

Sự hài lòng về kỳ thực tập, ý định nghỉ việc và định hướng sự nghiệp của sinh viên ngành Quản trị Du lịch – Lữ hành và Quản trị Nhà hàng – Khách sạn tại Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam

Phan Cao Nguyên¹, Trương Hoàng Tố Nga²



Use your smartphone to scan this QR code and download this article

TÓM TẮT

Nghiên cứu được thực hiện nhằm đo lường mức độ hài lòng đối với kỳ thực tập doanh nghiệp của sinh viên ngành Quản trị Du lịch – Lữ hành và Quản trị Nhà hàng – Khách sạn đến từ các cơ sở đào tạo trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh. Kết quả khảo sát với sự tham gia của 153 sinh viên cho thấy có hơn 50% sinh viên cảm thấy hài lòng về kỳ thực tập của mình. Tuy nhiên, tần suất xuất hiện ý định nghỉ việc của sinh viên trong quá trình thực tập lại chiếm tỷ trọng rất đáng kể. Bên cạnh đó, kết quả kiểm định phi tham số Mann-Whitney U test và phân tích hồi quy logistic đã chỉ ra mối tương quan giữa sự hài lòng và tần suất xuất hiện ý định nghỉ việc cũng như định hướng nghề nghiệp của sinh viên trong tương lai, đáng chú ý, đa số sinh viên tham gia khảo sát có dự định gắn bó với ngành được đào tạo nếu họ hài lòng với trải nghiệm thực tập trước đó tại doanh nghiệp. Nghiên cứu này đã trình bày các phát hiện mới có ý nghĩa quan trọng và đưa ra một số khuyến nghị dành cho các nhà quản lý và chuyên gia đang thực hiện công tác đào tạo nguồn nhân lực cho ngành Du lịch – Lữ hành và Nhà hàng – Khách sạn tại Việt Nam. Đồng thời, bài viết cũng khuyến khích các nghiên cứu trong tương lai nhằm điều tra các yếu tố có thể ảnh hưởng đến mức độ hài lòng đối với kỳ thực tập và định hướng phát triển sự nghiệp của sinh viên.

Từ khóa: sự hài lòng, ý định nghỉ việc, định hướng nghề nghiệp, Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam

1 ĐẶT VẤN ĐỀ

¹Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐHQG-HCM, Việt Nam

²Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam

Liên hệ

Phan Cao Nguyên, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐHQG-HCM, Việt Nam

Lịch sử

- Ngày nhận: 08-4-2024
- Ngày sửa đổi: 29-8-2024
- Ngày chấp nhận: 10-12-2024
- Ngày đăng:

DOI:



Bản quyền

© ĐHQG Tp.HCM. Đây là bài báo công bố mở được phát hành theo các điều khoản của the Creative Commons Attribution 4.0 International license.



Sau những ảnh hưởng nặng nề nhất từ đại dịch Covid-19, đặc biệt trong giai đoạn 2020-2021, ngành du lịch Việt Nam đã bắt đầu ghi nhận những dấu hiệu hồi phục tích cực. Theo ước tính của Tổng cục Du lịch Việt Nam, lượng khách du lịch nội địa trong năm 2023 đã ước đạt 108 triệu lượt, vượt 5,8% so với kế hoạch đầu năm. Bên cạnh đó, lượt khách du lịch quốc tế đến Việt Nam trong năm 2023 được ghi nhận với con số 12,6 triệu lượt khách. Tổng thu từ hoạt động du lịch ước đạt 678,30 nghìn tỷ đồng, bằng 93% so với năm 2019¹. Theo các chuyên gia², sự khởi sắc của ngành du lịch Việt Nam cũng đã đặt ra những nhiệm vụ mới, trong đó có việc nâng cao số lượng và chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng cho “ngành công nghiệp không khói” này trong tương lai. Ngoài những tín hiệu khởi sắc thì ngành du lịch Việt Nam cũng đang phải đối mặt với tình trạng thiếu hụt trầm trọng nguồn nhân lực có chất lượng³. Tại hội thảo “Định hướng và giải pháp đào tạo nguồn nhân lực khách sạn để phục hồi và phát triển Du lịch quốc tế ở Việt Nam” năm 2022², các chuyên gia nhận định rằng sau đại dịch Covid-19, một số lao động ngành du lịch đã chuyển nghề và dần tìm được sự ổn định trong

công việc mới, cũng như không còn muốn quay trở lại làm việc trong ngành du lịch⁴. Ngoài ra, hoạt động đào tạo cũng chưa đủ để đáp ứng nhu cầu thực tế. Theo báo cáo của Tổng cục Du lịch, ngành du lịch Việt Nam cần đến 40.000 lao động có trình độ, song các cơ sở đào tạo hiện nay chỉ có khả năng đáp ứng khoảng 15.000 lao động hằng năm². Do đó, các chuyên gia đã đặc biệt nhấn mạnh về tầm quan trọng của việc đảm bảo số lượng, chất lượng và sự cân đối về trình độ của nhân lực ngành du lịch, đồng thời khuyến khích các chính sách phát triển thị trường lao động một cách toàn diện hơn.

Cũng trong khuôn khổ của hội thảo, các lãnh đạo ngành, hiệp hội, doanh nghiệp du lịch đã bày tỏ sự quan tâm sâu sắc đến chất lượng nguồn nhân lực du lịch Việt Nam và yêu cầu cụ thể hóa các kế hoạch để khuyến khích công tác đào tạo và bồi dưỡng nguồn nhân lực. Một trong những nhiệm vụ cần thực hiện là tăng cường thúc đẩy hợp tác giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp để tạo điều kiện cho sinh viên tích lũy kinh nghiệm thực tiễn trong quá trình thực tập tại doanh nghiệp⁵. Hiện nay, tại các cơ sở đào tạo nguồn nhân lực du lịch trên cả nước, sinh viên được tạo điều kiện tham gia kỳ thực tập tại doanh nghiệp, đây trở thành một nội dung bắt buộc trong chương trình đào

Trích dẫn bài báo này: Nguyên P C, Nga T H T. Sự hài lòng về kỳ thực tập, ý định nghỉ việc và định hướng sự nghiệp của sinh viên ngành Quản trị Du lịch – Lữ hành và Quản trị Nhà hàng – Khách sạn tại Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam. *Sci. Tech. Dev. J. - Soc. Sci. Hum.* 2025; (1):1-11.

50 tạo (Điều 4, Thông tư 08/2021/TT-BGDĐT)⁶. Hoạt
51 động thực tập có ý nghĩa rất lớn trong công tác chuẩn
52 bị nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành du lịch
53 nước nhà trong tương lai.
54 Tuy nhiên, một số sinh viên sau khi thực tập lại có ý
55 định nghỉ việc hoặc chuyển đổi ngành nghề do những
56 trải nghiệm từ kỳ thực tập không như mong đợi, môi
57 trường làm việc không phù hợp hoặc thiếu cơ hội
58 thăng tiến. Các kết quả nghiên cứu đã chỉ ra rằng
59 những sinh viên có trải nghiệm thực tập không tốt
60 có xu hướng chán nản, mất hứng thú và không có
61 ý định tiếp tục làm việc trong ngành du lịch⁷, hay
62 theo Kim và cộng sự⁸ những sinh viên gặp phải trải
63 nghiệm tiêu cực trong kỳ thực tập thường có ý định
64 nghỉ việc hoặc chuyển ngành ngay sau khi tốt nghiệp.
65 Nhu cầu sử dụng lao động ngày càng tăng của xã hội
66 và những vấn đề có thể xuất hiện trong quá trình thực
67 tập của sinh viên đã đặt ra nhiều thách thức lớn đối với
68 các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp, trong đó, việc cải
69 thiện chương trình đào tạo gắn với học phần thực tập
70 hướng tới xây dựng môi trường làm việc tích cực và
71 thân thiện đã dần trở thành nhiệm vụ quan trọng. Bên
72 cạnh đó, những nội dung liên quan đến việc xây dựng
73 các chính sách hỗ trợ và giữ chân người lao động cũng
74 đang dành được nhiều sự quan tâm từ giới chuyên gia
75 và lãnh đạo các ban ngành, hiệp hội du lịch^{2,4}.
76 Từ những vấn đề trên, nghiên cứu này được thực hiện
77 nhằm đo lường mức độ hài lòng của sinh viên trong
78 quá trình thực tập tại doanh nghiệp, qua đó cung cấp
79 một phần của bức tranh chung về đào tạo nguồn nhân
80 lực ngành Du lịch – Lữ hành và Nhà hàng – Khách sạn
81 tại Việt Nam. Ngoài ra, sự hài lòng của sinh viên được
82 sử dụng như một yếu tố chính nhằm dự đoán mức
83 độ gắn bó với công việc liên quan đến ngành học sau
84 khi tốt nghiệp và định hướng sự nghiệp trong tương
85 lai của sinh viên, từ đó đưa ra những đề xuất có giá
86 trị cho công tác đào tạo và giữ chân nguồn nhân lực
87 trong tương lai. Bài viết này tập trung trả lời các câu
88 hỏi chính sau:

- 89 • Mức độ hài lòng của sinh viên ngành Quản trị
90 Du lịch – Lữ hành và Quản trị Nhà hàng –
91 Khách sạn đối với kỳ thực tập doanh nghiệp của
92 mình là như thế nào?
- 93 • Mức độ hài lòng có là yếu tố ảnh hưởng đến
94 tần suất xuất hiện ý định nghỉ việc trong quá
95 trình thực tập tại doanh nghiệp của sinh viên
96 hay không?
- 97 • Mức độ hài lòng đối với kỳ thực tập có là yếu
98 tố ảnh hưởng đến mức độ gắn bó với ngành đào
99 tạo và định hướng phát triển sự nghiệp tương lai
100 của sinh viên hay không?

CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Cơ sở lý thuyết

Khái niệm về sự hài lòng trong công việc (job satisfaction) được các học giả định nghĩa theo nhiều cách khác nhau. Sự hài lòng trong công việc là những cảm giác cá nhân liên quan đến công việc của mình, đó có thể là cảm giác thích hoặc không thích⁹ hay sự hài lòng trong công việc còn được định nghĩa là cảm giác cá nhân về những thành tích đạt được¹⁰. Một số học giả cũng cho rằng sự hài lòng trong công việc có thể được miêu tả như thái độ chung của mỗi cá nhân đối với công việc của mình¹¹. Dựa trên những khái niệm chung nhất về sự hài lòng trong công việc, sự hài lòng đối với kỳ thực tập (Internship satisfaction) được định nghĩa là những cảm xúc mà sinh viên đã trải qua trong suốt chương trình thực tập của mình¹².
Nghiên cứu về mối quan hệ giữa sự hài lòng trong công việc và ý định nghỉ việc đã chỉ ra rằng sự hài lòng trong công việc là một trong những yếu tố chính có thể ảnh hưởng trực tiếp và gián tiếp đến ý định nghỉ việc của người lao động^{13,14}. Cụ thể, người lao động ít cảm thấy hài lòng với công việc của mình có xu hướng nghỉ việc cao hơn so với nhóm còn lại^{15,16}, các động thái của hành động nghỉ việc có thể là sự tách rời khỏi tổ chức¹⁷, hay là sự thay đổi nơi làm việc¹⁸. Trong khuôn khổ của nghiên cứu này, ý định nghỉ việc của thực tập sinh còn được định nghĩa là quyết định tự nguyện rời khỏi tổ chức trước ngày quy định hoàn thành kỳ thực tập theo đề xuất của Mensah và cộng sự¹². Từ cơ sở lý thuyết trên, giả thuyết H1 được thành lập để tìm hiểu mối liên hệ giữa sự hài lòng đối với kỳ thực tập và tần suất xuất hiện ý định nghỉ việc của sinh viên đang theo học ngành Quản trị Du lịch – Lữ hành và Quản trị Nhà hàng – Khách sạn tại Thành phố Hồ Chí Minh.

- H1: Có mối tương quan giữa sự hài lòng về kỳ thực tập tại doanh nghiệp với tần suất xuất hiện ý định nghỉ việc của sinh viên

Sự hài lòng của sinh viên đối với kỳ thực tập đã trở thành chủ đề nghiên cứu được nhiều học giả quan tâm^{11,12} và đó cũng trở thành yếu tố được xem xét khi nghiên cứu về định hướng nghề nghiệp của sinh viên^{19,20}. Feldman và Weitz²¹ cho rằng sự hài lòng về kỳ thực tập có ý nghĩa trong việc hình thành những kỳ vọng thực tế hơn về công việc tương lai, hay theo Kim và Park²² sự hài lòng về kỳ thực tập có mối liên hệ trực tiếp với sự cam kết nghề nghiệp và mong muốn tiếp tục phát triển trong lĩnh vực mà mình đã chọn. Nghiên cứu của Gault và cộng sự²³ đã chỉ ra rằng

nhóm sinh viên có cảm giác hài lòng về kỳ thực tập của mình có xu hướng định hình rõ hơn về con đường phát triển sự nghiệp hơn so với nhóm còn lại. Do đó, định hướng nghề nghiệp của sinh viên sau khi tốt nghiệp có thể chịu ảnh hưởng lớn từ trải nghiệm thực tập của mình.

Trong các nghiên cứu liên quan đến chủ đề đào tạo nguồn nhân lực cho ngành Du lịch – Lữ hành và Nhà hàng – Khách sạn, Kim và Park²² đã kết luận rằng những trải nghiệm mà sinh viên nhận được trong quá trình thực tập có ảnh hưởng đến nhận thức của sinh viên về con đường sự nghiệp của mình. Ngoài ra, kết quả nghiên cứu của Koo và cộng sự²⁴; Walsh và cộng sự²⁵ đã chứng minh rằng sự hài lòng về kỳ thực tập tại doanh nghiệp có mối liên hệ chặt chẽ với dự định gắn bó với nghề nghiệp thuộc khối ngành Du lịch – Lữ hành và Nhà hàng – Khách sạn của sinh viên ngay sau khi tốt nghiệp. Những phát hiện này thúc đẩy việc thành lập các giả thuyết nghiên cứu nhằm tìm hiểu xem liệu rằng sự hài lòng về kỳ thực tập có thể ảnh hưởng trực tiếp đến ý định gắn bó với lĩnh vực được đào tạo ngay sau khi tốt nghiệp của sinh viên đang theo học ngành Quản trị Du lịch – Lữ hành và Quản trị Nhà hàng – Khách sạn tại thành phố Hồ Chí Minh hay không. Các giả thuyết H2, H3 và H4 được thành lập dựa theo đề xuất của Richardson và Butler²⁶; Seyitoğlu và Yirik²⁷ để khám phá mối tương quan trên.

- H2: Có mối quan hệ giữa mức độ hài lòng của sinh viên đối với kỳ thực tập và quyết định làm việc trong lĩnh vực Du lịch – Lữ hành và Nhà hàng – Khách sạn sau khi tốt nghiệp
- H3: Sự hài lòng đối với kỳ thực tập của sinh viên có ảnh hưởng tới mong muốn của họ trong việc dành phần lớn thời gian sự nghiệp của mình cho lĩnh vực Du lịch – Lữ hành và Nhà hàng – Khách sạn
- H4: Sự hài lòng đối với kỳ thực tập của sinh viên có ảnh hưởng tới việc sẵn sàng chấp nhận bất kỳ vị trí công việc nào để có thể gắn bó với ngành Du lịch – Lữ hành và Nhà hàng – Khách sạn

Trên cơ sở thành lập các giả thuyết, khung phân tích được nhóm nghiên cứu thiết kế và thể hiện trong Hình 1.

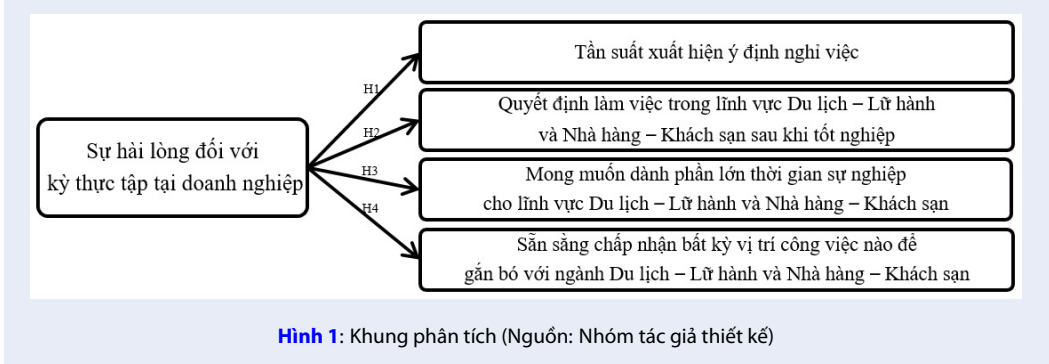
Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu định lượng nhằm đo lường mức độ hài lòng của sinh viên và tần suất xuất hiện ý định nghỉ việc trong quá trình thực tập tại doanh nghiệp. Ngoài ra, nghiên cứu cũng tìm hiểu mối tương quan giữa sự hài lòng đối với mức độ gắn bó với ngành được đào tạo định hướng sự nghiệp

trong tương lai của sinh viên. Địa điểm nghiên cứu được lựa chọn là Thành phố Hồ Chí Minh, nơi được xem như là đầu tàu kinh tế với có tốc độ phát triển bậc nhất cả nước và đối tượng tham gia khảo sát là các bạn sinh viên đang theo học chương trình đào tạo chính quy ngành ngành Quản trị Du lịch – Lữ hành và Quản trị Nhà hàng – Khách sạn tại các cơ sở giáo dục Đại học và Cao đẳng trên địa bàn thành phố. Các sinh viên này cần phải hoàn thành ít nhất một kỳ thực tập bắt buộc theo quy định của chương trình đào tạo mới đáp ứng được yêu cầu tham gia khảo sát. Bảng hỏi được thiết kế bằng Google Form để thu thập dữ liệu nghiên cứu. Cụ thể, phần đầu tiên của bảng hỏi được tổ chức để ghi nhận những thông tin cơ bản về đặc điểm nhân khẩu học của người tham gia khảo sát. Tại phần thứ hai, bảng hỏi chỉ dùng một câu hỏi duy nhất để đo lường mức độ hài lòng trong kỳ thực tập của sinh viên trong kỳ thực tập tại doanh nghiệp theo đề xuất của Westover và Taylor²⁸; Mensah và cộng sự⁶, tuy nhiên, nghiên cứu này sử dụng thang đo Likert 5 với các lựa chọn từ 1 (không thực sự hài lòng) cho đến 5 (cực kỳ hài lòng). Thêm vào đó, tần suất xuất hiện ý định nghỉ việc của sinh viên trong quá trình thực tập tại doanh nghiệp cũng được đo lường trên thang đo Likert 5 với các lựa chọn 1 (chưa bao giờ nghĩ đến) đến 5 (luôn luôn nghĩ đến)²⁹. Cuối cùng, các câu hỏi liên quan đến mức độ gắn bó với lĩnh vực Du lịch – Lữ hành và Nhà hàng – Khách sạn cũng được xây dựng theo đề xuất của Richardson và Butler²⁶; Seyitoğlu và Yirik¹⁷ nhằm tìm hiểu rõ hơn về định hướng nghề nghiệp của sinh viên trong tương lai.

Nhóm nghiên cứu sử dụng phần mềm STATA/SE 17.0 để thực hiện thống kê và phân tích dữ liệu, các phép kiểm định phi tham số Mann-Whitney U test và phân tích hồi quy logistic được sử dụng để khám phá mối tương quan giữa sự hài lòng đối với kỳ thực tập với tần suất xuất hiện ý định nghỉ việc, đồng thời làm rõ mức độ gắn bó với ngành được đào tạo cũng như định hướng phát triển sự nghiệp trong tương lai của sinh viên.

Do rất khó trong việc xác định chính xác tổng số sinh viên đang theo học chương trình ngành Quản trị Nhà hàng – Khách sạn và Quản trị Du lịch – Lữ hành tại tất cả các cơ sở đào tạo ở Thành phố Hồ Chí Minh là bao nhiêu, do đó cỡ mẫu tối thiểu cho nghiên cứu được ước tính khi không biết quy mô tổng thể. Trong nghiên cứu này, khoảng tin cậy được chọn là 95% (tương đương với giá trị Z được tra trong bảng phân phối xấp xỉ 1,96) cùng tỷ lệ ước lượng cỡ mẫu $p = 0,5$. Bên cạnh đó, đối tượng nghiên cứu tập trung ở địa bàn được xác định cụ thể, theo Suresh và Chandrashekar³⁰, biên độ sai cho phép được dùng để ước



254 tính cỡ mẫu có thể dao động từ 5% đến 10%, trong
255 nghiên cứu này biên độ sai cho phép được lựa chọn là
256 8% ($E = 0,08$). Theo Cochran³¹, kích thước mẫu tối
257 thiểu cần có cho nghiên cứu được ước tính theo công
258 thức $n = [Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)] / E^2$. Từ đó, cỡ mẫu tối thiểu
259 cần có để thực hiện nghiên cứu này là 151. Bên cạnh
260 đó, nghiên cứu thí điểm (Pilot test) được thực hiện
261 trước khi tiến hành quá trình thu thập dữ liệu chính
262 thức, và phương pháp lấy mẫu thuận tiện phi xác suất
263 được lựa chọn cho nghiên cứu này.

264 KẾT QUẢ NGHIÊN

265 Tổng quan mẫu nghiên cứu

266 Sau khi loại bỏ những phản hồi không hợp lệ, nhóm
267 nghiên cứu ghi nhận 153 phiếu trả lời đạt yêu cầu để
268 tiến hành phân tích dữ liệu. Người tham gia khảo sát
269 này là sinh viên đang theo học ngành Quản trị Du
270 lịch – Lữ hành và Quản trị Nhà hàng – Khách sạn đến
271 từ 15 cơ sở đào tạo đại học và cao đẳng trên địa bàn
272 Thành phố Hồ Chí Minh và đã hoàn thành ít nhất một
273 kỳ thực tập tại các doanh nghiệp. Trong đó, sinh viên
274 nam chiếm tỷ lệ 30,72% và sinh viên nữ chiếm tỷ lệ
275 69,28%. Tất cả các học viên, sinh viên tham gia khảo
276 sát đều là sinh viên năm thứ ba (chiếm 23,53%) và
277 sinh viên năm cuối (chiếm 76,47%) đã được tham gia
278 học phần thực tập doanh nghiệp theo chương trình
279 đào tạo của nhà trường. Các thông tin liên quan
280 đến loại hình doanh nghiệp và thời gian thực tập của
281 sinh viên cũng được ghi nhận lại và được mô tả trong
282 Bảng 1.

283 Sự hài lòng

284 Sinh viên tham gia khảo sát được tự đánh giá về mức
285 độ hài lòng của mình đối với kỳ thực tập tại doanh
286 nghiệp và tần suất xuất hiện ý định nghỉ việc theo
287 thang đo Likert 5. Kết quả thống kê được mô tả lần
288 lượt trong Bảng 2, 3 và 4.

289 Kết quả thống kê từ bảng 2 cho thấy phần lớn sinh viên
290 tham gia khảo sát cảm thấy hài lòng về kỳ thực tập

doanh nghiệp của mình. Cụ thể, số lượng sinh viên
291 có cảm giác “Hài lòng” với kỳ thực tập chiếm tỷ lệ lên
292 đến 42,48%, ngoài ra sinh viên cảm thấy “Cực kỳ hài
293 lòng” cũng chiếm tỷ lệ đáng kể (15,04%), trong khi
294 tổng số sinh viên cảm thấy “Không hài lòng” hoặc
295 “Không thực sự hài lòng” chiếm 9,80% tổng số sinh
296 viên, cho thấy chỉ một số ít sinh viên có trải nghiệm
297 tiêu cực về kỳ thực tập. Song có đến 50 sinh viên tham
298 gia khảo sát có thái độ trung dung khi được hỏi về sự
299 hài lòng của mình đối với kỳ thực tập tại doanh nghiệp
300 (chiếm tỷ lệ 32,68%).
301

Trong Bảng 3, mặc dù phần lớn sinh viên tham gia
302 khảo sát có thái độ tích cực khi đánh giá về kỳ thực
303 tập doanh nghiệp của mình, song sinh viên có ý định
304 nghỉ việc trong quá trình thực tập lại chiếm tỷ trọng
305 đáng kể. Kết quả thống kê cho thấy tỷ lệ lũy tiến 26,8%
306 ở nhóm sinh viên “Chưa từng” xuất hiện ý định nghỉ
307 việc đã phản ánh được xu hướng đáng chú ý trong
308 mẫu dữ liệu khi có đến 73,2% số sinh viên còn lại đã
309 từng xuất hiện ý định nghỉ việc (từ “Hiếm khi” đến
310 “Luôn luôn”). Tiêu biểu, sinh viên có ý định nghỉ việc
311 trong quá trình thực tập với tần suất “Thường xuyên”
312 chiếm tỷ trọng khá cao với 24,84%, tần suất “Thỉnh
313 thoảng” cũng chiếm tỷ trọng đáng kể (22,88%).
314

Nghiên cứu tiến hành điều tra mối tương quan giữa
315 mức độ hài lòng về kỳ thực tập của sinh viên đối
316 với tần suất xuất hiện ý định nghỉ việc. Trước khi
317 kiểm định giả thuyết H1, phép kiểm định phi tham số
318 Mann-Whitney U test được thực hiện nhằm tìm xem
319 liệu rằng có sự khác biệt nào ở mức độ hài lòng của
320 sinh viên đối với kỳ thực tập của họ phân theo các lựa
321 chọn về mặt tần suất xuất. Cụ thể, biến tần suất xuất
322 hiện ý định nghỉ việc được tổ chức dưới dạng biến
323 nhị phân bao gồm “Chưa từng nghỉ đến” và “Đã từng
324 nghỉ đến ít nhất một lần” theo đề xuất Mensah và cộng
325 sự¹². Kết quả kiểm định phi tham số được thể hiện
326 tại Bảng 5.
327

Kết quả cho thấy nhóm sinh viên tham gia khảo sát
328 chưa từng xuất hiện ý định nghỉ việc có mức độ hài
329

Bảng 1: Tổng quan mẫu nghiên cứu

Biến	Phân loại	Tần số (n)	Tỷ lệ (%)
Giới tính	Nam	47	30,72
	Nữ	106	69,28
Sinh viên	Sinh viên năm ba	36	23,53
	Sinh viên năm cuối	117	76,47
Chuyên ngành đào tạo	Quản trị Du lịch – Lữ hành	65	42,48
	Quản trị Nhà hàng – Khách sạn	88	57,52
Loại hình doanh nghiệp	Tư nhân	116	75,82
	Nhà nước	10	6,54
	Bao gồm cả 2 loại hình trên	27	17,64
Thời gian thực tập	Dưới 03 tháng	43	28,10
	Từ 03 tháng đến dưới 06 tháng	92	60,13
	Từ 06 tháng trở lên	18	11,77

Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả (2024)

Bảng 2: Sự hài lòng của sinh viên về kỳ thực tập

Sự hài lòng	Tần số (n)	Tỷ lệ (%)	Luỹ tiến (%)
1. Không thực sự hài lòng	3	1,96	1,96
2. Không hài lòng	12	7,84	9,80
3. Trung dung	50	32,68	42,48
4. Hài lòng	65	42,48	84,97
5. Cực kỳ hài lòng	23	15,04	100,00
Tổng	153	100,00	

Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả (2024)

Bảng 3: Tần suất xuất hiện ý định nghỉ việc trong quá trình thực tập

Tần suất xuất hiện ý định nghỉ việc	Tần số (n)	Tỷ lệ (%)	Luỹ tiến (%)
1. Chưa từng	41	26,80	26,80
2. Hiếm khi	25	16,34	43,14
3. Thỉnh thoảng	35	22,88	66,01
4. Thường xuyên	38	24,84	90,85
5. Luôn luôn	14	9,14	100,00
Tổng	153	100,00	

Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả (2024)

Bảng 4: Mô tả biến sự hài lòng và tần suất xuất hiện ý định nghỉ việc

Biến	Tần số (n)	Mean	E	SD	[95% Conf.Int]
Sự hài lòng về kỳ thực tập	153	3,607	0,073	0,905	3,46330 3,75238
Tần suất xuất hiện ý định nghỉ việc	153	2,732	0,108	1,338	2,51835 2,94569

Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả (2024)

Bảng 5: Sự hài lòng về kỳ thực tập phân theo tần suất xuất hiện ý định nghỉ việc

Tần suất xuất hiện ý định nghỉ việc	Mức độ hài lòng (Mean score)	SE	Tần số (n)
Chưa từng nghĩ đến	3,98	0,880	41
Đã từng nghĩ ít nhất một lần	3,47	0,878	112
Mann-Whitney U test:	Z-score = 3,158 p-value = 0,001*		

Hệ số tương quan có ý nghĩa ở mức 0,05 (2-tailed)
Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của nhóm tác giả bằng phần mềm STATA/SE 17.0

lòng cao hơn so với nhóm sinh viên có xuất hiện ý định nghỉ việc, với giá trị p-value nhỏ hơn mức ý nghĩa (Sig. = 0,05) cho thấy phép kiểm định phi tham số Mann-Whitney U test hoàn toàn có ý nghĩa thống kê. Như vậy, kết quả kiểm định đã cho thấy có sự khác nhau về sự hài lòng đối với kỳ thực tập giữa hai nhóm sinh viên có tần suất xuất hiện ý định nghỉ việc khác nhau. Phát hiện này đã góp phần củng cố việc thành lập giả thuyết H1 trước đó.

Phép phân tích hồi quy logistic được thực hiện để làm rõ mối tương quan, tương tự như biến “Tần suất xuất hiện ý định nghỉ việc” (Bảng 5) và biến độc lập “Sự hài lòng đối với kỳ thực tập” cũng được tạo lập dưới dạng biến nhị phân và được mô tả trong Bảng 6. Giả thuyết H1 dự đoán rằng khi “Sự hài lòng đối với kỳ thực tập” của sinh viên tăng lên một đơn vị, tỷ lệ xuất hiện ý định nghỉ việc, cụ thể là “Đã từng nghĩ đến ít nhất một lần” sẽ giảm đi, đồng thời hệ số tương quan giữa hai biến là âm.

Kết quả phân tích hồi quy logistic (LR Chi2 = 7,58; n = 153; Odd ratio = 0,336) tại Bảng 7 cho thấy nhóm sinh viên cảm thấy hài lòng về kỳ thực tập của mình có tỷ lệ xuất hiện ý định nghỉ việc thấp hơn 66,4% so với nhóm sinh viên cảm thấy không hài lòng về kỳ thực tập, với p-value = 0,008 nhỏ hơn mức ý nghĩa (Sig. = 0,05) cho thấy phép kiểm định giả thuyết này có ý nghĩa thống kê. Như vậy, có thể kết luận rằng sự hài lòng về kỳ thực tập có mối tương quan đến tần suất xuất hiện ý định nghỉ việc của sinh viên. Cụ thể sinh viên tham gia khảo sát có thái độ không hài lòng về kỳ thực tập thì khả năng xuất hiện ý định nghỉ việc sẽ thường xuyên hơn so với nhóm còn lại.

Định hướng sự nghiệp trong tương lai của sinh viên

Trong bảng hỏi khảo sát, các tuyên bố sự nghiệp được đưa ra nhằm đánh giá mức độ đồng tình của sinh viên về việc liệu có nên gắn bó với ngành Du lịch – Lữ hành và Nhà hàng – Khách sạn ngay sau khi tốt nghiệp hay không. Bảng việc thống kê và đánh giá mức độ đồng tình của sinh viên đối với các tuyên bố, bức tranh

chung về định hướng sự nghiệp của sinh viên đã được tiết lộ. Kết quả thống kê được mô tả dưới Bảng 8.

Kết quả thống kê cho thấy có 46,41% số sinh viên tham gia khảo sát đồng tình với việc sẽ làm việc tại lĩnh vực Du lịch – Lữ hành và Nhà hàng – Khách sạn ngay sau khi tốt nghiệp, song tỷ lệ sinh viên có thái độ phân vân cũng chiếm tỷ trọng rất lớn. Đặc biệt hơn, có đến 52,94% sinh viên phân vân rằng có nên dành phần lớn thời gian sự nghiệp của mình cho các lĩnh vực này hay không. Bên cạnh đó, chỉ có một nhóm sinh viên sẵn sàng chấp nhận bất kỳ vị trí công việc nào để có cơ hội được gắn bó với lĩnh vực đúng chuyên môn của mình (25,49%), trong khi sinh viên thái độ không đồng tình và phân vân lại chiếm tỷ trọng cao hơn, lần lượt là 28,10% và 46,41%.

Như vậy, kết quả thống kê đã chỉ ra một tỷ lệ đáng kể sinh viên tham gia khảo sát chưa chắc chắn về việc có nên gắn bó với ngành Du lịch – Lữ hành và Nhà hàng – Khách sạn ngay sau khi tốt nghiệp hay không. Mặc dù kết quả nghiên cứu chỉ phản ánh thái độ và định hướng nghề nghiệp của một nhóm sinh viên, song những phát hiện này đã làm gia tăng thêm những quan ngại liên quan đến việc đảm bảo cung ứng nguồn lao động cho ngành du lịch trong tương lai và cũng cho thấy sự cần thiết trong việc tìm kiếm các giải pháp toàn diện.

hóm nghiên cứu tiến hành thực hiện phép kiểm định phi tham số Mann-Whitney U test để tìm hiểu xem liệu rằng có sự khác nhau về mức độ hài lòng của sinh viên đối với kỳ thực tập so với từng lựa chọn có trong các tuyên bố sự nghiệp hay không. Kết quả ở Bảng 9 đã góp phần củng cố dự đoán rằng sự hài lòng đối với kỳ thực tập của sinh viên có ảnh hưởng tới nguyện vọng được gắn bó với ngành được đào tạo và định hướng sự nghiệp trong tương lai.

Kết quả kiểm định cho thấy những sinh viên tham gia khảo sát đồng tình với các tuyên bố sự nghiệp có mức độ hài lòng cao hơn so với nhóm không đồng tình hoặc phân vân, hay theo cách diễn giải khác, các sinh viên hài lòng về kỳ thực tập có xu hướng lựa chọn “Đồng tình” với các tuyên bố sự nghiệp được liệt kê

Bảng 6: Mã hoá biến kiểm định giả thuyết H1

Biến	Phân loại	Tần số (n)	Mã hoá
Biến phụ thuộc: Tần suất xuất hiện ý định nghỉ việc của sinh viên	Chưa từng nghĩ đến	41	0
	Đã từng nghĩ đến ít nhất một lần	112	1
Biến độc lập: Sự hài lòng đối với kỳ thực tập	Không hài lòng hoặc trung dung	65	0
	Hài lòng	88	1

Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả (2024)

Bảng 7: Kết quả kiểm định giả thuyết H1

Biến độc lập	Coeff.	SE	z	Sig.	[95% Conf.Int]
Sự hài lòng đối với kỳ thực tập	-1,09	0,409	-2,67	0,008*	-1,89899 -0,29238
_cons	1,70	0,343	4,96	0,000	1,03096 2,37853

* Hệ số tương quan có ý nghĩa ở mức 0,05 (2-tailed)

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của nhóm tác giả bằng phần mềm STATA/SE 17.0

Bảng 8: Thái độ của sinh viên đối với các tuyên bố sự nghiệp

Các tuyên bố sự nghiệp	Không đồng tình	Phân vân	Đồng tình
Tuyên bố 01: Tôi sẽ làm việc tại lĩnh vực Du lịch – Lữ hành và Nhà hàng – Khách sạn ngay sau khi tốt nghiệp	9 5,88%	73 47,71%	71 46,41%
Tuyên bố 02: Tôi sẽ dành phần lớn thời gian sự nghiệp của mình cho lĩnh vực Du lịch – Lữ hành và Nhà hàng – Khách sạn	14 9,15%	81 52,94%	58 37,91%
Tuyên bố 03: Tôi sẽ chấp nhận bất kỳ vị trí công việc nào để gắn bó với ngành Du lịch – Lữ hành và Nhà hàng – Khách sạn	43 28,10%	71 46,41%	39 25,49%

Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả (2024)

Bảng 9: Sự hài lòng về kỳ thực tập phân theo các lựa chọn trong tuyên bố sự nghiệp

Các tuyên bố	Phân loại	Mức độ hài lòng (Mean score)	SE
Tuyên bố 01	Không đồng tình hoặc phân vân (n=82)	3,45	0,804
	Đồng tình (n=71)	3,79	0,084
	Z-score = -2,663 ; p-value =0,008*		
Tuyên bố 02	Không đồng tình hoặc phân vân (n=95)	3,48	0,782
	Đồng tình (n=58)	3,81	1,050
	Z-score = -2,927 ; p-value =0,003*		
Tuyên bố 03	Không đồng tình hoặc phân vân (n=114)	3,49	0,895
	Đồng tình (n=39)	3,95	0,857
	Z-score = -2,873 ; p-value =0,004*		

* Hệ số tương quan có ý nghĩa ở mức 0,05 (2-tailed)

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của nhóm tác giả bằng phần mềm STATA/SE 17.0

trong Bảng 9. Kết quả này củng cố giả định rằng sự hài lòng với kỳ thực tập có ảnh hưởng tích cực đến mong muốn gắn bó với ngành đào tạo. Tương tự như giả thuyết H1, phép kiểm định hồi quy logistic được sử dụng để kiểm định các giả thuyết H2, H3 và H4 (Bảng 10). Nhóm nghiên cứu dự đoán rằng khi “Sự hài lòng đối với kỳ thực tập” tăng lên, tỷ suất (Odds ratio) của thái độ “Đồng tình” cũng tăng, và hệ số tương quan giữa các biến sẽ dương trong tất cả các tuyên bố. Kết quả kiểm định H2, H3 và H4 được mô tả trong Bảng 11.

Kết quả kiểm định giả thuyết H2 (LR Chi2 (1) = 5,57; n = 153) cho thấy với hệ số tương quan dương (Coeff. = 0,78; Odd ratio = 2,18) thì sinh viên có mức độ hài lòng với kỳ thực tập của mình tại doanh nghiệp có xu hướng sẽ đưa ra quyết định làm việc tại lĩnh vực Quản trị Du lịch – Lữ hành và Quản trị Nhà hàng – Khách sạn ngay sau khi tốt nghiệp cao hơn 118% so với nhóm sinh viên có thái độ trung dung hoặc không hài lòng về kỳ thực tập của mình. Phép kiểm định giả thuyết H2 có ý nghĩa thống kê khi p-value < 0,05, do đó giả thuyết H2 được chấp nhận.

Tương tự, kết quả kiểm định giả thuyết H3 (LR Chi2 (1) = 10,89; n = 153) và giả thuyết H4 (LR Chi2 (1) = 6,33; n = 153) đều cho hệ số tương quan dương với Coeff. lần lượt bằng 1,16 và 0,99. Từ kết quả trên, có thể kết luận nhóm sinh viên tham gia khảo sát có mức độ hài lòng cao đối với kỳ thực tập doanh nghiệp của mình sẽ có xu hướng dành phần lớn thời gian sự nghiệp cho ngành Du lịch – Lữ hành và Nhà hàng – Khách sạn cao hơn gần 220% và sẵn sàng chấp nhận bất kỳ công việc nào sau khi tốt nghiệp cao hơn 169% so với sinh viên có thái độ trung dung hoặc không hài lòng với kỳ thực tập của mình. Các phép kiểm định giả thuyết này có ý nghĩa thống kê khi p-value < 0,05, do đó giả thuyết H3 và H4 đều được chấp nhận.

THẢO LUẬN VÀ ĐỀ XUẤT

Kết quả thống kê từ phản hồi của 153 sinh viên đang theo học ngành Quản trị Du lịch – Lữ hành và Nhà hàng – Khách sạn tại Thành phố Hồ Chí Minh đã phản ánh mối liên hệ và dự đoán được sự ảnh hưởng của mức độ hài lòng của sinh viên đối với kỳ thực tập tại doanh nghiệp đối với tần suất xuất hiện ý định nghỉ việc. Ngoài ra, mức độ gắn bó với ngành được đào tạo sau khi tốt nghiệp cũng như định hướng phát triển sự nghiệp trong tương lai của sinh viên cũng được đề cập tới trong nghiên cứu này. Nhóm tác giả đưa ra một số nhận định như sau:

Thứ nhất, mặc dù phần lớn sinh viên tham gia khảo sát cảm thấy hài lòng về kỳ thực tập của mình song tỷ lệ sinh viên có thái độ trung dung hoặc không hài lòng về kỳ thực tập cũng chiếm tỷ trọng đáng kể. Ngoài ra,

số lượng sinh viên có ý định nghỉ việc với tần suất thường xuyên cũng chiếm tỷ trọng khá cao. Kết quả này gợi lên những quan ngại trong công tác đảm bảo cung ứng nguồn nhân lực du lịch chất lượng cao trong tương lai. Nghiên cứu này đã gợi mở một số vấn đề mà các cơ sở đào tạo trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh và doanh nghiệp cần phải đặc biệt quan tâm, nhất là về thái độ nghề nghiệp của thực tập sinh trong những bước đầu tiếp cận với công việc thực tập.

Thứ hai, kết quả phân tích hồi quy logistic cho thấy những sinh viên tham gia khảo sát có cảm giác hài lòng về kỳ thực tập của mình có tần suất xuất hiện ý định nghỉ việc thấp hơn so với nhóm sinh viên không hài lòng về kỳ thực tập, kết quả nghiên cứu này góp phần củng cố phát hiện trước đó của Mensah và cộng sự⁶ trong việc kiểm định mối tương quan giữa sự hài lòng và ý định nghỉ việc. Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu này chưa thể lột tả hết những nguyên nhân tiềm ẩn khác có thể dẫn đến sự xuất hiện ý định nghỉ việc của sinh viên ngay cả khi họ cảm thấy hài lòng về kỳ thực tập. Các nghiên cứu trong tương lai có thể được thực hiện để bổ sung vào khoảng trống của nghiên cứu này.

Thứ ba, dù có hơn 50% sinh viên tham gia khảo sát cảm thấy hài lòng về kỳ thực tập của mình song phần lớn vẫn có thái độ phân vân và không chắc chắn về con đường sự nghiệp của mình. Kết quả thống kê mô tả đã chỉ ra rằng sinh viên có thái độ lưỡng lự khi được hỏi về mức độ gắn kết với ngành nghề được đào tạo sau khi tốt nghiệp. Đáng lưu tâm nhất là có đến gần 53% sinh viên cảm thấy phân vân khi được hỏi về việc sẽ dành phần lớn sự nghiệp của mình để gắn bó với ngành Du lịch – Lữ hành và Nhà hàng – Khách sạn. Ngoài ra, kết quả kiểm định giả thuyết cho thấy sinh viên có cảm giác hài lòng đối với kỳ thực tập được dự đoán có xu hướng gắn bó với ngành được đào tạo cao hơn so với nhóm sinh viên còn lại. Phát hiện này có ý nghĩa quan trọng, đặc biệt hữu ích cho các nhà quản lý giáo dục và doanh nghiệp trong việc hoạt động tiếp nhận và hướng dẫn thực tập sinh.

Từ những phát hiện chính của nghiên cứu này, nhóm nghiên cứu đề xuất:

Sự hài lòng của sinh viên đối với kỳ thực tập tại doanh nghiệp được dự đoán có thể ảnh hưởng đến tần suất xuất hiện ý định nghỉ việc cũng như nguyện vọng gắn bó với ngành được đào tạo. Do đó, để đảm bảo hiệu quả trong việc bổ sung nguồn nhân lực du lịch trong tương lai, các cơ sở đào tạo cần đặc biệt quan tâm đến các yếu tố có thể ảnh hưởng đến mức độ hài lòng của sinh viên trong quá trình thực tập. Các nghiên cứu trong tương lai có thể tập trung điều tra xem có những yếu tố nào có thể ảnh hưởng đến sự hài lòng của sinh viên trong quá trình thực tập như môi trường

Bảng 10: Mã hoá biến kiểm định giả thuyết H2, H3 và H4

Biến	Phân loại	Mã hoá
Biến phụ thuộc: Các tuyên bố 01, 02 và 03	Không đồng tình hoặc phân vân	0
	Đồng tình	1
Biến độc lập: Sự hài lòng đối với kỳ thực tập	Không hài lòng hoặc trung dung	0
	Hài lòng	1

Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả (2024)

Bảng 11: Kết quả kiểm định giả thuyết H2, H3 và H4

Kiểm định hồi quy logistic	Coeff.	SE	z	Sig.	[95% Conf.Int]
Giả thuyết H2	0,78	0,336	2,33	0,020*	0,12529 1,44370
Giả thuyết H3	1,16	0,364	3,19	0,001*	0,44603 1,87099
Giả thuyết H4	0,99	0,412	2,41	0,016*	0,18731 1,80170

* Hệ số tương quan có ý nghĩa ở mức 0,05 (2-tailed)

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của nhóm tác giả bằng phần mềm STATA/SE 17.0

515 làm việc, áp lực công việc để đưa ra những giải pháp
516 cụ thể.
517 Khuyến khích việc thực hiện các nghiên cứu trong
518 tương lai để điều tra xem ngoài sự hài lòng, có những
519 yếu tố nào khác có thể ảnh hưởng đến tần suất xuất
520 hiện ý định nghỉ việc của sinh viên. Các nghiên cứu
521 định tính kết hợp định lượng chuyên sâu có thể được
522 thực hiện để điều tra rõ hơn cảm nhận của sinh viên
523 trong quá trình làm việc tại doanh nghiệp để có thể
524 tạo cơ sở cho việc đề xuất các giải pháp thiết thực hơn.
525 Các cơ sở đào tạo nhân lực ngành du lịch có thể dành
526 thời gian quan tâm nhiều hơn đến việc tìm hiểu động
527 lực và nhu cầu gắn bó của sinh viên với ngành nghề.
528 Cụ thể, các khảo sát định kỳ cần được thực hiện để
529 thu thập dữ liệu về cảm nhận của sinh viên đối với
530 môi trường thực tập. Điều này giúp nhà trường nhận
531 diện sớm các vấn đề phát sinh và đưa ra các giải pháp
532 cụ thể nhằm cải thiện trải nghiệm thực tập cho sinh
533 viên.

534 KẾT LUẬN

535 Bài viết có ý nghĩa như một nghiên cứu tái lập góp
536 phần khẳng định mối tương quan giữa sự hài lòng
537 trong quá trình thực tập tại doanh nghiệp và tần suất
538 xuất hiện ý định nghỉ việc của sinh viên. Ngoài ra, kết
539 quả còn chỉ ra những sinh viên tham gia khảo sát có
540 cảm giác hài lòng về kỳ thực tập có xu hướng gắn bó
541 với ngành được đào tạo và có định hướng phát triển
542 sự nghiệp gắn với lĩnh vực Du lịch – Lữ hành và Nhà
543 hàng – Khách sạn một cách lâu dài. Tuy nhiên, nghiên
544 cứu này cũng còn nhiều hạn chế do số lượng cỡ mẫu
545 còn khá nhỏ, bên cạnh đó, do những hạn chế về nguồn
546 lực và thời gian triển khai đề tài, nghiên cứu chỉ thực

hiện được phương pháp lấy mẫu thuận tiện phi xác
suất, vì thế cỡ mẫu với 153 người tham gia không hẳn
có tính đại diện cho toàn bộ tổng thể. Ngoài ra, các kết
quả nghiên cứu chưa đề cập đến những yếu tố khác có
thể ảnh hưởng đến sự hài lòng của sinh viên trong quá
trình thực tập.
Nhóm tác giả hy vọng trong tương lai sẽ có nhiều công
trình nghiên cứu chuyên sâu để làm rõ hơn các yếu tố
có ảnh hưởng đến sự hài lòng của sinh viên trong quá
trình thực tập cũng như tìm hiểu thêm liệu rằng có
những nguyên nhân nào khác có thể ảnh hưởng đến ý
định nghỉ việc của sinh viên, đồng thời khuyến khích
các nghiên cứu tái lập với cỡ mẫu lớn cùng phương
pháp chọn mẫu xác suất để đảm bảo tính đại diện.
Bên cạnh đó, các nghiên cứu trong tương lai cũng cần
có khảo sát đa thanh, kết hợp với phương pháp nghiên
cứu định tính để cung cấp một bức tranh toàn cảnh
về hoạt động đào tạo nguồn nhân lực cho ngành du
lịch tại Việt Nam.

566 SỰ THỪA NHẬN

Bài viết là một phần phát triển của đề tài nghiên cứu
“Định lượng các yếu tố gây căng thẳng trong quá trình
thực tập. Nghiên cứu trường hợp từ sinh viên học
ngành Hospitality tại Thành phố Hồ Chí Minh, Việt
Nam” thuộc khuôn khổ Hội thảo Du lịch Quốc gia
2024 với chủ đề “Đào tạo và nghiên cứu du lịch trong
kỷ nguyên mới”. Để thực hiện nghiên cứu này, nhóm
tác giả đã sử dụng một phần của dữ liệu từ nghiên cứu
trước để tiến hành phân tích định lượng. Mục tiêu
và phương pháp nghiên cứu đều mang tính mới và
những phát hiện thu được từ nghiên cứu này không
có bất kỳ sự trùng lặp nào về nội dung. Nhóm tác

giả xin cam đoan rằng nguồn dữ liệu này đã được thu thập bởi chính nhóm tác giả, dữ liệu đảm bảo được tính toàn vẹn và đáng tin cậy. Nhóm tác giả tuyên bố không có bất kỳ xung đột nào về lợi ích hay vi phạm đạo đức nghiên cứu.

XUNG ĐỘT LỢI ÍCH

Bài viết không có bất kỳ xung đột lợi ích nào

ĐÓNG GÓP CỦA TÁC GIẢ

Các tác giả đều có những đóng góp cụ thể trong việc thực hiện đề tài nghiên cứu này. Những đóng góp của tất cả các thành viên đều được ghi nhận trên tinh thần khách quan, trung thực, công bằng và đạt được sự thống nhất chung:

- Tác giả Phan Cao Nguyên: Đề xuất ý tưởng nghiên cứu, phác thảo bảng hỏi khảo sát, thực hiện phân tích dữ liệu và hoàn thiện nội dung bài viết
- Tác giả Trương Hoàng Tố Nga: Hỗ trợ xây dựng bảng hỏi khảo sát, thực hiện nghiên cứu thí điểm, phụ trách thu thập số liệu và viết bản thảo

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Cục du lịch Quốc gia. Số liệu thống kê du lịch [Internet]. 2024 [Truy cập 05/04/2024]; Available from: <https://vietnamtourism.gov.vn/statistic>.
- Trang Anh. Đào tạo nguồn nhân lực du lịch đáp ứng chuẩn quốc tế. Báo Nhân Dân. 2023 [Truy cập 03/03/2024]; Available from: <https://nhandan.vn/dao-cao-nguon-nhan-luc-du-lich-dap-ung-chuan-quoc-te-post805092.html>.
- Tổng cục Du lịch Việt Nam. Báo cáo thường niên về thực trạng và phát triển ngành du lịch. Tổng cục Du lịch Việt Nam. 2020; Available from: <https://vietnamtourism.gov.vn/cat/1316>.
- Hoàng Mẫn. Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành du lịch. Báo điện tử Đảng Cộng Sản Việt Nam. 2022 [Truy cập 02/03/2024]; Available from: <https://dangcongsan.vn/kinh-te/dao-cao-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-cho-nganh-du-lich-616993.html>.
- Nguyễn Hoàng Phương. Phát triển nguồn nhân lực ngành du lịch Thành phố Hồ Chí Minh trong bối cảnh mới hiện nay. Tạp chí Cộng sản. 2023 [Truy cập 05/03/2024]; Available from: <https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/thuc-tien-kinh-nghiem1/-/2018/828506/phan-trien-nguon-nhan-luc-nganh-du-lich-thanh-pho-ho-chi-minh-trong-boi-can-moi-hien-nay.aspx>.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. Thông tư 08/2021/TT-BGDĐT Quy chế đào tạo trình độ đại học. Bộ Giáo dục và Đào tạo; 2021;.
- Silva P, Lopes B, Costa M, Melo AI, Dias GP, Brito E, Seabra D. The million-dollar question: can internships boost employment? Studies in Higher Education. 2018 Jan 2;43(1):2-1; Available from: <https://doi.org/10.1080/03075079.2016.1172300>.
- Kim H, Knight DK, Crutsinger C. Generation Y employees' retail work experience: The mediating effect of job characteristics. Journal of Business Research. 2009 May 1;62(5):548-56; Available from: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2008.06.014>.

- Spector PE. Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. Vol 3. Thousand Oaks, CA: Sage Publications; 1997; Available from: <https://sk.sagepub.com/books/job-satisfaction>.
- Carr C. Front-line Customer Service: 15 keys To Customer Satisfaction. Canada: Wiley & Sons, Inc; 2007;.
- Mafini C, Poee DR. The relationship between employee satisfaction and organisational performance: Evidence from a South African government department. SA Journal of Industrial psychology. 2013 Jan 1;39(1):1-9; Available from: <https://doi.org/10.4102/sajip.v39i1.1090>.
- Mensah C, Azila-Gbette EM, Appietu ME, Agbodza JS. Internship work-related stress: a comparative study between hospitality and marketing students. Journal of Hospitality & Tourism Education. 2021 Jan 2;33(1):29-42; Available from: <https://doi.org/10.1080/10963758.2020.1726769>.
- Alam A, Asim M. Relationship between job satisfaction and turnover intention. International Journal of Human Resource Studies. 2019;9(2):163-194; Available from: <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14618>.
- Randhawa G. Relationship between job satisfaction and turnover intentions: An empirical analysis. Indian Management Studies J. 2007;11(2):149-159;.
- Naiemah SU, Beng TL, Isa EVM, Radzi WNW. The impacts of job satisfaction, organizational commitment and job stress on turnover intention: A case in the Malaysian manufacturing. In: AIP Conference Proceedings. Vol 2339, No 1. AIP Publishing; 2021 May; Available from: <https://doi.org/10.1063/5.0050072>.
- Tett RP, Meyer JP. Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. Personnel psychology. 1993 Jun;46(2):259-93; Available from: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>.
- Naumann E. A conceptual model of expatriate turnover. Journal of International Business Studies. 1992 Sep 1;23:499-531; Available from: <https://doi.org/10.1057/palgrave.jibs.8490277>.
- Yang H, Cheung C, Song H. Enhancing the learning and employability of hospitality graduates in China. Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education. 2016 Nov 1;19:85-96; Available from: <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2016.08.004>.
- Giousmpasoglou C, Marinakou E. Hotel internships and student satisfaction as key determinant to career intention. Journal of Tourism Research. 2021 Jan 15;25:42-67;.
- Gupta P, Burns DJ, Schiferl JS. An exploration of student satisfaction with internship experiences in marketing. Business Education & Administration. 2010;2(1):27-37; Available from: <https://ssrn.com/abstract=1871152>.
- Feldman DC, Weitz BA. Career plateaus in the salesforce: Understanding and removing blockages to employee growth. Journal of Personal Selling & Sales Management. 1988 Jan 1;8(3):23-32;.
- Kim HB, Park EJ. The role of social experience in undergraduates' career perceptions through internships. Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education. 2013 Apr 1;12(1):70-8; Available from: <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2012.11.003>.
- Gault J, Redington J, Schlager T. Undergraduate business internships and career success: are they related? Journal of Marketing Education. 2000 Apr;22(1):45-53; Available from: http://digitalcommons.wcupa.edu/mark_facpub/3.
- Koo GY, Diacin MJ, Khojasteh J, Dixon AW. Effects of internship satisfaction on the pursuit of employment in sport management. Sport Management Education Journal. 2016 Apr 1;10(1):29-42; Available from: <https://doi.org/10.1123/SMEJ.2014-0008>.
- Walsh K, Chang S, Tse EC. Understanding students' intentions to join the hospitality industry: The role of emotional intelligence, service orientation, and industry satisfaction. Cornell Hospitality Quarterly. 2015 Nov;56(4):369-82; Available from: <https://doi.org/10.1177/1938965514552475>.

- 705 26. Richardson S, Butler G. Attitudes of Malaysian tourism and
706 hospitality students' towards a career in the industry. Asia
707 Pacific Journal of Tourism Research. 2012 Jun 1;17(3):262-
708 76;Available from: [https://doi.org/10.1080/10941665.2011.](https://doi.org/10.1080/10941665.2011.625430)
709 [625430](https://doi.org/10.1080/10941665.2011.625430).
- 710 27. Seyitoğlu F, Yirik S. Internship satisfaction of students of hos-
711 pitality and impact of internship on the professional develop-
712 ment and industrial perception. Asia Pacific Journal of Tourism
713 Research. 2015 Dec 18;20(sup1):1414-29;Available from: [http:](http://dx.doi.org/10.1080/10941665.2014.983532)
714 [//dx.doi.org/10.1080/10941665.2014.983532](http://dx.doi.org/10.1080/10941665.2014.983532).
- 715 28. Westover JH, Taylor J. International differences in job satisfac-
716 tion: The effects of public service motivation, rewards and
717 work relations. International Journal of Productivity and Per-
718 formance Management. 2010 Nov 2;59(8):811-28;Available
719 from: <https://doi.org/10.1108/17410401011089481>.
- 720 29. Zhang M, Yan F, Wang W, Li G. Is the effect of person-
721 organisation fit on turnover intention mediated by job satis-
722 faction? A survey of community health workers in China. BMJ
723 open. 2017 Feb 1;7(2):e013872;Available from: [https://doi.org/](https://doi.org/10.1136/bmjopen-2016-013872)
724 [10.1136/bmjopen-2016-013872](https://doi.org/10.1136/bmjopen-2016-013872).
- 725 30. Suresh KP, Chandrashekar S. Sample size estimation and
726 power analysis for clinical research studies. Journal of human
727 reproductive sciences. 2012 Jan 1;5(1):7-13;Available from:
728 <https://doi.org/10.4103/0974-1208.97779>.
- 729 31. Cochran WG. Sampling techniques. John Wiley & Sons; 1977;.

Internship Satisfaction, Turnover Intention, and Career Orientation of Tourism and Hospitality Management Students in Ho Chi Minh City, Vietnam

Phan Cao Nguyen^{1,*}, Truong Hoang To Nga²



Use your smartphone to scan this QR code and download this article

ABSTRACT

The study measured the internship satisfaction levels of students majoring in Tourism and Hospitality Management at educational institutions in Ho Chi Minh City. The survey results from 153 students indicated that over 50% of participants were satisfied with their internships. However, the frequency of considering quitting their jobs during the internships was significantly high. Furthermore, the results of the non-parametric Mann-Whitney U test and the logistic regression analysis revealed a correlation between the students' satisfaction levels and turnover intention, as well as their future career orientation. Notably, most surveyed students expressed an intention to pursue careers in their fields of study if they were satisfied with their prior internship experience. This study presents the significant findings and offers some recommendations for managers and experts involved in human resource training for the Tourism and Hospitality Management sectors in Vietnam. Additionally, the paper encourages future research to investigate the factors that may influence the internship satisfaction levels and the career development orientations of students.

Key words: satisfaction, turnover intention, career orientation, Ho Chi Minh City, Vietnam

¹University of Social Sciences and Humanities, VNUHCM

²Industrial University of Ho Chi Minh City

Correspondence

Phan Cao Nguyen, University of Social Sciences and Humanities, VNUHCM

Email:
caonguyen.phan@hcmussh.edu.vn

History

- Received: 08-4-2024
- Revised: 29-8-2024
- Accepted: 10-12-2024
- Published Online:

DOI :



Copyright

© VNUHCM Press. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International license.



Cite this article : Nguyen P C, Nga T H T. Internship Satisfaction, Turnover Intention, and Career Orientation of Tourism and Hospitality Management Students in Ho Chi Minh City, Vietnam. *Sci. Tech. Dev. J. - Soc. Sci. Hum.* 2025; ():1-1.