôi nhận thấy mình có những kỹ năng và kiến thức chuyên sâu về ngành KS & DL.	0,840
		PC2	Tôi nhận thấy mình có những kỹ năng ứng dụng máy tính cơ bản.	0,830
		PC3	Tôi nhận thấy mình có khả năng áp dụng lý thuyết vào công việc.	0,868
		PC4	Tôi nhận thấy mình có khả năng phát hiện và giải quyết vấn đề.	0,856
	Thái độ làm việc CA= 0,885 CR(rho_c)= 0,929 AVE= 0,813	WA1	Tôi nhận thấy mình luôn sẵn lòng để học hỏi.	0,902
		WA2	Tôi nhận thấy mình sẵn lòng thích nghi với sự thay đổi.	0,901
		WA3	Tôi nhận thấy mình tận tâm trong công việc.	0,902
		Tự tin hoạch định sự nghiệp CA= 0,883 CR(rho_c)= 0,928 AVE= 0,811	CPC1	Tôi nhận thấy mình hiểu về nghề nghiệp và lên được kế hoạch nghề nghiệp.
CPC2	Tôi nhận thấy mình có thể nhìn xa hơn về nghề nghiệp và lên được kế hoạch chi tiết hơn cho sự nghiệp của mình.		0,910	
CPC3	Tôi nhận thấy mình có khả năng tìm được việc làm trong tương lai.		0,891	
Niềm đam mê công việc CA= 0,917 CR(rho_c)= 0,936 AVE= 0,708	JP1		Tôi cảm thấy thú vị khi nghĩ về công việc [X].	0,848
	JP2	Tôi cảm thấy thích thú nếu được đảm nhận công việc [X].	0,880	
	JP3	Tôi cảm thấy tràn đầy năng lượng nếu được đảm nhận công việc đầu tiên [X].	0,881	
	JP4	Tôi cảm thấy phấn khích nếu thành công với công việc đầu tiên [X].	0,775	
	JP5	Tôi cảm thấy được đảm nhận công việc đầu tiên [X] là cách tốt nhất để theo đuổi đam mê của mình.	0,820	
	JP6	Được đảm nhận công việc [X] là một khởi đầu quan trọng trong định hướng nghề nghiệp của tôi.	0,840	
Ý định lựa chọn công việc CA= 0,888 CR(rho_c)= 0,923 AVE= 0,749		JI1	Tôi đã suy nghĩ nghiêm túc về việc bắt đầu công việc đầu tiên của mình với công việc [X].	0,875
		JI2	Tôi quan tâm đến chọn làm công việc [X] trong tương lai.	0,862
		JI3	Tôi có những ý định rõ ràng để bắt đầu công việc đầu tiên của mình với công việc [X] trong tương lai.	0,856
		JI4	Tôi sẽ lựa chọn làm công việc [X] trong tương lai.	0,868

** Đối với biến bậc hai PE*

Kết quả phân tích Alogrithm của biến bậc PE cho thấy, hệ số tải ngoài của các biến bậc một (GC, PC, WA, CPC) đóng vai trò là biến quan sát cho PE đều có chất lượng tốt (hệ số tải ngoài lần lượt là 0,9; 0,895; 0,853 và 0,882). Bên cạnh đó, các chỉ số đánh giá độ tin cậy của thang đo bao gồm CA và CR (rho_c) đều nằm trong mức tiêu chuẩn đảm bảo thang đo đạt độ tin cậy (0,905 và 0,934). Chỉ số AVE = 0,779 lớn hơn 0,5 thể hiện thang đo đáp ứng yêu cầu về tính hội tụ.

Để đánh giá giá trị phân biệt của thang đo, các tiêu chí Fornell & Larcker và các chỉ số tương quan Heterotrait-Monotrait (HTMT) được sử dụng.

Bảng 2 cho thấy, tất cả các giá trị tương quan các cặp biến đều nhỏ hơn căn bậc hai AVE của chính biến đó (tiêu chí Fornell & Larcker). Giá trị HTMT của các cặp biến cũng lớn hơn ngưỡng đề xuất 0,85. Mặc dù, chỉ số HTMT của hai biến PC và GC có giá trị lớn hơn 0,85 nhưng vẫn nằm trong ngưỡng 0,9 là ngưỡng chấp nhận. Vì vậy, có thể kết luận hệ thống thang đo đảm bảo độ phân biệt [62].

Bảng 2. Kết quả phân tích giá trị phân biệt

Các tiêu chí Fornell & Larcker										
	CPC	GC	JI	JP	PC	PE	PL_EL	PS_EL	SB_EL	WA
CPC	0,900									
GC	0,735	0,818								
JI	0,675	0,663	0,865							
JP	0,715	0,703	0,731	0,841						
PC	0,722	0,777	0,636	0,702	0,849					
PE	0,867	0,917	0,734	0,798	0,906	0,723				
PL_EL	0,470	0,551	0,619	0,573	0,563	0,612	0,877			
PS_EL	0,531	0,568	0,627	0,577	0,526	0,620	0,720	0,838		
SB_EL	0,530	0,617	0,621	0,627	0,589	0,673	0,750	0,735	0,791	
WA	0,674	0,661	0,632	0,709	0,661	0,821	0,587	0,571	0,627	0,901

Các chỉ số HTMT - Matrix										
	CPC	GC	JI	JP	PC	PE	PL_EL	PS_EL	SB_EL	WA
CPC										
GC	0,835									
JI	0,761	0,750								
JP	0,792	0,784	0,809							
PC	0,823	0,889	0,723	0,784						
PE	0,936	1,007	0,798	0,854	0,998					
PL_EL	0,526	0,618	0,690	0,630	0,635	0,662				
PS_EL	0,609	0,654	0,717	0,650	0,608	0,688	0,816			
SB_EL	0,582	0,681	0,680	0,677	0,652	0,716	0,815	0,821		
WA	0,761	0,750	0,712	0,787	0,753	0,889	0,658	0,653	0,688	

4.2. Phân tích sai số phương pháp

Nghiên cứu kiểm tra sai số phương pháp bằng cách phát hiện sự hiện diện của phương sai phương pháp chung (Common Method Variance - CMV) thông qua phương pháp Quy trình tương quan riêng [63]. Cụ thể, một biến General Factor được tạo ra và thiết lập quan hệ với các biến phụ thuộc trong mô hình. Kết quả phân tích Bootstrapping với 5.000 mẫu lặp cho thấy giá trị R² của các biến phụ thuộc trước và sau khi bổ sung biến General Factor lần lượt là 0,499 và 0,501 đối với PE, 0,642 và 0,642 đối với JP; 0,535 và 0,537 đối với JI. Chênh lệch xảy ra với PE và JI là không đáng kể. Điều đó có nghĩa rằng không tồn tại sai số phương pháp.

4.3. Đánh giá mô hình cấu trúc Đánh giá hệ số đường dẫn và tính cộng tuyến của mô hình

Bảng 3 cho thấy, các chỉ số đường dẫn thể hiện các mối quan hệ đều lớn hơn 0, do đó các tác động đều là thuận chiều. Bên cạnh đó, kết quả kiểm tra các hệ số phóng đại phương sai (Variance Inflation Factors – VIF) đều

nhỏ hơn 3 cho thấy mô hình không gặp hiện tượng đa cộng tuyến.

Bảng 3. Kết quả kiểm định giả thuyết về các mối quan hệ tác động trực tiếp

Giả thuyết trực tiếp	Hệ số đường dẫn	VIF	Giá trị kiểm định t	Giá trị p	Kết quả
H ₁ : SB_EL→PE	0,380	2,790	6,214	0,000	Chấp nhận
H ₂ : PS_EL→PE	0,217	2,534	4,028	0,000	Chấp nhận
H ₃ : PL_EL→PE	0,175	2,659	3,183	0,001	Chấp nhận
H ₄ : PE→JP	0,801	1,000	36,676	0,000	Chấp nhận
H ₅ : JP→JI	0,731	1,000	23,172	0,000	Chấp nhận

**Phân tích độ phù hợp của mô hình*

Kết quả đánh giá độ phù hợp của mô hình cho thấy, giá trị trung bình số dư bình phương chuẩn hóa (SRMR) đạt 0,050, thấp hơn ngưỡng 0,08 theo đề xuất của Henseler [62]. Đồng thời, chỉ số phù hợp chuẩn hóa (NFI) đạt 0,855, vượt mức tiêu chuẩn 0,8. Những kết quả này xác nhận rằng mô hình nghiên cứu có mức độ phù hợp tốt với dữ liệu khảo sát.

**Kiểm định giả thuyết về các mối quan hệ trong mô hình*

Đối với các mối quan hệ tác động trực tiếp và đều có ý nghĩa thống kê, Bảng 3 cho thấy, các mối quan hệ trực tiếp đều được xác nhận (giá trị $p < 0,05$). Vì vậy, các giả thuyết từ H1 đến H5 đều được chấp nhận. Như vậy mô hình nghiên cứu đã xây dựng có giá trị thực nghiệm.

Đối với các mối quan hệ tác động gián tiếp, việc kiểm

định sẽ bao hàm việc xem xét vai trò trung gian của các biến Nhận thức khả năng được tuyển dụng và Niềm đam mê công việc trong mối quan hệ giữa biến HTTN và biến Ý định lựa chọn công việc. Tiêu chuẩn kiểm định sẽ bao gồm (i) giá trị kiểm định t lớn hơn 1,96 ở mức ý nghĩa 0,05, và (ii) không tồn tại giá trị 0 trong khoảng tin cậy. Bảng 4 cho thấy, giả thuyết về các mối quan hệ tác động gián tiếp đều được ủng hộ về mặt thống kê.

Bảng 4. Kết quả kiểm định các giả thuyết về mối quan hệ tác động gián tiếp

Giả thuyết về các mối quan hệ tác động gián tiếp	Hệ số đường dẫn	Phương sai chuẩn	Giá trị kiểm định t	Giá trị p	2,5%	97,5%	Kết quả
H6a: SB_EL→PE→JP→JI	0,223	0,040	5,588	0,000	0,143	0,300	Chấp nhận
H6b: PS_EL→PE→JP→JI	0,127	0,034	3,770	0,000	0,064	0,195	Chấp nhận
H6c: PL_EL→PE→JP→JI	0,103	0,033	3,087	0,002	0,038	0,168	Chấp nhận

**Đánh giá năng lực giải thích và năng lực dự báo của mô hình*

Giá trị R^2 của JI bằng 0,535. Điều này có nghĩa rằng mô hình giải thích được 53,5% biến thiên của JI. Theo Cohen [64], mô hình có năng lực giải thích tương đối cao.

Bảng 5. Kết quả phân tích năng lực dự báo của mô hình

Cấu trúc	Q^2	PLS-SEM so với trung bình chỉ báo (IA)		PLS-SEM so với mô hình tuyến tính truyền thống (LM)	
		Chênh lệch tổn thất trung bình	p value	Chênh lệch tổn thất trung bình	p value
JI	0,389	-0,208	0,000	0,014	0,410
JP	0,418	-0,207	0,000	-0,023	0,006
PE	0,489	-0,387	0,000	-0,016	0,083
Overall		-0,256	0,000	-0,010	0,211

Việc đánh giá năng lực dự báo ngoài mẫu Q^2 của mô hình được thực hiện thông qua thủ tục PLS Predict [65]. Bảng 5 cho thấy, tất cả Q^2 của các biến quan sát của JI đều lớn hơn 0, chứng tỏ mô hình có ý nghĩa dự báo [66]. Kết quả cũng cho thấy, mô hình đề xuất có mức suy giảm trong dự báo thấp hơn đáng kể so với mức chuẩn của trung bình chỉ báo (Indicator Average - IA), đáp ứng tiêu chuẩn tối thiểu về giá trị dự báo. Ngoài ra, không có sự suy giảm đáng kể nào khi so sánh hiệu suất của mô hình với mốc chuẩn dự báo của mô hình tuyến tính truyền thống (LM). Điều này cho thấy, mô hình được đánh giá có năng lực dự báo đáng kể.

5. Kết luận

5.1. Hàm ý lý thuyết

Bằng cách áp dụng mô hình C-A-C, nghiên cứu này đóng góp vào lý thuyết bằng việc đề xuất một mô hình kiểm định tác động nhận thức của sinh viên ngành KS & DL đối với các hình thức HTTN, bao gồm: (i) HTTN tại trường, (ii) HTTN thông qua các hoạt động kỹ năng nghề nghiệp và (iii) HTTN dựa trên thực hành thực tế. Những trải nghiệm này ảnh hưởng đến nhận thức về khả năng được tuyển dụng, từ đó thúc đẩy cảm xúc tích cực, đặc biệt là niềm đam mê công việc, qua đó nâng cao ý định lựa chọn nghề nghiệp trong lĩnh vực KS & DL.

Thứ nhất, nghiên cứu khẳng định vai trò nền tảng của HTTN trong việc thúc đẩy ý định lựa chọn nghề nghiệp. Kết quả cho thấy HTTN, quá trình tích hợp giữa giảng dạy lý thuyết và thực tiễn trong môi trường nghề nghiệp, không chỉ củng cố cơ sở lý thuyết mà còn mở rộng phạm vi nghiên cứu bằng cách xem xét tác động của ba hình thức HTTN. Cụ thể, (i) HTTN trong môi trường học đường giúp sinh viên tiếp cận kiến thức nền tảng; (ii) HTTN thông qua phát triển kỹ năng nghề nghiệp nâng cao sự sẵn sàng làm việc; và (iii) HTTN thông qua thực tập, thực tế mang lại kinh nghiệm thực tiễn. Những hình thức này ảnh hưởng đến quá trình định hình và củng cố quyết định lựa chọn nghề nghiệp trong ngành KS & DL.

Thứ hai, nghiên cứu làm sáng tỏ vai trò của HTTN không chỉ là tiền đề quan trọng mà còn là yếu tố kích thích nhận thức về khả năng được tuyển dụng. Kết quả nghiên cứu cũng có phát hiện của Pitan [25] trong một bối cảnh mới, nhấn mạnh rằng tham gia HTTN đa dạng tác động đáng kể đến nhận thức của sinh viên về cơ hội nghề nghiệp, giúp họ tự tin hơn khi bước vào thị trường lao động. Đặc biệt, nghiên cứu đo lường nhận thức về khả năng được tuyển dụng như một biến bậc hai, bao gồm bốn thành phần: (i) năng lực chung, (ii) năng lực chuyên môn, (iii) thái độ làm việc, và (iv) sự tự tin trong hoạch định sự nghiệp. Cách tiếp cận này làm rõ hơn nhận thức toàn diện của sinh viên về mối liên hệ giữa các khía cạnh của năng lực nghề nghiệp. Khi sinh viên nhận thức được sự tương hỗ giữa các yếu tố này, mức độ tự tin vào khả năng làm việc hiệu quả sẽ gia tăng.

Thứ ba, nghiên cứu củng cố lý thuyết C-A-C khi xác nhận rằng nhận thức về khả năng được tuyển dụng có thể khơi gợi cảm xúc, cụ thể là niềm đam mê công việc. Kết quả cung cấp bằng chứng thực nghiệm hỗ trợ lý thuyết của Wigfield [28] về mối quan hệ giữa kỳ vọng (nhận thức về khả năng được tuyển dụng) và giá trị (niềm đam mê công việc - một giá trị nội tại mà người lao động theo đuổi). Đây là đóng góp quan trọng khi làm rõ cách nhận thức khả năng được tuyển dụng ảnh hưởng đến động lực nội tại của cá nhân trước khi bước vào thị trường lao động.

Thứ tư, nghiên cứu tiếp tục củng cố lý thuyết C-A-C, khẳng định rằng phản ứng cảm xúc - cụ thể là niềm đam mê công việc - đóng vai trò quan trọng trong việc gia tăng ý định lựa chọn nghề nghiệp. Phát hiện này phù hợp với

nghiên cứu của Biraglia [52] và cung cấp bằng chứng thực nghiệm ủng hộ lập luận của Wang [29] về mối quan hệ giữa cảm xúc và ý định hành vi trong quyết định nghề nghiệp. Khác với nghiên cứu trước đây về đam mê công việc vốn chủ yếu xem xét sự phát triển niềm đam mê trong môi trường làm việc dựa trên nhận thức nghề nghiệp và các yếu tố tác động từ bên ngoài [48], nghiên cứu này tiếp cận vấn đề từ một góc độ mới. Cụ thể, nghiên cứu không chỉ bổ sung vào số ít công trình xem xét niềm đam mê công việc trước khi cá nhân bước vào thị trường lao động - tương tự cách tiếp cận của Biraglia [52] trong nghiên cứu về ý định khởi nghiệp - mà còn làm rõ đam mê công việc như một yếu tố phát sinh nội tại từ tâm lý cá nhân [47]. Qua đó, nghiên cứu nhấn mạnh vai trò của yếu tố này trong việc hình thành và thúc đẩy ý định lựa chọn nghề nghiệp ngay từ giai đoạn trước khi tham gia thị trường lao động.

Cuối cùng, nghiên cứu đóng góp vào lý thuyết khi khám phá cơ chế ảnh hưởng của HTTN đến ý định lựa chọn nghề nghiệp của sinh viên KS & DL thông qua vai trò trung gian của nhận thức về khả năng được tuyển dụng và niềm đam mê công việc. Tác động của HTTN không chỉ trực tiếp mà còn thông qua quá trình chuyển đổi nhận thức - cảm xúc, giúp làm rõ cách yếu tố này định hình và củng cố ý định nghề nghiệp. Với lợi thế mang lại trải nghiệm thực tế ngay từ khi còn trên ghế nhà trường, HTTN giúp sinh viên tự tin vào năng lực cá nhân, sẵn sàng bước vào môi trường làm việc và đảm nhận vai trò nghề nghiệp sau tốt nghiệp. Quan trọng hơn, sự tự tin này tạo ra cảm xúc tích cực và niềm đam mê công việc, qua đó thúc đẩy quyết định lựa chọn nghề nghiệp trong ngành.

5.2. Hàm ý quản trị

Trước áp lực cạnh tranh ngày càng gia tăng và nhu cầu ngày càng cao của du khách, các doanh nghiệp KS & DL cần chủ động tham gia vào hoạt động hợp tác thực tiễn nghề của các cơ sở đào tạo. Sự tham gia này không chỉ góp phần nâng cao chất lượng đào tạo mà còn giúp doanh nghiệp tiếp cận nguồn nhân lực tiềm năng, rút ngắn thời gian và nội dung đào tạo nội bộ để thích ứng với yêu cầu công việc, đồng thời góp phần gia tăng mức độ gắn kết và trung thành của lao động đối với doanh nghiệp. Để hỗ trợ sinh viên ngành KS & DL nâng cao khả năng tuyển dụng cũng như phát triển tình yêu nghề, doanh nghiệp có thể tham gia vào một số hoạt động cụ thể sau:

Thứ nhất, doanh nghiệp cần phối hợp với các cơ sở đào tạo trong việc xây dựng và cập nhật chương trình giảng dạy. Doanh nghiệp KS & DL có thể hợp tác với các trường đại học trong việc thiết kế, điều chỉnh và hoàn thiện chương trình đào tạo nhằm đảm bảo tính thực tiễn và phù hợp với yêu cầu của ngành. Việc doanh nghiệp tham gia xác định các kỹ năng và kiến thức cần thiết sẽ giúp sinh viên được trang bị tốt hơn trước khi gia nhập thị trường lao động, đồng thời nâng cao khả năng được tuyển dụng.

Thứ hai, doanh nghiệp có thể tham gia trực tiếp vào quá trình giảng dạy thông qua việc cử chuyên gia giàu kinh nghiệm đảm nhiệm một phần hoặc toàn bộ các học phần nghiệp vụ. Bên cạnh đó, doanh nghiệp có thể tổ chức các buổi báo cáo chuyên đề thực tiễn liên quan đến nội dung giảng dạy, tạo điều kiện để sinh viên tiếp cận kiến thức từ góc nhìn thực tế. Ngoài ra, doanh nghiệp có thể tiếp nhận sinh viên thực tập, tổ chức chương trình thực tế tại đơn vị

và bố trí nhân sự có chuyên môn hướng dẫn, hỗ trợ sinh viên trong quá trình học tập và rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp. Điều này không chỉ giúp sinh viên có cái nhìn rõ nét hơn về môi trường làm việc mà còn giúp họ phát triển niềm yêu thích đối với ngành nghề.

Thứ ba, doanh nghiệp có thể tổ chức các hoạt động HTTN tại cơ sở của mình, bao gồm chương trình quan sát thực tế, tham quan các bộ phận vận hành trong khách sạn hoặc tham gia các dự án thực tiễn. Những hoạt động này giúp sinh viên hình dung rõ hơn về quy trình làm việc và nâng cao nhận thức về yêu cầu nghề nghiệp. Ngoài ra, doanh nghiệp có thể tổ chức các hội thảo chuyên đề, tọa đàm nghề nghiệp và các buổi giao lưu nhằm chia sẻ kinh nghiệm thực tế, cung cấp thông tin về cơ hội việc làm cũng như những yêu cầu tuyển dụng trong ngành. Đây là cơ hội để sinh viên định hình định hướng nghề nghiệp và đánh giá mức độ phù hợp của bản thân với công việc.

Thứ tư, doanh nghiệp có thể tạo cơ hội việc làm bán thời gian cho sinh viên. Hợp tác giữa doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo trong việc cung cấp việc làm bán thời gian không chỉ giúp sinh viên có thu nhập mà còn là cơ hội để họ tích lũy kinh nghiệm thực tế, nâng cao kỹ năng làm việc và hiểu biết về văn hóa doanh nghiệp. Đồng thời, doanh nghiệp có thể tận dụng nguồn lao động này để giải quyết nhu cầu nhân sự tạm thời, đồng thời xây dựng đội ngũ nhân viên có chất lượng cho tương lai.

Cuối cùng, các doanh nghiệp và cơ sở đào tạo cần thiết lập mối quan hệ hợp tác chặt chẽ để thường xuyên tổ chức các buổi trao đổi, chia sẻ kinh nghiệm. Điều này sẽ giúp xây dựng một đội ngũ giảng viên của trường có kiến thức thực tế vững vàng, đồng thời tạo cơ hội cho đội ngũ chuyên gia thỉnh giảng, những người có chuyên môn cao và kỹ năng thực hành, góp phần nâng cao chất lượng giảng dạy và đào tạo. Mối quan hệ hợp tác này không chỉ thúc đẩy sự phát triển nghề nghiệp của giảng viên mà còn giúp các chuyên gia truyền đạt hiệu quả những kiến thức thực tế và cập nhật nhất cho sinh viên.

5.3. Hạn chế và hướng nghiên cứu trong tương lai

Bên cạnh những đóng góp mới về mặt lý thuyết và quản trị, nghiên cứu này vẫn còn một số hạn chế. Đầu tiên, nghiên cứu chỉ tập trung vào sinh viên ngành KS & DL ở miền Trung, chưa xem xét sự khác biệt về địa lý, văn hóa và kinh tế giữa các vùng miền khác. Điều này hạn chế khả năng khái quát hóa kết quả nghiên cứu. Các nghiên cứu tương lai có thể mở rộng ra miền Bắc và miền Nam để so sánh và phân tích sự khác biệt, từ đó tăng cường khả năng ứng dụng kết quả nghiên cứu trên toàn quốc.

Thứ hai, nghiên cứu chưa làm rõ liệu sự khác biệt giới tính có ảnh hưởng đến cơ chế tác động của HTTN lên ý định lựa chọn công việc. Thứ ba, nghiên cứu chỉ tập trung vào ngành KS & DL mà chưa xem xét việc lựa chọn công việc trong nước hay quốc tế. Do vậy, nghiên cứu tương lai có thể mở rộng để làm rõ ảnh hưởng của giới tính và khám phá sự lựa chọn công việc trong bối cảnh toàn cầu hóa, giúp làm phong phú lý thuyết và ứng dụng thực tiễn.

Lời cảm ơn: Bài báo này được tài trợ bởi Trường Đại học Kinh tế - Đại học Đà Nẵng thuộc đề tài có mã số B2024-DN04-16-TT.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] L. Kwok, "Labor shortage: a critical reflection and a call for industry-academia collaboration", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, vol. 34, no. 11, pp. 3929-3943, 2022.
- [2] B. Liu-Lastres, H. Wen, and W.-J. Huang, "A reflection on the Great Resignation in the hospitality and tourism industry", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, vol. 35, no. 1, pp. 235-249, 2023.
- [3] Z. Gong and Z. Jia, "A Systematic Review of hospitality and tourism management students' career intentions", *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, vol. 31, pp. 100381, 2022.
- [4] R. W. Lent, S. D. Brown, and G. Hackett, "Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance", *Journal of Vocational Behavior*, vol. 45, no. 1, pp. 79-122, 1994.
- [5] R. M. Klassen, H. Wang, and J. V. Rushby, "Can an online scenario-based learning intervention influence preservice teachers' self-efficacy, career intentions, and perceived fit with the profession?", *Computers & education*, vol. 207, pp. 104935, 2023.
- [6] T.-I. Chen, C.-c. Shen and M. Gosling, "To stay or not to stay? The causal effect of interns' career intention on enhanced employability and retention in the hospitality and tourism industry", *Journal of Hospitality, Leisure, Sport Tourism Education*, vol. 28, pp. 100305, 2021.
- [7] F. Seyitoğlu, "Gastronomy students' internship experience: benefits, challenges, and future career", *Journal of Teaching in Travel Tourism*, vol. 19, no. 4, pp. 285-301, 2019.
- [8] C.-S. Lee and C.-W. Chao, "Intention to "leave" or "stay"-the role of internship organization in the improvement of hospitality students' industry employment intentions", *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, vol. 18, no.7, pp. 749-765, 2013.
- [9] A. Papathanassis, "Cruise tourism 'brain drain': Exploring the role of personality traits, educational experience and career choice attributes", *Current Issues in Tourism*, vol. 24, no. 14, pp. 2028-2043, 2021.
- [10] S. A. Park, H.-b. Kim and K.-W. Lee, "Perceptions of determinants of job selection in the hospitality and tourism industry: The case of Korean university students", *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, vol. 16, no. 4, pp. 422-444, 2017.
- [11] S. Chang and E. C.-Y. Tse, "Understanding the initial career decisions of hospitality graduates in Hong Kong: Quantitative and qualitative evidence", *Journal of Hospitality Tourism Research*, vol. 39, no. 1, pp. 57-74, 2015.
- [12] Z. Song and K. Chon, "General self-efficacy's effect on career choice goals via vocational interests and person-job fit: A mediation model", *International Journal of Hospitality Management*, vol. 31, no. 3, pp. 798-808, 2012.
- [13] K. A. Atitsogbe, N. P. Mama, L. Sovet, P. Pari, and J. Rossier, "Perceived employability and entrepreneurial intentions across university students and job seekers in Togo: The effect of career adaptability and self-efficacy", *Frontiers in psychology*, vol. 10, pp. 180, 2019.
- [14] H. Cheng, Z. Li, J. Zhao, W. Wang and R. Zou, "The role of cognition, affect, and resources in the influence of unreasonable tasks on work engagement: A moderated chain mediation model", *Frontiers in Psychology*, vol. 13, pp. 1013773, 2022.
- [15] C. Brown, R. George-Curran, and M. L. Smith, "The role of emotional intelligence in the career commitment and decision-making process", *Journal of career assessment*, vol. 11, no. 4, pp. 379-392, 2003.
- [16] P. K. T. Tran, H. K. T. Nguyen, L. T. Nguyen, H. T. Nguyen, T. B. Truong, and V. T. Tran, "Destination social responsibility drives destination brand loyalty: a case study of domestic tourists in Danang city, Vietnam", *International Journal of Tourism Cities*, vol. 9, no. 1, pp. 302-322, 2023.
- [17] E. Christou and C. Chatzigeorgiou, "Experiential learning through industrial placement in hospitality education: The meat in the sandwich", *Journal of Contemporary Education Theory & Research*, vol. 3, no. 2, pp. 31-35, 2019.
- [18] C. Croft, and W. Wang, "Hospitality and Tourism Experiential Learning Combined with Interdisciplinary Learning", *Journal of Hospitality & Tourism Education*, pp. 1-15, 2023. <https://doi.org/10.1080/10963758.2023.2295549>
- [19] A. Mohsin, A. Brochado, and H. Rodrigues, "Mind the gap: a critical reflection on hotel employee turnover", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, vol. 35, no. 7, pp. 2481-2495, 2023
- [20] D. A. Kolb, *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. New York: Prentice-Hall, 1984.
- [21] J. K. Fletcher, "Student outcomes: What do we know and how do we know it?", *Journal of Cooperative Education*, vol. 26, no. 1, pp. 26-38, 1989.
- [22] D. Jackson and N. Wilton, "Perceived employability among undergraduates and the importance of career self-management, work experience and individual characteristics", *Higher Education Research & Development*, vol. 36, no. 4, pp. 747-762, 2017.
- [23] P. Slack, "From Campus to Career: The Critical Importance of Experiential Learning in Workforce Preparation", *destinationsinternational.org*, 2024. [Online]. Available: <https://destinationsinternational.org/blog/campus-career-critical-importance-experiential-learning-workforce-preparation/> [Accessed February 02, 2025].
- [24] M. Tuatul, I. Setyabudi, S. I. Nugroho, and U. Indah, "The effect of teaching quality on student career choice: The mediating role of student goal orientation", *Integration of Education*, vol. 23, no. 4, pp. 541-555, 2019.
- [25] O. S. Pitan and C. Muller, "University reputation and undergraduates' self-perceived employability: mediating influence of experiential learning activities", *Higher Education Research & Development*, vol. 38, no. 6, pp. 1269-1284, 2019.
- [26] T. J. de S. Jorre and B. Oliver, "Want students to engage? Contextualise graduate learning outcomes and assess for employability", *Higher Education Research & Development*, vol. 37, no. 1, pp. 44-57, 2018.
- [27] D. Zigarmi, F. J. Galloway, and T. P. Roberts, "Work locus of control, motivational regulation, employee work passion, and work intentions: An empirical investigation of an appraisal model", *Journal of Happiness Studies*, vol. 19, no. 1, pp. 231-256, 2018.
- [28] A. Wigfield and J. S. Eccles, "Expectancy-value theory of achievement motivation", *Contemporary educational psychology*, vol. 25, no. 1, pp. 68-81, 2000.
- [29] G. Wang, M. Strong, S. Zhang, and K. Liu, "Preservice teacher professional commitment: A conceptual model and literature review", *Teaching and Teacher Education*, vol. 104, pp. 103373, 2021.
- [30] N. Bibi, B. B. Saeed, and M. A. Afridi, "An integrated approach to linking job love with contextual factors and performance: An empirical study from Pakistan", *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, vol. 9, no. 5, pp. 157-169, 2022.
- [31] X. Truong, "2024- A prosperous year for Vietnam tourism", *bvhttdl.gov.vn*, January 01, 2025. [Online]. Available: <https://bvhttdl.gov.vn/2024-nam-khoi-sac-cua-du-lich-viet-nam-20250102081702859.htm> [Accessed February 01, 2025].
- [32] Vietnam National Authority of Tourism, "Tourism industry recovers strongly, number of businesses participating in the market increases rapidly", *vietnamtourism.gov.vn*, January 09, 2024. [Online]. Available: https://vietnamtourism.gov.vn/post/54168?gidzl=No4D1foC_obTDWY9cfBwBrWs2Gs5mVylH6mCN8_0hYpDbPPYvQZV1qm0mdRbGfIJK3M6FpbC4Nd07u9m [Accessed January 18, 2025].
- [33] Economy and Forecast Review, "Overcoming the current shortage of high-quality human resources in Vietnam's tourism industry", *tapchitaichinh.vn*, February 13, 2024. [Online]. Available: <https://tapchitaichinh.vn/khac-phuc-su-thieu-hut-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-trong-nganh-du-lich-viet-nam-hien-nay.html> [Accessed February 18, 2025].
- [34] D. Nguyen, "Need for breakthrough in tourism human resource training in Vietnam today", *bvhttdl.gov.vn*, April 10, 2024. [Online]. Available: <https://bvhttdl.gov.vn/can-dot-pha-trong-dao-tao-nhan-luc-du-lich-o-viet-nam-hien-nay-202404131741391.htm> [Accessed February 02, 2025].

- [35] A. Y. Kolb and D. A. Kolb, "Learning styles and learning spaces: enhancing experiential learning in higher education", *Academy of Management Learning & Education*, vol. 4, no. 2, pp. 193-212, 2005.
- [36] C. Arcodia, M. Abreu Novais, N. Cavlek, and A. Humpe, "Educational tourism and experiential learning: Students' perceptions of field trips", *Tourism Review*, vol. 76, no. 1, pp. 241-254, 2021.
- [37] C. Arcodia and C. Dickson, "ITHAS: An experiential education case study in tourism education", *Journal of Hospitality & Tourism Education*, vol. 21, no. 1, pp. 37-43, 2009.
- [38] D. Conrad and D. Hedin, "School-based community service: what we know from research and theory", *Phi Delta Kappan*, vol. 72, no. 10, pp. 743-749, 1991.
- [39] H. Yan and C. Cheung, "What types of experiential learning activities can engage hospitality students in China?", *Journal of Hospitality & Tourism Education*, vol. 24, no. 2-3, pp. 21-27, 2012.
- [40] H. Yang, C. Cheung, and H. Song, "Enhancing the learning and employability of hospitality graduates in China", *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, vol. 19, pp. 85-96, 2016.
- [41] P. M. Lin, Y. Kim, H. Qiu, and L. Ren, "Experiential learning in hospitality education through a service-learning project", *Journal of Hospitality & Tourism Education*, vol. 29, no. 2, pp. 71-81, 2017.
- [42] A. Anctil and D. L. Blanc, "An educational simulation tool for integrated coastal tourism development in developing countries", *Journal of Sustainable Tourism*, vol. 24, no. 5, pp. 783-798, 2016.
- [43] D. Martin and B. McEvoy, "Business simulations: a balanced approach to tourism education", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, vol. 15, no. 6, pp. 336-339, 2003.
- [44] A. Rothwell, I. Herbert, and F. Rothwell, "Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students", *Journal of Vocational Behavior*, vol. 73, no. 1, pp. 1-12, 2008.
- [45] E. Berntson, "Employability perceptions: nature, determinants, and implications for health and well-being", PhD thesis, Stockholm University, Stockholm, 2008.
- [46] K. A. Zakkariya and P. M. Nimmi, "Bridging job search and perceived employability in the labour market: A mediation model of job search, perceived employability and learning goal orientation", *Journal of International Education in Business*, vol. 14, no. 2, pp. 179-196, 2021.
- [47] R. J. Vallerand *et al.*, "Les passions de l'ame: on obsessive and harmonious passion", *Journal of personality and social psychology*, vol. 85, no. 4, pp. 756, 2003.
- [48] D. Zigarmi, K. Nimmon, D. Houson, D. Witt, and J. Diehl, "Beyond engagement: Toward a frame- work and operational definition of employee work passion", *Human Resource Development Journal*, vol. 8, pp. 300-326, 2009.
- [49] S. G. Trépanier, C. Fernet, S. Austin, J. Forest, and R. J. Vallerand, "Linking job demands and resources to burnout and work engagement: Does passion underlie these differential relationships?", *Motivation and Emotion*, vol. 38, pp. 353-366, 2014.
- [50] S. R. Chesnut, "On the measurement of preservice teacher commitment: Examining the relationship between four operational definitions and self-efficacy beliefs", *Teaching and Teacher Education*, vol. 68, pp. 170-180, 2017.
- [51] A. Chuang, C. Shen, and T. A. Judge, "Development of a multidimensional instrument of person-environment fit: The perceived person-environment fit scale (PPEFS)", *Applied Psychology: International Review*, vol. 65, pp. 66-98, 2016.
- [52] A. Biraglia, V. Kadile, "The role of entrepreneurial passion and creativity in developing entrepreneurial intentions: Insights from American homebrewers", *Journal of small business management*, vol. 55, no. 1, pp. 170-188, 2017.
- [53] I. Huertas-Valdivia, "Role-playing a staffing process: Experiential learning with undergraduate tourism students", *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, vol. 29, pp. 100334, 2021.
- [54] B. Mak, C. Lau, and A. Wong, "Effects of experiential learning on students: An ecotourism service-learning course", *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, vol. 17, no. 2, pp. 85-100, 2017.
- [55] T. A. Maier and N. J. Thomas, "Hospitality leadership course design and delivery: A blended-experiential learning model", *Journal of Hospitality & Tourism Education*, vol. 25, no. 1, pp. 11-21, 2013.
- [56] E. Qenani, N. MacDougall, and C. Sexton, "An empirical study of self-perceived employability: Improving the prospects for student employment success in an uncertain environment", *Active Learning in Higher Education*, vol. 15, no. 3, pp. 199-213, 2014.
- [57] A. Rothwell, I. Herbert, and F. Rothwell, "Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students", *Journal of vocational behavior*, vol. 73, no. 1, pp. 1-12, 2008.
- [58] M. Tomlinson, "Forms of graduate capital and their relationship to graduate employability", *Education + Training*, vol. 59, no. 4, pp. 338-352, 2017.
- [59] S. Udayar, M. Fiori, A. G. Thalmayer, and J. Rossier, "Investigating the link between trait emotional intelligence, career indecision, and self-perceived employability: The role of career adaptability", *Personality and Individual Differences*, vol. 135, pp. 7-12, 2018.
- [60] M. S. Cardon, J. Vincent, J. Singh, and M. Drnovsek, "The nature and experience of entrepreneurial passion", *Academy of management Review*, vol. 34, no. 3, pp. 511-532, 2009.
- [61] J. Tang, C. Tosun, and T. Baum, "Do Gen Zs feel happy about their first job? A cultural values perspective from the hospitality and tourism industry", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, vol. 32, no. 12, pp. 4017-4040, 2020.
- [62] J. Henseler, C. M. Ringle, and M. Sarstedt, "A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling", *Journal of the academy of marketing science*, vol. 43, pp. 115-135, 2015.
- [63] S. Tehseen, T. Ramayah, and S. Sajilan, "Testing and controlling for common method variance: A review of available methods", *Journal of management sciences*, vol. 4, no. 2, pp. 142-168, 2017.
- [64] J. Cohen, *Statistical Power Analysis for The Behavioral Sciences*, 2nd edition. New York: Routledge, 1988.
- [65] G. Shmueli *et al.*, "Predictive model assessment in PLS-SEM: guidelines for using PLSpredict." *European journal of marketing*, vol. 53, no. 11, pp. 2322-2347, 2019.
- [66] J. F. Hair, J. J. Risher, M. Sarstedt, and C. M. Ringle, "When to use and how to report the results of PLS-SEM", *European Business Review*, vol. 31, pp. 2-24, 201