

SỰ GẮN BÓ NGHỀ NGHIỆP CỦA HƯỚNG DẪN VIÊN DU LỊCH TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH: KHÁC BIỆT QUAN NIỆM GIỮA HƯỚNG DẪN VIÊN TOÀN THỜI GIAN VÀ HƯỚNG DẪN VIÊN TỰ DO

Trần Tuấn Dũng*

Trường Du lịch- Đại học Huế, 22 Lâm Hoàng, Huế, Việt Nam

*Tác giả liên hệ: Trần Tuấn Dũng <ttdung.tdl25@hueuni.edu.vn>

(Ngày nhận bài: 09-12-2025; Ngày chấp nhận đăng: 12-2-2026)

Tóm tắt. Nghiên cứu nhằm khám phá sự khác biệt trong quan niệm về sự gắn bó nghề nghiệp giữa hai nhóm hướng dẫn viên du lịch tại Thành phố Hồ Chí Minh: hướng dẫn viên toàn thời gian và hướng dẫn viên tự do. Dựa trên phương pháp định tính với 20 phỏng vấn sâu bán cấu trúc, nghiên cứu đã xác định ba nhóm chủ đề chính gồm: (1) quan niệm về sự gắn bó nghề nghiệp, (2) các yếu tố thúc đẩy và duy trì sự gắn bó, và (3) cơ hội nghề nghiệp và ý định gắn bó trong tương lai. Kết quả cho thấy hướng dẫn viên toàn thời gian nhìn nhận sự gắn bó nghề nghiệp như một sự nghiệp ổn định và dài hạn, được củng cố bởi thu nhập, phúc lợi và cấu trúc tổ chức. Ngược lại, hướng dẫn viên tự do thể hiện sự gắn bó mang tính linh hoạt và theo giai đoạn, phụ thuộc vào đam mê cá nhân, tính tự chủ và cơ hội thu nhập theo mùa. Những phát hiện này làm rõ vai trò của hình thức lao động trong việc định hình cam kết nghề nghiệp và gợi mở các hàm ý quản trị nhằm nâng cao sự gắn bó của lực lượng hướng dẫn viên trong bối cảnh thị trường lao động du lịch ngày càng linh hoạt.

Từ khóa: hướng dẫn viên du lịch, sự gắn bó nghề nghiệp, hướng dẫn viên toàn thời gian, hướng dẫn viên tự do

Career commitment of tour guides in Ho Chi Minh City: differences between full-time and freelance guides' conceptions

Tran Tuan Dung*

School of Hospitality and Tourism - Hue University, 22 Lam Hoang St., Hue, Vietnam

* Correspondence to: Trần Tuấn Dũng <ttdung.tdl25@hueuni.edu.vn>

(Submitted: 09 December 2025; Accepted: 12 February 2025)

Abstract. This study investigates the differences in conceptions of career commitment between two groups of tour guides in Ho Chi Minh City: full-time tour guides and freelance tour guides. Employing a qualitative approach based on 20 semi-structured in-depth interviews, the research identifies three central thematic categories: (1) conceptualizations of career commitment, (2) factors that motivate and sustain commitment, and (3) career prospects and future intentions to remain in the profession. The findings reveal that full-time tour guides tend to perceive career

commitment as a stable and long-term trajectory, reinforced by income security, organizational benefits, and structural support. In contrast, freelance tour guides exhibit a more flexible and episodic form of commitment, shaped by personal passion, autonomy, and seasonal income opportunities. These results underscore the significance of employment arrangements in shaping professional commitment and provide managerial implications for strengthening tour guide engagement within an increasingly flexible tourism labor market.

Keywords: tour guides, career commitment, full-time tour guides, freelance tour guides

1. Đặt vấn đề

Hướng dẫn viên du lịch (HDV) là lực lượng trực tiếp tạo ra trải nghiệm và cảm nhận của du khách tại điểm đến, do đó có vai trò quan trọng đối với chất lượng dịch vụ du lịch (Tổng cục Du lịch Việt Nam, 2022). Trong những năm gần đây, tại Thành phố Hồ Chí Minh, lực lượng HDV phát triển theo hai hình thức chính: HDV toàn thời gian, làm việc ổn định trong doanh nghiệp lữ hành, và HDV tự do, hoạt động linh hoạt trong bối cảnh kinh tế gig. Hai nhóm này khác nhau đáng kể về điều kiện làm việc, mức độ ràng buộc tổ chức và động lực nghề nghiệp.

Sự gắn bó nghề nghiệp (career commitment) được xem là yếu tố quan trọng quyết định việc người lao động duy trì hay rời bỏ nghề (Meyer & cộng sự, 1993). Theo lý thuyết Job Embeddedness, mức độ gắn bó chịu ảnh hưởng bởi sự phù hợp của cá nhân với nghề, các mối liên kết xã hội và những giá trị có thể bị đánh mất khi rời đi (Mitchell & cộng sự, 2001). Trong lĩnh vực du lịch - đặc trưng bởi áp lực cảm xúc và tính linh hoạt cao - việc hiểu rõ sự gắn bó nghề nghiệp của HDV càng trở nên cần thiết (Celiker, 2019).

Tại Việt Nam, một số nghiên cứu gần đây đã xem xét các yếu tố tác động đến cam kết nghề của HDV, song chủ yếu theo hướng định lượng và tập trung vào một nhóm lao động (Nguyen & Bui, 2023). Đồng thời, các nghiên cứu quốc tế chỉ ra rằng lao động tự do thường có quan niệm khác biệt về nghề nghiệp và sự gắn bó do đặc điểm tự chủ và linh hoạt của họ (Wood & cộng sự, 2019). Tuy nhiên, hiện chưa có nghiên cứu nào tại Việt Nam so sánh sâu quan niệm về sự gắn bó nghề giữa HDV toàn thời gian và HDV tự do. Do đó, nghiên cứu này được thực hiện nhằm khám phá sự khác biệt trong quan niệm về gắn bó nghề nghiệp giữa hai nhóm HDV, từ đó đóng góp vào hiểu biết học thuật về lực lượng lao động du lịch và gợi mở hàm ý cho quản trị nhân sự trong doanh nghiệp lữ hành.

2. Cơ sở lý thuyết

Gắn bó nghề nghiệp (career commitment) được xem là một khái niệm trung tâm trong nghiên cứu về hành vi nghề nghiệp, phản ánh mối quan hệ tâm lý bền vững giữa cá nhân và nghề nghiệp mà họ theo đuổi. Theo lý thuyết cam kết nghề nghiệp của Meyer, Allen và Smith (1993), gắn bó nghề nghiệp không chỉ thể hiện mong muốn tiếp tục làm việc trong một nghề cụ thể, mà còn bao hàm sự đồng thuận với các giá trị cốt lõi của nghề và nhận thức về những mất mát tiềm ẩn nếu rời bỏ nghề nghiệp đó. Trên cơ sở này, mô hình ba thành phần của Meyer và cộng sự (1993) cho rằng gắn bó nghề nghiệp được cấu thành bởi cam kết cảm xúc (emotional commitment), cam kết chuẩn mực (normative commitment) và cam kết tiếp tục (continuance commitment), trong đó, mỗi thành phần phản ánh những động lực khác nhau chi phối quyết định duy trì hay rời bỏ nghề của người lao động.

Cách tiếp cận này cho phép lý giải gắn bó nghề nghiệp không đơn thuần là kết quả của các điều kiện bên ngoài, mà là một cấu trúc đa chiều, gắn liền với cảm xúc, giá trị và sự đánh giá mang tính chủ quan của cá nhân đối với nghề nghiệp. Trong bối cảnh các ngành dịch vụ, đặc biệt là du lịch, nơi công việc đòi hỏi cường độ cảm xúc cao và mức độ tương tác xã hội lớn, gắn bó nghề nghiệp càng trở nên quan trọng trong việc duy trì chất lượng dịch vụ và sự ổn định của lực lượng lao động (Kim & Lee, 2020).

Nghề hướng dẫn du lịch có những đặc thù rõ rệt so với các nhóm lao động dịch vụ khác. Hướng dẫn viên du lịch thường xuyên tiếp xúc trực tiếp với du khách, phải quản lý cảm xúc cá nhân, duy trì hình ảnh nghề nghiệp và đáp ứng kỳ vọng cao từ khách hàng cũng như doanh nghiệp lữ hành. Những yêu cầu này đòi hỏi người hành nghề không chỉ có năng lực chuyên môn mà còn cần mức độ gắn bó nhất định để duy trì động lực và sự bền bỉ nghề nghiệp. Các nghiên cứu trước cho thấy những yếu tố như niềm vui trong công việc, cảm nhận về ý nghĩa nghề nghiệp và cơ hội phát triển kỹ năng đóng vai trò quan trọng trong việc củng cố gắn bó nghề nghiệp trong ngành du lịch. Ngược lại, áp lực thu nhập, điều kiện làm việc thiếu ổn định và hạn chế trong đào tạo có thể làm suy giảm cam kết nghề của hướng dẫn viên (Kim & Lee, 2020).

Bên cạnh đó, hình thức lao động cũng được xem là yếu tố ảnh hưởng đáng kể đến cách cá nhân hình thành và duy trì gắn bó nghề nghiệp. Hướng dẫn viên toàn thời gian thường làm việc trong khuôn khổ tổ chức với hợp đồng lao động, chế độ phúc lợi và sự hỗ trợ từ doanh nghiệp, qua đó tăng cường cả cam kết cảm xúc và cam kết chuẩn mực đối với nghề. Ngược lại, hướng dẫn viên tự do hoạt động trong bối cảnh kinh tế gig với mức độ tự chủ cao, thời gian làm việc linh hoạt và phụ thuộc nhiều vào cơ hội thị trường. Trong trường hợp này, gắn bó nghề nghiệp có xu hướng được hiểu theo hướng linh hoạt hơn, gắn với đam mê cá nhân hoặc mức độ phù hợp trong từng giai đoạn cuộc sống, thay vì định hướng gắn bó dài hạn với nghề (Wood và cộng sự, 2019). Sự khác biệt về điều kiện làm việc này cho thấy gắn bó nghề nghiệp không phải là một cấu trúc đồng nhất, mà có thể được biểu hiện khác nhau tùy thuộc vào bối cảnh lao động.

Tại Việt Nam, các nghiên cứu về hướng dẫn viên du lịch chủ yếu tập trung vào việc xác định các yếu tố ảnh hưởng đến cam kết nghề hoặc sự hài lòng công việc, với phương pháp tiếp cận định lượng là chủ đạo. Chẳng hạn, nghiên cứu của Nguyen và Bui (2023) chỉ ra vai trò của thu nhập, môi trường làm việc, đào tạo và mối quan hệ đồng nghiệp trong việc nâng cao mức độ cam kết nghề của hướng dẫn viên tại Thành phố Hồ Chí Minh. Tuy nhiên, các nghiên cứu này chưa làm rõ cách mà hướng dẫn viên tự định nghĩa và diễn giải khái niệm gắn bó nghề nghiệp từ góc nhìn chủ quan của họ, cũng như chưa xem xét sự khác biệt trong quan niệm gắn bó giữa các nhóm lao động có hình thức làm việc khác nhau.

Do đó, vẫn tồn tại khoảng trống nghiên cứu liên quan đến việc khám phá sâu sắc quan niệm về gắn bó nghề nghiệp của hướng dẫn viên du lịch, đặc biệt là sự khác biệt giữa hướng dẫn viên toàn thời gian và hướng dẫn viên tự do. Việc tiếp cận theo hướng định tính nhằm làm rõ cách hai nhóm lao động này hiểu, lý giải và trải nghiệm sự gắn bó với nghề là cần thiết, không chỉ để bổ sung cho lý thuyết gắn bó nghề nghiệp trong bối cảnh du lịch, mà còn góp phần mở rộng hiểu biết về gắn bó nghề trong điều kiện thị trường lao động ngày càng linh hoạt tại Việt Nam.

3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này được thực hiện theo phương pháp định tính nhằm khám phá sâu sắc quan niệm về sự gắn bó nghề nghiệp của hai nhóm hướng dẫn viên du lịch: hướng dẫn viên toàn thời gian và hướng dẫn viên tự do. Phương pháp định tính được lựa chọn vì cho phép tiếp cận những trải nghiệm cá nhân, giá trị, cảm xúc và nhận thức bên trong của người lao động – những yếu tố khó lượng hóa bằng các mô hình định lượng truyền

thống. Thiết kế nghiên cứu dựa trên phỏng vấn sâu bán cấu trúc (semi-structured interview), phù hợp với mục tiêu làm rõ sự khác biệt trong cách mỗi nhóm định nghĩa, diễn giải và duy trì sự gắn bó với nghề.

Mẫu nghiên cứu được lựa chọn theo phương pháp chọn mẫu chủ đích (purposive sampling), kết hợp với kỹ thuật tuyển chọn dây chuyền (snowball sampling) nhằm tiếp cận những người tham gia phù hợp và có kinh nghiệm thực tiễn. Hai nhóm đối tượng được phỏng vấn bao gồm 10 hướng dẫn viên toàn thời gian và 10 hướng dẫn viên tự do, với tiêu chí tối thiểu hai năm kinh nghiệm hành nghề để bảo đảm người tham gia có đủ trải nghiệm nghề nghiệp nhằm chia sẻ quan niệm về sự gắn bó nghề nghiệp. Cỡ mẫu này đáp ứng yêu cầu của nghiên cứu định tính, vốn nhấn mạnh chiều sâu và tính phong phú của dữ liệu hơn là số lượng mẫu.

Dữ liệu được thu thập thông qua các cuộc phỏng vấn trực tiếp hoặc trực tuyến, mỗi cuộc kéo dài từ 30 đến 60 phút. Bộ câu hỏi phỏng vấn sâu được xây dựng dựa trên cơ sở tổng hợp các nghiên cứu trước về gắn bó nghề nghiệp, đặc biệt là cách tiếp cận về cam kết nghề nghiệp của Meyer và cộng sự (1993), đồng thời được điều chỉnh cho phù hợp với bối cảnh nghề hướng dẫn du lịch tại Thành phố Hồ Chí Minh và sự khác biệt về hình thức lao động giữa hướng dẫn viên toàn thời gian và hướng dẫn viên tự do. Trên cơ sở đó, hệ thống câu hỏi tập trung khai thác: (1) cách người tham gia định nghĩa và diễn giải sự gắn bó nghề nghiệp; (2) những trải nghiệm và điều kiện công việc ảnh hưởng đến việc duy trì hoặc suy giảm gắn bó; và (3) quan niệm về con đường nghề nghiệp và ý định gắn bó trong tương lai. Các câu hỏi được thiết kế theo dạng mở và có câu hỏi gợi mở nhằm khuyến khích người tham gia chia sẻ sâu hơn về trải nghiệm cá nhân và lập luận của mình.

Toàn bộ dữ liệu phỏng vấn được ghi âm với sự đồng thuận của người tham gia và được chép lại nguyên văn để phục vụ phân tích. Quy trình phân tích dữ liệu tuân theo phương pháp phân tích chủ đề (thematic analysis) của Braun và Clarke (2006), bao gồm các bước: làm quen với dữ liệu, mã hóa ban đầu, xây dựng chủ đề, rà soát chủ đề, định danh chủ đề và trình bày kết quả. Phần mềm hỗ trợ phân tích định tính như NVivo được sử dụng nhằm tổ chức và hệ thống hóa dữ liệu một cách có hệ thống. Độ tin cậy của nghiên cứu được bảo đảm thông qua các kỹ thuật kiểm chứng thành viên (member checking), đối chiếu dữ liệu giữa các nguồn (triangulation) và trao đổi kết quả phân tích với đồng nghiệp nghiên cứu.

Ngoài ra, nghiên cứu tuân thủ các nguyên tắc đạo đức nghiên cứu, bao gồm việc thông báo đầy đủ cho người tham gia về mục đích nghiên cứu, quyền được rút lui bất cứ lúc nào, cam kết bảo mật danh tính và sử dụng dữ liệu chỉ cho mục đích học thuật. Cách tiếp cận này góp phần bảo đảm tính minh bạch và độ tin cậy của dữ liệu thu thập được, đồng thời tạo điều kiện để người tham gia chia sẻ trải nghiệm một cách chân thực và tự nhiên.

4. Kết quả nghiên cứu

Phân tích dữ liệu từ 20 cuộc phỏng vấn sâu cho thấy sự khác biệt rõ rệt trong quan niệm về sự gắn bó nghề nghiệp giữa hai nhóm HDV du lịch. Ba chủ đề lớn được xác định gồm: (1) Quan niệm về “sự gắn bó nghề nghiệp”, (2) Các yếu tố thúc đẩy và duy trì sự gắn bó, và (3) Cơ hội nghề nghiệp và ý định gắn bó trong tương lai. Mỗi chủ đề thể hiện những đặc điểm phân hóa giữa nhóm HDV toàn thời gian và HDV tự do.

4.1. Quan niệm về sự gắn bó nghề nghiệp

4.1.1. HDV toàn thời gian: Gắn bó như một sự nghiệp dài hạn

Kết quả phân tích cho thấy HDV toàn thời gian (HDV-TG) nhìn nhận sự gắn bó nghề nghiệp như một “sự nghiệp” mang tính ổn định và được xây dựng theo thời gian. Đa số người tham gia mô tả gắn bó nghề bằng những khái niệm như “*ổn định*”, “*bền vững*”, “*đi đường dài*” và nhất là “*thuộc về doanh nghiệp*”. Nhiều

người xem gắn bó nghề không chỉ là duy trì công việc, mà còn là ý thức phát triển bản thân trong khuôn khổ tổ chức. Một HDV mô tả rất rõ quan niệm của mình:

“Với tôi, gắn bó nghề nghĩa là mình xác định làm lâu dài, coi đây là sự nghiệp chính và cố gắng phát triển tay nghề theo từng năm.” (HDV-TG01)

Một người khác nhấn mạnh yếu tố ổn định mà tổ chức mang lại:

“Làm full-time cho tôi cảm giác chắc chắn, có lương cứng, có bảo hiểm. Những thứ đó khiến mình yên tâm để ở lại nghề.” (HDV-TG05)

Yếu tố “thuộc về” doanh nghiệp cũng được nhiều HDV đề cập như một phần quan trọng của sự gắn bó:

“Ở công ty lâu rồi, mọi người như gia đình. Cảm giác mình có trách nhiệm với tập thể, với thương hiệu.” (HDV-TG03)

Những mô tả này cho thấy HDV toàn thời gian thiên về cam kết cảm xúc và cam kết tiếp tục (Meyer & cộng sự, 1993), đồng thời phản ánh các yếu tố “links” và “sacrifice” trong Job Embeddedness (Mitchell & cộng sự, 2001). Họ cho rằng nếu rời nghề, họ sẽ đánh mất các giá trị xã hội, quan hệ đồng nghiệp, sự ổn định thu nhập và cơ hội thăng tiến - những “hy sinh” mà họ không muốn đánh đổi. Một người chia sẻ:

“Bỏ nghề bây giờ thì uống lăm. Tôi đã đầu tư quá nhiều công sức và quan hệ rồi.” (HDV-TG08)

Những trích dẫn này cho thấy sự gắn bó nghề nghiệp đối với HDV toàn thời gian mang tính chiến lược, dài hạn và gắn chặt với cấu trúc tổ chức.

4.1.2. HDV tự do: Gắn bó theo nghĩa linh hoạt và cảm hứng cá nhân

Trái ngược với nhóm toàn thời gian, HDV tự do (HDV-FL) thể hiện quan niệm mang tính linh hoạt, “mở” và phụ thuộc nhiều vào cảm hứng, đam mê cũng như điều kiện thị trường. Đa số cho rằng sự gắn bó nghề nghiệp của họ không dựa trên mối quan hệ ràng buộc với tổ chức, mà chủ yếu dựa trên tính phù hợp của nghề đối với cuộc sống tại từng thời điểm. Một người mô tả rất rõ quan điểm này:

“Tôi gắn bó vì tôi thích nghề này, nhưng không phải kiểu gắn bó trọn đời. Chừng nào còn đam mê và còn tour thì còn làm.” (HDV-FL04)

Nhiều người nhấn mạnh yếu tố tự do - điều khiến họ lựa chọn và duy trì làm tự do:

“Freelance giúp tôi chủ động toàn bộ thời gian. Không thích thì nghỉ, thích thì nhận tour. Gắn bó theo kiểu tự do vậy đó.” (HDV-FL02)

Một số khác lại đề cập tới yếu tố thu nhập theo mùa vụ:

“Mùa cao điểm thu nhập tốt là tôi làm nhiều, còn thấp điểm thì tìm việc khác. Gắn bó nhưng không ràng buộc.” (HDV-FL01)

Những trích dẫn này cho thấy sự gắn bó nghề nghiệp của nhóm tự do mang tính tạm thời (sự gắn bó mang tính tạm thời), phụ thuộc vào ba yếu tố: đam mê, cơ hội và sức khỏe. Đây chính là biểu hiện của mức độ phù hợp và các mối liên kết trong Sự gắn kết trong công việc, nhưng mức độ sự đánh đổi thấp hơn nhiều (Mitchell & cộng sự, 2001). Nếu rời nghề, họ không cảm thấy mất mát lớn về tài chính hay tổ chức, mà chủ yếu là tiếc nuối niềm vui và cảm giác tự do.

Một người chia sẻ rất chân thực:

“Nói thật chứ bỏ nghề thì chỉ tiếc cái cảm giác được dẫn khách, còn chuyện ổn định thì freelance vốn không có rồi.” (HDV-FL07)

Như vậy, quan niệm gắn bó của nhóm tự do mang tính linh hoạt, tự do và thích ứng, không hướng đến việc xây dựng sự nghiệp dài hạn như nhóm toàn thời gian. Điều này phản ánh rõ những đặc điểm của lao động trong nền kinh tế gig (Wood & cộng sự, 2019).

4.2. Các yếu tố thúc đẩy và duy trì sự gắn bó nghề

4.2.1. Hướng dẫn viên toàn thời gian: Cơ chế tổ chức và giá trị nghề nghiệp

Đối với HDV toàn thời gian, sự gắn bó nghề nghiệp được duy trì chủ yếu nhờ các yếu tố thuộc về tổ chức và những giá trị nghề nghiệp được tích lũy theo thời gian. Thu nhập ổn định và phúc lợi rõ ràng được xem là yếu tố nền tảng, tạo cảm giác an tâm và giảm bớt các rủi ro nghề nghiệp. Nhiều người tham gia mô tả “sự ổn định” như trọng tâm trong quyết định ở lại nghề. Một HDV chia sẻ:

“Lương cứng mỗi tháng giúp tôi yên tâm hơn. Dù mùa thấp điểm vẫn có thu nhập, như vậy mới dám nghĩ đến chuyện gắn bó lâu dài.” (HDV-TG02)

Bên cạnh thu nhập, các chế độ phúc lợi như bảo hiểm, hỗ trợ công tác phí và thưởng theo hiệu quả công việc cũng đóng vai trò quan trọng. Một người tham gia nhấn mạnh:

“Làm công ty có bảo hiểm, có hỗ trợ tour xa. Những thứ đó tự do không có, nên tôi vẫn muốn ở lại trong hệ thống.” (HDV-TG04)

Môi trường làm việc đồng nghiệp hỗ trợ cũng được xem là “điểm tựa tinh thần”, tạo cảm giác thuộc về tổ chức. Một HDV mô tả:

“Ở đây mọi người thân thiện, đi tour về có gì khó khăn đều chia sẻ. Không khí như vậy khiến mình không muốn rời đi.” (HDV-TG07)

Cơ hội đào tạo và phát triển chuyên môn là yếu tố thúc đẩy quan trọng giúp HDV toàn thời gian cảm thấy họ có con đường nghề nghiệp rõ ràng. Nhiều người nhắc đến các khóa nghiệp vụ, ngoại ngữ và kỹ năng xử lý tình huống mà công ty tài trợ. Một người cho biết:

“Công ty tạo điều kiện để tôi học các khóa nghiệp vụ mới, có lộ trình thăng tiến. Như vậy tôi mới muốn gắn bó lâu dài.” (HDV-TG06)

Ngoài ra, giá trị nghề nghiệp - đặc biệt là cảm giác tự hào khi đại diện doanh nghiệp và khi được du khách ghi nhận - cũng là yếu tố củng cố gắn bó. Một HDV khẳng định:

“Khách đánh giá tốt, sắp ghi nhận, mình cảm thấy nghề này xứng đáng để theo đuổi.” (HDV-TG01)

Nhìn chung, HDV toàn thời gian gắn bó với nghề nhờ sự kết hợp giữa an toàn tổ chức, cơ hội phát triển, và giá trị nghề nghiệp ổn định, phù hợp với các yếu tố “links”, “fit” và “sacrifice” trong Job Embeddedness.

4.2.2. HDV tự do: Tự do nghề nghiệp và lợi ích tài chính theo mùa vụ

Ngược lại, HDV tự do duy trì sự gắn bó nghề nghiệp thông qua mức độ tự do cá nhân và khả năng tối ưu hóa thu nhập trong từng giai đoạn. Tự do lựa chọn tour và thời gian làm việc được xem là lý do lớn nhất khiến họ tiếp tục theo nghề. Một HDV tự do chia sẻ:

"Tôi thích freelance vì được tự chọn tour, tự sắp xếp thời gian. Tự do là lý do lớn nhất khiến tôi ở lại nghề." (HDV-FL01)

Một số người nhấn mạnh sự linh hoạt này giúp họ cân bằng công việc - cuộc sống tốt hơn:

"Làm tự do, tôi có thể dành thời gian cho gia đình khi cần. Điều mà làm công ty khó lắm." (HDV-FL05)

Về thu nhập, nhiều người cho biết mùa cao điểm mang lại lợi nhuận đáng kể, thậm chí gấp đôi hoặc gấp ba mức lương cố định của HDV toàn thời gian. Như một HDV chia sẻ:

"Mùa hè hoặc lễ Tết, thu nhập tự do rất tốt. Làm vài tour là bằng cả tháng lương full-time." (HDV-FL03)

Tuy nhiên, họ cũng thừa nhận sự thiếu ổn định khi bước vào mùa thấp điểm, phụ thuộc lớn vào nhu cầu thị trường. Một HDV cho biết:

"Thấp điểm thì gần như không có tour. Thu nhập lúc đó trời sập lắm." (HDV-FL08)

Sự thiếu hụt phúc lợi và đào tạo chính thức là rào cản lớn đối với sự gắn bó dài hạn. Một người phản ánh:

"Freelance không có bảo hiểm, không có phụ cấp gì, muốn học thêm thì tự bỏ tiền túi." (HDV-FL09)

Các trích dẫn cho thấy sự gắn bó của HDV tự do mang tính thời điểm, phụ thuộc vào đam mê, mức độ tự do và triển vọng thu nhập, nhưng bị hạn chế bởi thiếu phúc lợi, thiếu sự bảo vệ, và biến động thị trường. Điều này phù hợp với đặc điểm của lao động trong nền kinh tế gig, nơi cam kết nghề nghiệp thường linh hoạt và ngắn hạn.

4.3. Cơ hội nghề nghiệp và ý định gắn bó trong tương lai

4.3.1. HDV toàn thời gian: Mong muốn ổn định và phát triển nghề nghiệp

Phần lớn HDV toàn thời gian thể hiện mong muốn tiếp tục gắn bó với nghề trong dài hạn. Họ kỳ vọng sự nghiệp hướng dẫn du lịch sẽ mang lại lộ trình thăng tiến rõ ràng hoặc tạo điều kiện chuyển đổi sang các vị trí khác trong doanh nghiệp. Mong muốn này gắn với nhận thức rằng nghề hướng dẫn không chỉ là công việc hiện tại, mà còn là nền tảng cho sự phát triển chuyên môn và tổ chức.

Một HDV chia sẻ rõ định hướng nghề trong tương lai:

"Tôi muốn tiếp tục làm hướng dẫn vài năm nữa rồi chuyển sang điều hành tour. Nghề này cho tôi nhiều cơ hội phát triển." (HDV-TG09)

Một người khác bổ sung:

"Khi làm lâu năm, mình có kinh nghiệm và có uy tín, nên có nhiều cơ hội hơn trong công ty. Tôi nghĩ mình sẽ theo nghề lâu dài." (HDV-TG03)

Ngoài ra, nhiều HDV bày tỏ sự gắn bó mạnh mẽ với tổ chức, xem doanh nghiệp như một nơi để họ phát triển sự nghiệp ổn định.

"Công ty tốt, sếp tin tưởng, đồng nghiệp hòa đồng. Môi trường như vậy thì mình có lý do để ở lại, chứ không muốn thay đổi." (HDV-TG06)

Các trích dẫn phỏng vấn cho thấy HDV toàn thời gian có định hướng nghề nghiệp dài hạn, củng cố bởi tính ổn định, cơ hội thăng tiến, môi trường tổ chức, và sự tích lũy giá trị nghề theo thời gian.

4.3.2. HDV tự do: Gắn bó có điều kiện và phụ thuộc thị trường

Khác với nhóm toàn thời gian, HDV tự do không xác định gắn bó dài hạn với nghề mà thể hiện ý định gắn bó mang tính “điều kiện”. Quyết định tiếp tục hay rời bỏ nghề phụ thuộc vào sức khỏe, độ hấp dẫn của thị trường, khả năng duy trì thu nhập và mức độ phù hợp với hoàn cảnh cá nhân tại từng thời điểm.

Một người nhấn mạnh tính tạm thời trong sự gắn bó nghề của mình:

“Nếu vài năm nữa tour ít hoặc sức khỏe không cho phép thì tôi sẽ đổi nghề. Tôi không xác định bám nghề suốt đời.” (HDV-FL07)

Một HDV khác mô tả nghề hướng dẫn như một lựa chọn linh hoạt trong một giai đoạn nhất định của cuộc đời:

“Nghề này phù hợp với tôi bây giờ, nhưng tương lai thì tôi không chắc. Khi có gia đình hoặc cần ổn định hơn, tôi sẽ tính chuyện khác.” (HDV-FL02)

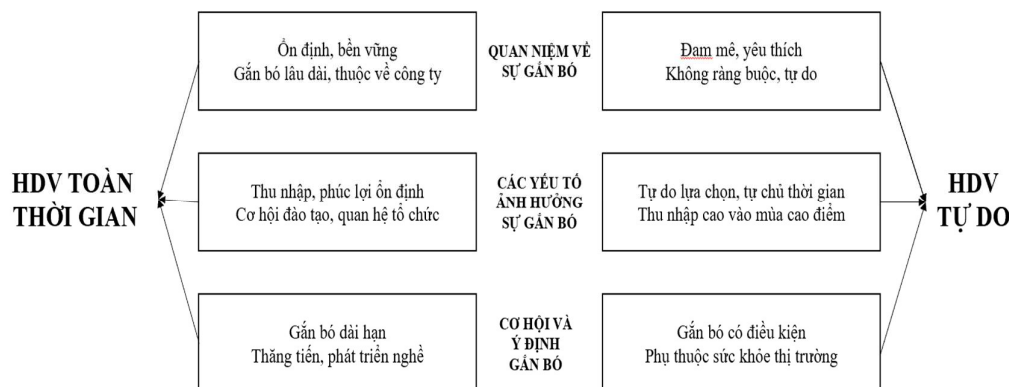
Tính chất mùa vụ của thị trường du lịch cũng ảnh hưởng trực tiếp đến quyết định gắn bó. Nhiều người cho biết gắn bó hay không phụ thuộc vào việc “có tour hay không”:

“Nếu thị trường ổn định, nhiều tour, thu nhập tốt thì tôi làm tiếp. Còn nếu tour ít thì phải chuyển việc thôi.” (HDV-FL04)

Những trích dẫn này cho thấy ý định gắn bó của HDV tự do có tính linh hoạt cao và chịu sự chi phối mạnh của yếu tố thị trường, phù hợp với đặc trưng của lao động trong nền kinh tế gig (Wood & cộng sự, 2019). Đối với họ, nghề hướng dẫn không phải một cam kết dài hạn, mà là một lựa chọn mang tính cơ hội và phù hợp từng giai đoạn cuộc sống.

5. Thảo luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy sự khác biệt rõ rệt giữa HDV toàn thời gian và HDV tự do trong cách họ hiểu và duy trì sự gắn bó nghề nghiệp. Để khái quát hóa nội hàm kết quả nghiên cứu, Hình 1 trình bày mô hình so sánh hai kiểu gắn bó nghề nghiệp tương ứng với hai hình thức lao động. Mô hình cho thấy sự gắn bó nghề nghiệp của hướng dẫn viên du lịch không mang tính đồng nhất, mà được định hình khác nhau theo cấu trúc việc làm và bối cảnh nghề nghiệp.



Hình 1. So sánh hai kiểu gắn bó nghề nghiệp tương ứng với hai hình thức lao động

Trước hết, HDV toàn thời gian thể hiện quan niệm gắn bó mang tính ổn định và dài hạn, phù hợp với các thành phần cam kết cảm xúc và cam kết tiếp tục trong mô hình ba thành phần của Meyer & cộng sự (1993). Họ gắn bó với nghề không chỉ vì phù hợp chuyên môn mà còn vì những giá trị xã hội, sự gắn kết đồng nghiệp và những “tổn thất” nếu rời bỏ nghề - những yếu tố được mô tả trong Job Embeddedness, đặc biệt là links và sacrifice (Mitchell & cộng sự, 2001). Điều này phản ánh đặc trưng của lao động truyền thống, nơi tính ổn định về thu nhập, phúc lợi và môi trường tổ chức đóng vai trò quan trọng trong việc duy trì cam kết nghề nghiệp.

Ngược lại, HDV tự do lại có quan niệm gắn bó mang tính linh hoạt và tạm thời, nhấn mạnh sự tự chủ, đam mê cá nhân và cơ hội thu nhập theo mùa vụ. Kết quả này phù hợp với các nghiên cứu quốc tế về lao động trong nền kinh tế gig, vốn cho rằng cam kết nghề nghiệp của nhóm này thường mang tính “điều kiện”, dựa trên tính phù hợp tại thời điểm hiện tại và ít gắn với tổ chức (Wood & cộng sự, 2019). Trong trường hợp này, các yếu tố trong Job Embeddedness như fit và links vẫn hiện diện, nhưng thành phần sacrifice gần như không xuất hiện, bởi họ không có phúc lợi, hợp đồng lao động hay các giá trị tổ chức khiến họ phải cân nhắc khi rời nghề.

Phát hiện này bổ sung vào khoảng trống nghiên cứu tại Việt Nam, nơi hầu hết các công trình trước đây tập trung vào cam kết nghề của HDV toàn thời gian bằng phương pháp định lượng (Nguyen & Bui, 2023), nhưng chưa xem xét sâu động lực và quan niệm của HDV tự do. Kết quả từ nghiên cứu này cho thấy không thể áp dụng một mô hình khái quát cho toàn bộ lực lượng lao động hướng dẫn du lịch, vì mỗi nhóm có cấu trúc động lực và quan niệm nghề nghiệp khác nhau. Một điểm đáng chú ý khác là HDV tự do thể hiện sự nhạy cảm cao với điều kiện thị trường, trong khi HDV toàn thời gian lại duy trì sự gắn bó dựa trên cấu trúc tổ chức. Điều này cho thấy môi trường làm việc và hình thức lao động có ảnh hưởng mạnh mẽ đến bản chất của cam kết nghề nghiệp.

Những phát hiện này cũng gợi ý rằng trong ngành du lịch, nơi tính linh hoạt nghề nghiệp ngày càng tăng, các mô hình cam kết nghề truyền thống có thể không còn phù hợp cho toàn bộ lực lượng lao động. Việc phân hóa giữa lao động toàn thời gian và tự do tạo ra hai dạng cam kết nghề nghiệp khác nhau: cam kết ổn định và cam kết linh hoạt, mỗi dạng đòi hỏi chiến lược quản trị nhân sự riêng biệt.

Tóm lại, nghiên cứu này đóng góp vào lĩnh vực học thuật bằng cách làm sáng tỏ cách thức mà hình thức lao động định hình quan niệm gắn bó nghề nghiệp của HDV du lịch. Điều này mở ra hướng nghiên cứu mới về cam kết nghề trong bối cảnh thị trường lao động linh hoạt, đồng thời đặt nền tảng cho các giải pháp quản trị phù hợp hơn với đặc thù từng nhóm lao động.

6. Kết luận và Hàm ý quản trị

6.1. Kết luận

Nghiên cứu đã làm rõ sự khác biệt căn bản trong quan niệm và động lực gắn bó nghề nghiệp giữa HDV toàn thời gian và HDV tự do tại Thành phố Hồ Chí Minh. HDV toàn thời gian có xu hướng xem sự gắn bó nghề nghiệp như một quá trình dài hạn, được duy trì nhờ sự ổn định về thu nhập, phúc lợi, môi trường tổ chức và cơ hội phát triển chuyên môn. Ngược lại, HDV tự do nhìn nhận sự gắn bó theo hướng linh hoạt, phụ thuộc vào đam mê cá nhân, mức độ tự chủ và sự biến động của thị trường du lịch. Ý định tiếp tục theo nghề của họ mang tính điều kiện, thay đổi theo sức khỏe, nhu cầu thị trường và hoàn cảnh cá nhân.

Những kết quả này cho thấy sự gắn bó nghề nghiệp không phải là một cấu trúc thống nhất mà được định hình mạnh mẽ bởi hình thức lao động và bối cảnh làm việc. Điều này nhấn mạnh tầm quan trọng của việc phân tích lực lượng lao động theo nhóm đặc thù, thay vì áp dụng một khung lý thuyết chung cho toàn

bộ ngành du lịch. Nghiên cứu góp phần bổ sung khoảng trống học thuật về cam kết nghề trong lĩnh vực hướng dẫn du lịch, đặc biệt trong bối cảnh sự nổi lên của mô hình lao động linh hoạt (gig economy).

6.2. Hàm ý quản trị

Từ sự khác biệt trong quan niệm và động lực gắn bó nghề nghiệp giữa hướng dẫn viên toàn thời gian và hướng dẫn viên tự do, nghiên cứu gợi ý một số hàm ý quản trị cho các doanh nghiệp lữ hành nhằm nâng cao tính hiệu quả trong quản trị nguồn nhân lực.

Đối với hướng dẫn viên toàn thời gian, sự gắn bó nghề nghiệp gắn liền với tính ổn định và cơ hội phát triển dài hạn. Do đó, doanh nghiệp lữ hành cần chú trọng duy trì thu nhập và phúc lợi ổn định, đồng thời xây dựng lộ trình nghề nghiệp rõ ràng, gắn với cơ hội đào tạo và thăng tiến. Môi trường làm việc hỗ trợ và sự ghi nhận từ tổ chức cũng đóng vai trò quan trọng trong việc củng cố ý định gắn bó lâu dài của nhóm này.

Đối với hướng dẫn viên tự do, sự gắn bó mang tính linh hoạt và phụ thuộc vào điều kiện thị trường. Vì vậy, doanh nghiệp nên áp dụng các hình thức hợp tác linh hoạt, minh bạch về thu nhập và lịch trình, đồng thời duy trì mạng lưới cộng tác viên thông qua các kênh kết nối nghề nghiệp hoặc hỗ trợ nghiệp vụ ngắn hạn. Cách tiếp cận này giúp doanh nghiệp giữ được đội ngũ hướng dẫn viên có kinh nghiệm mà không làm giảm tính tự chủ của họ.

Nhìn chung, việc quản trị phân hóa theo từng nhóm hướng dẫn viên, thay vì áp dụng một mô hình chung, sẽ giúp doanh nghiệp lữ hành vừa bảo đảm chất lượng dịch vụ, vừa thích ứng tốt hơn với tính mùa vụ và biến động của thị trường du lịch.

6.3. Hạn chế và gợi ý nghiên cứu tiếp theo

Nghiên cứu chủ yếu dựa trên mẫu phỏng vấn tại Thành phố Hồ Chí Minh nên mức độ khái quát có thể hạn chế. Ngoài ra, vì là nghiên cứu định tính nên không thể lượng hóa mức độ ảnh hưởng của từng yếu tố. Nghiên cứu tương lai có thể mở rộng sang nhiều địa phương khác hoặc kết hợp phương pháp hỗn hợp (mixed-method) để kiểm định sâu hơn các phát hiện.

Tài liệu tham khảo

- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Celiker, N. (2019). Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis. *Work, Employment and Society*, 33(1), 56-75.*
- Kim, H., & Lee, S. (2020). Emotional labor and job embeddedness in the tourism industry. *Tourism Management*, 78, 104070. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2019.104070>
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component model. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>

- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1121. <https://doi.org/10.2307/3069391>
- Nguyen, T. T., & Bui, T. H. (2023). Factors affecting job commitment of domestic tour guides in Ho Chi Minh City. *VHU Journal of Science*, 18(2), 45-58.*
- Tổng cục Du lịch Việt Nam. (2022). *Báo cáo thường niên Du lịch Việt Nam 2022*. Hà Nội: Nhà Xuất Bản Thông tin & Truyền thông.
- Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2019). Good gig, bad gig: Autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment and Society*, 33(1), 56-75. <https://doi.org/10.1177/0950017018785616>