

APPLYING THE THEORY OF PLANNED BEHAVIOR (TPB) TO EXPLORE JOB POSITION CHOICE INTENTIONS AMONG TOURISM STUDENTS

Nguyen Xuan Vinh

Da Nang Architecture University

ARTICLE INFO		ABSTRACT
Received:	24/11/2024	This study applies the Theory of Planned Behavior to identify the factors influencing the career choice intention of tourism students. The aim is to assess the impact of job attitude, subjective norms, perceived behavioral control, digital technology, and personal factors on career decisions. The PLS-SEM method is applied to data from tourism students to measure the influence through path coefficients and R^2 . The results show that positive job attitudes, perceived behavioral control, and personal factors have a significant impact on career intentions, with $R^2 = 0,637$, explaining 63,6% of the variance. In contrast, subjective norms and digital technology have no significant impact. The study suggests that tourism students make career decisions primarily based on personal motivation and evaluation, with little influence from social pressure or technology. Educators should focus on developing self-management skills and tapping into students' intrinsic motivation while considering technology as a supportive tool in career guidance. Future research should expand the sample, include contextual factors, and combine qualitative methods to enrich the quantitative results and address the limitations of self-reported data.
Revised:	04/4/2025	
Published:	04/4/2025	

KEYWORDS

Theory of Planned Behavior
Job position
Tourism students
Career intentions
Influencing factors

VẬN DỤNG LÝ THUYẾT HÀNH VI KẾ HOẠCH (TPB) ĐỂ KHÁM PHÁ Ý ĐỊNH LỰA CHỌN VỊ TRÍ VIỆC LÀM CỦA SINH VIÊN NGÀNH DU LỊCH

Nguyễn Xuân Vinh

Trường Đại học Kiến trúc Đà Nẵng

THÔNG TIN BÀI BÁO		TÓM TẮT
Ngày nhận bài:	24/11/2024	Nghiên cứu này sử dụng Lý thuyết Hành vi Kế hoạch để xác định các yếu tố ảnh hưởng đến ý định lựa chọn công việc của sinh viên ngành du lịch. Mục tiêu là đánh giá tác động của thái độ công việc, chuẩn mực chủ quan, kiểm soát hành vi cảm nhận, công nghệ số và yếu tố cá nhân lên quyết định nghề nghiệp. Phương pháp PLS-SEM được áp dụng trên dữ liệu từ sinh viên ngành du lịch để đo lường mức độ ảnh hưởng qua hệ số đường dẫn và R^2 . Kết quả chỉ ra rằng thái độ tích cực với nghề, cảm giác kiểm soát hành vi và yếu tố cá nhân có tác động mạnh đến ý định nghề nghiệp, với $R^2 = 0,637$, mô hình giải thích 63,6% phương sai. Ngược lại, chuẩn mực chủ quan và công nghệ số không có ảnh hưởng đáng kể. Nghiên cứu cho thấy sinh viên ngành du lịch quyết định nghề nghiệp chủ yếu dựa vào động lực và đánh giá cá nhân, ít bị ảnh hưởng bởi yếu tố xã hội hay công nghệ. Các nhà giáo dục nên tập trung vào phát triển kỹ năng tự chủ và khai thác động lực cá nhân của sinh viên, đồng thời xem công nghệ như công cụ hỗ trợ nghề nghiệp. Hướng nghiên cứu tiếp theo nên mở rộng mẫu khảo sát, bổ sung yếu tố bối cảnh và kết hợp phương pháp định tính để làm phong phú kết quả và khắc phục hạn chế của dữ liệu tự báo cáo.
Ngày hoàn thiện:	04/4/2025	
Ngày đăng:	04/4/2025	

TỪ KHÓA

Lý thuyết hành vi kế hoạch
Vị trí việc làm
Sinh viên du lịch
Ý định nghề nghiệp
Yếu tố ảnh hưởng

DOI: <https://doi.org/10.34238/tnu-jst.11597>

Email: vinhnx@dau.edu.vn

<http://jst.tnu.edu.vn>

1. Giới thiệu

Lý thuyết Hành vi có kế hoạch (Theory of Planned Behavior - TPB), được đề xuất bởi Ajzen [1], đã được áp dụng rộng rãi trong nhiều nghiên cứu để giải thích ý định hành vi của con người, bao gồm cả ý định lựa chọn công việc trong ngành du lịch và khách sạn. TPB nhấn mạnh rằng ý định hành vi được quyết định bởi ba yếu tố chính: *thái độ đối với hành vi, chuẩn mực chủ quan và kiểm soát hành vi cảm nhận*. Trong bối cảnh này, các nghiên cứu trước đây đã cho thấy thái độ tích cực, sự ủng hộ từ xã hội và khả năng kiểm soát hành vi đóng vai trò quyết định trong việc định hình ý định nghề nghiệp của sinh viên ngành du lịch và khách sạn [2], [3]. Nhiều nghiên cứu đã mở rộng TPB bằng cách kết hợp các yếu tố bền vững, như nhận thức về môi trường và hình ảnh điểm đến, để giải thích cách sinh viên quyết định lựa chọn vị trí công việc trong ngành du lịch bền vững [4], [5]. Các yếu tố như nhận thức về rủi ro, sự dễ dàng trong việc di chuyển, và ảnh hưởng của văn hóa cũng đã được xác định là có tác động mạnh mẽ đến ý định lựa chọn địa điểm làm việc [6], [7]. Từ đó, việc áp dụng TPB trong việc khám phá quyết định nghề nghiệp không chỉ làm sáng tỏ vai trò của thái độ và chuẩn mực xã hội mà còn cho thấy tầm quan trọng của kiểm soát hành vi cảm nhận đối với sự sẵn sàng và khả năng dịch chuyển của sinh viên trong việc lựa chọn môi trường làm việc phù hợp [8], [9]. Trong bối cảnh nền kinh tế toàn cầu hóa, ngành du lịch và khách sạn đang trải qua những thay đổi mạnh mẽ về nhu cầu lao động và kỳ vọng của người sử dụng lao động đối với sinh viên mới tốt nghiệp. Điều này đòi hỏi các cơ sở giáo dục cần chuẩn bị cho sinh viên kiến thức và kỹ năng phù hợp để đáp ứng yêu cầu thực tiễn của ngành. Đặc biệt, các nghiên cứu gần đây đã chỉ ra rằng ý định nghề nghiệp của sinh viên trong ngành du lịch bị ảnh hưởng đáng kể bởi các yếu tố cá nhân và xã hội, như sự tự tin về khả năng của bản thân và áp lực xã hội từ gia đình hoặc bạn bè [10] - [13]. Những yếu tố này góp phần định hình quyết định chọn nghề của sinh viên và đóng vai trò quan trọng trong việc phát triển nguồn nhân lực có chất lượng cho ngành du lịch.

Mục tiêu của nghiên cứu này là áp dụng Lý thuyết Hành vi Kế hoạch (TPB) để phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến ý định lựa chọn nơi làm việc của sinh viên ngành du lịch và khách sạn. Nghiên cứu tập trung vào vai trò của thái độ cá nhân, chuẩn mực chủ quan và kiểm soát hành vi cảm nhận, đồng thời xem xét ảnh hưởng của nhận thức môi trường, di chuyển và yếu tố văn hóa. Kết quả sẽ cung cấp các đề xuất chính sách, hỗ trợ sinh viên lựa chọn vị trí việc làm phù hợp và phát triển nguồn nhân lực bền vững cho ngành. Bài báo gồm bốn phần: giới thiệu, xây dựng giả thuyết và mô hình nghiên cứu, trình bày và phân tích kết quả, và kết luận với các kiến nghị, hạn chế, cùng hướng nghiên cứu tương lai.

2. Phương pháp nghiên cứu

2.1. Giả thuyết và mô hình nghiên cứu

Lý thuyết Hành vi có kế hoạch (Theory of Planned Behavior - TPB) được phát triển bởi Icek Ajzen vào năm 1991 [1], là sự mở rộng của Lý thuyết Hành động Hợp lý (Theory of Reasoned Action - TRA), do Ajzen và Fishbein đề xuất năm 1980. TPB được thiết kế để dự đoán và giải thích hành vi con người trong các tình huống có kiểm soát hành vi không hoàn toàn, tức là khi cá nhân không thể kiểm soát hoàn toàn các yếu tố ảnh hưởng đến hành động của mình. TPB đã được ứng dụng rộng rãi trong nhiều lĩnh vực khác nhau từ tâm lý học xã hội, y tế, giáo dục đến kinh tế học, đặc biệt là trong việc phân tích hành vi và dự đoán ý định hành vi của con người. TPB dựa trên ba yếu tố chính tạo nên ý định hành vi của con người: 1) Thái độ đối với hành vi (Attitude toward behavior): cá nhân cảm nhận tích cực hay tiêu cực về việc thực hiện một hành vi cụ thể. Thái độ này được hình thành từ niềm tin về kết quả của hành vi và đánh giá của cá nhân về những kết quả đó. 2) Chuẩn mực chủ quan (Subjective norms): Áp lực xã hội mà cá nhân cảm nhận từ người khác về việc có nên thực hiện hành vi hay không. Chuẩn mực này thường phản ánh niềm tin về những người quan trọng xung quanh cá nhân (như gia đình, bạn bè, đồng nghiệp). Và 3) Kiểm soát hành vi cảm nhận (Perceived behavioral control): Mức độ cá nhân cảm thấy dễ dàng hay khó khăn trong việc thực hiện hành vi. Điều này tương tự như khái niệm “hiệu quả bản thân” (self-

efficacy), nghĩa là niềm tin về khả năng kiểm soát các yếu tố ngoại cảnh có thể ảnh hưởng đến hành vi. Kể từ khi được phát triển, TPB đã được ứng dụng và mở rộng trong nhiều bối cảnh khác nhau, phản ánh tính linh hoạt và khả năng giải thích hành vi đa dạng của lý thuyết này. Cụ thể, TPB đã được áp dụng rộng rãi đối với các lĩnh vực như sức khỏe [14], [15], lĩnh vực giáo dục và nghề nghiệp [2], khởi nghiệp và kinh doanh [16], bảo vệ môi trường và du lịch bền vững [17] và nhiều nghiên cứu khác ở nhiều lĩnh vực khác nhau.

Nghiên cứu này sử dụng lý thuyết Hành vi có kế hoạch (TPB) làm nền tảng, đồng thời mở rộng để đánh giá một cách toàn diện sự ảnh hưởng đa chiều của các yếu tố đến quá trình lựa chọn vị trí việc làm (VTVL) của sinh viên trong ngành du lịch trong bối cảnh hiện tại. Nghiên cứu xem xét 6 yếu tố chính (Bảng 1), cụ thể bao gồm: 1) thái độ hành vi với 3 mục hỏi [2], [18]; 2) chuẩn mực chủ quan với 3 mục hỏi [7], [9]; 3) kiểm soát hành vi cảm nhận bao gồm 4 mục hỏi [8], [19]; 4) công nghệ số và nền tảng trực tuyến gồm 3 mục hỏi [2], [20]; 5) yếu tố cá nhân, bao gồm 3 mục hỏi [7], [8] và 6) ý định lựa chọn vị trí việc làm của sinh viên gồm 4 mục hỏi [10], [13]. Dựa vào cách tiếp cận như trên, các giả thuyết và mô hình nghiên cứu (Hình 1) được đề xuất như sau:

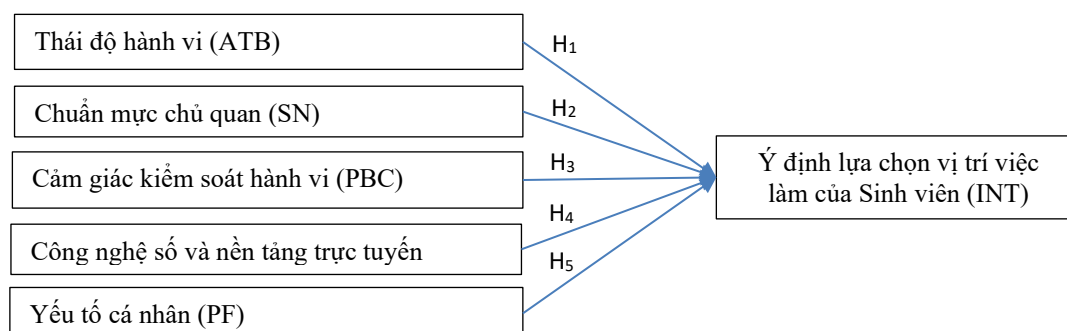
H₁: Thái độ hành vi về vị trí việc làm có ảnh hưởng tích cực đến ý định lựa chọn VTVL.

H₂: Chuẩn mực chủ quan ảnh hưởng tích cực đến ý định lựa chọn VTVL.

H₃: Cảm giác kiểm soát hành vi có tác động tích cực đến ý định lựa chọn VTVL.

H₄: Công nghệ và nền tảng trực tuyến ảnh hưởng tích cực đến ý định lựa chọn VTVL.

H₅: Yếu tố cá nhân có ảnh hưởng tích cực đến ý định lựa chọn VTVL của sinh viên.



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Hình 1 là mô hình nghiên cứu giản đơn, trong đó các yếu tố Thái độ tích cực, Chuẩn mực chủ quan, Cảm giác kiểm soát hành vi, Công nghệ và nền tảng trực tuyến và Yếu tố cá nhân đóng vai trò là biến độc lập và Ý định lựa chọn vị trí việc làm của sinh viên với vai trò là biến phụ thuộc.

2.2. Thiết kế bảng hỏi và thu thập dữ liệu nghiên cứu

Để thu thập dữ liệu nghiên cứu, một bảng hỏi được thiết kế gồm hai phần. Phần thứ nhất, bao gồm các thông tin cá nhân của sinh viên như: giới tính, ngành học, năm học đại học, vị trí việc làm. Phần thứ hai của bảng hỏi bao gồm các mục hỏi của 5 yếu tố, người được khảo sát sẽ thể hiện quan điểm của mình bằng cách cho điểm từng mục hỏi tương ứng với Thang đo Likert 5 mức độ với 1 - Hoàn toàn không đồng ý và 5 - Hoàn toàn đồng ý.

Bảng 1. Thang đo và mục hỏi

Ký hiệu	Thang đo và mục hỏi	Nguồn
ATB	1/Thái độ hành vi (Attitude Toward Behavior)	[1], [21]
ATB1	Tương lai việc làm trong ngành du lịch và khách sạn (DLKS) sẽ mang lại cơ hội phát triển cho tôi.	[2]
ATB2	Công việc trong ngành DLKS mang lại lợi ích cho cá nhân tôi và cho xã hội.	
ATB3	Công việc trong ngành DLKS có thể góp phần tích cực vào sự phát triển bền vững.	[18]

Ký hiệu	Thang đo và mục hỏi	Nguồn
SN	2/Chuẩn mực chủ quan (Subjective Norms)	
SN1	Bạn bè và gia đình tôi ủng hộ quyết định lựa chọn vị trí việc làm (VTVL) của tôi.	[7]
SN2	Người thân/bạn bè có thể tạo áp lực tôi chọn việc làm khác có thu nhập tốt hơn.	[9]
SN3	Tiêu chuẩn và quy định xã hội ngành DLKS ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn VTVL của tôi.	[9]
PBC	3/Kiểm soát hành vi cảm nhận (Perceived Behavioral Control)	[1], [21]
PBC1	Tôi có thể kiểm soát và xử lý tốt các yêu cầu tại vị trí việc làm (VTVL) đã lựa chọn.	
PBC2	Tôi dễ dàng tiếp cận thông tin và cơ hội nghề nghiệp mong muốn tại VTVL.	[8]
PBC3	Tôi cảm thấy mình có đủ kỹ năng và năng lực để thành công trong VTVL đã lựa chọn.	
PBC4	Tôi có thể quản lý tốt khối lượng công việc và áp lực từ VTVL đã lựa chọn.	
DTO	4/Công nghệ số và nền tảng trực tuyến (Digital Technology and Online Platforms)	[1], [21]
DTO1	Công nghệ số và các nền tảng trực tuyến đang thay đổi cách thức làm việc trong ngành.	[20]
DTO2	Công nghệ số có thể giúp tôi hoàn thành công việc một cách dễ dàng hơn.	
DTO3	Tôi có thể thích nghi với các công nghệ mới tại vị trí việc làm đã lựa chọn.	[2]
PF	5/Yếu tố cá nhân (Personal Factors)	Tác giả
PF1	Kiến thức và kỹ năng hiện tại của mình đủ để đảm nhận công việc đã lựa chọn.	[7]
PF2	Thu nhập và cơ hội thăng tiến là những động lực chính thúc đẩy tôi lựa chọn VTVL.	[8]
PF3	Tôi sẵn sàng học hỏi và phát triển kỹ năng để đáp ứng các yêu cầu của công việc.	
INT	6/Ý định lựa chọn vị trí việc làm (Intention)	Tác giả
INT1	Tôi dự định chọn vị trí việc làm trong ngành du lịch và khách sạn sau khi tốt nghiệp.	
INT2	Tôi có ý định ứng tuyển vào các vị trí việc làm liên quan đến chuyên ngành học.	[1], [21]
INT3	Tôi sẽ theo đuổi một công việc trong ngành KSDL trong tương lai gần.	
INT4	Tôi đang tích cực tìm hiểu và chuẩn bị để lựa chọn VTVL phù hợp trong ngành KSDL.	[22]

Bảng hỏi được chuyển thành Google Form và phân phối trực tuyến đến sinh viên thông qua email, zalo và messenger theo phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên thuận tiện. Thời gian khảo sát được tiến hành từ ngày 15/9/2024 đến 20/10/2024. Kết quả thu về 495 phiếu trả lời, trong đó có 481 phiếu đạt yêu cầu (97,17%), loại 14 phiếu không đạt yêu cầu (2,83%). Về cách xác định cỡ mẫu nghiên cứu được thực hiện theo hướng dẫn của Yamane Taro [23], vì đây là trường hợp nghiên cứu không biết tổng thể nên áp dụng biểu thức sau:

$$n = Z^2 x \frac{p.(1-p)}{e^2} \quad (1)$$

Trong đó:

n: kích thước mẫu cần xác định.

Z: giá trị tra bảng phân phối Z dựa vào độ tin cậy lựa chọn. Thông thường, độ tin cậy được sử dụng là 95% tương ứng với $Z = 1,96$.

p: tỷ lệ ước lượng cỡ mẫu *n* thành công. Thường chúng ta chọn $p = 0,5$ để tích số $p(1-p)$ là lớn nhất, điều này đảm bảo an toàn cho mẫu *n* ước lượng.

e: sai số cho phép. Thường ba tỷ lệ sai số hay sử dụng là: ± 01 (1%), $\pm 0,05$ (5%), $\pm 0,1$ (10%), trong đó mức phổ biến nhất là $\pm 0,05$.

2.3. Công cụ và phương pháp phân tích dữ liệu

Phần mềm SmartPLS3 được sử dụng làm công cụ phân tích dữ liệu sau khi làm sạch, nhằm thực hiện các phân tích thống kê cần thiết. Phương pháp PLS-SEM (Partial Least Squares Structural Equation Modeling) được lựa chọn vì nó tối ưu hóa việc dự đoán các biến phụ thuộc, phù hợp với mục tiêu khám phá các yếu tố ảnh hưởng đến ý định lựa chọn vị trí việc làm. So với CB-SEM (Covariance-Based SEM), PLS-SEM ít phụ thuộc vào giả định phân phối chuẩn của dữ liệu, điều thường gặp trong các nghiên cứu về hành vi con người. Nghiên cứu này mang tính khám phá và mở rộng lý thuyết TPB bằng cách thêm các yếu tố như công nghệ số và yếu tố cá nhân, PLS-SEM linh hoạt hơn trong việc xử lý các mô hình phức tạp và thích hợp khi nghiên cứu còn ở giai đoạn phát triển lý thuyết. Cuối cùng, PLS-SEM hiệu quả với cỡ mẫu trung bình và cung cấp các đánh giá mạnh mẽ về các mối quan hệ nhân quả, đáp ứng tốt yêu cầu của nghiên cứu này.

3. Kết quả và bàn luận

3.1. Đặc điểm mẫu nghiên cứu

Đối tượng khảo sát trong nghiên cứu này là sinh viên đang theo học các ngành du lịch trên địa bàn thành phố Đà Nẵng. Mẫu nghiên cứu bao gồm sinh viên đến từ các trường đại học sau: Trường Đại học Kiến trúc Đà Nẵng (43%), Trường Đại học Kinh tế - Đại học Đà Nẵng (19%), Trường Đại học Đông Á (25%), và Đại học Duy Tân (13%). Các ngành đào tạo được xác định dựa trên Thông tư 09/2022/TT-BGDĐT về “Quy định danh mục thống kê ngành đào tạo của giáo dục đại học” do Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành ngày 06 tháng 6 năm 2022 [24]. Vị trí việc làm được tham khảo từ các chương trình đào tạo của một số trường đại học trong nước.

Bảng 2. Mô tả thống kê mẫu nghiên cứu

Đặc điểm	Tần suất	Tỷ lệ	Đặc điểm	Tần suất	Tỷ lệ
1. Giới tính	481	100,0%	4. Vị trí việc làm	481	100,0%
Nam	125	26,0%	Hướng dẫn viên	47	9,8%
Nữ	356	74,0%	Lễ tân	87	18,1%
2. Ngành học	481	100,0%	Ẩm thực và đồ uống	105	21,8%
Du lịch/Quản trị DL	120	24,9%	Buồng phòng	116	24,1%
Quản trị DVDL&LH	130	27,0%	Điều hành tour	18	3,7%
Quản trị khách sạn	110	22,9%	Sale & Marketing	26	5,4%
Quản trị NH&DVAU	121	25,2%	Giám sát nhà hàng	21	4,4%
3. Năm học	481	100,0%	Chuyên viên	15	3,1%
Năm nhất	80	16,6%	Tự kinh doanh	11	2,3%
Năm hai	110	22,9%	Quản lý	9	1,9%
Năm ba	140	29,1%	Trợ lý	12	2,5%
Năm tư	151	31,4%	Khác	14	2,9%

Chú thích: DL – Du lịch; DVDL&LH – Dịch vụ Du lịch và Lữ hành; NH&DVAU: Nhà hàng và Dịch vụ ăn uống

Mẫu khảo sát cho thấy có sự chênh lệch đáng kể về giới tính, với 74% nữ và chỉ 26% nam, cho thấy nữ giới chiếm ưu thế trong lĩnh vực du lịch. Sinh viên tham gia khảo sát từ nhiều ngành học khác nhau trong đó tỷ lệ cao nhất thuộc ngành Quản trị DVDL&LH (27%) và thấp nhất là ngành Quản trị khách sạn (22,9%). Sinh viên năm ba và năm tư chiếm phần lớn trong mẫu, lần lượt là 29,1% và 31,4%, cho thấy phần lớn người tham gia là những sinh viên đã có kinh nghiệm học tập trong ngành, trong khi sinh viên năm nhất chiếm tỷ lệ thấp nhất (16,6%). Về vị trí việc làm, sinh viên thể hiện sự lựa chọn đa dạng, với các vị trí phổ biến nhất là “Buồng phòng” (24,1%) và “Ẩm thực và đồ uống” (21,8%), trong khi các vị trí như “Điều hành tour” và “Quản lý” có tỷ lệ thấp hơn, dưới 5%. Điều này phản ánh xu hướng ưa chuộng các công việc liên quan trực tiếp đến phục vụ trong ngành du lịch.

3.2. Đánh giá chất lượng mô hình đo lường

3.2.1. Đánh giá chất lượng biến quan sát

Hệ số tải ngoài (Outer loadings) là cơ sở đánh giá chất lượng biến quan sát và phải đạt ngưỡng giá trị từ 0,7 trở lên [25].

Bảng 3. Hệ số tải ngoài Outer loadings

Biến quan sát	Outer loadings	Biến quan sát	Outer loadings	Biến quan sát	Outer loadings
ATB1	0,892	DTO1	0,825	PF1	0,768
ATB2	0,784	DTO2	0,772	PF2	0,839
ATB3	0,805	DTO3	0,819	PF3	0,850
SN1	0,739	PBC1	0,826	INT1	0,725
SN2	0,751	PBC2	0,815	INT2	0,764
SN3	0,922	PBC3	0,802	INT3	0,798
		PBC4	0,796	INT4	0,757

Kết quả phép phân tích Algorithm ở Bảng 3 cho thấy, giá trị này của tất cả biến quan sát đều đạt ngưỡng yêu cầu. Điều này chứng minh rằng tập hợp biến quan sát trong nghiên cứu này là phù hợp.

3.2.2. Độ tin cậy và tính hội tụ của thang đo

Hair và cộng sự cũng như DeVellis đều cho rằng, muốn đánh giá độ tin cậy của thang đo cần tập trung vào hai chỉ số quan trọng, đó là: hệ số Cronbach's Alpha và độ tin cậy tổng hợp (Composite Reliability – CR). Giá trị của hai chỉ số này tốt nhất phải đạt từ 0,7 trở lên [25], [26].

Bảng 4. Hệ số Cronbach's Alpha, CR và AVE

Thang đo	Cronbach's Alpha	CR (rho c)	AVE
ATB	0,748	0,839	0,637
SN	0,753	0,848	0,653
PBC	0,825	0,884	0,656
DTO	0,730	0,847	0,649
PF	0,757	0,860	0,672
INT	0,758	0,846	0,580

Dựa trên yêu cầu đặt ra và giá trị của các chỉ số này trong Bảng 4, có thể kết luận rằng tất cả thang đo trong mô hình nghiên cứu đều đạt yêu cầu về độ tin cậy. Đặc biệt, chỉ số phương sai trung bình trích (AVE - Average Variance Extracted) đóng vai trò quan trọng trong việc đánh giá tính hội tụ của thang đo đó. Điều kiện để một thang đo đạt được tính hội tụ, chỉ số AVE cần thỏa mãn hai tiêu chí: giá trị phải đạt từ 0,5 trở lên và CR phải lớn hơn AVE tương ứng [25], [27], [28]. Theo đó, dữ liệu trong Bảng 4 cho thấy tất cả các thang đo đều thỏa mãn các điều kiện này như đã phân tích.

3.2.3. Tính phân biệt của thang đo (Discriminant validity)

Trên phần mềm SmartPLS3 nêu ra 3 cách để đánh giá tính phân biệt của thang đo, bao gồm: dựa tiêu chí Fornell-Larcker Criterion, hệ số tải chéo Cross Loadings và chỉ số Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Nghiên cứu này sử dụng tiêu chí Fornell-Larcker Criterion như Bảng 5.

Bảng 5. Bảng tiêu chí Fornell-Larcker Criterion

Biến	ATB	SN	PBC	DTO	PF	INT
ATB	0,798					
SN	0,433	0,808				
PBC	0,364	0,325	0,810			
DTO	0,463	0,397	0,800	0,806		
PF	0,123	0,070	0,328	0,275	0,820	
INT	0,144	0,154	0,316	0,281	0,360	0,761

Fornell & Larcker [26] lần đầu tiên đề xuất tính phân biệt của thang đo được đảm bảo nếu căn bậc hai của AVE của mỗi biến tiềm ẩn lớn hơn các hệ số tương quan giữa biến đó với các biến tiềm ẩn khác. Hair và cộng sự [29] nhấn mạnh tầm quan trọng của tiêu chí Fornell-Larcker để đánh giá tính phân biệt và nêu rằng tiêu chí này được chấp nhận rộng rãi trong các nghiên cứu SEM và PLS-SEM. Kết quả dữ liệu Bảng 5 cho thấy, tất cả các điều kiện đều đạt yêu cầu.

3.3. Đánh giá mô hình cấu trúc tuyến tính SEM (PLS-SEM)

3.3.1. Kiểm định giả thuyết nghiên cứu

Để đảm bảo tính vững chắc của các kết quả, nghiên cứu đã áp dụng phân tích Bootstrapping, một kỹ thuật lấy mẫu lại không tham số phổ biến trong PLS-SEM. Bootstrapping cho phép đánh giá độ ổn định và ý nghĩa thống kê của các ước lượng tham số, đặc biệt là hệ số đường dẫn và hệ số tải nhân tố. Phương pháp này hoạt động bằng cách tạo ra nhiều mẫu dữ liệu mới từ mẫu gốc thông qua việc lấy mẫu lại có hoàn lại, từ đó ước tính phân phối của các tham số và kiểm tra xem các kết quả có đáng tin cậy hay không.

Bảng 6. Hệ số đường dẫn trong mô hình cấu trúc SEM

Quan hệ tác động	Original Sample (O)	Standard Deviation	T Statistics	P Values	Kết luận
ATB -> INT	0,281	0,055	5,134	0,000	Chấp nhận H1
SN -> INT	0,062	0,053	1,182	0,238	Bác bỏ H2
PBC -> INT	0,365	0,085	4,27	0,000	Chấp nhận H3
DTO -> INT	0,045	0,079	0,563	0,574	Bác bỏ H4
PF -> INT	0,289	0,050	5,741	0,000	Chấp nhận H5

Kết quả PLS-SEM (Bảng 6) cho thấy H2 và H4 bị bác bỏ ($P > 0,05$), nghĩa là chuẩn mực chủ quan (SN) và công nghệ số (DTO) không ảnh hưởng đáng kể đến ý định chọn việc làm của sinh viên du lịch. Việc bác bỏ H2 có thể do sinh viên hiện nay tự chủ hơn trong quyết định nghề nghiệp, khác với một số nghiên cứu trước [7], [9]. Tương tự, việc bác bỏ H4 cho thấy công nghệ số có lẽ chỉ là công cụ hỗ trợ, không quyết định ý định nghề nghiệp, dù có kỳ vọng ngược lại [20]. Ngược lại, H1, H3, H5 được chấp nhận ($P < 0,05$), khẳng định thái độ tích cực (ATB), kiểm soát hành vi (PBC), và yếu tố cá nhân (PF) có ảnh hưởng tích cực đến ý định. PBC có tác động mạnh nhất ($\beta = 0,365$), tiếp đến là PF và ATB. Kết quả này phù hợp với lý thuyết TPB và các nghiên cứu hướng nghiệp trước đó [2], [8], nhấn mạnh vai trò của thái độ, sự tự tin kiểm soát, và động lực cá nhân trong quyết định nghề nghiệp của sinh viên du lịch. Điều này gợi ý cần tập trung phát triển thái độ tích cực, sự tự tin và động lực cá nhân trong đào tạo và hướng nghiệp để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực du lịch.

3.3.2. Đánh giá mức độ giải thích của mô hình thông qua R^2 và R^2 hiệu chỉnh

Để đánh giá mức độ tác động của các biến độc lập ATB, SN, PBC, DTO và PF lên biến phụ thuộc INT trong mô hình khái niệm, việc cần làm là xem xét chỉ số R^2 hoặc R^2 hiệu chỉnh.

Bảng 7. Hệ số R^2 hoặc R^2 hiệu chỉnh

Biến	R Square	R Square Adjusted
INT	0,637	0,636

Dựa vào Bảng 7, hệ số R^2 của biến Ý định lựa chọn vị trí việc làm (INT) đạt 0,637, cho thấy mô hình nghiên cứu có khả năng giải thích 63,7% phương sai của ý định này. Theo Hair và cộng sự [28], [29], giá trị R^2 từ 0,25 được xem là yếu, 0,5 là trung bình và trên 0,75 là đáng kể trong các nghiên cứu khoa học xã hội. Như vậy, với $R^2 = 0,637$, mô hình này đạt mức độ giải thích khá tốt, cho thấy các yếu tố thái độ hành vi (ATB), chuẩn mực chủ quan (SN), kiểm soát hành vi cảm nhận (PBC), công nghệ số và nền tảng trực tuyến (DTO) và yếu tố cá nhân (PF) có vai trò quan trọng trong việc hình thành ý định lựa chọn vị trí việc làm của sinh viên ngành du lịch. Tương tự, trong một nghiên cứu ứng dụng TPB để dự đoán ý định khởi nghiệp của sinh viên ngành du lịch và khách sạn, Ayeah và cộng sự [2] cũng đạt hệ số R^2 tương đương ($R^2 = 0,614$), khẳng định rằng TPB là một khung lý thuyết mạnh mẽ trong việc giải thích ý định nghề nghiệp trong lĩnh vực này. Mặt khác, Liu và cộng sự [20] trong phân tích meta về các yếu tố ảnh hưởng đến ý định nghề nghiệp trong ngành du lịch và khách sạn, đã tổng kết rằng các mô hình nghiên cứu trong lĩnh vực này thường đạt mức R^2 trung bình đến khá, cho thấy $R^2 = 0,637$ của nghiên cứu này là hoàn toàn phù hợp và đóng góp vào sự hiểu biết chung về vấn đề này. Giá trị R^2 hiệu chỉnh là 0,636, gần sát với R^2 , cho thấy mô hình không bị ảnh hưởng đáng kể bởi sự phức tạp hay việc thêm biến độc lập.

4. Kết luận

Nghiên cứu này, dựa trên nền tảng Lý thuyết Hành vi Kế hoạch (TPB), đã làm sáng tỏ các yếu tố then chốt định hình ý định lựa chọn vị trí việc làm của sinh viên ngành du lịch. Kết quả khẳng định động lực nội tại và năng lực cá nhân đóng vai trò trung tâm: thái độ tích cực với nghề, cảm giác kiểm soát hành vi mạnh mẽ và các yếu tố cá nhân như kỹ năng, hoài bão nghề nghiệp là những động lực chính yếu thúc đẩy sinh viên hướng tới sự nghiệp trong ngành du lịch. Điều này nhấn

manh rắng, trong bối cảnh hiện đại, sinh viên đưa ra quyết định nghề nghiệp một cách chủ động, dựa trên đánh giá và kỳ vọng cá nhân, ít chịu tác động trực tiếp từ chuẩn mực xã hội hay xem công nghệ số là yếu tố quyết định. Mô hình nghiên cứu, với khả năng giải thích đáng kể (63,7% phương sai), đã cung cấp một khung phân tích hữu ích để hiểu rõ hơn về quá trình định hướng nghề nghiệp của sinh viên du lịch. Từ kết quả nghiên cứu, bài viết đưa ra một số hàm ý kiến nghị sau:

1) *Phát triển thái độ tích cực đối với nghề nghiệp*: các trường nên tổ chức hội thảo, tọa đàm giao lưu hoặc các khóa học bổ trợ và chương trình tư vấn giúp sinh viên hiểu sâu hơn về cơ hội và tiềm năng của ngành du lịch, từ đó hình thành thái độ tích cực và thúc đẩy ý định nghề nghiệp.

2) *Xây dựng kỹ năng kiểm soát và tự chủ*: các chương trình đào tạo cần tập trung phát triển kỹ năng quản lý thời gian, giải quyết vấn đề và khả năng thích nghi, giúp sinh viên nâng cao cảm giác tự chủ và tự tin hơn khi đối mặt với các thách thức trong nghề nghiệp.

3) *Khuyến khích sinh viên khám phá động lực cá nhân*: tạo điều kiện cho sinh viên xác định rõ sở thích, giá trị và mục tiêu cá nhân thông qua các buổi tư vấn hướng nghiệp, gặp gỡ chuyên gia và tài liệu tham khảo. Điều này giúp họ lựa chọn công việc phù hợp với động lực cá nhân và định hướng nghề nghiệp bền vững.

4) *Xây dựng môi trường học tập khuyến khích quyết định cá nhân*: tạo một môi trường giáo dục linh hoạt, khuyến khích sinh viên tự do chọn lựa nghề nghiệp theo năng lực và sở thích, thay vì chịu áp lực từ kỳ vọng xã hội.

5) *Hỗ trợ sử dụng công nghệ như công cụ nghề nghiệp*: hướng dẫn sinh viên sử dụng các nền tảng trực tuyến và công nghệ số như công cụ hỗ trợ tìm việc và xây dựng hình ảnh nghề nghiệp. Tuy nhiên, cần giúp họ hiểu rằng công nghệ chỉ là công cụ hỗ trợ, không phải yếu tố quyết định chính.

Mặc dù nghiên cứu đã đạt được những kết quả giá trị, vẫn tồn tại một số hạn chế. Thứ nhất, phạm vi mẫu nghiên cứu giới hạn ở sinh viên ngành du lịch tại Đà Nẵng, điều này có thể hạn chế khả năng khái quát hóa kết quả cho các ngành khác hoặc địa phương khác. Thứ hai, mô hình nghiên cứu tập trung vào các yếu tố thuộc TPB và một số yếu tố mở rộng, bỏ qua các yếu tố bối cảnh quan trọng khác như môi trường làm việc, cơ hội phát triển nghề nghiệp và các yếu tố kinh tế - xã hội vĩ mô. Cuối cùng, việc sử dụng dữ liệu tự đánh giá có thể tiềm ẩn sai lệch do chủ quan của người trả lời. Vì vậy, hướng nghiên cứu tương lai nên tập trung vào việc mở rộng mẫu khảo sát sang đa dạng ngành học và địa bàn khác nhau để tăng cường tính đại diện và khả năng ứng dụng của mô hình. Đồng thời, cần bổ sung các yếu tố bối cảnh như đặc điểm môi trường làm việc, chính sách đãi ngộ, cơ hội thăng tiến và các yếu tố kinh tế vĩ mô để có cái nhìn toàn diện hơn. Về phương pháp, các nghiên cứu tiếp theo có thể kết hợp các phương pháp định tính như phỏng vấn sâu, thảo luận nhóm và quan sát thực tế để làm sâu sắc thêm kết quả định lượng và giảm thiểu hạn chế của dữ liệu tự báo cáo.

TÀI LIỆU THAM KHẢO/ REFERENCES

- [1] I. Ajzen, "The Theory of planned behavior," *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, vol. 50, no. 2, pp. 179-211, 1991, doi: 10.1016/0749-5978(91)90020-T.
- [2] J. K. Ayeh, A. Bondzi-Simpson, and N. G. Baah, "Predicting students' response to entrepreneurship in hospitality and tourism education: An application of the theory of planned behavior," *Journal of Hospitality & Tourism Education*, vol. 35, no. 3, pp. 265-276, 2023, doi: 10.1080/10963758.2022.2056469.
- [3] H. Benchrifa, A. Asli, and J. Zerrad, "Promoting student's entrepreneurial mindset: Moroccan case," *Transnational Corporations Review*, vol. 9, no. 1, pp. 31-40, 2017, doi: 10.1080/19186444.2017.1290922.
- [4] V. H. Nguyen, T. H. Nguyen, L. H. Mai, T. T. P. Nguyen, T. M. Lan Nguyen, and T. P. L. Nguyen, "The factors affecting Vietnamese people's sustainable tourism intention: an empirical study with extended the theory of planned behavior (TPB)," *Foresight*, vol. 25, no. 6, pp. 844-860, 2023, doi: 10.1108/FS-06-2022-0065.
- [5] Y.-T. H. Chiu, W.-I. Lee, and T.-H. Chen, "Environmentally responsible behavior in ecotourism: Antecedents and implications," *Tourism management*, vol. 40, pp. 321-329, 2014, doi: 10.1016/j.tourman.2013.06.013.
- [6] D. C. Zhang, C. L. Barratt, and R. W. Smith, "The bright, dark, and gray sides of risk takers at work: criterion validity of risk propensity for contextual work performance," *Journal of Business and Psychology*, vol. 39, no. 2, pp. 275-294, 2024, doi: 10.1007/s10869-023-09872-0.
- [7] M. M. Masud *et al.*, "Climate change issue and theory of planned behaviour: Relationship by empirical evidence," *Journal of Cleaner Production*, vol. 113, pp. 613-623, 2016, doi: 10.1016/j.jclepro.2015.11.080.

- [8] S. Karimi, H. J. Biemans, T. Lans, M. Chizari, M. Mulder, and K. N. Mahdei, "Understanding role models and gender influences on entrepreneurial intentions among college students," *Procedia-social and behavioral sciences*, vol. 93, pp. 204-214, 2013, doi: 10.1016/j.sbspro.2013.09.179.
- [9] J. Elfving, M. Brännback, and A. Carsrud, "Toward a contextual model of entrepreneurial intentions," in *Understanding the entrepreneurial mind: Opening the black box*: Springer, 2009, pp. 23-33, doi: 10.1007/978-1-4419-0443-0_2.
- [10] S. Lee, J. Jung, S. Baek, and S. Lee, "The relationship between career decision-making self-efficacy, career preparation behaviour and career decision difficulties among South Korean college students," *Sustainability*, vol. 14, no. 21, 2022, Art.no. 14384.
- [11] N. L. T. Dang and T. L. T. Tran, "Parental influence on secondary school students' career choice: A case study from Dong Nai Province, Vietnam," *Professional Learning*, 2020, Art. no. 21.
- [12] O. C. Kahraman and D. D. Alrawadieh, "The impact of perceived education quality on tourism and hospitality students' career choice: The mediating effects of academic self-efficacy," *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, vol. 29, 2021, Art. no. 100333.
- [13] B. S. Ramaprasad, S. Rao, N. Rao, D. Prabhu, and M. S. Kumar, "Linking hospitality and tourism students' internship satisfaction to career decision self-efficacy: A moderated-mediation analysis involving career development constructs," *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, vol. 30, 2022, Art. no. 100348.
- [14] M. Conner and P. Sparks, "Theory of planned behaviour and health behaviour," *Predicting health behaviour*, vol. 2, no. 1, pp. 121-162, 2005, doi: 10.1891/1541-6577.24.3.172.
- [15] G. Godin and G. Kok, "The theory of planned behavior: a review of its applications to health-related behaviors," *American journal of health promotion*, vol. 11, no. 2, pp. 87-98, 1996, doi: 10.4278/0890-1171-11.2.87.
- [16] N. F. Krueger Jr and D. V. Brazeal, "Entrepreneurial potential and potential entrepreneurs," *Entrepreneurship theory and practice*, vol. 18, no. 3, pp. 91-104, 1994, doi: 10.1177/104225879401800307.
- [17] H. Han, L.-T. J. Hsu, and C. Sheu, "Application of the theory of planned behavior to green hotel choice: Testing the effect of environmental friendly activities," *Tourism management*, vol. 31, no. 3, pp. 325-334, 2010, doi: 10.1016/j.tourman.2009.03.013.
- [18] G. Anthony, I. Mensah, and E. Amissah, "Factors Influencing Undergraduate Hospitality Students' Intentions to Choose Careers in the Hospitality Industry," *Journal of Hospitality & Tourism Education*, vol. 35, pp. 1-16, 2021, doi: 10.1080/10963758.2021.1963754.
- [19] F. Liu, F. Zhang, N. Wu, and N. Keifalla, "Career barriers of hospitality and tourism management students and the impacts on their career intention," *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, vol. 36, pp. 1-20, 2022, doi: 10.1080/1331677X.2022.2129410.
- [20] F. Liu, Q. He, and N. Wu, "Factors influencing students' career intentions in the hospitality and tourism industries: A meta-analysis," *Behavioral Sciences*, vol. 12, no. 12, p. 517, 2022, doi: 10.3390/bs12120517.
- [21] I. Ajzen, *The theory of planned behaviour: Reactions and reflections*, vol. 26, ed: Taylor & Francis, 2011, pp. 1113-1127, doi: 10.1080/08870446.2011.613995.
- [22] Y. H. Kim and D. Spears, "Differing career expectations in the hospitality industry: a cross-cultural study," *International Hospitality Review*, vol. 36, no. 2, pp. 304-321, 2022, doi: 10.1108/IHR-08-2020-0033.
- [23] T. Yamane, *An introductory analysis*. Harper and Row, New York, 1967.
- [24] Ministry of Education and Training, *Regulation on the Statistical List of Higher Education Training Disciplines*, Circular No. 09/2022/TT-BGDĐT, Hanoi, June 6, 2022.
- [25] J. F. Hair, C. M. Ringle, and M. Sarstedt, "Partial least squares structural equation modeling: Rigorous applications, better results and higher acceptance," *Long range planning*, vol. 46, no. 1-2, pp. 1-12, 2013.
- [26] R. F. DeVellis, *Scale development: Theory and applications*. London: Sage Publications, 2012.
- [27] C. Fornell and D. F. Larcker, "Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error," *Journal of marketing research*, vol. 18, no. 1, pp. 39-50, 1981, doi: 10.1177/002224378101800104.
- [28] J. F. Hair, W. C. Black, B. J. Babin, and R. E. Anderson, *Multivariate Data Analysis*, 7th ed. New York: Pearson, 2010.
- [29] J. Hair Jr, J. F. Hair Jr, G. T. M. Hult, C. M. Ringle, and M. Sarstedt, *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage publications, 2021.